



# CONFERENCE

# 2022

## Rabat , Morocco

"Implementing and Promoting Effective Governance Principles to Leave No One, No Place Behind"

25-29  
July

CALL  
FOR  
PANELS

[www.iasia-conference2022.org](http://www.iasia-conference2022.org)

الجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة  
المؤتمر السنوي 2022  
الرباط، المملكة المغربية  
"تنفيذ و تعزيز مبادئ الحكامة الفعالة  
حتى لا يترك أي أحد و أي مكان على الهامش"  
من 25 إلى 29 يوليوز 2022

طلب المساهمات العلمية

## الفهرس

4	الجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة .....
6	المبادئ التوجيهية والمواعيد النهائية.....
8	مجموعة العمل الأولى للجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة : برنامج التعليم والتدريب : مواءمة المهام والجودة.....
10	مجموعة العمل الثانية للجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة: أخلاق وثقافة القطاع العام.....
12	مجموعة العمل الثالثة للجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة: إصلاح القطاع العام.....
14	مجموعة العمل الرابعة للجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة : الحكامة والتنمية دون الوطنية.....
15	مجموعة العمل الخامسة للجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة: النوع الاجتماعي والتنوع والإنصاف.....
17	مجموعة العمل السادسة للجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة: حكامه القطاع العام والقيادة والتدبير.....
18	مجموعة العمل السابعة للجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة: السياسة العامة واتخاذ القرارات العامة وتنفيذ السياسات.....
19	مجموعة العمل الثامنة للجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة: إدارة الموارد البشرية للقطاع العام.....
20	مجموعة العمل التاسعة للجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة: الأبعاد الدولية للإدارة العمومية.....
21	مجموعة العمل العاشرة للجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة: الإدارة العامة في الدول الهشة والمتأثرة بالنزاعات.....
22	المسار المواضيعي لمؤتمر الجمعية الدولية لمدارس ومعاهد 2022 : " تنفيذ و تعزيز مبادئ الحكامة الفعالة حتى لا يترك أحد ولا مكان على الهامش"
24	ندوة الإعداد للدكتوراه للجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة.....



الاسم	الصفة	اسم مجموعة العمل	#
ولديبريدج بلو	مدير المشروع	التعليم والتكوين في الإدارة العمومية	I
لودميلا كاجدوسوفا	الرئيس الشريك		
هيندريكرو كامب	الرئيس الشريك		
نجا زروق	الرئيس الشريك	الأخلاق والثقافة في القطاع العمومي	II
بريغال ابيلاي	الرئيس الشريك		
غادهير أولوك	مدير المشروع	إصلاح القطاع العمومي	III
كريستين رودريغيز آكوستا	مدير المشروع	الحكامة والتنمية دون الوطنية	IV
أميتافا باسو	الرئيس		
ليلى الرادعي	مدير المشروع	النوع الاجتماعي، التنوع والإنصاف	V
جوراك نيميك	مدير المشروع	حكمة القطاع العام، القيادة والتدبير	VI
ليبيزل لويس	الرئيس الشريك		
سون دو ينغشون	الرئيس الشريك		
ميشيل دو فرييس كريستين أندرو	مدير المشروع الرئيس الشريك	السياسة العمومية، اتخاذ القرار وتطبيق السياسات	VII
هينريو يسينك	الرئيس الشريك		
ليزا فان جارسفيلد	مدير المشروع	الموارد البشرية للقطاع العام والتدبير	VIII
شفيقة أكرناي	الرئيس		
أدريان فيلاسكيز فاسكيز	مدير المشروع	الأبعاد الدولية للإدارة العمومية	IX
فرانك نايرت	الرئيس الشريك		
روبين داريوايشيفري	الرئيس الشريك		
تامر كارموت	مدير المشروع	الإدارة العمومية في الدول الهشة والمتأثرة بالنزاعات	X
ليزا فان جارسفيلد	مدير المشروع		
حسان العرافي	الرئيس	المسار الموضوعاتي للندوة: "التطبيق والترويج لمبادئ الحكامة أو مكان خلف الركب" الفعالة حتى لا يترك أحد الإنجليزية الفرنسية	
ميشيل دو فرييس	مدير المشروع	ندوة الدكتوراه	
هينريو يسينك	الرئيس		

## المبادئ التوجيهية والمواعيد النهائية

### الشكل المتوقع للمقال والعرض التقديمي الشفوي

يجب أن يعكس تنسيق وهيكل المقالة فنتها - إما مقالة بحثية أو مقالة نظرية أو دراسة حالة. يُطلب من المؤلفين اتباع المعايير الأكاديمية ذات الصلة في هذا الصدد. يجب على المقدمين المحتملين التحضير للعرض التقديمي الشفوي لمدة 15 دقيقة كحد أقصى. يُشجع استخدام الوسائل التكنولوجية المرئية المناسبة، مثل PowerPoint ، ولكن ليس إجبارياً. يجب أن يكون للمقالات أساس مفاهيمي واضح وأن تلبى معايير البحث المنهجية. يمكن أن تستند المقالات إلى البحث التجريبي أو دراسات الحالة. بالنسبة لدراسات الحالة على موقع واحد، ينبغي بذل جهد لتحديد أهمية النتائج في سياقات أخرى، وبالتالي إدخال بعد دولي مقارنة.

نرحب بجميع المقالات الأكاديمية - الكمية والنوعية ودراسات الحالة ومراجعات الأدبيات وما إلى ذلك. يجب صياغة القيمة المضافة والأهداف وطرق البحث ونتائجها (وحدودها) بشكل صريح. يجب أن يركز العرض الشفوي على أسئلة البحث ونتائج وحدوده.

عند تقديم الملخص، يُطلب من المشاركين اتباع الهيكل المقترح:

- الموضوع
- الغرض من الوثيقة المتوخاة
- تصميم / منهجية / مقارنة تطبيقية
- النتائج الرئيسية
- الآثار العملية
- الأصالة / القيمة

بشكل عام، يجب أن يتكون **ملخص** المقال من 400-500 كلمة تقريباً ويجب أن يوفر نظرة عامة على الغايات / الأهداف، منهجية البحث المتبعة. ملخص لمجالات التركيز والنتائج الرئيسية. يجب أن تكون **الوثيقة النهائية** ما يقرب من 6000 إلى 8000 كلمة.

## الأجندة

13 يونيو 2022	التاريخ النهائي لتقديم الملخصات
30 يونيو 2022	إشعار بقبول المساهمات
10 يوليو 2022	الموعد النهائي لتقديم المساهمات في صيغتها النهائية
سيتم تحديده لاحقاً	فتح باب التسجيل

# CONFERENCE 2022 Rabat, Maroc



## تعليمات حول العروض المقدمة

يرجى إنشاء حساب هنا: <https://www.conftool.org/iasia-conference2022>

- انتقل إلى "Vos soumissions" وحددوا مجموعة العمل أو المسار.
- يرجى اتباع التعليمات المحددة الواردة في طلب للتواصل.
- إذا تمت دعوتكم أضيفوا مرفقا.

