حكومة دبي
GOVERNMENT OF DUBAI

شرطة دبي
DUBAI POLICE

الدليل الإرشادي لمبادرة Live Tips Employees

منصة منتسبي القيادة العامة لشرطة دبي للجلسات التدريبية

مجلس شرطة دبي لطلبة الجامعات والكليات

الدليل الإرشادي لمبادرة Live Tips Employees

لمن هذا الدليل	3
أهداف الدليل	3
المقدمة	4
نبذة عن المبادرة	4
أهداف المبادرة	5
المستفيدين والجهات المتعاونة	5
المؤشرات وقياس الأثر	5
الشهادات والترخيص	5
الربط مع الأهداف الاستراتيجية	6
محاور تحديد الاحتياجات التدريبية	7
آلية طلب تقديم جلسات	10
آلية التسجيل لحضور جلسات	11
مصطلحات والتعاريف عامة	12
قنوات التواصل	14

لمن هذا الدليل

كافة منتسبي القيادة العامة لشرطة دبي

أهداف الدليل

- بيان ماهية المبادرة وفكرتها
- بيان أهداف المبادرة
- بيان الإطار الزمني للمبادرة والفئات المستهدفة
- بيان الأرقام والاحصائيات المتعلقة بالمحاضرات السابقة واللاحقة

المقدمة

يعتمد التدريب الفعال في جهود التطوير الفردي للأداء بالتركيز على ما تحتاجه الإدارات العامة ومراكز الشرطة بشكل عام، والموظفين بشكل خاص. وفي ظل ما يجتاح الأوضاع العالمية والإقليمية من موازنات محددة، لجأت الكثير من المؤسسات المحترفة إزاء ذلك على التركيز في حلول التكلفة الفعالة، وذلك بأن تضمن هذه المؤسسات إلى إخضاع الموارد البشرية للاستثمار في التدريب باستهداف المحاور التي تتطلب بشكل ملح التطوير والتدريب، وبالتالي، ضمان العائد الإيجابي من هذا الاستثمار

مبادرة Live Tips Employees تندرج ضمن مبادرة Live Tips التي يقدمها مجلس شرطة دبي لطلبة الكليات والجامعات والتي تهدف إلى توحيد عملية نقل المعرفة من خلال إيجاد منصة موحدة تقدم مختلف الجلسات التدريبية على مستوى القوة وذلك لدعم وتفعيل دور الإدارات العامة في القيادة العامة لشرطة دبي لتطبيق الآلية من خلال منصة ذكية واحدة

نبذة عن المبادرة

تقدم مبادرة Live Tips Employees منصة موحدة لتمكين كافة الإدارات العامة ومراكز الشرطة من تقديم مختلف الدورات والمحاضرات والندوات وحلقات النقاش ومجموعات التركيز التي تستهدف كافة منتسبي القيادة العامة لشرطة دبي من خلال متخصصين في المجالات الإدارية، المرورية، الأمنية، الجنائية وتأهيل القيادات بما يضمن تحقيق التوجهات والأهداف الاستراتيجية لشرطة دبي

- الإدارية
- المرورية
- الأمنية
- الجنائية
- تأهيل القيادات

أهداف المبادرة

- توحيد عملية المحاضرات والندوات على مستوى القوة من خلال منصة واحدة.

- قياس القيمة المضافة للمحاضرات والندوات حلقات الحوار، بالإضافة إلى استطلاعات رأي المشاركين

- تمكين المشاركين من تقديم الآراء والملاحظات والمقترحات وتسجيلها في النظام

المستفيدين والجهات المتعاونة

- منتسبي القيادة العامة لشرطة دبي

المؤشرات والقياس الأثر

- تقوم الإدارة العامة للتدريب بتحديد آلية قياس الأثر و وضع المستهدفات ومؤشرات الأداة.

