

استراتيجية

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

(2028-2023)



إقرأ في هذا العدد

أسرة التحرير

رئيس التحرير : د. حسن الفجام

مدير التحرير : سهام العنزي

نائب مدير التحرير : شيخة العازمي

سكرتير التحرير : أبرار العلي

أسرة التحرير والتصوير : قسم الإعلام

الإخراج : فريق التصميم - قسم الإعلام

المقالات التي تنشرها

« صناع المستقبل »

تعبر عن وجهة نظر كتاب المقالات

ولا تعكس بالضرورة آراء المجلة

ومواقفها.

www.paaet.edu.kw

✉ prmo_fm@paaet.edu.kw

✉ [kuw_paaet](https://www.instagram.com/kuw_paaet)

☎ 1808811

المراسلات: الكويت ص. ب 23176 الصفاة
الرمز البريدي 13092

01 وليد سبيته:

باستطاعتنا تحويل تدوير النفايات
إلى كنز مستدام

02 الاستدامة

يجب على الحكومات توعية
المجتمع بالثقافة البيئية

03 الجناح الإرشادي الثاني

بدايتي صح

بالاجتهاد نبني الوطن

الاجتهاد في العمل وتحمل المسؤولية تجاه الوطن هما من القيم الأساسية التي تساهم في بناء المجتمعات وتحقيق التنمية المستدامة. فالاجتهاد هو السعي المستمر لتحقيق الأهداف والطموحات، ويعكس روح التحدي والعزيمة. عندما يلتزم الأفراد بالعمل الجاد، فإنهم لا يساهمون فقط في تطوير مهاراتهم، بل أيضاً في تعزيز اقتصاد بلدانهم.

هذه المسؤولية تعزز لدى الأفراد الشعور بالانتماء والرغبة في تقديم الأفضل. فعندما يشعر الفرد بأنه جزء من مجتمع أكبر، يكتسب دافعاً نفسياً قوياً يدفعه للعمل بجد وتحقيق الإنجازات. هذا الانتماء يعزز من روح التعاون ويساعد في مواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية.

علاوة على ذلك، فإن الاجتهاد في العمل يمكن أن يكون مصدراً إلهاماً للآخرين. عندما يرى الأفراد جهد الآخرين وتفانيهم، فإنهم يميلون لتقليدهم، مما يخلق بيئة إيجابية تعزز من روح العمل الجماعي.

ومن المهم أيضاً أن يدعم التعليم والثقافة هذه القيم. من خلال نشر الوعي حول دور الاجتهاد في تحقيق النجاح الشخصي والوطني، وذلك عن طريق إدخال موضوعات تتعلق بذلك في المناهج الدراسية، مع التركيز على قصص النجاح التي تعكس أهمية العمل الجاد. يمكن أيضاً تنظيم ورش عمل ومحاضرات تشجع على التفكير الإيجابي والاجتهاد. وأيضاً تسليط الضوء على نماذج ناجحة من المجتمع، سواء في المجالات العلمية أو العملية أو الفنية. يمكن أن تلهم الآخرين للسعي نحو تحقيق أهدافهم. بالإضافة إلى إنشاء برامج تحفيزية تكافئ الأفراد أو الفرق التي تظهر اجتهاداً في العمل. ويمكن أن تشمل هذه المكافآت شهادات تقدير، أو جوائز مالية، أو حتى فرص للتطوير المهني. وأخيراً تشجيع ثقافة العمل الجماعي حيث يشعر الأفراد بأنهم جزء من فريق. الأمر الذي يعزز روح التعاون والاجتهاد بين الأعضاء.

وتجدر الإشارة أيضاً مع قرب بدء العام الدراسي الجديد إلى أهمية أن يكون الطلبة والطالبات مقبلين على الدراسة بجد واجتهاد، لأنهم الأساس الذي يركز عليه الوطن من أجل التقدم والتطور والبناء.

باختصار، الاجتهاد في العمل وتحمل المسؤولية هما من الدوافع النفسية القوية التي تساهم في بناء مستقبل أفضل، وتحقيق التقدم والازدهار للمجتمع ككل.

صباح
المستقبل

استراتيجية

الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

(2028-2023)

إعداد : شهد الحميد

تطمح الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب كجهة تربوية لها دور مؤثر بالقطاع التعليمي بدولة الكويت من خلال قطاعها ومراكزها المتنوعة لتطوير المنظومة التعليمية بالدولة. وتماشياً مع رؤية الكويت ٢٠٣٥ والتي تركز على الاهتمام برأس المال البشري الابداعي وضعت الهيئة ضمن أولوياتها وضع خطة استراتيجية (٢٠٢٣-٢٠٢٨) تهدف لبناء كوادر وطنية متميزة علمياً ومهنياً وفق أفضل المعايير والممارسات والشراكات من خلال بيئة تنافسية حاضنة ومحفزة للابداع والابتكار والبحث العلمي والتطوير لتلبية متطلبات التنمية المستدامة وفق رؤية كويت جديدة. فتم تشكيل لجنة عليا للإشراف على إعداد وتنفيذ مشروع الخطة الاستراتيجية برئاسة الدكتور حسن الفجام مدير عام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، والتي أقرت في اجتماع لها والمنعقد في تاريخ ١١ يوليو ٢٠٢٤ رقم (١٥٤) للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ برئاسة معالي وزير التربية ووزير التعليم العالي والبحث العلمي أ.د. عادل محمد العدواني.



كلمة السيد مدير عام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ورئيس اللجنة العليا للإشراف على إعداد وتنفيذ مشروع الخطة الاستراتيجية :

والخارجية والاستثمار فيها. هذا وتأتي أهداف هذه الخطة وأولوياتها مرتكزة على:

- جودة التعليم والتعلم.
- التميز الأكاديمي والبحثي.
- المشاركة المجتمعية.
- تعزيز المعرفة.
- المساهمة في معالجة قضايا مجتمعية ضمن إطار وطني وأخلاقي.

ومن هذا المنطلق نتقدم بالشكر والتقدير للقائمين على مشروع الخطة الاستراتيجية من فريق العمل المكلف والسادة المستشارين من المعهد العربي للتخطيط والأمانة العامة للتخطيط والتنمية حرصهم على إعداد وتنفيذ مشروع الخطة الاستراتيجية لتظل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من المؤسسات التعليمية التي تبني الفكر الاستراتيجي الذي يسعى إلى التطور المستمر الذي يؤدي إلى كسب ثقة المجتمع في خريجها ويزيد من قدرتها التنافسية محلياً وإقليمياً ودولياً وخدمة أغراض التنمية المستدامة في دولة الكويت.

ضمن سعي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب المستمر من التأسيس إلى التطوير ومواكبة المستجدات العالمية ومواءمتها مع السياقين المحلي والإقليمي. والمضي على مسار خطط التطوير المستمرة والمستندة إلى المبادئ التي نشأت عليها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب منذ تأسيسها كمؤسسة تعليمية متخصصة في التعليم التطبيقي والتدريب المهني. تأتي هذه الخطة الخمسية الإستراتيجية الجديدة للأعوام ٢٠٢٣-٢٠٢٨ لمواءمة متطلبات رؤية الكويت ومتطلبات التنمية الوطنية المستدامة.

إن أهداف هذه الخطة الاستراتيجية وأولوياتها التي تم تبنيها واعتمادها. والتي جاءت نتاج جهود العمل الجماعي. أضفت إلى حديد سلم الأولويات من توجهات ومبادرات جديدة مع المحافظة على الأساسيات الموجودة. والذي تم تطويره بمشاركة ومساهمة العديد من منتسبي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب سواء من أعضاء التدريس أو التدريب أو الكادر الإداري وسوق العمل. وبالاستناد إلى نتائج التحليل الرباعي (SWOT) لتحليل التحديات القائمة والفرص المتاحة. والاستفادة من الفرص الداخلية



كلمة رئيس فريق إعداد مشروع الخطة الاستراتيجية :

العامّة للتعليم التطبيقي والتدريب التي استهدفت التطوير المستمر. أخذة بعين الاعتبار الخصوصية المؤسسية والثقافية والاجتماعية والأهداف التنموية المبتغى من وراء ذلك التطوير وتبني نماذج التخطيط التي تتوافق مع الواقع. وحدوده والمستقبل وتطلعاته وفي الختام نتقدم بالشكر والتقدير للسيد الدكتور حسن محمد الفجّام المدير العام للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على حرصه ودعمه لفريق إعداد وتنفيذ مشروع الخطة الاستراتيجية لتظل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من المؤسسات التعليمية الرائدة في الكويت والتي تسعى دوماً إلى التطور المستمر للمساهمة في تحقيق خطة الدولة (كويت جديدة ٢٠٣٥)

إن التخطيط الاستراتيجي له دور مهم ورئيسي في تحقيق الأهداف بكفاءة وفعالية. ومن هذا المنطلق فإن نقطة الانطلاق في أي خطة استراتيجية ناجحة تقوم على التعرف على الوضع الراهن وخصائصه. وعلى الوضع المرغوب الوصول إليه أثناء تنفيذ الخطة. ومن ثم تحقيقها مكتملة مع نهاية الخطة الاستراتيجية.

ومن هذا المنطلق وتمشياً مع سياسة الدولة في تطبيق خططها التنموية قام فريق إعداد مشروع الخطة الاستراتيجية برئاسة السيد الدكتور حسن محمد الفجّام المدير العام للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بإعداد خطة استراتيجية متكاملة شارك فيها كافة الأطراف المعنية الداخلية والخارجية واستوفت جميع عناصر التخطيط من الرؤية المستقبلية للهيئة ورسالتها والتحليل المبني على المشاركات المتنوعة ووضع الخطة وفقاً لرؤية الهيئة

أ.د. أنور حسن محمد

نائب المدير العام للتخطيط والتنمية ندباً

التخصص الدراسي بين الرغبة وسوق العمل !