## التسجيل

- المشاركة في المؤتمر مشروطة بدفع رسوم التسجيل.
- سيتم الإعلان عن رسوم المؤتمر قريبا.
- تغطي رسوم التسجيل: المشاركة في المؤتمر وحفل استقبال وعشاء. التسجيل الافتراضي متاح أيضا.

## جائزة أفضل مقال

يجب على المقدمين المحتملين ملاحظة أن "أفضل المقالات" المقدمة إلى مجموعة عمل سيتم النظر فيها للنشر في المجلة الدولية للعلوم الإدارية وستكون مؤهلة أيضا للترشيح لجائزة بيير ديسيلس Pierre DeCelles المرموقة.

## حرية الولوج

يمكن للمشاركين التسجيل في برنامج الوصول المفتوح IIAS. ستتم مراجعة مقالاتهم الكاملة وإرسالها إلى المجالات الشريكة لمعهد IIAS. لمزيد من التفاصيل، يرجى الولوج [إلى هذا الرابط](#).

الاتصال: [info@iasia-conference2022.org](mailto:info@iasia-conference2022.org)

مجموعات العمل الأولى لـ IASIA : برنامج التعليم والتدريب: تحديد المهام  
والجودة

مدير البرنامج	الأستاذ. الدكتور وولدريدج بلو جامعة فرجينيا كومونولث (الولايات المتحدة الأمريكية)
الرئيس الشريك	السيدة لودميلا جاجدوسوفا NISPacee سلوفاكيا
الرئيس الشريك	الأستاذ. د. هنريك روكامب جامعة فري ستيت (جنوب إفريقيا)
<u>سيرة ذاتية قصيرة و عناوين الاتصال</u>	

## مقدمة

برامج التحسيس والتدريب: تعتبر مواومة المهام والجودة من قبل الكثيرين "قلب" المؤتمر السنوي IASIA. وتعد المقالات المقدمة في إطار مجموعة العمل هذه، والتي تركز على تحسين التدريس، وتحسين البحث، وتطوير المدارس والمعاهد الإدارية عالية الأداء (SIAS)، وثيقة الصلة بمجموعات العمل الأخرى.

يوفر موضوع مؤتمر IASIA لهذا العام في الرباط، المغرب، "تنفيذ وتعزيز مبادئ الحكامة الفعالة من أجل عدم ترك أي كان وأي مكان وراء الركب"، العديد من الفرص لأولئك الذين يرغبون في عرض أفكارهم. "الحد من التفاوتات الاجتماعية" أو "تعزيز العدالة الاجتماعية"، يركز موضوع مؤتمر IASIA2022 على القضايا الأكثر إلحاحًا التي تواجه مجتمعنا. وقد أشارت الأبحاث إلى أن عدم المساواة المجتمعية تقوض ثقة المجتمع.

يؤدي تزايد عدم المساواة إلى تعزيز التنافس بين المكانة والانقسام الاجتماعي ويضعف إرادة الأغلبية للتنظيم والدفاع عن المصالح المشتركة ضد المصالح المتخصصة للقلة. ويؤدي عدم المساواة إلى تآكل الروابط الاجتماعية، ويقوض الصداقة، ويقلل من المشاركة المدنية، ويضعف الثقة في الحكومة. على المستوى الفردي، تم التوصل إلى أن عدم المساواة سبب لإعاقة النمو المعرفي للأطفال. الكتابان (والمقالات) لعالم الأوبئة البريطاني د. Richard Wilkinson و Kate Pickett، The Spirit Level (2009) والمستوى الداخلي (2019) بالإضافة إلى Wilkinson TED Talk، تقدم مراجعة مفيدة للبحث حتى الآن. من المؤكد أن جائحة كوفيد 19 قد سلطت الضوء على العديد من أوجه عدم المساواة في جميع أنحاء العالم. بالإضافة إلى ذلك، فقد تم اقتراح أن "الحكومات على جميع المستويات مسؤولة جزئيًا عن العديد من التفاوتات الصارخة التي نراها اليوم، وبالتالي ينبغي أن تقود الطريق إلى الحلول". لذلك، تشجع مجموعة عمل المقالات التي تجيب على أسئلة البحث التالية:

المهارات المطلوبة من قبل طلابنا / المشاركين: ما هي المهارات المطلوبة من قبل طلابنا / المشاركين لمواجهة تحديات ضمان تحقيق الهدف

"تنفيذ وتعزيز مبادئ الحكامة الفعالة حتى لا يترك أحد ولا مكان على الهامش"

المنهجيات البيداغوجية: ما هي "أفضل" الأساليب لتطوير هذه المهارات ولأي نوع من الطلاب / المشاركين؟

طرق التوزيع: ما هي "أفضل" الطرق لتوزيع التعليمات (على سبيل المثال الفيديو، الويب، الطرق الافتراضية، الهجينة، مجموعات التعلم، إلخ) لتعلم هذه المهارات؟

البحث: ما هو البحث الذي يجب إجراؤه من قبل الموظفين والطلاب / المشاركين حول المتطلبات والنتائج والممارسات لتحقيق هدف "تنفيذ وتعزيز مبادئ الحكامة الفعالة لعدم ترك أي شخص أو مكان على الهامش".

التقييم: كيف نقيم ما إذا كان طلابنا / المشاركون يكتسبون هذه المهارات؟

المدارس والمعاهد الإدارية: كيف يتم تصميم وتدبير نظام SIA الذي يستجيب لهذا الموضوع؟

المناهج الدراسية - كيف نصمم المناهج وما هي المهارات الجديدة المطلوبة من قبل كليتنا حتى يتمكنوا من مواجهة تحديات هذا الموضوع؟

ما هي الموضوعات الأخرى ذات الصلة بتصميم وإدارة AVS وإثراء الإرشادات والتوجيه في هذه المؤسسات؟

نرحب بالعروض التقديمية حول هذه القضايا. يمكن أن تستند هذه المقالات إلى البحث التجريبي والاعتبارات النظرية و / أو دراسات الحالة. بالنسبة لدراسات الحالة في موقع واحد، يجب بذل كل جهد لتحديد مدى صلة النتائج بالحالات الأخرى. في كل عرض، يجب أن تكون الآثار المسندة بالبينة لتحسين التدريب والتعليم و / أو إدارة وتصميم المدارس والمعاهد الإدارية واضحة.