الشهادات والترخيص

- تقوم الإدارة العامة للتدريب بتنظيم عملية إصدار الشهادات الإلكترونية لكل محاضرة أو ندوة باللغتين العربية والإنجليزية على أن يتم اعتماد وتوقيع كل شهادة من قبل مساعد القائد العام للقطاع المعني.

الربط مع الأهداف الاستراتيجية

حتى تتكامل المنظومة التدريبية لابد أن تكون البرامج التدريبية مترابطة مع الخطة الاستراتيجية للقيادة والتي تخدم التوجهات الاستراتيجية الثلاثة وهي (اسعاد المجتمع – مدينة امنة – الابتكار في القدرات المؤسسية) وذلك بما يخدم تحقيق الأهداف الاستراتيجية للقيادة لكل توجه كما هو مبين في الشكل التالي

استراتيجية شرطة دبي

محاور تحديد الاحتياجات التدريبية

المحور الأول: (تحليل الاداء)

الهدف: التركيز على أداء الإدارة العامة أو المركز بشكل عام وأداء العاملين بشكل خاص في العمليات (الجنائية، المرورية، الأمنية، الإدارية، الفنية) ومخرجات هذا الأداء والدروس المستفادة من عمليات المراجعة .

ويمكن ان يشمل هذا المدخل على النقاط التالية:

١. دراسة الأسباب المؤدية إلى ارتفاع نوع معين من القضايا (الجنائية، المرورية ، الأمنية ، الإدارية ، الفنية) أو تكرار حدوثها مما يتطلب تركيز التدريب عليها واعطاءها الأولوية.

٢. عدم تحقيق مؤشرات العمليات الادارية وفق تخصص الإدارة العامة او المركز وما يمكن أن يترجم إلى تدريب لتحقيق المؤشرات المطلوبة.

٣. تكرار الاخطاء الاجرائية وفق عمليات الإدارة العامة والمركز.

٤. ترشيد النفقات وفق التخصص.

العائد المتوقع: تحسن في عملية الأداء المؤسسي بناء على قياس الأداء قبل وبعد التدريب.
متطلبات هذا المدخل: دراسة تحليلية، بيانات، محاضر اجتماعات، تقارير أداء، نتائج العمليات الادارية
الفئة المستهدفة: الفريق القيادي بالإدارة العامة والمركز (القيادات الوسطى)

ومن الأمثلة التوضيحية لذلك:
- ارتفاع جريمة السرقة.
- ارتفاع في نسبة الجرائم المقلقة.
- خطأ في الإدخال او خطأ في اجراءات أخذ الإفادات.
- النوم أثناء العمل او الغياب.
- خطأ في تحرير المخالفات.
- عدم تحقيق مؤشرات العمليات الرئيسية.

محاور تحديد الاحتياجات التدريبية

المحور الثاني: (التوجهات القيادية)

الهدف: تنفيذ قرارات القيادة.
ويمكن ان يشمل هذا المدخل على النقاط التالية:

١. قرارات سعادة القائد العام ومساعديه المباشرة للإدارة العامة أو المركز وتتطلب عملية التدريب على تنفيذ هذه القرارات.

٢. التفتيش السنوي للإدارة العامة او المركز.

العائد المتوقع: عدم تكرار نقطة التحسين.
الفئة المستهدفة: إدارات الشؤون الادارية + مكاتب التطوير المؤسسي.

ومن الأمثلة التوضيحية لذلك:
- توجيهات القائد العام بتدريب العاملين في الإدارة على أداء الحركات العسكرية .
- توجيهات القائد العام بتدريب العاملين في المركز على تسليم واستلام السلاح.
- قرار القائد العام في التركيز على تدريب مسؤولي الدوريات في الاستيقاف الامن .

المحور الثالث: (المتطلبات المستقبلية)

الهدف: تمكّن الإدارة العامة أو المركز من تنفيذ برامجها المستقبلية من الناحية التدريبية.

