JUPITER PRIME

Consulting • Training • Advisory

جوبيتر برايم للاستشارات والتدريب

كتيّب الدورة

دورة قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق

13 – 17 ديسمبر 2026

إسطنبول

info@jupiterprime.uk

jupiterprime.uk

مسجّلة في المملكة المتحدة والمملكة العربية السعودية

دورة قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق

المرجع: 101269_2658 التاريخ: 13 – 17 ديسمبر 2026 المكان: إسطنبول الرسوم: GBP 4900

قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق دورة تدريبية مدتها أسبوع للمديرين وشركاء الموارد البشرية الذين يشكلون شعور الفرق تجاه عملها، ويخرج كل مشارك منها بميثاق عمل سعادة الفريق. تتنافس المؤسسات اليوم على استقطاب الكفاءات بجودة الحياة العملية اليومية بقدر تنافسها بالرواتب، ويحدد مناخ الفريق بقاء الموظفين المتميزين وحماسهم. تقدم جوبيتر برايم للتدريب هذه الدورة في قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق.

لماذا تهم قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق الآن

تدفع ثلاث قوى السعادة في العمل إلى صدارة اهتمام القادة: موظفون يتوقعون المعنى والاحترام إلى جانب الراتب، وترتيبات العمل الهجين التي تقلل التواصل اليومي، ومجالس إدارة تطلب أدلة على حماس الموظفين إلى جانب النتائج المالية. الفرق ذات المناخ الإيجابي تتبادل الأفكار وتتعافى من العثرات وتحتفظ بأقوى عناصرها، أما الفرق ذات المناخ المتوتر فتفقد الجهد الطوعي قبل أن يستقيل أحد بوقت طويل. تستند الدورة إلى أبحاث راسخة في المشاعر الإيجابية والدافعية وممارسات الاستبيانات، معروضة بلغة واضحة.

المستفيدون من قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق

- المديرون المسؤولون عن معنويات فريقهم واستبقاء أفراده ومزاجه اليومي
- شركاء الموارد البشرية الذين يرشدون المديرين في المناخ والتقدير ومتابعة الاستبيانات
- قادة الفرق الذين يديرون اللقاءات الفردية واجتماعات الفريق ويريدونها مصدرا للطاقة
- المديرون الذين يتلقون نتائج استبيانات الحماس أو النبض ويحولونها إلى إجراءات
- سفراء الثقافة المؤسسية الذين ينسقون مبادرات التقدير والمعنى في العمل

تستفيد مجموعة إدارية من وظيفة واحدة أكثر عندما يحضر عدد من أعضائها معا، فتتفق على عادات تقدير مشتركة.

قدرات قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق

ينتقل المشاركون من النظر إلى السعادة بوصفها ميزة إضافية إلى قيادتها كممارسة يومية قابلة للقياس.

- تقييم محركات السعادة الحاضرة والغائبة في الفريق — أولويات الربع القادم
- تصميم عادات تقدير محددة وفي وقتها وعادلة — أعضاء الفريق والزملاء
- بناء حوارات تربط المهام اليومية بالمعنى والإسهام — الموظفون أفرادا
- تحديد استبيان نبض قصير وقراءة نتائجه دون مبالغة في رد الفعل — الرعاة من القيادة العليا
- إيصال نتائج الاستبيان والإجراءات المتفق عليها للفريق بشفافية — الثقة في العملية
- الموازنة بين مبادرات المناخ وحدود عبء العمل والموارد — جدول المدير نفسه

مصطلحات قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق الأساسية

- السعادة في بيئة العمل — شعور دائم بالرضا والمعنى والمشاعر الإيجابية يعيشه الموظفون في عملهم اليومي.
- مناخ الفريق — الإدراك المشترك لطبيعة العمل داخل الفريق، ويتشكل في معظمه من سلوك قائده.
- العمل ذو المعنى — عمل يراه الموظف جديرا لأنه يرتبط بهدف أو نمو أو نفع للآخرين.
- عادة التقدير — طريقة منتظمة ومحددة لملاحظة الإسهام والاعتراف به.
- استبيان النبض — استبيان قصير ومتكرر يتتبع المزاج والمناخ بين استبيانات الحماس السنوية الأكبر.
- الاحتياجات النفسية — الاستقلالية والكفاءة والانتماء، وهي الشروط التي تربطها الأبحاث بالدافعية.

قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق يوما بيوم

اليوم 1: السعادة مسؤولية قيادية

- خريطة محركات السعادة — الشروط التي يستطيع القائد التأثير فيها فعلا
- أبحاث المشاعر الإيجابية — الفصل بين الأدلة والخرافات الشائعة
- فحص الاستقلالية والكفاءة والانتماء — الفجوات في الفريق الحالي
- جرد مؤشرات المناخ — إنذارات مبكرة قبل ظهور فتور الحماس
- مراجعة عدوى مزاج القائد — السلوك الشخصي وأثره المتسلسل

اليوم 2: المعنى والهدف في العمل اليومي

- رسم قصص الإسهام — ربط المهام الروتينية بالمستفيدين النهائيين
- حوارات صياغة الوظيفة — إعادة تشكيل الأدوار حول نقاط القوة والاهتمامات
- ممارسة رصد نقاط القوة — توزيع المهام وفق المواهب الطبيعية
- لوحات إظهار التقدم — جعل الإنجازات الصغيرة مرئية كل أسبوع
- بيان هدف الفريق — اتجاه مشترك بعيدا عن الشعارات

اليوم 3: التقدير والمناخ الإيجابي للفريق

- صيغة التقدير المحدد — ثناء يسمي السلوك وأثره
- روتينات تقدير الزملاء — نشر التقدير إلى ما بعد المدير
- فحص العدالة والشمول — من يلاحظ جهده ومن يغفل عنه
- تصميم طقوس الفريق — البدايات والاحتفالات ولحظات الختام
- أساليب المناخ في العمل عن بعد والهجين — الحفاظ على الدفء رغم المسافة

اليوم 4: قياس السعادة والتصرف بناء على النتائج

- تصميم أسئلة استبيان النبض — بنود قصيرة تعطي إجابات قابلة للاستخدام
- قراءة نتائج الاستبيان — الاتجاهات والقيم الشاذة والحذر مع العينات الصغيرة
- حوار نتائج الفريق — بناء الإجراءات بالمشاركة مع الموظفين
- سجل تتبع الإجراءات — إغلاق الحلقة لتبقى الاستبيانات موثوقة
- دليل حدود الرفاه — متى تحال المسائل إلى المختصين

اليوم 5: ممارسة ميثاق سعادة الفريق

- تطبيق خريطة المحركات على الفريق — اختيار ثلاثة مجالات تركيز
- تمرين عادة التقدير — ممارسة مع ملاحظات الزملاء
- محاكاة جلسة نتائج الاستبيان — التعامل بهدوء مع الدرجات المخيبة
- عرض إحاطة أصحاب المصلحة — كسب دعم الراعي للإجراءات
- ميثاق عمل سعادة الفريق — التعهدات النهائية ونقاط المراجعة

تطبيق قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق بعد الدورة

- إجراء استبيان نبض قصير مع الفريق، ثم عقد حوار حول النتائج يتفق على إجراءين وموعد لمتابعة التقدم.
- إدخال روتين واحد لتقدير الزملاء في اجتماع الفريق الأسبوعي، ثم التحقق بعد أربعة أسابيع من أنه يصل إلى الجميع.

أسئلة حول قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق

ما قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق، ولماذا تهم الآن؟

هي ممارسة تهيئة الظروف التي تجعل العمل مرضيا وذا معنى للفريق. وتهم الآن لأن الاستبقاء والتعاون والجهد الطوعي تعتمد كثيرا على شعور الموظفين في العمل، والقادة يؤثرون في هذا الشعور كل يوم.

من يستفيد أكثر من دورة قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق؟

يستفيد أكثر المديرون المسؤولون عن معنويات فرقهم، ومعهم شركاء الموارد البشرية الذين يدعمونهم. ويستفيد أيضا قادة الفرق الذين يتصرفون بناء على نتائج استبيانات الحماس.

كيف تختلف قيادة السعادة في بيئة العمل عن دورات الرفاه أو حماس الموظفين؟

تركز هذه الدورة على المحركات الإيجابية: المعنى والتقدير والمناخ، بقيادة المدير يوما بيوم. أما دورة الرفاه فتتمحور حول الصحة وعبء العمل وحوارات الدعم.

ماذا تعود به من دورة قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق؟

تعود بميثاق مكتوب لفريقك، يحدد محركات السعادة المختارة وعادات التقدير وخطة استبيان النبض ونقاط المراجعة.

قيادة السعادة في بيئة العمل ومناخ الفريق: الطريق إلى الأمام

يوجه ميثاق عمل سعادة الفريق أولا اختيار المحركات الثلاثة التي يعمل عليها الفريق هذا الربع. ويستخدمه المديرون مع فرقهم ورعاتهم. وبعد مراجعته الأولى تستحق العودة إلى سؤالين: هل يصل التقدير إلى الجميع بعدل، وهل نفذت إجراءات الاستبيان بشكل مرئي؟