تشمل المعايير التي تستخدمها إدارة GT | لاختيار العروض التقديمية ما يلي:

- أهمية العرض التقديمي لدراسة بيداغوجية الإدارة العامة
- أهمية العرض لممارسة بيداغوجية الإدارة العامة
- هل يضيف العرض قيمة فريدة لدراسة و / أو ممارسة تعليم الإدارة العامة؟
- دقة الحجة وتماسكها
- أصالة صياغة سؤال / مشكلة البحث
- أهمية النتائج AVS
- جودة وسهولة فهم الكتابة

## مجموعة العمل الثانية لـIASIA: أخلاقيات وثقافة القطاع العام

الأستاذة. د. نجاة زروق الأكاديمية الأفريقية للجماعات الترابية CGLU AFRIQUE -(ALGA) (المغرب)	الرؤساء الشركاء:
الأستاذة. د. بريغالا بيلاي جامعة ستيلينبوش (جنوب إفريقيا)	
<a href="#">سيرة ذاتية وعناوين الاتصال</a>	

### مقدمة

سيطرت في الآونة الأخيرة، مسألة أخلاقيات وثقافة الإدارة العامة على الحاجة إلى تحسين فعالية وكفاءة القطاع العام. واستجابة للحوادث المتزايدة لطبيعة وحجم ونطاق الفساد والسلوك غير الأخلاقي، تم توجيه دعوات لأخلاقيات القطاع العام الصارمة ودُعي الموظفون العموميون إلى أن يكونوا أكثر مسؤولية ومساءلة وشفافية لتعكس أعلى معايير الأخلاق للحفاظ ورعاية الحكامة الفعالة.

وقد وافق ECOSOC واعتمد في 2018 المبادئ الـ 11 للحكامة الفعالة، والتي تشمل المساءلة من خلال النزاهة والشفافية والرقابة المستقلة.

وفي سياق أزمة وباء كوفيد - 19 التي فرضت حالة الطوارئ الصحية لأكثر من عامين، أشارت العديد من التقارير والوثائق إلى مخاطر الفساد والرشوة والسلوك غير الأخلاقي لموظفي وأطر المؤسسات العامة ذات الطبيعة العمومية والحكامة القطاعية مثل الصحة والتعليم.

في مجموعة العمل هذه، نرحب بالمساهمات التي تسائل العلاقة بين الثقافة الأخلاقية وتنفيذ مبادئ الحكامة الفعالة. وتعتبر الأخلاقيات في القطاع العام مفهوماً مهماً لأنها تشير إلى الأداء الفعال والكفاء والمهني للحكامة والأشخاص الذين تخدمهم وإلى القيم والمعايير والمعتقدات المشتركة التي يمكن أن تدفع السلوك الأخلاقي وتساعد على تعزيز الثقة في المؤسسات العمومية.

في هذا السياق، تتعرض الأخلاق والثقافات الأخلاقية في القطاع العام للخطر بسبب أفة الرشوة التي تعد ظاهرة متعددة الأوجه تستمر في الازدهار في العديد من الإدارات والخدمات العمومية. ولا بد من التأكيد هنا أن لهذه الآفة عواقب وخيمة على التنمية الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والبيئية وتؤثر على الناس والكوكب والازدهار والسلام والشراقات، على النحو الذي خلصت إليه خطة التنمية المستدامة لعام 2030 والأجندة الأفريقية 2063. نحن نواجه الواقع القاسي والمؤسف لتأثيرها على مجالات من بينها الاقتصاد السياسي، وعلاقات القوة، والتعقيدات السياسية، والحالات الشاذة في التنمية وعدم المساواة والإقصاء.

في العديد من المجتمعات، أصبحت الرشوة "أمراً طبيعياً" وبروح أهداف التنمية المستدامة المتمثلة في عدم ترك أي شخص يتخلف عن الركب، ولا مكان وراء الركب، يمكن كسب الحرب على الرشوة إذا سعينا جميعاً إلى مكافحتها من خلال تطوير متواصل لثقافة أخلاقية.

## أسئلة

في نطاق السعي لتطبيق مبادئ الحكامة الفعالة، لتحقيق الحكامة الأخلاقية، يتعين على الحكومات وصانعي القرار السياسي والقادة والاساتذة والطلاب التفكير بصوت واحد في القضايا الرئيسية التالية:

- أين نحن من تنفيذ أجندتي 2030 و2063، على الصعيد العالمي وفي أفريقيا، لا سيما فيما يتعلق بالهدف 16 من أهداف التنمية المستدامة والتطلعات الأفريقية؟
- ماذا يعني مفهوم الحكامة العمومية الأخلاقية وهل هناك أزمة في الحكامة الأخلاقية؟
- كيف يتم الترويج لثقافة أخلاقية تتوافق مع خدمة الجمهور وتعزز النزاهة والشفافية والرقابة المستقلة والمساءلة في المؤسسات والقطاعات العامة على جميع مستويات الحكامة؟
- ما هي الطرق التي يمكن من خلالها للمتطلبات والإطار التنظيمي أن تكرر الثقافات الأخلاقية في القطاع العام وهل هناك حاجة إلى إصلاحات أخلاقية؟
- كيف يمكن تبرير معاملة الناس بالاحترام والإنصاف والعدالة والمساواة من ناحية، ولكن في نفس الوقت ممارسة الانتهاك الجسيم للحقوق الأساسية والحريات المدنية والإقصاء والتمييز ضد المجتمعات الريفية والضعيفة والمهمشة على وجه الخصوص؟
- ما هي الطرق التي يمكن للحكومات من خلالها تقوية مؤسساتها وتقوية مبادراتها لمكافحة الفساد للوفاء بوعدها بعدم ترك أي شخص يتخلف عن الركب، ولا مكان يتخلف عن الركب؟
- ما هي الدروس وأفضل الممارسات (من الشمال ومن الجنوب) التي يمكن التوصية بها لتحفيز وإلهام الثقة في الحكومات وفي الحكامة؟
- هل يمكن لآليات التعلم والبحث من الأقران أن تساعد في منع ومكافحة الفساد والسلوك غير الأخلاقي على جميع مستويات الحكامة؟
- كيف يمكننا الالتزام بتهيئة وتوفير بيئة مواتية ومسهلة لحكامة عمومية نظيفة وأخلاقية وعادلة لا تترك أحداً ولا مكاناً خلف الركب؟
- ما هي الركائز الأساسية لخارطة طريق قوية لمنع ومكافحة الفساد والسلوك غير الأخلاقي في الحكامة العامة على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية ودون الوطنية؟

## كيفية المساهمة؟

- التصريحات
- عروض PowerPoint التقديمية
- مقالات علمية
- عرض الممارسات الجيدة ودراسات الحالة
- التعلم من الأقران
- البحث من قبل الأقران

## مجموعة العمل الثالثة لـ IASIA: إصلاح القطاع العام

الدكتور رانديريك أولوك  
جامعة وستمنستر (المملكة المتحدة)

مدير المشروع

[سيرة ذاتية مختصرة وعناوين الاتصال](#)

### مقدمة

الهدف من مجموعة العمل المعنية بإصلاح القطاع العام هو تشجيع الاستكشاف والمناقشة حول المقاربات المقارنة لإصلاح الوظيفة العمومية، بما في ذلك الإصلاح التشريعي وإصلاح السياسات وهيكل الخدمات العامة وحكامة الوظيفة العمومية وإشراك المواطنين في تحول الوظيفة العمومية. تم وضع هذا السيناريو على خلفية أهداف التنمية المستدامة العالمية والفرصة التي أتاحتها ذلك للقضاء على الفقر المدقع وضمان عدم تخلف أحد عن الركب.