ويمكن أن يشمل هذا المدخل على النقاط التالية:
١. التدريب على التقنيات الحديثة
٢. إضافة مهام وظيفية في الهيكل التنظيمي.
٣. تنفيذ الخطط التنفيذية السنوية.
٤. تنفيذ الخطط الاستراتيجية.
٥. التأهيل في مجال الاستشراف المستقبلي والابتكار

العائد المتوقع: تمكن العاملين من الأداء بفاعلية.
الفئة المستهدفة: الفئات القيادية والإشرافية والتنفيذية على مستوى القوة

محاور تحديد الاحتياجات التدريبية

المحور الرابع: التميز المؤسسي (خاص بالإدارة العامة للتميز والريادة)

الهدف: الربط بين عمليات الإدارة العامة للتميز والريادة والعملية التدريبية.

ويمكن أن يشمل هذا المدخل النقاط التالية:
١. الاحتياجات التدريبية الناشئة من قرارات المجالس الشرطية.
٢. مخرجات عملية التقييم الذاتي.
٣. تقارير مقيمين جائزة دبي للأداء الحكومي.
٤. مخرجات تقارير المتسوق السري.
٥. مخرجات نتائج استطلاعات الرأي.
٦. الشكاوى.

العائد المتوقع: تطوير الأداء المؤسسي من خلال قياس مدى تكرار الملاحظات من عدمه.
الفئة المستهدفة: الفريق القيادي بالإدارة العامة (القيادات الوسطى)

المحور الخامس: تنمية وتطوير وتأهيل الموارد البشرية

الهدف: تطوير أداء العاملين ومعالجة جوانب التحسين المطلوبة.

ويمكن أن يشمل هذا المحور النقاط التالية:
١. احتياجات موظفيكم من أصحاب الهمم
٢. تطوير أداء العاملين بناء على مخرجات عملية إدارة الأداء.
٣. تطوير أداء العاملين بناء على المسارات الوظيفية.
٤. تمكين العاملين من أداء المهام الجديدة.
٥. تمكين العاملين الجدد من أداء المهام الموكلة لهم بناء على الوصف الوظيفي.

العائد المتوقع: تحسن في عملية الأداء الفردي بناءً على قياس الأداء قبل وبعد التدريب.
الفئة المستهدفة: الفريق القيادي بالإدارة العامة والمركز (القيادات الوسطى) + موظفي الإدارة العامة أو المركز.
النسبة المقررة: الالتزام بالنسبة المقررة لتدريب الموظفين المعتمدة سنويًا.

محاور تحديد الاحتياجات التدريبية

المحور السادس: التدريب الإلزامي للموظفين

الهدف: المحافظة على مستوى أداء الكفاءات للقيام بمهامهم الوظيفية.

ويمكن ان يشمل هذا المدخل النقاط التالية:
١. تجديد الرخص الدولية.
٢. التدريب السنوي على المعدات أو الآلات.
٣. متطلبات المحافظة على الخبرة أو التخصص.
٤. دورات التنشيط السنوية والرماية التنشيطية.
٥. الاستعداد لمواجهة الأزمات والكوارث.

العائد المتوقع: المحافظة على الجهازية.
الفئة المستهدفة: الفريق القيادي بالإدارة العامة والمركز (القيادات الوسطى)

ومن الأمثلة التوضيحية لذلك:
- دورة الطيران التشبيهي للطيارين .
- تجديد الرخص للمنقذين.
- دورة التنشيط لفرق الشغب.

المحور السابع: محور الاستعداد للازمات والكوارث

الهدف: رفع مستوى أداء القيادة العامة لشرطة دبي للاستعداد لأي طارئ مستقبلا وكيفية وضع الخطط اللازمة للتغلب عليه.

ويمكن ان يشمل هذا المدخل النقاط التالية:
١. الأزمات العالمية.
٢. الكوارث الطبيعية.
٣. الكوارث الصحية مثل أزمة (Covid – ١٩)
٤. الأزمات الاقتصادية.

