



# جدول الدورات المعتمدة





# سمات الإنتاجية الخمس للوصول إلى النتائج المثلى

## لمحة عامة

- من المعروف أن الموارد في طريقها إلى النضوب يوماً بعد يوم، وفي ذات الوقت تزداد صعوبة الوظائف وتشتد ضراوة المنافسة بين ذوي الأداء المتميّز، ولذلك تعتبر وصفة الوصول للأداء المتميّز ضرورة حتمية وليست خياراً لمن يعملون في بيئات العمل الحالية ويسعون للنجاح في سوق العمل المعاصر.
- تهدف هذه الدورة التدريبية إلى تزويد المشاركين بالأدوات العملية التي تضمن وصولهم إلى الأداء الأفضل والتمتع بمزايا ذلك التميّز، كما تشرح الدورة الطبيعة المتضاعفة للإنتاجية، وتعمّق في خمس عناصر ضرورية لذوي الأداء المتميّز وأخيراً توجّه المشاركين نحو كيفية الوصول إلى مستوى الإنتاجية الأعلى.

## المنهجية

- تستخدم هذه الدورة التدريبية مزيجاً من الأساليب التفاعلية، تشمل تلك الأساليب الأدوات التعليمية المختلفة التي تمكّن المشاركين من العمل بفعالية وكفاءة في بيئة متعددة المستويات.
- تركز الدورة على أربعة محاور: تعلّم المفاهيم (العروض التقديمية للمستشار)، ولعب الأدوار (التمارين الجماعية)، وتبادل الخبرات (النقاشات)، ودراسات الحالات والسيناريوهات.

## أهداف الدورة

### سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- معرفة كيفية الوصول لأفضل مستوى من الإنتاجية والإلمام بطبيعتها المتضاعفة
- تبني أنشطة قصيرة وطويلة الأمد للتطوير المستمر نحو إتقان المهارات
- إتقان تقنيات عدم انقطاع وقت التركيز في مكان العمل
- إنشاء علاقة تسودها الثقة مع الأشخاص الأساسيين حرصاً على الاستجابة السريعة
- إدارة الطاقة المبذولة بصورة يومية حفاظاً على استمرار مستوى الأداء المرتفع
- تبني عقلية المصلحة المؤسسية في استثمار الموارد في ما يحقق الفائدة للمؤسسة



## الفئات المستهدفة

- تستهدف هذه الدورة التدريبية المشرفين وموظفي الإدارة الوسطى الذين يسعون للوصول إلى أقصى مستوى لإنتاجيتهم عبر اتباع منهجية منظمة وصارمة.

## محاوّر الدورة

- الوصول إلى مستوى الأداء الأفضل
- التطوير الذاتي
- إدارة الوقت
- ترتيب الأولويات
- توثيق العلاقات
- التأثير على الآخرين
- اكتساب الثقة
- تحسين سرعة استجابة زملاء

## العناصر الخمسة للوصول لمستوى الأداء المتميّز

- خصائص تحديد ذوي الأداء المتميز
- الفائدة الشخصية للتمتع بأفضل مستوى للأداء
- العناصر الخمسة لمستوى الأداء المتميز
- المهارات
- عدم انقطاع وقت التركيز
- الأشخاص
- الطاقة الارتباط (المصلحة المؤسسية)
- صيغة مستوى الإنتاجية الأعلى = SUPER = العناصر الخمسة لمستوى الأداء المتميز = % الأداء
- الطبيعية المتضاعفة لصيغة مستوى الإنتاجية
- الأداء المتميز كاختيار

## إتقان المهارات – العنصر الأوّل

- تعريف الإتقان – الاكتفاء بمستوى الأداء الجيّد هو العدو الأوّل للوصول لمستوى الأداء المتميّز!
- كايزن -Kaizen مبدأ التحسين المستمر
- استراتيجيات الوصول لمستوى الإتقان في مجال خبرتك
- دلائل إتقانك للمهارات
- مصفوفة التركيز على تعلم الكفاءة
- كيف توجّه نفسك نحو الإتقان في حال غياب القيادة



## عدم انقطاع الوقت لتحسين مستويات التركيز في مكان العمل – العنصر الثاني

- منحى التركيز – الوقت المستقطع
- تقييم المفاهيم الخاطئة لتعدد المهام
- انقطاع التركيز: كيف ولماذا يفقد الأشخاص التركيز
- محاربة التسويف
- الإدارة الفعّالة للمقاطعات الداخلية والخارجية التي تقف في طريق التركيز الأمثل
- ما يجب التركيز عليه
- مراجعة مصفوفة الوقت للجيل القائم على التكنولوجيا
- حساب العائد على الوقت

## سرعة استجابة الأفراد – العنصر الثالث

- تأثير السلسلة - لا يتم تنفيذ مهمة واحدة فقط من قبل شخص واحد
- مصفوفة العلاقة - تحديد الأشخاص الرئيسيين لأدائك الأمثل
- فوائد تحسين استجابة الأشخاص الرئيسيين
- تحويل الأشخاص الرئيسيين في العمل إلى شركاء في النجاح
- مؤشر سرعة الاستجابة – أداة عملية لقياس وتحسين سرعة استجابة الموظفين في مكان العمل
- اكتساب الثقة – المحاور الأربعة
- النزاهة
- المقاصد
- القدرات
- النتائج
- تنفيذ المهام الصحيحة بالطريقة الصحيحة
- استيعاب كيفية اكتساب الثقة
- السلوكيات الفعّالة لاكتساب ثقة الآخرين

## إدارة الطاقة الذاتية – العنصر الرابع

- الطاقة الجسدية كوقود لمستوى الأداء
- العادات السيئة العشر في استهلاك الطاقة
- أشهر مستنزفات للطاقة
- الإشارات التحذيرية التي يطلقها جسدك
- تطوير محرّكات طاقتك

## مواءمة الأنشطة بالأهداف المؤسسية – العنصر الخامس

- تحديد مدى الارتباط بالمصلحة المؤسسية
- تجنّب الانشغال بالجوانب غير المهمة – السعي لمواءمة الأنشطة بالمصلحة المؤسسية
- اتباع بوصلة الارتباط بالأهداف المؤسسية
- اجتياز مهامك لاختبار مدى الارتباط بالأهداف المؤسسية



# جدول الدورات المعتمدة

