

نموذج تقرير مشاركة في البرامج التدريبية

اولا : معلومات المشتركين

اسم المشترك	عماد ماجد لعبيبي
التحصيل الدراسي والاختصاص	ماجستير هندسة كيميائية
العنوان الوظيفي	رئيس مهندسين
اسم الجهة الحكومية	وزارة الداخلية
البريد الالكتروني	Emad.iq84@gmail.com
رقم الهاتف	٠٧٧.٣٩١.٧٢٢

اسم المشترك	محمد عبد المنعم ياسين
التحصيل الدراسي والاختصاص	ماجستير هندسة مدنية
العنوان الوظيفي	ضابط شرطة
اسم الجهة الحكومية	وزارة الداخلية
البريد الالكتروني	Mohammed_monim@yahoo.com
رقم الهاتف	٠٧٧.٢٦١١٣٦٠



وزارة التخطيط
دائرة التعاون الدولي

ثانيا : معلومات البرنامج التدريبي

عنوان البرنامج	الورشة التدريبية "القيادة الإبداعية والتميز المؤسسي في القطاع العام"
طبيعة البرنامج التدريبي	افتراضي (أون لاين - عبر تطبيق Teams)
البلد	دولة الكويت (تم تنفيذ البرنامج عن بُعد)
الجهة الراعية	المعهد العربي للتخطيط
الجهة المنظمه	المعهد العربي للتخطيط بالتعاون مع دائرة التعاون الدولي في وزارة التخطيط
مدة البرنامج	يوم واحد
التاريخ	من ٢٠٢٦/٥/١١ الى ٢٠٢٦/٥/١١
الجهات الحكومية المشاركة في البرنامج	
البلدان المشاركة الاخرى	



ثالثاً : محاور ومواضيع البرنامج التدريبي

١. مفهوم القيادة والتمكين : تحديد مفهوم القيادة الحديثة باعتبارها القدرة على التأثير والتوجيه وإطلاق العنان لإمكانيات الأفراد في المؤسسة الحكومية).
٢. القيادة بالتوجيه : (Coaching) فلسفة مساعدة الموظف على التعلم الذاتي بدلاً من الاكتفاء بالتعليم والتلقين التقليدي).
٣. ركائز بناء الثقة : آليات دعم وتطوير قدرات الموظفين وبناء جسور المصارحة والأمان النفسي داخل الفريق).
٤. سمات القائد الموجه المحترف : دراسة الخصائص الست الأساسية للقائد (عدم إطلاق الأحكام، خلق بيئة آمنة للمصارحة، الفضول المعرفي، مبدأ الشراكة مع المرووسين، مساعدة الموظف على الوعي بالحل، والحفاظ على الهدوء).
٥. الاتصال القيادي المفتوح : تفعيل سياسة "النافذة المفتوحة" للاستماع لفريق العمل ونبذ سياسة الأبواب المغلقة).
٦. فنون الحوار وبناء الأسئلة : استبدال الأوامر والفرضيات المباشرة بطرح أسئلة تمكينية تتيح للموظف ابتكار الحلول.
٧. محددات الأمان الوظيفي : دراسة وتحليل العبارات والكلمات السلبية المؤثرة على دافعية الموظفين لتجنب هدم بيئة الابتكار.

رابعاً : المنهاج التدريبي والمواصفات التخصصية

- أ- المنهاج التدريبي : تميز المنهاج بالرصانة والحدثة حيث اعتمد على مناهج عالمية معاصرة مثل (منهج Crestcom) وإحصائيات (الرابطة الدولية لإدارة شؤون الموظفين IPMA) و(الجمعية الأمريكية لعلم النفس).

ب- المواصفات التخصصية : ركزت المادة على ممارسات علم النفس الإداري الحديث وبناء الثقة ، مقارنة بما هو معتمد في العراق.

خامسا : النشاطات الصفية والميدانية

أ- الصفية او النظرية

النظرية: اشتملت الورشة على جلسات عصف ذهني وحلقات نقاشية مفتوحة حول المشاكل والمشاعر السلبية التي يواجهها الموظفون تحت إدارة القادة التقليديين (مثل شعور "مديري لا يفهمني")، وطرح تجارب محاكاة لكيفية إدارة حوار توجيهي آمن.

ب- الميدانية

لاتوجد زيارات ميدانية الى المشاريع والمواقع ذات العلاقة بطبيعة البرنامج التدريبي كون البرنامج التدريبي (افتراضي) عن بُعد.