العائد المتوقع: مواجهة الازمات والكوارث بكفاءة عالية.
الفئة المستهدفة: الفريق القيادي بالإدارة العامة والمركز (القيادات الوسطى)

آلية طلب تقديم جلسات

أولا
الدخول إلى منصة مجلس طلبة الكليات والجامعات والضغط على مبادرة Live Tips Employees
https://www.cunidubaipolice.ae

ثانياً
النزول لأسفل الصفحة وعرض خيار "طلب تقديم جلسات"

ثالثاً
تعبئة كافة البيانات وإرفاق المرفقات المطلوبة

رابعاً
الضغط على كلمة "إرسال"

خامساً
بعد الإنتهاء سيتم التواصل مع الإدارة المعنية وتنسيق موعد للجلسة

سادساً
عرض منشورة الجلسة على المنصة في قسم "الجلسات القادمة"

آلية التسجيل لحضور جلسات

أولا
الدخول إلى منصة مجلس طلبة الكليات والجامعات والضغط على مبادرة Live Tips Employees
https://www.cunidubaipolice.ae

ثانياً
عرض مختلف الجلسات القادمة. اختيار الجلسة عبر الضغط على "سجل الآن"

ثالثاً
تعبئة كافة البيانات المطلوبة (البيانات الشخصية)

رابعاً
الضغط على كلمة "إرسال"

خامساً
سيتم إرسال رابط الجلسة وبعض التعليمات الهامة على البريد الإلكتروني المسجل

سادساً
بعد حضور الجلسة، يتم تعبئة استبيان استطلاع الرأي المرفق في رسالة التسجيل

مصطلحات وتعريفات عامة

الدورة Course

١. لقاء يهدف إلى تقديم مهارات ومعارف جديدة للمتدرب تعمل على تطوير ذاته والارتقاء بها، وزيادة كفاءة أدائه وتأهليه الوظيفي وفق برنامج يشمل جوانب نظرية وعلمية وتطبيقية. وقد يكون حضور الدورة بدافع شخصي من المتدرب نفسه أو بتحفيز من الإدارة التنفيذية التابع لها .

٢. كذلك يعتبر لقاء يهدف إلى تحديث المعلومات وتطوير الخبرات والمهارات وزيادة كفاءة الأداء والتأهيل الوظيفي للمشاركين وفق برنامج يشمل جوانب نظرية وعلمية وتطبيقية .

المحاضرة Lecture

١. لقاء يهدف إلى تقديم مهارات ومعارف جديدة للمتدرب تعمل على تطوير ذاته والارتقاء بها، وزيادة كفاءة أدائه وتأهليه الوظيفي وفق برنامج يشمل جوانب نظرية وعلمية وتطبيقية. وقد يكون حضور الدورة بدافع شخصي من المتدرب نفسه أو بتحفيز من الإدارة التنفيذية التابع لها .

٢. وأيضاً لقاء يهدف إلى تحديث المعلومات وتطوير الخبرات والمهارات وزيادة كفاءة الأداء والتأهيل الوظيفي للمشاركين وفق برنامج يشمل جوانب نظرية وعلمية وتطبيقية.

الندوة Symposium

لقاء لتقديم وشرح نظري لمعلومات أو دراسات أو بحوث يشارك فيه أكثر من محاضر فترة لا تقل عن ساعتين إلى يومين لمناقشة موضوع أن ينتج عنها توصيات .

١. عبارة عن حلقة نقاش حيوية بين عدد من المختصين في موضوع معين يهم الجمهور ويعبرون من خلاله عن وجهة نظرهم ثم يتم منح الجمهور فرصة لمناقشة وجهات النظر خلال فترة لا تقل عن ساعتين إلى يومين وعادة ما يتم طباعة محتويات الندوة وتوزيعها على الجمهور .

مجموعات التركيز Focus group

هي عبارة عن مجموعة من المتدربين يقومون بالتركيز في نقاشهم على محور معين للخروج بنتائج مرضية وهي عبارة عن رجوع لصدى الفكرة وتحليل جوانبها .

