

آلية تنفيذ دراسة الحالة في البرنامج التدريبي:

1. التهيئة (5 دقائق)
 - يعرّف المدرب المتدربين بأهمية دراسة الحالة كأداة تدريبية لربط المفاهيم النظرية بالواقع العملي.
 - يوضح الهدف من النشاط (تنمية مهارات التفكير القيادي - حل المشكلات - إدارة الفرق).

2. عرض الحالة (10 دقائق)
 - يقرأ المدرب نص دراسة الحالة (سيناريو الموقف مع البيانات والأرقام).
 - يجيب على أسئلة توضيحية فقط دون مناقشة الحلول في هذه المرحلة.

3. تشكيل المجموعات (5 دقائق)
 - تقسيم المشاركين إلى فرق (4-6 أفراد لكل مجموعة).
 - توزيع نسخة مكتوبة من الحالة والأسئلة الإرشادية على كل مجموعة.

4. النقاش الجماعي داخل المجموعات (20 دقيقة)
 - كل مجموعة تناقش التحديات وتحدد الحلول المناسبة.
 - يراعى استخدام العصف الذهني وتوزيع الأدوار (مسؤول وقت - كاتب - متحدث).

5. عرض الحلول (15 دقيقة)
 - تقدم كل مجموعة خلاصة حلولها (3-5 دقائق لكل مجموعة).
 - يقوم المدرب بتدوين النقاط الرئيسة على السبورة أو شاشة العرض.

6. النقاش العام واستخلاص الدروس (5 دقائق)
 - يوجه المدرب أسئلة للتفكير النقدي:
 - ما أوجه الاختلاف بين الحلول؟
 - ما المهارات القيادية التي استخدمتها المجموعات؟
 - يربط المدرب النتائج بمحاور البرنامج التدريبي مثل: (إدارة الآخرين - أنماط القيادة - إدارة أصحاب المصلحة - بناء بيئة تمكينية).

7. التغذية الراجعة الختامية (5 دقائق)
 - يقدم المدرب خلاصة مركزة حول أفضل الممارسات المستفادة من النشاط.
 - يشجع المتدربين على ربط ما تعلموه بواقع عملهم في القطاع غير الربحي.

إجمالي الوقت: 60 دقيقة
(5 + 10 + 5 + 20 + 15 + 5 = ساعة واحدة)