الاختيار المثالي للتخصص يحقق
الرضى الوظيفي مستقبلاً

إعداد: هند الأنصاري

العوامل المؤثرة من اهتمامات وميول الطالب ومهاراته الشخصية والعلمية وأيضاً تحليل سوق العمل للتعرف على المهن والوظائف المطلوبة وفرص العمل المتاحة ومتطلباتها والرواتب المحتملة لها. وحالياً نرى أن هناك تخصصات لها تأثير وإقبال واضح من المجتمع ويسعى الكثير من الأهل بالضغط على أبنائهم لاختيارها. ومن الأفضل للطالب التحدث مع مستشارين أكاديميين أو مهنيين لمعرفة آخر تطورات المجالات الدراسية وسوق العمل لتحديد ما يناسبه من تخصصات تعليمية للحصول على الرضى الوظيفي مستقبلاً.

بعد نهاية كل عام دراسي وظهور النتائج النهائية تبدأ مرحلة اختيار التخصص وهي مرحلة هامة تؤثر على مستقبل الفرد، وقرار يجب اتخاذه بعناية. بحيث يتماشى مع الرغبة الشخصية، والاهتمام بمجال معين يحفز الفرد على التعلم والتطور من جهة، ومتابعة سوق العمل ومتطلباته ودوره الحاسم في تحديد فرص العمل المتاحة والرواتب المتفاوتة في بعض الوظائف من جهة أخرى. ولتحقيق التوازن بين الرغبة وسوق العمل، من المهم أن يقوم الطالب بالبحث واستكشاف الاتجاهات الحالية في الوظائف، فليس من السهل اختيار التخصص المناسب لوجود العديد من



د. منابر سالم الرشيدى

يجب أن نضع بعين الاعتبار وجود أشخاص سلبيين وأشخاص إيجابيين في بيئة العمل. لذا يجب أن يكون التركيز على العمل بعيداً عن النزاعات الشخصية. ومن الضروري تطوير المهارات الاجتماعية كالمشاركة في الدورات والمحاضرات والندوات، وقراءة الكتب التي تتناول كيفية تطوير الشخصية المهنية.

بالنسبة للطلبة ، برأيك هل يجب عليهم اختيار تخصص يتماشى مع اهتماماتهم الشخصية أم مع متطلبات سوق العمل؟

أرى أن اختيار التخصص يجب أن يتناسب مع اهتمامات وطموحات الطالب ، كون هذا التخصص سيكون أساس مستقبله وحياته ومن الصعب تغييره مع التقدم بالعمر أو إذا شعر بأنه لا يجد نفسه فيه ، فيجب أن يركز على قدراته العقلية وتجربته العملية قبل اتخاذ هذا القرار وعليه أن يعرف ما إذا كان بإمكانه الاستمرار في هذا التخصص أم لا. فقد رأينا العديد من الأشخاص الذين التحقوا بتخصصات اختارها الآخرون لهم وفي النهاية انسحبوا أو فشلوا في إكمال مسيرتهم الدراسية ، وأيضاً من الضروري التأكد من حاجة سوق العمل لهذا التخصص. وما إذا كانت الفرص الوظيفية متاحة أم صعبة المنال.

في نهاية الحوار نصيحة توجيهيها للطلبة قبل اختيار التخصص الدراسي؟

نصيحتي للطلبة هي الحرص على الموازنة بين كفاءاتهم ومهاراتهم الشخصية واحتياجات سوق العمل عند اختيار التخصص.

فلا بد من اختيار تخصص دراسي يجمع بين شغفك واحتياجات السوق. مما يساعدك في الحصول على وظيفة مرضية وناجحة ، فاختيار التخصص المناسب يعزز الرغبة في التعلم والإبداع ، الأمر الذي ينعكس على أداء الطالب سواء في حياته الجامعية أو حتى بعد التخرج في مجال عمله المهني وحياته الوظيفية ، فالخيار المثالي هو التخصص الذي يجمع بين الرغبة الشخصية والفرص المتاحة في سوق العمل.

ومن خلال حوارنا مع الدكتور منابر سالم الرشيدى - في كلية التربية الأساسية (قسم التربية البدنية)

أوضحت لنا أهم العوامل الرئيسية لإختيار التخصص الدراسي المناسب وما يترتب عليه لبناء مسيرة مهنية ناجحة و مرضية .

حيث بينت أن في الوقت الحالي، سوق العمل هو العامل الأساسي الذي يحدد الحاجه إلى بعض التخصصات الدراسية ، والأهم من ذلك هو توافق الاختيار مع ميول الشخص وخططه المستقبلية . كما يجب أيضاً أخذ المميزات المادية والوظيفية بعين الاعتبار.

د.منابر برأيك هل يمكن أن يؤثر اختيار التخصص على مستقبل الشخص المهني؟

بالأكيد إن اختيار التخصص يؤثر على حياة الفرد بجوانبها المختلفة. خاصةً إذا كان التخصص لا يتماشى مع رغباته وميوله الشخصية أو المكان الذي يطمح إليه. مع مرور الوقت، قد يشعر بالإحباط الوظيفي، مما يمنعه من تقديم أي إنجازات لنفسه أو للمجتمع. وهذا قد يؤدي أيضاً إلى استقالات ونقص في القوى العاملة.

وهل يمكن أن يؤثر اختيار التخصص على تطوير المهارات الشخصية والاجتماعية؟

أي تخصص يتطلب عدد من المهارات advanced skills and soft skills، لذا يجب على الشخص تحديد هذه المهارات قبل اختيار الوظيفة مع التركيز على وجود خطة خمسية تحدد المهارات التي يحتاج إلى تطويرها سنوياً، بالإضافة إلى الأفكار التي يرغب في تقديمها للإدارة. على الصعيد الاجتماعي، يجب التركيز على بناء علاقات وظيفية تساعد في التقدم في مسيرته المهنية، مما يتطلب التواصل مع مختلف قطاعات العمل لضمان بيئة عمل سليمة والحرص على التعاون مع محيطه وتجنب أي نزاعات شخصية قد تؤثر على مصلحة العمل. ودائماً

وليد سبيته
شريك إداري في شركة
"تدويري"

إعادة تدوير النفايات في ظل الاقتصاد العالمي

أجرى اللقاء: آلاء الشطي

تساهم عملية تدوير النفايات في حماية كوكب الأرض والبيئة عن طريق تقليل كمية النفايات التي تُلقي في المكبات كما تحافظ على الموارد الطبيعية كالمعادن والأخشاب التي تقلل من الحاجة إلى استخراج المواد الخام وتدخل تأثيرها على الاقتصاد العالمي حيث يتم استخدام هذه الموارد المعاد تدويرها بشكل مُجدول ومستدام وتعتبر خطوة حيوية نحو مستقبل أفضل لصحة كوكبنا

**وليد سبيته:
باستطاعتنا
تحويل تدوير
النفايات إلى كثر
مستدام تدوير
النفايات
الإلكترونية
وتسويقها عالمياً.**



للحد من التأثير السلبي على البيئة وخطوات المعالجة الكيميائية وكيفية الاستفادة منها استثمارياً
يعتبر مفهوم التدوير واسعاً بمجالاته المختلفة فهي عملية تحويل المواد المستعملة أو النفايات إلى منتجات وموارد جديدة بدلاً من رميها في المردم والمكببات يتم حرقها دون جدوى وبالتالي يتسبب بالعديد من العواقب كالتلوث الجوي والاحتباس الحراري الناتج عن صعوبة تحليلها على مر السنين، فهذا المفهوم المعتاد لدى الجميع، لكن في الواقع يجهل الأغلب بأهمية عملية التدوير ومفهومه الفعلي

وتبقى الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب جزءاً من المجتمع الكويتي المهتم بموضوع عملية إعادة التدوير من خلال مجالها التعليمي والتدريبي إلا أنه يعتبر القطاع الخاص من أكثر الجهات المهتمة في هذه العمليات ويوجد العديد من الشركات والمبشرين ودورهم الفعال والمؤثر بالمجتمع في تحويل النفايات إلى مواد مفيدة واستثمارية ومن هنا دار حديثاً بين مجلة صناع المستقبل ووليد سبيته شريك إداري في شركة "تدويري" وهي مهتمة في إعادة التدوير الإلكتروني والنفايات والمعادن، وبين لنا أهمية إعادة تدوير النفايات الإلكترونية



ملحوظ. بسبب تأثيرها على أسعار المواد الخام في السوق، فزيادة نسبة المواد المعاد تدويرها ينخفض مؤشر مواد الخام الجديدة وبالتالي يضطر المستثمرون بتوحيد أسعار مواد الخام الجديدة لكي يحافظوا على استقرارها وبذلك يتم تطبيق مفهوم الاستدامة الاقتصادية. على سبيل المثال، إذا ارتفعت نسبة النحاس المعاد تدويره في السوق فإن ذلك يؤثر على استقرار النحاس المستخرج من المناجم. لذلك فإن التدوير يلعب دوراً مهماً في تشكيل أسعار مواد الخام لدى المستثمرين وينعكس ذلك على إستراتيجيات التدوير في الاقتصاد العالمي. وهذه العملية قد يراها بعض المستثمرين صفقة خاسرة لكن الأغلب يراها صفقة عادلة. ويمكن استخراج العديد من المواد الثمينة كالذهب

فهو لا يقتصر على جهد شخصي فحسب حيث يمكن لعمليات التدوير أن تؤثر بالاستثمار والاقتصاد العالمي وعلى مستوى الدولة كذلك. ويستفيد منها المؤسسات وذلك من خلال عمليات التدوير للمواد المستعملة مما يقلل من تكاليف استخراج واستخدام المواد الخام الجديدة. فإذا التزمت المؤسسات على هذا النهج سيكون مردودها إيجابياً على تحسين الاستدامة الاقتصادية ويمكن أن توفر التكاليف الصحية للأيدي العاملة وتحافظ على البيئة وتعمل على زيادة الابتكار والإنتاجية في العديد من الصناعات. حيث أن استخراج المواد الجديدة يتطلب تكاليف باهظة قد تصل إلى الملايين لكن في حال عملية إعادة التدوير يمكن أن ينخفض مؤشر التكاليف والميزانية بشكل

لما فيها من مردود ربحي وتطوعي تماشى مع تطبيق التنمية المستدامة

ومن هنا تحدثنا مع سببته في هذا الموضوع وأبدى رأيه قائلاً "أن هذه العملية دقيقة جداً لأن المعادن التي تحتويها الأجهزة إما نافعة أو ضارة ولا بد من الاهتمام بهذا الشأن بسبب وجود مواد خطيرة على صحة الإنسان، وهذه السموم قد تصل إلى المياه الجوفية، ولكن في حال خضوعها لعملية إعادة التدوير يتم التخلص من السموم فوراً بدلاً من رميها في المكبات والمرادم ثم تتحول السموم في البيئة.