نرغب في دراسة كيفية استجابة أجنحة إصلاح الوظيفة العمومية في مختلف البلدان بشكل أصيل وذات مغزى للقصد الكامن وراء ضرورة "عدم ترك أحد يتخلف عن الركب" (Leaving No One Behind (LNOB)). ينبغي إيلاء اهتمام خاص لما يلي: تعمل الحكامة والمجتمع المدني وقطاع الأعمال معاً لإنهاء الفقر المدقع وعدم ترك أي شخص يتخلف عن الركب من خلال: السياسات الحكومية التي تتماشى بشكل مستدام مع مكافحة الأسباب الجذرية للفقر والتهميش والإقصاء وتستجيب لمعالجتها، السياسات والممارسات الحكومية التي تستجيب بمسؤولية لاحتياجات مواطنيها الأكثر ضعفاً و هشاشة، وباستخدام البيانات الضخمة التي تم الاستفادة منها لتحقيق وتقييم التقدم المحرز نحو التنمية المستدامة وهدف LNOB.

نرحب بالمقالات التي تستند إلى التحليلات التجريبية و / أو دراسات الحالة و المتمحورة حول الممارسة. كما نرحب بالمقالات التي تحلل التطورات على مستوى السياسة و / أو الممارسة، إما كحالة دولة واحدة أو كحالات مقارنة لعدة بلدان.

نحن نشجع بشكل خاص على إجراء تحليل مفصل لفرع معين أو جانب معين من استجابة الحكومة لهدف LNOB بدلاً من نظرة عامة وتفسير وصفي بحث للنهج الذي تتبعه حكومة معينة.

نرحب بشكل خاص بالمقالات البحثية التي تبحث في التفاعل بين الواجهة المركزية للحكامة المحلية من حيث تنفيذ السياسة وتحسين الخدمات.

### أسئلة

- كيف أثر هدف "عدم ترك أحد أو مكان خلف الركب" على أجنحة إصلاح الوظيفة العمومية؟
- ما هي التدابير التي اتخذتها الحكومة المركزية والمحلية لضمان عدم ترك أي مواطن أو مستعمل خدمة، خاصة في عالم ما بعد كوفيد؟

- ما هي أنواع التغيير في السياسة التي تم إطلاقها بهدف "عدم ترك أي شخص أو مكان خلف الركب"؟
- ما هي أنواع تحويل تقديم الخدمة التي تم الترويج لها "عدم ترك أي شخص أو مكان خلف الركب" (خاصة في مجالات الخدمة التي تسجل تعثرا)؟
- ما هي أنواع مقاربات مشاركة المواطنين التي ظهرت (خاصة في المجتمعات التي يُنظر إليها على أنها محرومة من حقوقها) استجابة لبرنامج "لا تترك أحداً ولا مكاناً خلف الركب"؟
- ما هي أنواع الممارسات الجيدة التي شجعت عليها فيما يتعلق بالحكمة الرشيدة والشفافية والمساءلة؟

## مجموعة العمل الرابعة لـ IASIA: الحكامة المحلية والتنمية دون الوطنية

مديرة المشروع	الأستاذة. الدكتورة كريستينا رودريغيز أكويستا جامعة فلوريدا الدولية (الولايات المتحدة الأمريكية)
الرئيس	البروفيسور أميتافا باسو مركز الإدارة البيئية والتنمية التشاركية نيودلهي (الهند)
<a href="#">سيرة ذاتية مختصرة وعناوين الاتصال</a>	

### مقدمة

كشفت حصيلة جائحة كوفيد - 19 عن عدم كفاية النظم الصحية، والفجوات في الحماية الاجتماعية، والتفاوتات الهيكلية. لقد شكل الوباء أيضًا تحديًا خطيرًا لسبل العيش. كان لانخفاض السفر والاستهلاك والاستثمار، فضلاً عن تقييد الإنتاج، آثارا اجتماعية واقتصادية ضخمة، لا سيما بالنسبة للفئات الأكثر ضعفاً.

لمعالجة الضرر الناجم عن جائحة كوفيد - 19، نكتسب الحكامة أهمية كبيرة مع التركيز على الشمولية وإمكانية الولوج والمسؤولية.

### المواضيع الفرعية

في هذا الإطار وفي السياق الأوسع لموضوع المؤتمر، يدعو فريق العمل الرابع أوراق بحثية حول النقاط التالية:

- **حكامة المدينة:** قد لا يكون كوفيد -19 هو الوباء الأخير. وهناك تحديات أخرى، ولا سيما تغير المناخ، تلوح في الأفق بشكل يندب بالسوء. تؤدي الحكامة الحضرية المتكاملة والجمع بين المقاربات التي تتمحور حول الإنسان والمتمركزة حول التكنولوجيا إلى آليات استجابة سريعة وفعالة للحكامة الحضرية الذكية.
- **السياسة العامة للنمو الشامل والأخضر:** كانت المدن هي الضحية الرئيسية لأزمة كوفيد - 19. في حقبة ما بعد الجائحة، تلعب المدن دورًا رئيسيًا في تنفيذ التدابير على الصعيد الوطني وتوفير استراتيجيات التعافي المبتكرة والشاملة للمدن الشاملة والخضراء.
- **الحكامة الديمقراطية والتشاركية:** تحليل السلوك (BI) هو جزء من الاستجابة الشاملة لوباء كوفيد-19. التفكير في التحديات والفرص يسمح للحكومات بتعزيز المرونة من خلال إعداد ذكاء الأعمال للأزمات المستقبلية واتخاذ القرارات بسرعة.
- **ثقة العموم في الحكامة المحلية:** سلطت جائحة كوفيد -19 الضوء على جودة الحكامة وكفاءة الحكومات المحلية. في أوقات الأزمات، يلجأ الناس إلى الحكومات المحلية للحصول على المساعدة. ولكن عندما تقشل هذه الحكومات، تنتبد مصداقيتها وشرعيتها. ليتأكد مرة أخرى أن تطوير الكفاءة والثقة أمر مهم.

