

الهدف العام للبرنامج التدريبي:

بدأ العالم يهتم بموضوع التمكين الذي يتضمن منح المرؤوس حرية واستقلالية في العمل وفرصة للمشاركة في اتخاذ القرار وتحمل المسؤولية بشكل أكبر. تساهم هذه الدورة التدريبية في إثراء المشاركين وتمكينهم بموضوع التمكين الارتقاء



بمعارفهم

ومفاهيمهم بالعديد من الجوانب المهمة في إدارة التمكين. حيث يتم تقديم مفهوم جديد من حيث الأساليب والمهارات

والكفايات الضرورية لممارسة التمكين الوظيفي وذلك من خلال النظر إلى مفهوم التمكين بصفته مفهوماً متصلاً ومرتبطاً مع مفاهيم وتطورات إدارية واقعية مختلفة. فلا يمكن بحال من الأحوال لفكرة التمكين أن تطبق وتنجح في أي مؤسسة، بغياب المناخ التنظيمي الملائم والاستعداد الإداري المناسب، وتوفر الموظف الذي يمتلك الكفاءة والقابلية لتحمل مسؤولياته بالشكل المناسب.

الفئة المستهدفة:

المدرء العامون، ومساعدتهم، ومدراء التطوير والتميز أو الجودة، مدرء التخطيط، مدرء الموارد البشرية، ومسؤولي الرقابة ومديري المخاطرة والمراقبون ورؤساء الأقسام وأخصائيي التخطيط والتطوير والموارد البشرية.



الأهداف العامة للبرنامج التدريبي

- دور الثقافة المؤسسية في التمكين.
- مفهوم التمكين وطبيعته: المداخل والطروحات.
- التمكين في الفكر الإداري.
- ركائز التمكين ومقوماته.
- الآثار المترتبة والفوائد الناجمة
- عن تطبيق مفهوم التمكين.
- الخدمات الحكومية والتمكين.
- التمكين والتنظيم الإداري.
- واقع التمكين من خلال: تطبيقات وتجارب رائدة.
- (العنصر البشري والإنتاجية من خلال التمكين.
- التمكين والمعرفة.
- قيادة التمكين.



الأهداف التفصيلية للبرنامج التدريبي

- ماهية التمكين.
- العلاقة بين الموظف والإدارة.
- أساليب التمكين.
- نظرية سيكولوجيا التمكين (نظرية التمكين النفسي).
- ثقافة العمل في المؤسسات الممكنة للموظفين.
- مدخل التمكين في العمل الجماعي.
- مفهوم الدعم التنظيمي للتمكين.
- التحول نحو مفهوم التمكين.
- تفويض السلطة والصلاحيات.
- أساليب التمكين المعاصرة.
- أسلوب تمكين الأفراد.
- أسلوب تمكين الفريق.
- مرحلة إدارة الجودة الشاملة والتمكين.
- أسلوب الأبعاد المتعددة في التمكين.
- نتائج التمكين.

Aim
Learning



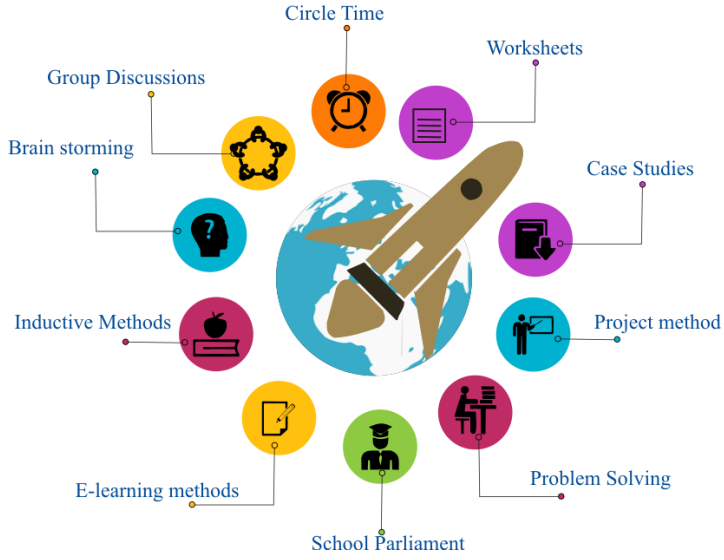
- ماهية الخدمات.
- خصائص الخدمات.
- الجودة الشاملة للخدمات.
- نموذج مقترح للعلاقة بين التمكين ورضا الزبائن.
- الابداع والتمكين.
- التدريب والتطوير وصقل مهارات الموظفين.
- المشاركة والتمكين.
- القيادة والتمكين.
- منهجية وخطوات لتنفيذ تمكين الموظفين.

منهجية البرنامج التدريبي – التعلم والتدريب النشط



التعلم والتدريب النشط هو تعلم قائم على مجموعة من الأنشطة المختلفة، يمارسها المتعلم بفعالية مع زملائه، وتنتج منها مجموعة من السلوكيات، المعتمدة على المشاركة الإيجابية والفاعلة، في الموقف التعليمي

والتعليمي والتدريبي لاكتساب أكبر قدر من القدرات والمهارات التي تتعلق بالبرنامج التدريبي. يقوم التعلم النشط على مجموعة من الأسس منها، إشراك جميع المشاركين في الدورة التدريبية عن طريق فرق عمل فاعلة وتنوع أساليب وأدوات التدريب، وإتاحة التواصل بين الفعال بين المدرب والمشاركين، وبين المشاركين أنفسهم، واستخدام الاستراتيجيات المتمركزة بشكل أساسي حول المتدرب وحول فريق العمل والتي تتناسب بالدرجة الأولى مع أنشطة وفعاليات الدورة التدريبية من حيث التمارين وورش العمل والمسابقات والعمل الجماعي.



طرق التدريب

- 1- السبورة White Board
- 2- السبورة الورقية Flip Charts
- 3- عروض الكمبيوتر Multimedia
- 4- ألعاب تدريبية Training Games
- 5- أجهزة الكشف العلوي Overhead Projectors
- 6- أجهزة الفيديو والتلفاز Vide & Television
- 7- أوراق المادة العلمية Handouts
- 8- ورش عمل ورقية. Work shops
- 9- أوراق دراسة الحلالات التدريبية. Case studies
- 10- العمل الجماعي work group

الخبير المدرب:

الدكتور حمد الصقر

مستشار التخطيط الاستراتيجي وتطوير المنظمات



تاريخ الانعقاد:

...../...../...-...

فترة البرنامج التدريبي:

5 أيام عمل (من الساعة ____ - ____)