والفضة والنحاس وغيرها من خلال عمليات تدوير النفايات «الإلكترونية» وتشمل الهواتف النقالة والحواسيب والشاشات والبطاريات وجميع الالكترونيات المستخدمة. وهذا المجال يعتبر من أكثر المجالات المربحة والتي لها دور فعال في الحفاظ على البيئة كونها تستغرف أكثر من ٥٠ عاماً إلى مليون عام حتى تتحلل الالكترونيات لذلك يمكن تحويل هذه المخلفات إلى كنزاً يمكن الاستثمار والربح فيه، ومؤخراً أصبحت العديد من الشركات والمؤسسات تهتم بمجال إعادة تدوير النفايات الالكترونية



وأكد سببته على دور عملية تدوير النفايات الإلكترونية في الحد من التأثير السلبي على البيئة قائلاً «أن النفايات الإلكترونية مشكلة ملحة لكن لها حلول إيجابية. كتوقيع الصفقات مع بعض المؤسسات المحلية والبنوك لإعادة تدوير النفايات الإلكترونية وحفظ الموارد الطبيعية والتقليل من الردم. فكل الإلكترونيات لها مصير في عمليات التدوير. كما أنه يمكن خلق العديد من فرص العمل الجديدة والمتنوعة لكن يحتاج الأمر إلى جهود بسيطة من المؤسسات لاستقطاب المستثمرين بمجال التدوير والأيدي العاملة. ويمكن الاستفادة من مجالات الهندسة والعلوم والتجارب وغيرها من التخصصات لاستغلالها بمجال التدوير. لذلك من المهم جداً العمل على تعزيز الوعي لدى الفرد والمجتمع بأهمية التدوير ومفاهيمه وإدخالها في العملية التعليمية من خلال شملها في المناهج الدراسية لأن التغير يبدأ من التعليم لنشر أهميتها ومفهومها في إستراتيجيات التنمية المستدامة

ومع مرور الوقت يتضخم حجم هذه النفايات إلى ٥٪ تقريباً

وتعتمد العديد من المصانع المحلية في الكويت في حصولها على مواد الزئبق والرصاص والزنك من عمليات إعادة تدوير النفايات الإلكترونية من خلال المواد الموجودة داخل البطاريات والأجهزة الإلكترونية. ويتطلب تدويرها العديد من المراحل الكيميائية لمعالجتها. موضحاً أن هذه العمليات تتم بطريقة مختصرة فالخطوة الأولى هي تجميع القطع الإلكترونية المراد تدويرها ثم فرزها ومن ثم تكسيرها وفي النهاية يتم فصل المعادن الثمينة التي تكون داخل هذه الإلكترونيات. ثم يتم تحديد القطع للتجارة بها وطرحها في الأسواق العالمية

وهنا ضرورة توضيح أن الأمر ليس معقداً لكن يتطلب الدقة في مرحلة المعالجة لاحتواء هذه الخلفات على العديد من قطع الذهب والفضة والبلاتينيوم والنحاس. التي تعتبر من أغلى المعادن بالعالم ويمكن الاستفادة منها في مجال الصناعة كصناعة المجوهرات وإنتاج الاستهلاكيات





المحاماة هيا الشلاحي:

المرأة هي سيدة المجتمع وإنصافها من أهم الأولويات

أجرى اللقاء: بدور الثويني

أطفالها، وإخوانها، أو تلاميذها، لتنشئهم على الأسس العلمية التربوية السليمة، لتخرج لنا أجيالاً مثقفة واعية قادرة على النهوض بالمجتمع بشكل إيجابي خالي من المشاكل، ومن هذا المنطلق، كان مجلة صناع المستقبل حواراً مع المحامية هيا الشلاحي تكشف لنا عن الجانب القانوني ودوره في دعم ومساندة المرأة الكويتية، كونها محامية مقيمة أمام المحاكم الكويتية الدستورية والتميز وتحمل من الخبرة ١٢ سنة في مجال المحاماة وعضو فعال في عدة جمعيات منها جمعية المحامين كعضو شرفي في مجلس الإدارة لسنة ٢٠٢٤، والجمعية الكويتية ضد العنف

تؤمن الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدور المرأة الأساسي في تنشئة الفرد والأسرة وبناء الأجيال القادمة، كونها الأم والأخت والزوجة والمعلمة، ويعتمد عليها في غرس المبادئ التي يبنى عليها المجتمع بأسره، كما قال الكاتب توفيق الحكيم "إن عقل المرأة إذا ذبل ومات، فقد ذبل عقل الأمة كلها ومات، فالיום تعزيز دورها ليس مقتصر فقط لمصلحتها الخاصة إنما لمصلحة المجتمع كاملاً، فتعليمها يساعدها على اكتساب المهارات التعليمية والنظرية والتطبيقية، وتنمية قدراتها التي ستخدمها في القيام بأنشطتها الحياتية، ويساندها بالتعامل مع



ما هو تأثير الجمعيات و اللجان في دعم المرأة الكويتية ؟

اللجان والجمعيات لها دور كبير في دعم المرأة الكويتية في شتى الجوانب. أهمها أنها ساعدت في عرض مشكلاتها التي قد يجهلها بعض من كان له السلطة في العمل النقابي كالرؤساء، الوزراء، أعضاء مجلس الأمة، وغيرهم. فهي ساعدت في وضع القرارات والحلول لها. كما لاحظنا في السنوات السابقة حققت الكويت طفرة في وضع الحلول والإنجازات التي أنصفت المرأة الكويتية

كيف ترين المرأة الكويتية قبل دخولها البرلمان و بعده؟

المرأة الكويتية قبل دخولها البرلمان كانت تعاني من العديد من العوائق ولم يكن يسمع صوتها أو رأيها. بحكم أن البرلمان كان بقيادة الرجال وكان حل المشكلات السياسية الأهم بالنسبة لهم، وفي

عام ٢٠٠٨م في عهد الشيخ الراحل صباح الأحمد الجابر الصباح طيب الله ثراه تمكنت المرأة من دخول البرلمان وكان العصر الذهبي بالنسبة لها. كما دخلت المجلس الوطني أيضاً في عام ٢٠٠٥م ولذلك نجد اليوم أنها انخرطت في العديد من المجالات أسوة بزملائها من الرجال. وبعد دخولها البرلمان أصبحت الحلول لمشاكلها موجودة ووضعت قوانين جديدة وسنت الهيئات واللجان ليس فقط نصرة لحقوقها وإنما لحقوق الطفل والأسرة. بلا شك هناك عدد قليل من المشاكل إلى الآن لم يتم حلها ولكن تم وضع الحلول للعديد من القضايا بفضل دخولها البرلمان

٥- ماهو دور التعليم في بناء شخصية المرأة القيادية الناجحة وهل ينحصر دورها في وظائف معينة... مارأيك؟

يعتبر التعليم عامل أساسي لبناء شخصية الفرد. وفي مرحلة الطفولة يكتسب الخبرات المتنوعة من

الثانوية بحكم أن أغلب المشاكل كانت من فئة الطلبة المراهقين لذا برأيي أن هذه الملتقيات لها دور كبير بتسليط الضوء على القضايا التي لم يتم حلها أو لم يتم عمل اللازم بشأنها ونحن بدورنا نحرص أن تكون الملتقيات مجانية بجهود خاصة من أعضاء الجمعية دون تكلفة مادية نسعى من خلالها لتوعية الجيل الجديد من طلبة المدارس ومجتهد في وضع القوانين الخاصة بذلك

٧- هناك تشعبات كثيرة في قوانين حقوق المرأة سواء في التعليم أو الإسكان أو السياسة أو الحقوق المدنية وغيرها... كيف ترين هذه التشعبات وهل هي من صالح المرأة؟

بالنسبة لي أرى أن المرأة الكويتية حالياً قد نالت معظم حقوقها، على سبيل المثال الجانب الإسكاني، مازالت تعاني من هذه الناحية، أولاً المرأة التي لم يسبق لها الزواج وتعدت سن الأربعين، ليس لها الحق بالقرض الإسكاني بقيمة ٧٠,٠٠٠ دك، وثانياً المرأة المطلقة، فهي قبل تفكيرها بالانفصال شغلها الشاغل «أين أسكن وأين أذهب وما هو مصيري» فلم يتم مراعاتها من هذا الجانب، ففي سنة من السنوات أصدرت إحدى الوزارات قراراً منصفاً للمرأة، ينص على وجوب وجود اسم الزوجة بجانب اسم الزوج عند تسجيل طلب الإسكان، وفي حال تم الطلاق لا تخرج المرأة من بيتها بناءً على هذا الطلب الذي تم تقديمه، وكان القرار صائباً جداً، وللأسف تم إلغائه بعد ثلاثة أشهر من صدوره وعدنا إلى نقطة الصفر مجدداً