## مجموعة العمل الخامسة لـIASIA: النوع الاجتماعي، التنوع والإنصاف

البروفيسور. د. ليلي البرادعي  
الجامعة الأمريكية بالقاهرة (مصر)

مديرة المشروع

[سيرة ذاتية قصيرة عناوين الاتصال](#)

### مقدمة

إن موضوع ندوة هذا العام له تأثير مباشر على مجموعة عمل النوع الاجتماعي والتنوع والإنصاف. فأجندة التنمية المستدامة لعام 2030 رغم وضوح رؤيتها وهدفها المتمثل في القضاء على الفقر والجوع في كل مكان؛ ومعالجة التفاوتات داخل البلدان وفيما بينها؛ وإقامة مجتمعات عادلة وشاملة؛ وحماية حقوق الإنسان وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات، إلا أن هذه الجوانب ما زالت تمثل تحديًا لمعظم دول العالم. ووفقًا لتقرير الأمم المتحدة، "نساء العالم 2020: الاتجاهات والإحصاءات"، فإن أقل من 50% من النساء في سن العمل يشتغلن في سوق العمل، وهو رقم لم يتغير كثيرًا في ربع القرن الماضي.

علاوة على ذلك، بعد مرور خمسة وعشرين عامًا على اعتماد إعلان وبرنامج عمل بيجين من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة، ما يزال التقدم نحو المساواة في السلطة والمساواة في الحقوق للمرأة بعيد المنال. لقد حقق عدد قليل جدًا من البلدان المساواة بين الجنسين، وهددت أزمة فيروس كورونا المستجد المكاسب المحدودة التي تحققت. خلال عمليات الحجر الصحي المرتبطة بكوفيد 19، تم عزل العديد من النساء والفتيات في بيئات غير آمنة حيث تعرضن لخطر متزايد من أشكال العنف.

وبما أن الجوانب المتعلقة بالنوع الاجتماعي والتنوع والإنصاف تظل مصدر انشغال وتحدي عالمي، فإن مجموعة العمل هذه تدعو إلى المشاركة وتقديم المقالات المتعلقة بموضوع الندوة لضمان عدم تخلف أي امرأة أو فتاة أو مكان عن الركب في السعي لتحقيق النوع الاجتماعي، والتنوع والإنصاف من قبل جميع الحكومات.

قد تتناول المقالات المقدمة إلى مجموعة العمل هذه أحد الموضوعات التالية:

- إلى أي مدى تضمن أجندة عام 2030 حقوق الفئات التي تعاني الهشاشة؟
- ما هي أمثلة المشاريع والبرامج التي نفذتها مختلف الحكومات الوطنية لدعم أجندة عام 2030 ومحاولتها "عدم ترك أي شخص يتخلف عن الركب"؟ ما الذي يصلح وما الذي لا يصلح؟
- على المستوى النظري، ما هي الاختلافات الرئيسية بين الإنصاف بين الجنسين والمساواة بين الجنسين وتمكين النساء؟
- لماذا من المهم الأخذ بعين الاعتبار قضايا النوع الاجتماعي والمساواة والتنوع عند بلورة السياسات والبرامج وتصميم وتنفيذ الخدمات الحكومية؟

- كيف يتم تجديد أيديولوجية التنمية المستدامة للمساعدة في التغلب على عدم المساواة في الصحة والتعليم والخدمات العامة الأخرى؟
- كيف يمكن تعزيز التنوع والإنصاف ودعمهما داخل القوى العاملة في الوظيفة العمومية؟
- كيف أثر كوفيد-19 على قضايا النوع الاجتماعي والتنوع والإنصاف؟
- لماذا أصبحت قضايا النوع الاجتماعي والتنوع والإنصاف أقل صلة بالحكومات أثناء جائحة كوفيد-19؟
- كيف أثرت جائحة كوفيد-19 على تعليم الفتيات حول العالم؟
- كيف يمكن إعادة القضايا المتعلقة بحقوق النساء والفتيات إلى النقاش العالمي في عالم ما بعد كوفيد-19؟
- ما الذي فعلته الحكومات في جميع أنحاء العالم لحماية النساء والفئات المهمشة خلال جائحة كوفيد-19؟ وما مدى فعالية هذه الجهود؟
- ما الذي يمكن عمله لضمان عدم تخلف أي امرأة أو فتاة عن الركب في عالم سريع التغيير؟ وما هي نجاحات جهود الحكومة لتمكين المرأة وتنفيذ سياسات التنمية الشاملة؟
- النساء والفتيات هن الأكثر تضررا أثناء الحروب والصراعات. هل توجد أمثلة لدراسات حالة موثقة لمبادرات حكومية وغير ربحية تهدف إلى تلبية احتياجات المرأة أثناء الصراع والحرب وضغوط الهجرة و النزوح؟

## مجموعة العمل السادسة لـIASIA : الحكامة، الريادة، تدبير القطاع العمومي

مدير المشروع	البروفيسور. الدكتور جورج نميك جامعة ماساريك في برنو (جمهورية التشيك)
الرئيس الشريك	البروفيسور. د. ليزيل لويس جامعة فري ستيت (جنوب إفريقيا) الدكتور ينغ تشون صن الأكاديمية الصينية للحكامة (الصين)
<a href="#">سيرة ذاتية قصيرة وعناوين الاتصال</a>	

### مقدمة

يتجلى المجال المواضيعي المركزي لمجموعة العمل السادسة في الحكامة والريادة. كما تولي المجموعة اهتمامها إلى التدبير العمومي ومجالاته الفرعية. لم يكن بإمكان أحد توقع مدى تعقيد البيئة العالمية الحالية وتأثيراتها على الحكامة العامة والريادة والتدبير في جميع أنحاء العالم. يواجه مسيري القطاع العمومي مستقبلاً مختلفاً تماماً - ما يسمى بعالم VUCA الذي يهيمن عليه التقلب وعدم اليقين والتعقيد والغموض. تتطلب إدارات القطاع العمومي التي تعمل في هذه البيئة الديناميكية والمتغيرة بسرعة قدراً كبيراً من إعادة التخطيط والعمل الجماعي والريادة الجريئة وممارسات التدبير المبتكر. يجب أن يتم التركيز على تطوير مسيري ومديري القطاع العمومي بشخصية احترافية ومهارات مبتكرة، وتغيير ثقافة القيادة ودعم المجتمعات لتصبح من المفكرين المستقلين. نلتزم بتقديم المقالات التي تركز على مستقبل الحكامة والريادة وتدبير القطاع العمومي ضمن السياق الأوسع لمبادئ الحكامة الناجعة. تشمل أسئلة البحث، على سبيل المثال، قضايا مثل:

- ماذا ينتظر من إدارة وتدبير القطاع العمومي لضمان "عدم ترك أي شخص أو مكان خارج الركب"؟
- ما الذي يجتهد بتغييره في حكامة القطاع العمومي وتدبيره لضمان الشمولية؟
- هل الجيل القادم من الموظفين العموميين على استعداد لاتخاذ قرارات ريادية جريئة، وتقديم اقتراحات مبتكرة، وأن يصبحوا القادة الذين نحتاجهم؟
- كيف يمكن تعبئة المواطنين للمشاركة بشكل هادف في عمليات الحكامة التي تركز على التنمية المستدامة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة؟
- هل يمكن وضع أنظمة حكامة خاضعة للمساءلة ومتجاوبة وشاملة لضمان تقليص عدم المساواة والاستبعاد؟
- ما هو دور الأجيال الشابة في ضمان الحكامة التفاعلية والتنمية المستدامة؟