مصطلحات وتعريفات عامة

ورشة العمل Workshop

لقاء لتقديم ومناقشة نظرية وعملية (تدريب، مشاهدة، نقاش منظم) من قبل محاضر أو مدرب أو أكثر خلال فترة لا تقل عن ثلاث ساعات زمنية إلى يومين .

ويمكن تعريفها كذلك على أنها عبارة عن لقاء مصغر يضم مجموعة صغيرة من المتدربين يصل عددهم من ٦ إلى ١٥ مشارك
تقريباً، قد يمتد من ٤٥ دقيقة إلى يومان. تتضمن الورشة برنامج تعليمي يهدف إلى تعزيز المهارات العملية وبعض التقنيات والأفكار التي تثري المتدرب في حياته الوظيفية أو اليومية.
وغالباً ما تتميز ورشة العمل بالآتي :

١. فريق عمل مصغر حيث يحصل جميع أفرادها على الفرصة للمشاركة وابداء الرأي.
٢. في معظم الأحيان تصمم الورشة للمتدربين الذي يعملون في نفس مجال العمل.
٣. تدار ورشة العمل من مدربين لديهم تجربة عملية حقيقة في مجال معين وخبرة مسبقة.

الحلقة النقاشية Discussion Panel

قد تؤدي هذه للاستبدال المجاني للمعرفة والأفكار والآراء بخصوص موضوع محدد بين المتدربين والمدرب مع فرصة التعبير عن آراء عديدة. كما إنه يصبح من المفيد وجود آراء مختلفة عن مسألة محددة أو طرق متعددة للتعامل مع المسألة، يوجد خطر بأن يبتعد المتدربين بعيداً عن الموضوع إذا لم يتم التعامل مع الموضوع بشكل محترف من قبل المدرب وعدم مناقشة النقاط المهمة .

١. لقاء لتقديم ومناقشة نظرية وعملية (تدريب، مشاهدة، نقاش منظم) من قبل محاضر أو مدرب أو أكثر خلال فترة
لا تقل عن ثلاث ساعات زمنية إلى يومين .

٢. وأيضاً يعرف على أنه عبارة عن لقاء يتميز بكثافة النقاش بين المشاركين في الحلقة في مواضيع محددة مسبقاً ومتفق على نتائجها لاحقاً. وتعتبر الحلقات النقاشية من الأساليب التدريبية الفعالة والمؤثرة إيجابيا في المشاركين فيها بحيث يساهم الجميع في طرح أفكارهم لفترة زمنية محددة بوجود مدير للحلقة، وتنتج توصيات في نهايتها .

المؤتمر Conference

١. لقاء تقديم نظري لنتائج دراسات/ بحوث خلال يومين إلى عدة أيام ويستلزم وجود عدة جلسات لكل منها رئيس، يفضل أن تصدر عنه توصيات لتطوير العمل ضمن الاتجاهات الرئيسية المطروحة خلاله .

٢. عبارة عن تجمع ثقافي منظم يهدف لمناقشة قضايا أو أبحاث وتبادلها وطرحها ضمن أجندة محددة وواضحة ويضم بعض المختصين لإيصال الطرح للجمهور المتلقي. وعادةً تقوم المؤسسات العلمية والأكاديمية أو مراكز البحوث بتنظيم المؤتمرات التي قد تمتد لعدة أيام حيث النتائج والتوصيات التي يختتم بها المؤتمر تكون مستندة على أوراق العمل والأبحاث التي تمت مناقشتها خلال المؤتمر .

للاستفسار ولمزيد من المعلومات، تواصل معنا على:

Livetips.ae@gmail.com

منصة مبادرة Live Tips Employees

https://www.cunidubaipolice.ae/

شكراً لكم..

مجلس شرطة دبي لطلبة الجامعات والكليات