نحن كمحاميين نعاني مع المرأة نتيجة القصور في هذا الجانب، لأنها تجبر على رفع القضايا وتنفق آلاف الدنانير وتعاني من إرهاق مالي ونفسي وتتشتت أسرتها بالكامل، فقط لتأخذ حقها بالقانون، وإلى الآن لم تأخذ حقها المشروع كاملاً، ولكن حاولنا وكلنا أمل أن يتم وضع حلول منصفه لها، هناك جهود مشكورة من وزارة الإسكان في توفير سكن منخفض القيمة، ولكن غالباً تستصعب المرأة السكن في هذه المساكن و التي يطلق عليها (سكن المطلقات) وأنا أرفض هذا المسمى تماماً، كونه يوحي بالتمييز والعنصرية ويؤدي إلى انعزال الأبناء والدتهن بسبب

التجارب المختلفة التي يمر بها منذ بداية نشأته، فالتعليم غير منحصر فقط في اكتساب أساسيات الكتابة والقراءة فحسب بل له دور كبير في الحصول على المهارات التربوية والحياتية من البيئة والأشخاص المحيطين، لذلك فالتعليم له دور بارز وهام في بناء شخصية قيادية ناجحة سواء للمرأة أو الرجل، كما أنه أساس بناء العديد من الأجيال ومنهم الوزراء والرؤساء والتربويين في جميع جهات الدولة، ومن ناحية العمل القيادي والمرأة فإنها تبذل في أي مجال تدخله ليس خيراً لكن هذه هي الحقيقة، نحن نلاحظ أنها أساس الأسرة، ولا نستبعد دور الرجل ولكن هي الأم والطبيبة والصديقة والمعلمة الرئيسية للأبناء، فلذلك يمكنها فهم المشكلات الخاصة التي تواجه المجتمع وتستطيع إيجاد الحلول بحكم دورها بالأسرة، وبالتالي نجدها في كافة المجالات موجودة ولديها القدرة على وضع الحلول والاقتراحات لخلق بيئة أفضل

٦- تقام العديد من الملتقيات التي تدعم حقوق المرأة في القيادة... كيف تخدم هذه الملتقيات المرأة وما تطمح إليه؟

برأيي أن الملتقيات تخدم المرأة بشكل كبير سواء كانت ملتقيات حكومية أو خاصة باجتهاد شخصي، فهدفها الرئيسي خدمة المجتمع، من خلال عرض وسماع المشاكل من أكثر من جهة، وإيجاد الحلول المناسبة لها على سبيل المثال نحن كمحاميين أقمنا ملتقى في الجمعية الكويتية ضد العنف، استضافنا فيه أصحاب الاختصاص من وزارة التربية ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل وإدارة رعاية الأحداث، جمعناهم في مكان واحد ولهدف واحد وهو سماع القضايا التي تعاني منها كل وزارة ودورنا أن نجد الحلول بناءً على المشكلات المطروحة، فتم عرض بعض المشكلات التي تعاني منها إدارة الأحداث والتحديات التي تواجهها ووضع بعض الاقتراحات لتجاوزها من خلال سن القوانين وتعديل بعضها، كما تم عرض المشكلات التي تعاني منها مدارس وزارة التربية و وهنا يأتي دور الإعلام القانوني في توعية المجتمع بها وبخطورتها من خلال حملات منظمة شاركنا في تشكيلها، بدءاً من المرحلة



تم إيقافه، وهو أن يتم تسجيل الطلب الإسكاني باسم الزوج و الزوجة ولا تخرج المرأة بعد طلاقها. في تلك الفترة عندما كانت تلجأ لنا المكتب وتطلب حقها أقول لها انتصر لك القانون فهذا بالنسبة لي انتصار لحقوقها ليس ضد الرجل ولكن لحق الأسرة فأولاً وأخيراً هم أسرة واحدة وكونها مطلقة لا يلغي دورها في حماية وتربية الأبناء كونها تمتلك حق الحضانة. وما زالت المرأة اليوم تلجأ لنا وتدفع آلاف الدنانير لكي تأخذ حقها الإسكاني. فهي خرجت من منزل أسرتها تحمل مسؤولية نفسها فقط ولكن بعد طلاقها أصبحت مسؤولة عن أسرة كاملة تتكون من أبناء وعائلات وسائق. وبكل بساطة يذهب الرجل لوزارة الإسكان التي منحه الحق الكامل بإخراجها من الوثيقة وإدخال شخص جديد. فالموضوع فيه ظلم كبير للمرأة. وأتمنى من وزارة الإسكان أن تأخذ هذا الحكم على محمل الجد وتسند في قوانينها وتعفي المرأة من الخوض في القضايا و المحاكم

البيئة المحيطة ونظرة المجتمع لهم. برأيي يجب أن تتمتع جميع نساء الكويت بحق الرعاية السكنية التي توفرها الدولة دون تفرقة. فحق تخصيص المنازل الحكومية للكويتيات المتزوجات أو المطلقات، ويشترط أن يكون أبنائها في سن الحضانة، ولكن لا يشمل الكويتيات الغير متزوجات أو من تجاوز عمرها الأربعين عاماً. اللاتي يحق لهن سكن بإيجار منخفض القيمة الأمر الذي لا يوجد فيه مساواة ولا حفاظ لحق المرأة الغير متزوجة أو من تعدت سن الأربعين

٨- ماهو أعظم نجاح حقوقيه أثناء عملك بالحقوق والقوانين؟

القضايا يمكن أن تكون إنجاز ويمكن أن تكون جانب مؤلم لشخص آخر. فأعظم نجاح حقوقي هو أول حكم خرج من مكتبي والذي أفتخر به وهو انتصار لأمراه مطلقة في حقها الإسكاني. أخذت حقها وشاركت الزوج في ملكية البيت. وأتمنى أن يتم إعادة العمل بالقرار الذي أنصف المرأة ولكن للأسف

الإدمان

في ظل البيئة التعليمية والأسرية

إعداد: آلاء الشطوي

إلى إدمان المخدرات هي رغبة قهرية تحتاج الإنسان وتجعله يفرط بتعاطي المواد المخدرة والعقاقير والكحوليات وغيرها من الأصناف المضرة التي تؤدي إلى الهلاك وينتج عنها التغيرات بالدماغ والسلوك، ومعها يشعر المدمن بالحاجة الملحة إلى الإنغماس في هذا السلوك إلى أن ينجرف بطريق الموت، ولا يقتصر الإدمان على عمر معين أو مستوى معيشي معين بل يشمل الكل، وللأسف يوفر عصرنا الحالي العديد من الطرق والأساليب الميسرة للمراهقين التي تخلق لهم دوافع لتجربة هذه المواد، وهنا يأتي دور البيئة الأسرية والتعليمية في توعيتهم بهذه الآفة ومخاطرها، خصوصاً في ظل انتشارها الهائل في المؤسسات التعليمية المختلفة، فأغلب وقت المراهق يكون بالتأقلم مع أقرانه في المدرسه أو الجامعة وقد يستبجح البعض هذا السلوك بمجرد التجربة ومن ثم تنحدر حياته إلى الدمار، ودور المؤسسات التعليمية لا بد أن يكون فعال لوقاية المراهقين من هذه الآفة الخطيرة، ويمكن معرفة المدمن من خلال ملاحظة العديد من العلامات التي تشير

إلى إدمانه وضرورة دراسة آلية انتشاره في البيئة التعليمية بالوقت الحالي، وهذا الموضوع يحتاج إلى تسليط الضوء عن قرب حول دور المؤسسات التعليمية في التصدي لهذه الظاهرة المدمرة وكيفية اكتشاف المدمنين وإستراتيجيات الوقاية وطرق التوعية التي يجب الخضوع لتطبيقها بالكويت.

د. يوسف الشهاب: روح التجربة والاستكشاف الفضولي وراء انتشار آفة الإدمان

والإدمان قضية اجتماعية وصحية معقدة، وتعتبر عادة يستمر عليها المدمن رغم إدراكه بالضرر الصحي والعواقب الجسيمة إلا أنه يعود إليها بشكل متكرر ويصل لمرحلة يُقتل بها الفص الجبهي المسؤول عن التفكير واتخاذ القرار ويفقد السيطرة على نفسه، وبالتالي يصبح شخص مراوغ جداً يعلم تماماً كيف يُبسط الموضوع ويستخدم أساليب تبريرية لنفسه حتى يتمكن من الاستمرار بالإدمان، وغالباً لا يقتنع المدمن بإدمانه فيبدأ بتصغير القضية إلى أعلى حد وإذا قمنا بسؤاله "هل أنت مدمن؟" يبدأ بالإنكار ويلقي اللوم على الضغوطات والمشاكل الحياتية

ويرفض المساعدة، وهذه الحالة لا يمكنها التعافي إلا أن يصل إلى القاع فكلما زاد الألم كلما زاد توقف المدمن عن التعاطي، ودائماً ما يحاول المدمن إخفاء إدمانه والحرص على عدم اكتشافه ولكن مع الوقت ومع ظهور العلامات يصبح من السهل كشف حقيقة إدمانه، وهنا يدرك المدمن بأنه أمام خيارين إما أن يختار مجال التعافي أو مرحلة الحضيض، ولا يخفي هذا الأمر على أن هناك فرق كبير وشاسع بين مفهوم التعافي والمتوقف عن الإدمان، فكلاهما توقفاً عن استخدام المخدرات ولكن في حالة المتوقف لا تزال عيوب ومشاكل الإدمان والاشتياق متواجدة لديه لأنه لا يخضع إلى خطة علاجية تُعالج حالته بالكامل ولا يحصل على الدعم النفسي الكافي والعلاجي الذي يدفعه إلى الوصول لمرحلة التعافي مما يجعله أكثر عرضة للانتكاس ويبدأ بالشعور بالقلق والهلوسة، وبالتالي عندما تتيح له الفرصة يعود مجدداً إلى طريق الإدمان

أما المتعافي غالباً يراجع المصحات العلاجية ليتم متابعته بشكل مستمر ووضع الخطط العلاجية التي تتعامل مع الأعراض الانسحابية والتي تعتبر خطوة أساسية للتعافي من الإدمان، منها الإحساس بالكسل الشديد وانتفاخات بالساقين ورجفه بالجسم والاكنتاب وعدم القدرة على النوم وغيرها، وليس هناك مدة محددة لاختفائها، فالأمر يعتمد على كل حالة ومدى تكيفها مع الانسحاب، لذلك يصعب على المدمن التعامل مع الأعراض الانسحابية دون