## مجموعة العمل السابعة لـIASIA : السياسة العمومية، اتخاذ القرارات العمومية، وتنفيذ السياسات

المدير المشروع	البروفيسور. د. ميشيل إس دي فريس جامعة رادبود (هولندا)
الرئيس الشريك	البروفيسور. الدكتورة كريستين اندروز الجامعة الفيدرالية في ساو باولو (البرازيل) البروفيسور. دكتور هنري ويسنك جامعة كوازولو ناتال (جنوب إفريقيا)
سيرة ذاتية قصيرة و عناوين الاتصال	

### مقدمة

بينما تبقى المقالات حول الموضوع العام لمجموعة العمل هذه موضع ترحيب، فإن الموضوع ذي الصلة بالندوة هذا العام، يتحدى الحكومات في جميع أنحاء العالم للنظر في كيفية مساهمة السياسات العمومية في الرفاهية والازدهار لبلداننا وللعالم. في فترة ما بعد الجائحة، لا نواجه تفاوتًا متزايدًا فحسب، بل نواجه أيضًا خطر تنامي عدم الاستقرار السياسي والبيئي. لا نحتاج فقط إلى أفكار الحكامة الرشيدة والإدارة الفعالة، ولكن نحتاج أيضًا إلى النظر في تأثيرات كيفية تجسيد الأيديولوجيات والأجندات الشخصية وتطلعات السياسيين وصناع القرار في السياسات العمومية، على الصعيدين العالمي والوطني. على نحو متزايد، يجب إكمال اللجوء إلى مبادئ الديمقراطية والحكمة الرشيدة باعتبارات تتعلق بطبيعة السلوك وأهمية الأخلاق في مقاربتنا. هل يمكننا النظر فيما نحتاج إلى ضمانه من حيث الأخلاق والإنصاف وحقوق الإنسان والكرامة والازدهار للجميع حتى نمضي قدمًا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟

تهتم مجموعة العمل السابعة بشكل خاص هذا العام بالمقالات التي تتناول الأسئلة التالية:

- كيف نضمن أن الأفكار المتعلقة بالأخلاق في صنع القرار مدرجة أو مدمجة في مقاربتنا عندما يتم بلورة السياسات والمخططات والبرامج؟
- كيف يمكن ضمان مراعاة المصالح الفضلى لمتلقي و المستفيدين من الخدمة / المواطنين عند تنفيذ السياسات؟
- لماذا نفضل في القيام بما يبدو في كثير من الأحيان واضحًا وبسيطًا للتصور من حيث التنمية المستدامة؟
- كيف يمكننا التأكد من أن السياسيين وأرباب المقاولات لن يفلتوا من التفوه بكلمات فارغة اتجاه المشاكل واستخدام البلاغة كأساس للتحايل على المساءلة؟
- كيف يتم تنفيذ "تدبير النتائج" عندما يفشل صانعو القرار في تقديم النتائج الموعودة أو المتفق عليها في تنفيذ ما يعتبر بشكل عام سياسات جيدة التصميم؟
- هل لدينا رد على الزيادة الواضحة في الميول للديكتاتوريات والفساد والاختلاس في العديد من البلدان؟

على وجه الخصوص، فإن دراسات الحالة التي توضح كيف تم معالجة بعض أو العديد من هذه القضايا والاختلالات في تدبير السياسات ستكون موضع ترحيب.

## مجموعة العمل الثامنة لـ IASIA : تدبير الموارد البشرية للقطاع العمومي

مدير المشروع	البروفيسور. الدكتورة ليزا فان جارسفيلدت جامعة جنوب إفريقيا (جنوب إفريقيا)
الرئيس الشريك	الدكتورة شفيقة أكرناي المدرسة الوطنية العليا للإدارة (ENSA) (المغرب)
<a href="#">سيرة ذاتية قصيرة وعناوين الاتصال</a>	

### مقدمة

موضوع الندوة "تنفيذ وتعزيز مبادئ الحكامة الفعالة - عدم ترك أي شخص، أو أي مكان على الهامش" له تأثير مباشر على مسؤوليات إدارات تدبير الموارد البشرية ((Gestion des Ressources Humaines (GRH)) في الحكومات في جميع أنحاء العالم. أصبح الناس في قلب المنظمات العمومية. بدون الأشخاص، لن تتحقق أهداف التنمية المستدامة ولا الوظائف ذات الصلة بالحكامة. لذلك، يعد الاستخدام الفعال والأنجح والأمثل للموارد البشرية داخل المنظمات العمومية أمرًا ضروريًا.

هناك حاجة إلى التخطيط والتطوير السليمين بالإضافة إلى الموظفين العموميين المدربين والمتحمسين والقادرين لتحقيق رؤية أهداف التنمية المستدامة وسياساتها وأهدافها وغاياتها مع ضمان عدم ترك أي شخص أو مكان خلف الركب. يجب أن يجد الموظفون العموميون حلولاً مبتكرة للمشاكل حيث تزداد ندرة الموارد. تشمل الجوانب الأخرى المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة والتي تؤثر على عمل أقسام إدارة الموارد البشرية خلق بيئة عمل آمنة ومأمونة تعزز احتياجات القوى العاملة المتنوعة والضعيفة. يظل تعزيز المساواة بين الجنسين جانبًا مهمًا يجب تحقيقه، جنبًا إلى جنب مع منع التمييز ودعم احتياجات اليد العاملة في القطاع العام التي تعاني من مشاكل الإعاقة.

يحتاج مديرو الموارد البشرية وكذلك الموظفون العموميون إلى وضوح رؤية الهدف والتوجيه لضمان إنشاء ثقافة التميز في الخدمة العامة. يمكن للرؤى الجديدة في نظرية وممارسة إدارة الموارد البشرية أن تساعد المؤسسات العمومية على تحقيق أهدافها المتمثلة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتحسين حياة المواطنين. تدعو مجموعة العمل إلى تقديم مقالات حول إدارة الموارد البشرية من جميع أنحاء العالم، والتي قد تتناول أي من المواضيع التالية.