سادسا : التقارير والعروض التقديمية

أ- التقارير: تم إعداد ورقة عمل مبسطة ومناقشتها خلال الورشة تستعرض الفروقات بين التوجيه القيادي والأوامر المباشرة داخل الدوائر الحكومية.

ب- العروض التقديمية : المشاركة في عرض جماعي لتبسيط سيناريو طرح الأسئلة الذكية لبناء كفاءة الموظفين.

سابعا : البرمجيات والتقنيات التكنولوجية الحديثة

أ- البرمجيات: تم توظيف عروض تفاعلية من خلال امثلة والاجابة عليها من خلال المشاركين.

ب- التقنيات الحديثة الاخرى : الاطلاع على منهجيات الرصد الإداري الحديثة (منهج Crestcom) لتحليل وتتبع مستويات الأمان النفسي والاحترام المهني داخل المؤسسة لضمان عدم تسرب الكفاءات البشرية.

ثامنا : الموائمة و/او محاور أخرى

يتواءم هذا البرنامج التدريبي بشكل وثيق مع استراتيجية إصلاح القطاع العام في العراق وخطط التنمية الوطنية التي تسعى إلى "أتمتة وتبسيط الإجراءات الحكومية" حيث لا يمكن إنجاز أي تحول رقمي أو تميز مؤسسي دون وجود "قيادات موجهة" تمتلك القدرة على التكيف وتمكين الأفكار الجديدة والتفكير الإبداعي لدى فرق عملها.

تاسعا : التجارب المستفادة

خلاصة التجربة: التجربة الأبرز هي ضرورة "تصفير" النمط الديكتاتوري الإداري وتجنب العبارات التي تهدم الأمان النفسي مثل (لماذا؟ ينبغي عليك، يجب أن، لا أحد غيرك يواجه هذه المشكلة). إمكانية تطبيقها والجهة المسؤولة: يمكن تطبيق هذه المفاهيم من خلال إقامة ورش عمل داخلية لنقل المعرفة والجهة المسؤولة عن رعايتها وتعميمها بشكل أوسع هي (الأقسام الإدارية، مديريات الموارد البشرية، وأقسام التطوير المؤسسي والتدريب في الوزارات والمؤسسات العراقية).

عاشرا : تقييم البرنامج التدريبي

- أ- تقييم الأمور التنظيمية: البرنامج التدريبي افتراضي.
- ب- تقييم المنهاج التدريبي والمؤسسة: تميز المنهاج بالتركيز على الامثلة التفاعلية والابتعاد عن السرد النظري الجاف واتسم المحاضر (المستشار/ فهد فيصل الباقر) بالقدرة العالية على إدارة النقاش، والتمكن المعرفي، وخلق بيئة تدريبية تفاعلية مريحة جداً، وكان لمشاركتي وزارتنا عدد من المداخلات والنقاشات عندما اتاح المدرب الفرصة للمشاركين بابداء آراءهم ونقاشاتهم .
- ج- أي ملاحظات حول تطوير البرامج اللاحقة: زيادة المدة الزمنية المخصصة للورشات لتشمل دراسات حالات معقدة وتطبيقات واقعية وموسعة على قضايا حقيقية من صلب القطاع العام الحكومي.

الحادي عشر : التوصيات والمقترحات

وتتضمن التوصيات والمقترحات الخاصة بالمتدرب حول تطبيق ماورد في البرنامج التدريبي واخرى تخص البرنامج ومدى الفائدة المتحققة منه والتوصية بالاشتراك بهذا البرنامج مستقبلا وادجوانب تطويرية.

١- تبني منهجية "الإنصات الإيجابي وبناء الثقة": تفعيل قنوات التواصل المباشر مع المروء... واستبدال النمط الإداري التقليدي بأساليب الحوار التوجيهي، لضمان معالجة المعوقات التشغيلية بمرونة وكفاءة عالية.

٢- استدامة التدريب القيادي: نوصي باستمرار ترشيح القيادات الإدارية (معاوني المدير ورؤساء الأقسام ومدراء الشعب) للمشاركة في برامج مماثلة لدى المعهد العربي للتخطيط، لتو... الرؤى القيادية الحديثة في القطاع الحكومي .

٣- هكذا برامج تدريبية من شأنها ان تزيد المعرفة واساليب الادارة لدى المديرين في حال اشركهم فيها ونقترح ان يتبنى المعهد العالي لاعداد وتاهيل القادة هكذا برامج واشراك عدد اكبر من قيادات الوزارة.