الرجوع للمصحات العلاجية، ففي حال الإدمان يتكيف الدماغ على إفراز نسبة عالية جداً من الدوبامين تختلف كثيراً عن النسبة التي يتلقاها الإنسان من الطعام أو شرب القهوة والتي تكون حوالي ٧٥ وحدة من الدوبامين على عكس المخدرات يفرز الدماغ حوالي أكثر من ١٠٠٠ وحدة، ومع مرور الوقت يتكيف الدماغ على تلقيه وحدات عالية من الدوبامين ويبدأ المدمن بالشعور في الحاجة إلى جرعات أعلى للحصول على التأثير المرتفع ومع الوقت يبدأ الدوبامين في النفاذ كون دماغ الإنسان لديه إمدادات محدودة من الدوبامين وفي حال مرحلة التعافي يتوقف الدماغ عن إفراز نسبة عالية من الدوبامين ويصبح لدى المتعاطي مشكلات في الأعراض الانسحابية، لذلك من الضروري تفعيل دور البيئة الأسرية والتعليمية معاً للتصدي من هذه الآفة ومعرفة أسباب التوجه لهذا الطريق لأن في حال اختفاء دور الأسرة لابد أن يكون هناك دور بديل فعال للصد لمشكلة التعاطي ومعرفة ما في أعماق المدمن المراهق الذي دفعه إلى هذا السلوك، وقد تكون الأسرة المضطربة هي سبباً للتعاطي والإدمان والذي غالباً يكون ناتج عن التربية القاسية كتلقي المراهق العديد من أساليب التعذيب النفسية والجسدية كالسب والإهانة والضرب والإساءات العاطفية التي تدمر عاطفته، وأيضاً الإهمال ويعتبر جزء أساسي من دمار الأسرة الذي يدفع المراهق بالتساهل والتهاون والأجراف في هذا الطريق، ومعظم المدمنين لديهم صدمات ناجمة عن طفولة قاسية ولكن هذا لا يعني أن جميع من تعرض للصدمات مدمن! قد يكون الإدمان استجابة للألم عاطفي قد شعر فيه بالماضي، وفي حال ملاحظة الأسرة بوجود مدمن عليهم احتواء حالته بقدر الإمكان وعدم النفور منه حتى يتمكن من الشعور بالأمان لأن شعوره بالأمان تكون مصيدة سهلة حتى يتمكنوا من الاستجابة مع حالته، مع الحرص على عدم محاصرته بالضغوطات أو النصح المتكرر لأن المدمن يرى النصيحة كنوع من



الاجتماعي واستشاري في علاج وتأهيل الإدمان حول معرفة العلامات التي تشير إلى وجود طالب مدمن كالفرط في الحركة، أو العكس الخمول الزائد، والإرهاق، والوجه الشاحب، واتساع حدقة العين والفرط في استخدام قطرات العين لمحاولة إخفاء هذه العلامات، وعدم الاهتمام بالمظهر الخارجي وتعتبر هذه بعض العلامات التي يمكن ملاحظتها حيث بين بأن هناك الكثير من الأمراض النفسية التي تتشابه أعراضها مع مرض الإدمان مثل الذهان والإكتئاب، والتأكد من إدمان الطالب يجب عمل تحليل نسبة المواد المخدرة ووجودها في الجسم حتى يتم معرفة إذا كان متعاطياً أم لا، مشيراً إلى أنه في الآونة الأخيرة انتشرت أنواع عديدة من المخدرات بأشكال جديدة تختلف عن المعتاد كالحبوب والمساحيق ويتم ترويجها بين الطلبة بشكل سريع في بعض المؤسسات التعليمية بسبب وجود طالب مدمن في المدرسة يسقط تأثيره على زملائه ويشجعهم ويدفعهم للتجربة والاستكشاف، ومؤخراً أصبح الترويج خفياً وسهلاً من خلال المجموعات في وسائل التواصل الاجتماعي والتطبيقات

أنوع الضغوطات، كما أن المدارس والجامعات تعتبر المؤسسة التربوية الثانية بعد الأسرة وتفعيل دورها المكثف يلعب دوراً حاسماً في مكافحة هذه الآفات الخطيرة وهذا ما أكدته د. يوسف شهاب الحاصل على دكتوراه في علم النفس الاجتماعي واستشاري في علاج وتأهيل الإدمان حول معرفة العلامات التي تشير إلى وجود طالب مدمن كالفرط في الحركة، أو العكس الخمول الزائد، والإرهاق، والوجه الشاحب، واتساع حدقة العين والفرط في استخدام قطرات العين لمحاولة إخفاء هذه العلامات، وعدم الاهتمام بالمظهر الخارجي وتعتبر هذه بعض العلامات التي يمكن ملاحظتها حيث بين بأن هناك الكثير من الأمراض النفسية التي تتشابه أعراضها مع مرض الإدمان مثل الذهان والإكتئاب، والتأكد من إدمان الطالب يجب عمل تحليل نسبة المواد المخدرة ووجودها في الجسم حتى يتم معرفة إذا كان متعاطياً أم لا، مشيراً إلى أنه في الآونة الأخيرة انتشرت أنواع عديدة من المخدرات بأشكال جديدة تختلف عن المعتاد كالحبوب والمساحيق ويتم ترويجها بين الطلبة بشكل سريع في بعض المؤسسات التعليمية بسبب وجود طالب مدمن في المدرسة يسقط تأثيره على زملائه ويشجعهم ويدفعهم للتجربة والاستكشاف، ومؤخراً أصبح الترويج خفياً وسهلاً من خلال المجموعات في وسائل التواصل الاجتماعي والتطبيقات

د. الشهاب : تضافر الجهود بين المجتمع والمؤسسات التعليمية يحد من انتشار المخدرات



الاستدامة

أحاضر اليوم

ومستقبل الغدا

إعداد: شهد المحميد

الاستدامة هي مفهوم يهدف إلى تلبية احتياجات الجيل الحالي دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها. وتتضمن الاستدامة الاهتمام بالعناصر البيئية والاقتصادية والاجتماعية. وللحديث بتفصيل أكثر حول الاستدامة وأهميتها كان لنا هذا النقاش مع المهندس براك المراغي نائب رئيس مجلس الإدارة والرئيس التنفيذي لشركة الداو للمشاريع البيئية.

• ضرورة تحويل النفايات من عبء إلى مورد

في بداية حوارنا تطرقنا إلى الاستدامة وعلاقتها بالبيئة فاليوم أصبحت تلك القضايا لا ترتبط بجهة معينة سواء كانت تلك الجهة خاصة أو حكومية وحتى على مستوى الفرد فزيادة النفايات والتلوث يؤثر على صحة الفرد بشكل سلبي حيث شدد المهندس براك المراغي على ضرورة زرع الثقافة البيئية في الأجيال القادمة وتوعيتهم بأن النفايات سواء كانت على شكل ورق أو الكترونية أو أيًا كان شكلها هي عبارة عن مورد ويجب أن يتم تحويلها من عبء إلى مورد مؤثر يمكن الاستفادة منه من خلال إعادة تدويرها أو تحويلها إلى طاقة فالتخلص من النفايات عبارة عن تكلفة صحية ومادية ومن الأفضل الاستفادة منها وفيما يتعلق في مسألة الوعي البيئي يأتي هنا دور الأسرة ليكون على عاتقها الدور الأكبر والأهم في غرس القيم البيئية الصحية خاصة أن الجيل الحالي جيل مُطّلع ويملك منافذ ميسرة للبحث عن المعلومة على عكس الجيل السابق الذي كان يستهلك وقت وجهد كبير للوصول إليها.

•المرآغي: الأسرة هي أساس تعزيز الوعي البيئي.

وأكمل م.المرآغي حديثه مبيناً أن الوعي البيئي يكون من داخل المنزل عن طريق تعليم وتوجيه أفراد الأسرة لكيفية استغلال النفايات بشكل إيجابي وفعال حتى ننشئ أفراد يمكننا أن نستثمر بهم ليساهموا في بناء مستقبل واعد للدولة. ويجب أيضاً أن يبدأ المواطن الواعي من تلقاء نفسه في الحفاظ على البيئة ومواردها بغض النظر عن دور القطاعات المختلفة في الدولة. وأوضح م.المرآغي أن هناك أمور بسيطة جداً يمكن استغلالها بالمنزل لتعزيز خطوات تحقيق الاستدامة مثل الحد من استهلاك الكهرباء والطاقة بالأجهزة الكهربائية عندما تعمل تنتج لنا نفايات الكترونية ضارة ونحن اليوم وصلنا لمرحلة جداً متطورة من التقدم التكنولوجي فباستطاعتنا ونحن خارج نطاق منزلنا وعن طريق الهاتف أن نتحكم بمصادر الكهرباء والإضاءة ويمكننا أيضاً أن نقسم نفايات المنزل عن طريق فصل النفايات وتقسيمها إلى نفايات زجاجية أو بلاستيكية وحتى ورقية ... إلخ.



