Afflatus Consulting Group

المهارات السلوكية

# تحفيز فريقك وإشراكه

**يوم واحد لفهم ما يحفز مستخدميك فعلاً والتأثير فيما يرجع إلى المسيّر: معنى العمل، والاستقلالية، والاعتراف، وآفاق التقدم. يحلل المشاركون علامات الفتور في فريقهم، ويتدربون على الاعتراف بالعمل الجيد وعلى إجراء مقابلة لإعادة التعبئة. وهو آخر وحدة في سلك المسيّر القريب، ويمكن متابعته منفرداً كذلك.**

**المدة : 1 يوم**

## الأهداف

1. **التمييز بين التحفيز والرضا والالتزام، وما يستطيع المسيّر القريب التأثير فيه فعلاً**
2. **تحديد روافع التحفيز لدى كل مستخدم بما يتجاوز الأجر**
3. **رصد إشارات الفتور: غيابات متكررة، وانسحاب، وفقدان المبادرة، وسخرية**
4. **ممارسة اعتراف دقيق ومنتظم بالعمل المنجز**
5. **بناء خطة تحفيز لفريقه، مستخدماً مستخدماً**

## البرنامج

**اليوم 1 – صباحًا**

- **ما يحفز في العمل: حاجات الاستقلالية والكفاءة والانتماء**
- **الروافع التي في يد المسيّر القريب وتلك التي ليست في يده**
- **إشارات الفتور وأسبابه الشائعة: أهداف غامضة، وعمل غير معترف به، وغياب الآفاق**
- **تمرين: رسم خريطة روافع التحفيز لفريقك**

**اليوم 1 – مساءً (ورشة)**

- **الاعتراف: الشكر بدقة، وتثمين جهد، وإبراز نجاح الفريق**
- **وضعية تطبيقية: مقابلة لإعادة التعبئة مع مشغّل ذي خبرة لم يعد منخرطاً**
- **ورشة: خطة تحفيز فردية لفريقك**
- **اختبار المكتسبات والتزامات كل مسيّر للأسابيع الأربعة التالية**

## المقاربة البيداغوجية

- **خريطة روافع التحفيز مطبقة على الفريق الفعلي لكل مشارك**
- **لعب أدوار حول مقابلة إعادة التعبئة والتعبير عن الاعتراف**
- **دراسات حالة: فريق تحضير طلبيات في فترة الذروة، وخدمة ما بعد البيع بعد إعادة تنظيم**
- **تقاسم الممارسات بين مسيّرين من مواقع أو مصالح مختلفة**

## التقييم والوثائق

**يتوصل كل مشارك بشهادة تكوين مرقمة يمكن التحقق .(J+1) اختبار المكتسبات في نهاية اليوم وتقييم فوري في اليوم الموالي منها عبر الإنترنت، ويُسلَّم تقرير التكوين للمقاولة.**

**دعامات ثنائية اللغة لكل مشارك؛ وكل تكوين حضوري مرفق بنسخته الرقمية على منصة OmniLearn.**

**معلومة مفيدة**

**الوحدات الأربع الأولى من سلك المسيّر القريب هي «إعطاء تعليمات واضحة وتحقيق النتائج» و«تفويض المهام بفعالية: الإسناد والمتابعة والمساءلة» و«قول الأشياء كما هي: الملاحظة الصعبة والشجاعة الإدارية» و«تدبير النزاعات والخلافات».**

## معلومات عملية

| | |
|---|---|
| المدة | يوم 1 |
| الفئة المستهدفة | المسيّرون القريبون ورؤساء الفرق وأعوان التحكم ومسؤولو المصالح |
| المتطلبات المسبقة | تأطير فريق، ولو منذ وقت قصير |
| عدد المشاركين | مجموعات من 6 إلى 12 مشاركًا داخل المقاولة |
| الصيغة | داخل المقاولة، حضوريًا في موقعكم |
| اللغة | الفرنسية أو الدارجة أو الإنجليزية؛ دعامات ثنائية اللغة |
| التمويل | العقود الخاصة للتكوين لدى مكتب التكوين المهني (TFP)، ومجموعات الاستشارة GIAC، والمغرب المقاولات: تُعدّ الملفات معكم دون أي تكلفة إضافية. |
| تكييف البرنامج | برنامج مكيَّف مع مساطركم وتجهيزاتكم والفئة المستهدفة |

## أسئلة شائعة

**هل هذه الوحدة جزء من مسار؟**
نعم، فهي تختم سلك المسيّر القريب: التعليمات، والتفويض، والملاحظات، والنزاعات، والتحفيز، أي خمسة أيام موزعة على فصل دراسي. ويمكن متابعتها منفردة كذلك.

**ألا يتوقف التحفيز أساساً على الأجر؟**
الأجر مهم، لكنه نادراً ما يكون من اختصاص المسيّر القريب. ويركز التكوين على الروافع التي يتحكم فيها يومياً: الوضوح، والاستقلالية، والاعتراف، والتقدم، وجو العمل.

**ما الفرق بينه وبين «فهم دوافع الآخرين وسلوكاتهم»؟**
يساعد ذلك اليوم على فك حاجات أي شخص وردود فعله: زميل أو زبون أو رئيس. أما هنا فالهدف عملي: إعادة تعبئة فريقه والحفاظ على التزامه مع مرور الوقت.

**هل يمكن قياس أثر التكوين؟**
يمكن إجراء تشخيص 360 درجة قبل الحصة وبعدها. وتُسجَّل المهارات المكتسبة كذلك في جواز التكوين الخاص بالمشارك.