### الأسئلة

- ماهي الوظائف الرئيسية لمصالح إدارة الموارد البشرية لضمان عدم ترك أي شخص أو مكان خلف الركب؟
- ما هو نوع الموارد البشرية اللازمة لدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة؟
- ما هي الأساليب البديلة لتنمية الموارد البشرية في بيئة عمل متنوعة ومعقدة؟
- كيف يمكن معالجة جوانب المساواة بين الجنسين والتمييز والإعاقة في الخدمة العامة؟
- كيف تحفز موظفي الخدمة المدنية على دعم وتنفيذ أهداف التنمية المستدامة؟
- كيف يمكن تنفيذ التخطيط المستقبلي بموارد بشرية محدودة؟
- كيف تخلق ثقافة التميز في الخدمة العامة؟
- ما هي ممارسات إدارة الموارد البشرية المبتكرة التي يمكن أن تدعم تنفيذ أهداف التنمية المستدامة لضمان عدم تخلف أحد أو مكان عن الركب؟

## مجموعة العمل التاسعة لـIASIA : الأبعاد الدولية للإدارة العمومية

مدير المشروع	البروفيسور. د. أدريان فيلازكويز فاسكيز جامعة لا فيرن (الولايات المتحدة الأمريكية)
الرئيس الشريك	البروفيسور. دكتور فرانك نيرت جامعة غينت (بلجيكا) البروفيسور. روبن داريو إتشيفري جامعة فالي (كولومبيا)
<u>سيرة ذاتية قصيرة وعناوين الاتصال</u>	

### مقدمة

تتطلب الحكامة الشاملة من الحكومات الإصغاء إلى أصوات الناس "حتى لا نترك أحداً وراء الركب". من مصلحة الحكومات إشراك المجتمع المدني في عمليات صنع القرار ببلورة السياسات وتنفيذها، وإظهار مقاربة تشاركية للحكامة. لذلك، يجب على الحكومات التعامل مع المواطنين، وأن تكون شاملة وأن تظل خاضعة للمساءلة حتى مع محدودية الموارد.

أدى وباء كوفيد-19 إلى تفاقم أوجه القصور في أنظمة الحكامة وتقليص آفاق تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام 2030. بالإضافة إلى ذلك، تواجه العديد من البلدان، بغض النظر عن مستوى تنميتها، عددا متزايدا من الالتزامات الدولية في مجالات التنمية الاقتصادية والصحة العامة والمساواة بين الجنسين والدفاع والأمن والحفاظ على البيئة والقضاء على الفقر وحركات الهجرة وغيرها من المجالات. إلى جانب هذه الالتزامات، اكتسبت مشاركتها في النظم الجديدة للحكامة المتعددة الأطراف أهمية، حيث غالبًا ما تتم مناقشة السياسات العامة المشتركة والوساطة الدولية وحل النزاعات العالمية وتصميمها وتنفيذها.

لذلك، فإن التقارب الوثيق هو أمر بالغ الأهمية بين إجراءات الإدارات العامة الوطنية والمجتمع المدني المنظم وحتى أنظمة الحكامة العالمية. ومع ذلك، غالبًا ما يفشل تصميم وتنفيذ الإجراءات الحكومية في مراعاة الأبعاد الدولية ذات الصلة للمنظمات متعددة الأطراف وحساسيات المجتمع المدني. الهدف من مجموعة العمل التاسعة هو استكشاف الأشكال والمساحات التي يولدها هذا التقارب. المساهمات التي تحلل المقاربة المبتكرة لهذه التحديات، مع مراعاة القضايا والأهداف المحددة في أهداف التنمية المستدامة، وكذلك الدراسات التي تركز على تصميم وتنفيذ ممارسات الحوكمة التشاركية مع مكونات شاملة وتعاونية، مع دروس من التطبيق الوطني الواسع هي من اهتمام خاص على المستوى الدولي.

من أجل تحقيق هذا الهدف، تشمل الأسئلة البحثية المقترحة التي سيتم استكشافها في مجموعة العمل هذه ما يلي:

- كيف ساهمت ممارسات الحكامة التشاركية في اتخاذ إجراءات حكومية أكثر شمولاً؟
- ما هي الدروس التي يمكن تعلمها من الجهود التعاونية لتوسيع تأثير الحكومة والخدمات في الأوقات المضطربة؟
- كيف يمكن للفاعلين الدوليين والحكومات تنفيذ العمليات وتطبيق الحلول للاقتراب من تحقيق أهداف التنمية المستدامة و "عدم ترك أي شخص وراء الركب"؟
- ما هي الخطوات والبرامج والإجراءات اللازمة في ساحة الحوكمة العالمية بعد كوفيد-19؟

يتم أيضا تشجيع المشاركين السابقين الذين يرغبون في متابعة محاور البحث التي تم إنشاؤها في مؤتمرات IASIA السابقة على تقديم أعمالهم. يمكن للممارسين المهتمين بالمشاركة في أنشطة مجموعة العمل تقديم عروض PowerPoint مشروحة وشاملة للمراجعة. سيتم النظر في المساهمات المختارة خلال هذا المؤتمر للنشر في المستقبل في دوريات IISA/IASIA.

## مجموعة العمل العاشرة لـIASIA : الإدارة العمومية في الدول الهشة والمتأثرة بالصراعات

مدير المشروع

الدكتور تامر قرموط  
معهد الدوحة للدراسات العليا (قطر)

[سيرة ذاتية قصيرة وعناوين الاتصال](#)

### مقدمة

تتميز الدول الهشة والمتأثرة بالصراع المستمر أو الاضطرابات المدنية، وبغياب سيادة القانون، والشرعية الدولية المتنازع عليها، ومؤسسات الحكم الضعيفة أو الغائبة. لذلك يُنظر إلى التزام الأمم المتحدة بـ "عدم ترك أي شخص يتخلف عن الركب" في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة لعام 2030 على أنه تحدٍ، إن لم يكن مشروعًا غير واقعي. بالإضافة إلى ذلك، أدت الآثار الاجتماعية والاقتصادية لوباء كوفيد 19 والحالة الراهنة للسياسة الدولية إلى تفاقم الظروف الاجتماعية والاقتصادية في هذه البلدان. ستؤثر عوامل مثل التوقعات الاقتصادية العالمية السلبية والإرهاق في التمويل وتحول الأولويات الاقتصادية للبلدان المانحة في النهاية على تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وتقديمها.

عجز المجتمع الدولي عن حل النزاعات الجارية في دول مثل العراق واليمن وليبيا وسوريا وأفغانستان وفلسطين المحتلة، وحل النزاعات المجمدة مثل كوسوفو وناغورنو كاراباخ.... أو الصراعات الجديدة مثل النزاع الذي اندلع للتو في أوكرانيا، يشير أيضًا إلى حقبة جديدة من التوتر والاستقطاب في النظام الدولي. لن تؤثر مثل هذه التطورات على التقدم المحرز في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة فحسب، بل ستؤثر أيضًا على التزام الأمم المتحدة "بعدم ترك أي شخص وراء الركب". في هذه المجموعة عمل، ندعو العلماء والباحثين والممارسين إلى تقديم مقالات تتناول سياسات المجتمع الدولي واستراتيجياته واستجاباته في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة في الدول الهشة والمتأثرة بالصراع.