•يجب على الحكومات توعية المجتمع بالثقافة البيئية

وأشار م.المرآغي خلال حوارته معنا إلى أن هناك الكثير من الجهات التي بدأت بالفعل باتخاذ مثل هذه الخطوات الجادة للحفاظ على البيئة وتحقيق مفهوم الاستدامة قائلاً: «إننا في شركة الداو نحرص على تطبيق المعايير الخاصة في تحقيق بيئة عمل صحية وعلى سبيل المثال لا الحصر نذكر أن نظام الإضاءة لدى مجموعتنا هو نظام موفر للطاقة وتم تقليل استخدام المراسلات الورقية بالاستعاضة عنها بالمراسلات الالكترونية. وتطرق م.المرآغي في حديثه إلى موضوع تبني القضايا البيئية والذي يجب أن يبدأ من الحكومة نفسها وذلك بوضع قوانين وأنظمة صارمة تحد من زيادة إنتاج النفايات والتلوث البيئي فغياب اهتمام الحكومات بهذه القضية ينعكس على دور قطاعاتها المختلفة وسيكون لها دور ولكن محدود بكيانه فقط لذا عندما تضع

الحكومة اللوائح والنظم وتستغل النفايات بشكل أمثل سينصب هذا بشكل إيجابي وفعال أكثر وستكون لتلك القطاعات دور كبير في خدمة هذا الجانب ، وأضاف م. المراغي «لنكون واقعيين ونعترف أن العبء الأكبر الذي حمّله الحكومة هو التخلص من النفايات الناجمة من المنزل وأسرع طريقه لاستغلالها هي تحويلها إلى طاقة » وذكر أن مثل هذا المشاريع الضخمة تم تطبيقها بالفعل من قبل دول كبيرة وكان لها انعكاس إيجابي ونافع، فعملية دفن المواد العضوية الناجمة من الطعام تسبب مشكلة كبيرة للتربة وأيضاً تنتج غازات سامة بالمقابل يمكننا من خلال التكنولوجيا تحويل تلك الغازات والنفايات إلى طاقة.



وشدد المهندس خلال حواراه على ضرورة الإسراع في تطبيق تلك المشاريع بالدولة منوهاً أن في الفترة الأخيرة تم تشييد المباني الحكومية الجديدة وتم تطبيق استراتيجيات المحافظة على البيئة فيها كما تم تطبيق ذلك على المناطق السكنية الجديدة وفيما يخص القوانين وآلية تنفيذها قال م.المراغي أن هناك قصور في تطبيق وتنفيذ القوانين الخاصة بالبيئة وعلينا تفعيل الدور الإعلامي لزيادة التوعية بالاستدامة والمحافظة على البيئة فنرى اليوم أن التعليم الخاص قد سبق القطاع التعليمي الحكومي بقضية الاهتمام بالبيئة فيمكن إدراج هذا الموضوع ضمن الخطة التعليمية في الفصل الدراسي للطالب وهناك مبادرات من القطاعين، ولكن ليست بمستوى المطلوب. ثم أجهنا بالحديث إلى التحديات التي نواجهها في تحقيق الاستدامة وكيفية التغلب عليها فكان رأي م.المراغي بهذا الشأن «إننا اليوم بالفعل نحتاج أن نأسس جهة مختصة تكون هي الجهة المسؤولة بشكل مباشر عن إعادة تدوير النفايات فحاليا بلدية الكويت والهيئة العامة للبيئة هما الجهتين أصحاب الدور الأساسي في استغلال النفايات وبلدية الكويت

لها مبادرات واضحة متعلقة بالنفايات الإنشائية ولدى شركة الداو مشروع جدا ناجح بالتعاون مع البلدية بخصوص النفايات الإنشائية أثمر عن نتائج إيجابية. وتبقى لدينا النفايات الصلبة الأخرى من ضمنها النفايات العضوية والتي يجب أن توضع لها آلية استغلال محكمة كونها مورد مهم ومؤشرات استهلاك الشخص لهذا النوع من النفايات عالية وانعكاسها على البيئة يعتبر خطير بصورة كبيرة إلى حد ما فكلما زادت نسبة النفايات زادت عملية الردم واستهلاك أراضي أكثر وبالتالي زيادة نسبة التلوث بشكل أكبر.

وفيما يتعلق بالمشاريع التي تدعم قضايا البيئة والتي طبقت على أرض الواقع سواء على النطاق المحلي أو الإقليمي أفاد م. المرافي «نحن في شركة الداو كان لنا تعاون مع إحدى الشركات التي تستهلك كمية مياه كبيرة أثناء عملية الإنتاج وكانت إحدى الحلول المقدمة لهم هي الاستفادة من النفايات الناتجة عن عملية الإنتاج من خلال عملية المعالجة للمياه ليعاد استخدامها مرة أخرى وثم تقل على الجهة المنتجة تكاليف الإنتاج والصيانة وهذا نموذج وأوضح أن هناك بالفعل الاستفادة من عملية المعالجة البيئية فبالسابق لم تكن هناك تكنولوجيا متطورة تدخل في الجانب التجاري بشكل أوضح لكن اليوم العالم في تطور ونمو مستمر لإيجاد حلول جذرية للمشاكل المتعلقة بموضوع البيئة والاستدامة» وذكر م. المرافي بأن دولة الكويت مدخولها الأساسي يعتمد على النفط وإنتاجه وغالباً موارد المعالجة البيئية ستكون موازية للنفط بمعنى أن عملية المعالجة البيئية ستُخفض معدل استهلاك الطاقة بالنسبة لإنتاج النفط. وكما أن المنظومات العالمية تتجه لوضع التزامات على الدول التي لا تولي موضوع الاستدامة أهمية ودائماً المستثمر يهتم برؤية تقرير الاستدامة الخاص بالجهة التي يتعامل معها. واختتم م. المرافي حديثه معنا قائلاً: «أنا متفائل جداً بالخطوات الموجودة حالياً ولو أنها بطيئة، ولكنها تسير بالمسار الصحيح».

بشأن نظام ترقيات أعضاء هيئة التدريس بكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

إعداد: عباس لاري

تعريفات

الترقية: هي حصول عضو هيئة التدريس على الدرجة العلمية التي تعلو الدرجة التي يشغلها حالياً وفقاً للنظام المعمول به في هذا المجال بالهيئة ويترتب على ذلك حصوله على الحقوق الوظيفية للدرجة المرقى إليها وتحمله واجباتها ومسئوليتها. وتدرج المسميات العلمية لحملة الماجستير من مدرس مساعد إلى مدرس ثم إلى محاضر ثم إلى محاضر أول، بينما تدرج المسميات العلمية لحملة الدكتوراه من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك إلى أستاذ

المنتج / الإنتاج العلمي: هو البحث العلمي المنشور أو المقبول للنشر في المجلات العلمية المعتمدة من قبل اللجنة المركزية لاعتماد الإنتاج العلمي لأغراض الترقية أو براءة الاختراع المعتمدة من المنظمات العالمية المرموقة التي تعتمد عليها اللجنة المركزية لاعتماد الإنتاج العلمي لأغراض الترقية

أهداف نظام الترقية:

أ- على مستوى الفرد:

٤. تحقيق الحد الأدنى من كل معيار من المعايير المطلوبة للترقية

ت- محاضر إلى محاضر أول:

يجوز التقدم للترقية من درجة محاضر ألى درجة محاضر أول وفقاً للشروط والقواعد الآتية

١. الحصول على درجة الماجستير.

٢. استكمال الحد الأدنى من العمل الفعلي وهو (٤) سنوات متصلة أو منفصلة في المسمى الوظيفي محاضر

٣. قدم إنتاجاً علمياً يتكون من:

٣,١. ثلاثة بحوث علمية محكمة في مجال التخصص منشورة أو مقبولة للنشر. اثنان منها على الأقل بصفة أصلية

٣,٢. أو بحثين علميين محكمين في مجال التخصص منشورين أو مقبولين للنشر بصفة أصلية إضافة إلى براءة اختراع

٤. تحقيق الحد الأدنى من كل معيار من المعايير المطلوبة للترقية

ث- أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك:

يجوز التقدم للترقية من درجة أستاذ مساعد إلى درجة أستاذ مشارك وفقاً للشروط والقواعد الآتية

١. الحصول على درجة الدكتوراه.

٢. استكمال الحد الأدنى من العمل الفعلي وهو (٤) سنوات متصلة أو منفصلة في المسمى الوظيفي أستاذ مساعد

٣. قدم إنتاجاً علمياً يتكون من:

٣,١. عدد خمسة أبحاث علمية محكمة في مجال التخصص منها بحث علمي واحد على الأقل بلغة أجنبية في مجلة علمية أجنبية وعلى أن يكون على الأقل ثلاث منها منشورة. والبقية منها مقبولة للنشر وعلى أن يكون المتقدم للترقية باحث أول في عدد ثلاث على الأقل من الأبحاث العلمية المقدمة للترقية

٣,٢. أو أربعة بحوث علمية محكمة وبراءة اختراع في مجال التخصص منها بحث علمي واحد على الأقل بلغة أجنبية في مجلة علمية أجنبية وعلى أن يكون على الأقل اثنين من البحوث منشورة. بالإضافة إلى شهادة براءة اختراع. والبقية منها مقبولة للنشر وعلى أن يكون المتقدم للترقية باحث أول في عدد اثنين على الأقل من الأبحاث العلمية المقدمة للترقية

١. إيجاد حوافز للارتقاء بأداء أعضاء هيئة التدريس.

٢. تحقيق التمايز بين أعضاء هيئة التدريس من خلال المعايير الرئيسية للترقية

٣. تعزيز أهمية الإنتاج العلمي.

ب- على مستوى الهيئة:

تشجيع عضو هيئة التدريس على الارتقاء بأدائه الأكاديمي ومشاركته في الأعمال المطلوبة داخل القسم العلمي والكلية والهيئة

ت- على مستوى المجتمع:

تنشيط حركة الإنتاج العلمي وارتباطها بسوق العمل وخدمة المجتمع للمساهمة في تطوير مؤسسات الدولة

معايير وشروط وقواعد الترقية:

أ- المعايير الرئيسية وهي:

١. الأداء التدريسي.

٢. الإنتاج العلمي.

٣. النمو المهني.

٤. الارتباط بسوق العمل وخدمة المجتمع.

ثانياً: شروط وقواعد الترقية:

أ- مدرس مساعد إلى مدرس:

يجوز التقدم للترقية من درجة مدرس مساعد إلى درجة مدرس وفقاً للشروط والقواعد الآتية

١. الحصول على درجة الماجستير.

