|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **العنوان:** | **تحسين أداء فريق العمل** | | |
| **المستوى:** | 2 |  |  |
| **قيمة الساعات المعتمدة:** | 1 |  |  |
| **ساعات التعلم الموجّه للوحدة** | 6 |  |  |
| **حصيلة التعلم (المتعلم سوف)** | | **معايير التقييم (المتعلم يستطيع)** | |
| 1 فهم متطلبات المؤسسة بشأن أداء الفريق  40 | | 1.1  1.2  1.3 | توضيح متطلبات المؤسسة من الفريق طبقًا لسياسة الشركة  12  توضيح غايات الفريق في تحقيق الأهداف التنظيمية  12  شرح كيفية تأثير الأداء الفردي لأعضاء الفريق على الأداء الكلي للفريق  16 |
| 2 فهم كيفية معالجة الأداء دون المستوى  28 | | 2.1  2.2  2.3 | تحديد مؤشرات الأداء دون المستوى فيما يتعلق بأداء الفريق نفسه  8  شرح الأسباب المحتملة للأداء دون المستوى  12  سرد الإجراءات الممكن اتخاذها لتصحيح الأداء دون المستوى  8 |
| 3 إدراك دور التحفيز في تحسين الأداء  32 | | 3.1  3.2 | توضيح نظرية تحفيز معترف بها  12  وصف الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتحفيز الفريق وتحسين الأداء والتي ترتبط بنظرية تحفيز  20 |
| **معلومات إضافية عن الوحدة** | | | |
| غرض الوحدة وهدفها (أهدافها) |  | تكوين تصور حول أهداف الفريق التنظيمية وكيفية تشجيع أعضاء الفريق على تحقيقها | |
| تاريخ مراجعة الوحدة | | غير متاح | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| تفاصيل العلاقة بين الوحدة والمعايير المهنية الوطنية أو المعايير المهنية أو المناهج ذات الصلة (إذا كان ذلك ملائمًا) | | روابط إلى المعايير المهنية الوطنية (NOS) الخاصة بمركز معايير الإدارة (MSC) لعام 2004: الوحدات رقم ”B5“ و”D1“ و”D5“ |
| متطلبات التقييم أو دليله الاسترشادي المحدد من قبل قطاع أو هيئة تنظيمية (إذا كان ملائمًا) | |  |
| دعم مقدم إلى الوحدة من قبل أحد مجالس قطاع تنمية المهارات أو هيئة أخرى معنية (عند الحاجة) | | مجلس الإدارة المختص (CfA) |
| مبادئ المساواة المتفق عليها للوحدة (عند الحاجة) | | غير متاح |
| موقع الوحدة داخل ”موضوع/قسم“ نظام التصنيف | | 15.3 إدارة الأعمال |
| اسم المؤسسة التي تقدم الوحدة | | معهد القيادة والإدارة |
| إمكانية الاستخدام | | خاص |
| **إرشادات إضافية حول الوحدة** | | |
| **المحتوى الدلالي:** | | |
| 1 | • سياسات التوظيف التنظيمية، أي فيما يتعلق بالحفاظ على الوقت والغياب وقواعد العمل ومستوى الأداء والتوجه والسلوك فيما يتعلق بأداء عضو الفريق في العمل | |
| 2 | • طرق تحديد جوانب الاهتمام أو الأداء دون المستوى  • صلاحيات سلطة قائد الفريق لمعالجة مشكلات الأداء وفقًا لسياسات المؤسسة وإجراءاتها  • السلوك المتبع بين الأشخاص وتأثيره  **1** | |
| 3 | • نماذج التحفيز البسيطة في العمل  • ربط الأهداف الشخصية بالأهداف التنظيمية  • الاعتماد على المكافآت (سلوكية) والتعقيبات الإيجابية لتحقيق أقصى استفادة من الأداء | |