المسار المواضيعي لمؤتمر الجمعية الدولية لمدارس ومعاهد الإدارة:  
"تنفيذ و تعزيز مبادئ الحكامة الفعالة  
عدم ترك أي شخص أو مكان على الهامش"

الدكتورة ليزا فان جارسفيلدت جامعة جنوب إفريقيا (جنوب إفريقيا)	مدير المشروع
البروفيسور د. حسن العريفي أستاذ- باحث- مستشار / متخصص في قطاع عام جامعة محمد الخامس بالرباط (المغرب)	الرئيس الشريك
<a href="#">سيرة ذاتية قصيرة وعناوين الاتصال</a>	

## مقدمة

يلعب موضوع "تنفيذ و تعزيز مبادئ الحكامة الفعالة، عدم ترك أي شخص أو مكان على الهامش" دورًا حيويًا في جميع الأنشطة الحكومية حول العالم. تقع على عاتق كل حكومة مسؤولية ضمان رفاهية مواطنيها. يتطلب هذا الرفاه و تحقيق التنمية المستدامة، الحكامة الرشيدة و و تعزيز مبادئ الحكامة الفعالة التي تشمل الكفاءة و صنع السياسات السلمية و التعاون و النزاهة و الشفافية و الرصد المستقل و عدم التمييز و المشاركة و التفويض و الإنصاف، وفقًا لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة -

UN-DESA 2019

يمكن أن يؤدي تنفيذ الحكامة الفعالة إلى تمكين الحكومات من ضمان عدم تخلف أحد أو مكان عن الركب. إن خطة التنمية المستدامة لعام 2030 واضحة في رؤيتها وأهدافها للقضاء على الفقر والجوع في كل مكان، معالجة التفاوتات داخل البلدان وفيما بينها؛ بناء مجتمعات سلمية وعادلة وشاملة؛ حماية حقوق الإنسان وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات؛ ولضمان الحماية المستدامة للكوكب وموارده الطبيعية. ولذلك، فإن هدف مجموعة العمل هذه هو دراسة جميع الجوانب المتعلقة بتعزيز مبادئ الحكامة الفعالة لجميع دول العالم بهدف عدم ترك أي شخص أو مكان وراء الركب. قد تتناول المقالات المقدمة إلى مجموعة العمل هذه أحد الموضوعات التالية:

- ما هي مبادئ الحكامة الفعالة؟
- كيف يتم تطبيق مبادئ الحكامة الفعالة؟
- ما الذي تحتاجه الحكومات لضمان عدم تخلف أحد أو مكان عن الركب في بيئة عالمية معقدة وصعبة؟
- ما هو الدور الذي يلعبه صنع السياسات في تعزيز الحكامة الفعالة؟
- كيف يمكن إعادة إطلاق الزخم نحو الحكامة المستدامة؟

# CONFERENCE 2022 Rabat, Maroc



- ما الذي تحتاجه الحكومات لتجديد تركيزها على خطة التنمية المستدامة لعام 2030؟
- كيف نكافح زيادة و تفاقم الجوع والفقر وعدم المساواة في عالم ما بعد وباء كورونا-19؟
- هل يمكن تحقيق دور المرأة وتمكين الفتيات بطريقة مستدامة؟
- ما الذي يمكن فعله لتعزيز مشاركة المواطنين لتحسين الحكامة الفعالة والمسؤولة؟
- ما الذي يمكن فعله للحيلولة دون تدهور حقوق الإنسان والإنصاف في الحكامة؟
- ما هو دور موظفي الخدمة المدنية في ضمان تطبيق مبادئ الحكامة الفعالة؟
- كيف يمكن للموظفين العموميين دعم خطة التنمية المستدامة لعام 2030 لضمان عدم تخلف أي أحد أو أي مكان عن الركب؟

## ندوة الدكتوراه IASIA

مدير المشروع	البروفيسور. د. ميشيل إس دي فريس جامعة رادبود (هولندا)
الرئيس الشريك	البروفيسور. د. هندريك وكامب جامعة فري ستيت، جنوب أفريقيا
<u>سيرة ذاتية قصيرة و عناوين الاتصال</u>	

### الندوة وهدفها

تقدم ندوة الدكتوراه IASIA للباحثين الشباب فرصة فريدة للانخراط في مجتمع بحثي دولي ومتعدد التخصصات. تقدم ندوة الدكتوراه لطلاب الدكتوراه الفرصة لتقديم ومناقشة إطار عمل البحث ومنهجيته ونتائجهم لكبار الباحثين وأقرانهم ومشاركة مشاكل البحث والاهتمامات المتعلقة به. توفر الندوة لهم منصة للنقاش وفرصة أولى لمواجهة أفكارهم بتعليقات المجتمع الدولي من الأكاديميين والممارسين.

سيقدم المشاركون لمحة عامة عن حالة البحث في الشؤون العامة والإدارة العامة والسياسة العامة بشكل عام، بالإضافة إلى منهجيات البحث ذات الصلة.

### الخصائص والشكل

تم تخصيص جلستين عامتين لعرض واستخدام نظرية ومنهجية AP. المترشحون المختارون قادرون على تقديم إطار بحثهم، سؤال البحث ونتائجهم. يجب أن تكون العروض التقديمية قصيرة (10 دقائق) بصيغة PowerPoint. تتم مناقشة كل عرض مع الرؤساء والمشاركين الحاضرين في الجلسة.

### تقديم الاقتراحات

بحسب مرحلة الرسالة، يجب على المتقدمين تقديم ما يلي:

- ملخص أو اقتراح بحث (طلاب السنة الأولى من سلك الدكتوراه)
- فهرس وفصل كعينة بالإضافة إلى بيبليوغرافيا – أو أية وثيقة بحث أخرى (من السنة الثانية)

**هام:** يجب على جميع المتقدمين تقديم سيرة ذاتية.

## شروط الاختيار والمتطلبات الأخرى

يجب أن يكون المرشحون الذين يرغبون في الحضور مسجلين بالفعل في برنامج الدكتوراه ولديهم موافقة من مدير أطروحتهم لحضور ندوة الدكتوراه.

يمكن فقط للمرشحين المقبولين تقديم مساهماتهم وتلقي التوصيات من الرؤساء. ومع ذلك، فإن الجلسة مفتوحة لجميع طلاب الدكتوراه المشاركين في مؤتمر IASIA الذي يتم خلاله تنظيم ندوة الدكتوراه.

مطلوب المشاركة الكاملة في ندوة الدكتوراه للمرشحين المختارين. يحصل المرشحون الذين حضروا جميع الجلسات فقط على شهادة مشاركة في ندوة الدكتوراه.

بالإضافة إلى ذلك، يُنصح طلاب الدكتوراه بشدة بحضور جلسة "كيفية النشر" والتي تُعقد أيضاً أثناء المؤتمر. تهدف الجلسة إلى تقديم وإرشاد الطلاب فيما يتعلق بعملية التقديم والنشر.

يرجى زيارة [الموقع الإلكتروني IASIA2022](http://www.iasia-conference2022.org)

نحن سعداء باستقبالكم بمدينة الرباط،  
عاصمة الأنوار، عاصمة الثقافة الإفريقية وعاصمة الثقافة في العالم  
الإسلامي لسنة 2022!