٢. استكمال الحد الأدنى من العمل الفعلي وهو (٤) سنوات متصلة أو منفصلة في المسمى الوظيفي مدرس مساعد

٣. اجتاز دورة البحث العلمي او قدم بحثاً علمياً (عدد ١) في مجال التخصص منشوراً أو مقبولاً للنشر

٤. تحقيق الحد الأدنى من كل معيار من المعايير المطلوبة للترقية

ب- مدرس إلى محاضر:

يجوز التقدم للترقية من درجة مدرس إلى درجة محاضر وفقاً للشروط والقواعد الآتية

١. الحصول على درجة الماجستير.

٢. استكمال الحد الأدنى من العمل الفعلي وهو (٤) سنوات متصلة أو منفصلة في المسمى الوظيفي مدرس

٣. قدم بحثاً علمياً محكماً (عدد ١) في مجال التخصص منشوراً أو مقبولاً للنشر

٤. تحقيق الحد الأدنى من كل معيار من المعايير المطلوبة للترقية

١,٢. براءة الاختراع وهي حصول المتقدم للترقية على شهادة براءة اختراع من منظمات مرموقة تعتمد عليها اللجنة المركزية لاعتماد الإنتاج العلمي لأغراض الترقية

٢. الشروط الواجب توافرها في الإنتاج العلمي للمتقدم للترقية

٢,١. أن يكون الإنتاج العلمي خاضعاً للقواعد التي تعتمد عليها اللجنة المركزية لاعتماد الإنتاج العلمي لأغراض الترقية سواء المجالات العلمية المعتمدة لنشر البحث العلمي أو المنظمات المرموقة المعتمدة والمأهولة لشهادة براءة الاختراع

٢,٢. أن لا يكون الإنتاج العلمي قد سبق التقدم به للترقية

٢,٣. أن لا يكون الإنتاج العلمي مشتقاً بصورة مباشرة من رسائل الماجستير أو الدكتوراه ، ولكن يتم النظر في الإنتاج العلمي الذي يستند على تطور مادة أو أفكار وردت في الرسائل العلمية. ويلتزم المتقدم للترقية بتقديم تحليل كامل مكتوب للبحث المطور مع طلب الترقية لبيان أصل الفكرة والتطوير الذي أدخل عليها وأوجه الشبه والاختلاف بين البحث المطور ومصدره

٢,٤. أن يكون البحث العلمي في تخصص عضو هيئة التدريس وأن يكون منشوراً أو مقبلاً للنشر خلال فترة شغله وظيفته عضو هيئة تدريس للدرجة العلمية الحالية في الهيئة

٢,٥. أن يتسم البحث العلمي بالأصالة (Originality)

٢,٦. أن يحمل البحث العلمي إسم الكلية والهيئة.

٣. معايير نشر الأبحاث المقدمة للترقية في المجالات العلمية

٣,١. أن يكون النشر في مجلات علمية محكمة معتمدة من اللجنة المركزية لاعتماد الإنتاج العلمي لأغراض الترقية

٣,٢. أن لا يزيد عدد الأبحاث المنشورة في عدد واحد من المجلة العلمية عن اثنين بالنسبة للمتقدم للترقية

ت-النمو المهني:

أن يكون عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية خلال فترة شغله مسماه الوظيفي الحالي قد شارك بفاعلية في

١. عدد اثنان على الأقل من دورات تدريبية في مجال التخصص أو طرق التدريس أو مهام علمية في مجال التخصص

٤. تحقيق الحد الأدنى من كل معيار من المعايير المطلوبة للترقية

ج-أستاذ مشارك إلى أستاذ:

يجوز التقدم للترقية من درجة أستاذ مشارك إلى درجة أستاذ وفقاً للشروط والقواعد الآتية

١. الحصول على درجة الدكتوراه.

٢. استكمال الحد الأدنى من العمل الفعلي وهو (٤) سنوات متصلة أو منفصلة في المسمى الوظيفي أستاذ مشارك

٣. قدم إنتاجاً علمياً يتكون من:

٣,١. عدد عشرة أبحاث علمية محكمة في مجال التخصص منها بحثين علميين على الأقل بلغة أجنبية في مجلة علمية أجنبية وعلى أن يكون على الأقل خمسة منها منشورة والبقية منها مقبولة للنشر وعلى أن يكون المتقدم للترقية باحث أول في عدد خمس على الأقل من الأبحاث العلمية المقدمة للترقية

٣,٢. ويمكن التقدم بشهادة براءة الاختراع لتحل محل بحث علمي يكون المتقدم فيه هو الباحث الأول، وبحد أقصى شهادتي براءة اختراع

٤. تحقيق الحد الأدنى من كل معيار من المعايير المطلوبة للترقية

المذكرة التفسيرية

أولاً: معايير الترقية:

أ.الأداء التدريسي:

١. أن يقدم نسخة من نتيجة قياس فاعلية الأداء التدريسي. في نظام تقييم أعضاء هيئة التدريس بالهيئة وعلى أن لا يقل التقدير عن جيد في أي فصلين دراسيين خلال آخر سنتين جرت فيهما عملية تقييم الأداء التدريسي لراغب الترقية

٢. أن يقدم الملف التدريسي - والذي يحوي ما يلي لكل مقرر جرى تقييم فاعلية الأداء التدريسي- فيه

٢,١. الخطة الدراسية للمقرر Course Outline.

٢,٢. نسخة واحدة من الواجبات إن وجدت.

٢,٣. نسخة واحدة من الاختبارات القصيرة والفصلية والاختبار النهائي مرفقاً بها الإجابات النموذجية

ب.الإنتاج العلمي:

١. يشتمل الإنتاج العلمي على الآتي:

١,١. البحث العلمي وهو البحث المنشور أو المقبول للنشر في المجالات العلمية المعتمدة من قبل اللجنة المركزية لاعتماد الإنتاج العلمي لأغراض الترقية

٢.مراجعة معايير الترقية ومدى تحقق الحد الأدنى منها في طلبات الترقية

٣.اقتراح أسماء المحكمين العلميين واعتمادها حسب إجراءات الترقية وضوابط ومعايير اختيار المحكمين العلميين المذكورة في المذكرة التفسيرية، ورفع توصياتها للجنة الترقيات في الكلية

٤.تفريغ نتائج التحكيم في النموذج المعد لذلك بعد ورود تقارير المحكمين العلميين من لجنة الترقيات بالكلية

٥.استكمال إجراءات الترقية في ضوء رأي المحكمين ورفع توصياتها إلى لجنة الترقيات في الكلية

ب- لجنة الترقيات في الكلية / مركز اللغات:

يعتمد نائب المدير العام للتعليم التطبيقي والبحوث ترشيحات عميد الكلية أو من في حكمه عدد خمسة أعضاء هيئة تدريس بدرجة أستاذ دكتور لعضوية لجنة الترقيات بالكلية /مركز اللغات ويكون للجنة مقرر من أعضاء الهيئة الإدارية بالكلية، وتكون برئاسة الأقدم في الدرجة العلمية من أعضاء اللجنة المنتسبين للكلية/لمركز اللغات ، وفي حال عدم توافر العدد المطلوب داخل الكلية / مركز اللغات يتم الاستعانة بالأساتذة العاملين بالكليات الأخرى ، ويصدر نائب المدير العام للتعليم التطبيقي والبحوث قراراً بتشكيلها خلال شهر بحد أقصى من بداية كل عام دراسي مع مراعاة مبدأ التدوير الكلي أو الجزئي

- مهام لجنة الترقيات بالكلية / مركز اللغات:

١.مراجعة طلبات المتقدمين وتوصيات لجان الترقيات بالأقسام العلمية / الوحدة في مركز اللغات للترقية وذلك للتأكد من استيفائها للمعايير والشروط المطلوبة

٢.مراجعة قائمة المحكمين قبل مراسلتهم وذلك

للتأكد من استيفائها للمعايير والشروط المطلوبة

٣.مراسلة المحكمين العلميين لتحكيم البحوث

العلمية وتلقي تقاريرهم في هذا الشأن وإرسال

نتائج التحكيم للجنة الترقيات بالقسم العلمي

٤.استقبال توصيات لجنة الترقيات بالقسم العلمي

بعد تدوينها لنتائج المحكمين في النماذج المعدة

لذلك وتقوم لجنة الكلية /مركز اللغات بتسجيل

توصياتها ورفعها إلى لجنة الترقيات بالهيئة عن

طريق رئيس لجنة الترقيات بالكلية /مركز اللغات

في حال التوصية بالموافقة على الترقية

٢. عدد اثنان على الأقل من اللجان العلمية أو الفنية على مستوى القسم العلمي أو الكلية أو الهيئة

ث- الارتباط بسوق العمل وخدمة المجتمع:

يشمل الارتباط بسوق العمل وخدمة المجتمع على الأقل عدد (٢) من المساهمات التالية

١. استشارات علمية أو فنية لخدمة المجتمع وسوق العمل

٢. نشر مقالات علمية أو مهنية أو تربوية في وسائل الاعلام والنشر

٣. التطوير المهني للمجتمع من خلال التدريس في دورات تدريبية تتعلق بالجال المهني أو العلمي أو التربوي

٤. إلقاء محاضرات أو المشاركة في ندوات أو مؤتمرات في الجال المهني أو العلمي أو التربوي

٥. الإشراف على رسائل الماجستير أو الدكتوراه أو المشاركة في تقييمها وتقييم الأبحاث العلمية

٦. القيام بأعمال تطوعية لخدمة المجتمع.

٧. عضوية إحدى الجمعيات المهنية المحلية والمعتمدة من الجهات الرسمية في الدولة

ثانياً: تشكيل لجان الترقيات واللجنة

المركزية لاعتماد الإنتاج العلمي ومهامهم:

أ-لجنة الترقيات في القسم العلمي / وحدة مركز

اللغات:

يعتمد عميد الكلية أو من في حكمه لجنة الترقيات في القسم العلمي بالتشاور مع رئيس القسم العلمي وتتكون من خمسة من أعضاء هيئة التدريس يرشحهم رئيس القسم العلمي أو من في حكمه على أن تكون رئاسة اللجنة بدرجة أستاذ دكتور وأن لا تقل درجة أعضاء اللجنة عن درجة أستاذ مشارك، فإذا تساوا بالدرجة العلمية كانت الرئاسة لأقدمهم في تاريخ الحصول على الدرجة العلمية، وفي حال عدم توافر الدرجة العلمية المذكورة في القسم العلمي بأعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية الأخرى وفي حال عدم توافر الدرجات العلمية بالكلية يتم الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس من الكليات الأخرى، على أن يعاد تشكيلها خلال شهر بحد أقصى من بداية كل عام دراسي مع مراعاة مبدأ التدوير الكلي أو الجزئي

-مهام لجنة الترقيات بالقسم العلمي / وحدة مركز اللغات

١.دراسة طلبات الترقيات المقدمة من أعضاء هيئة التدريس بالقسم والتأكد من انطباق شروط الترقية

والتحقق بشكل مبدئي أو أولي من مدى انطباق شروط التقدم للترقية الواردة في النموذج المعد لذلك على أن يقوم بإخطار عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية بنتيجة هذا الفحص في موعد أقصاه ٥ أيام عمل من تاريخ تقديم الطلب، وفي حالة الموافقة يقوم رئيس القسم العلمي في موعد أقصاه ٥ أيام عمل من تاريخ إخطار المتقدم بالنتيجة بإحالة طلب الترقية إلى لجنة الترقية في القسم العلمي

٣. تتولى لجنة الترقية في القسم العلمي خلال ١٠ أيام عمل من تاريخ استلام الطلب من رئيس القسم العلمي النظر في طلب الترقية والتأكد من استيفاء كافة الشروط المطلوبة، وفي حال رفض طلب الترقية يتم إريال الرد مطبوعاً مع بيان مبررات الرفض على عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية من قبل مقرر لجنة الترقية بالقسم العلمي وذلك في موعد أقصاه ٥ أيام عمل من تاريخ عقد اجتماع اللجنة

٤. في حال استيفاء الطلب لشروط الترقية يحال الطلب من قبل لجنة الترقية بالقسم العلمي إلى لجنة الترقية بالكلية، وترفق معه قائمة بالحكمين وفق النموذج المعد لذلك، على أن لا يقل عددهم عن ١٥ محكم مع مراعاة ضوابط ومعايير اختيار الحكمين بحيث لا تتجاوز مدة كافة إجراءات لجنة الترقية بالقسم (البندين ٣ و ٤) ١٥ يوم عمل

٥. تقوم لجنة ترقية الكلية بمراجعة طلب الترقية والتحقق من استيفاء الطلب لاشتراطات الترقية ومن ثم مراسلة الحكمين لتقييم الإنتاج العلمي حسب الخطوات التالية

٥.١. تقوم لجنة الترقية بالكلية بمراجعة طلب الترقية والتحقق من استيفاء الطلب لاشتراطات الترقية خلال مدة أقصاها ١٥ يوم عمل على الأكثر من استلام اللجنة لملف الترقية، وفي حال عدم استيفاء الطلب لاشتراطات الترقية تقوم لجنة الترقية بالكلية بإعادة طلب الترقية مع بيان المبررات عبر النظام إلى لجنة الترقية بالقسم العلمي، وفي حال استيفاء الطلب لجميع الشروط تقوم لجنة الترقية بالكلية خلال ٥ أيام عمل باختيار ٣ محكمين علميين وتقوم مراسلتهم إلكترونياً لأخذ الموافقة على تحكيم الأبحاث العلمية، ويمنح كل محكم مهلة ٥ أيام عمل فقط للرد على الموافقة

ت-لجنة الترقية في الهيئة:

يعتمد مدير عام الهيئة ترشيحات نائب المدير العام للتعليم التطبيقي والبحوث عدد خمسة أعضاء هيئة تدريس من كليات الهيئة المختلفة ومركز اللغات لا تقل درجاتهم العلمية عن درجة أستاذ دكتور لعضوية لجنة الترقية بالهيئة على أن تكون برئاسة الأقدم في الدرجة العلمية، ويصدر المدير العام قراراً بتشكيلها خلال شهر بحد أقصى من بداية كل عام دراسي مع مراعاة مبدأ التدوير الكلي أو الجزئي

-مهام لجنة الترقية في الهيئة:

١. مراجعة توصيات لجان الترقية بالكليات والتأكد من استيفاء الشروط والإجراءات اللازمة للترقية وسلامتها

٢. رفع توصياتها الى مدير عام الهيئة لاعتمادها واستكمال الإجراءات اللازمة لإصدار قرارات الترقية

ث-اللجنة المركزية لاعتماد الإنتاج العلمي لأغراض الترقية ومهامها:

تشكيل اللجنة: يعتمد مدير عام الهيئة ترشيحات نائب المدير العام للتعليم التطبيقي والبحوث عدد خمسة أعضاء هيئة تدريس من كليات الهيئة المختلفة ومركز اللغات لا تقل درجاتهم العلمية عن درجة أستاذ دكتور لعضوية اللجنة المركزية لاعتماد الإنتاج العلمي لأغراض الترقية وتكون الرئاسة للأقدم في الدرجة العلمية، ويصدر المدير العام قراراً بتشكيلها خلال شهر بحد أقصى من بداية كل عام دراسي، مع مراعاة مبدأ التدوير الجزئي

-مهام واختصاصات اللجنة المركزية لاعتماد الإنتاج العلمي لأغراض الترقية

تكون مهام واختصاصات اللجنة وفقاً لما ورد في قرار اللجنة المركزية لاعتماد الإنتاج العلمي لأغراض الترقية وذلك فيما يختص بالمجلات العلمية المحكمة المعتمدة لنشر البحث العلمي والمنظمات المرموقة المعتمدة المانحة لشهادات براءة الاختراع، وضوابطهما وأي تعديلات مستقبلية لهما

ثالثاً: إجراءات الترقية:

١. يقوم عضو هيئة التدريس الراغب بالتقدم للترقية باستيفاء البيانات إلكترونياً في نموذج الطلب المعتمد لذلك وفقاً لإجراءات المقررة بهذا الشأن، وإرساله عبر النظام إلى رئيس القسم العلمي وذلك خلال العام الدراسي بالفصل الدراسي الأول أو الثاني ولا يسمح بالتقدم للترقية في الفصل الصيفي

٢. يقوم رئيس القسم العلمي بفحص الطلب

٥,٥,١. في حال اعتماد التوصية برفض الترقية يخطر رئيس لجنة الترقيات بالكلية عضو هيئة التدريس عبر النظام بقرار اللجنة عن طريق رئيس القسم العلمي في موعد أقصاه ٣ أيام عمل من تاريخ محضر اجتماع اللجنة. ٥,٥,٢. في حال اعتماد التوصية باعتماد الترقية تقوم لجنة الترقيات بالكلية بتسجيل توصياتها في النموذج المعد لذلك ويحال الطلب إلى رئيس لجنة الترقيات بالهيئة في موعد أقصاه ٣ أيام عمل من تاريخ محضر اجتماع اللجنة ٥,٦. تقوم لجنة الترقيات بالهيئة بدراسة طلب الترقية والنظر في التوصيات المرفوعة عبر لجنة الترقيات بالكلية واتخاذ التوصيات النهائية بشأن طلب الترقية في موعد أقصاه ٢٢ يوم عمل من تاريخ استلام الطلب، ويكون الإجراء كالتالي ٥,٦,١. في حال الرفض تخطر لجنة الترقيات بالهيئة لجنة الترقيات بالكلية بالقرار ومبرراته عبر النظام والتي بدورها تخطر عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية بواسطة رئيس القسم عبر النظام ٥,٦,٢. في حال وجود ملاحظات حول الطلب يخطر رئيس لجنة الترقيات بالهيئة رئيس لجنة الترقيات بالكلية عبر النظام بقرار اللجنة في موعد أقصاه ١٠ أيام عمل. ويقوم رئيس لجنة الترقيات بالكلية بإخطار لجنة الترقيات بالقسم العلمي عبر النظام لمعالجة الملاحظات في موعد أقصاه ٢٢ يوم عمل من تاريخ الاخطار ٥,٦,٣. في حال موافقة لجنة الترقيات في الهيئة على الطلب تقوم بتسجيل توصياتها في النموذج المعد لذلك. ويخطر رئيس لجنة الترقيات بالهيئة عضو هيئة التدريس بقرار اللجنة عن طريق رئيس لجنة الترقيات بالكلية عبر النظام. ويحال الطلب لنائب المدير العام للتعليم التطبيقي والبحوث والذي يحليه بدوره إلى مدير عام الهيئة لإصدار قرار الترقية وذلك إذا كانت الدرجة المرقى إليها لا تتعدى درجة "محاضر" ٥,٦,٤. وفي حال موافقة لجنة الترقيات في الهيئة على الطلب إذا كانت الترقية إلى درجتي "أستاذ مشارك" أو "أستاذ" تقوم بتسجيل توصياتها في النموذج المعد لذلك. ويحال الطلب لنائب المدير العام للتعليم التطبيقي والبحوث والذي يحيله بدوره إلى مدير عام الهيئة ويقوم مدير عام الهيئة بعرض ملف طلب الترقية على مجلس إدارة الهيئة لاعتماد طلب

على التحكيم من عدمه

٥,٢. يقوم رئيس اللجنة بإرسال جميع الأبحاث العلمية إلكترونياً لمن أبدى موافقته من المحكمين لتحكيم الأبحاث العلمية. ويكون تقييم البحث وفقاً لمقياس يتدرج من واحد إلى خمسة على النحو التالي

(١) ضعيف (٢) مقبول (٣) جيد (٤) جيد جداً (٥) ممتاز
ويمنح مهلة ٢٢ يوم عمل من تاريخ إرسال الأبحاث العلمية للرد بنتائج التحكيم باستخدام النموذج المعد لذلك. ويجوز للمحكم طلب التمديد لخمس أيام عمل كحد أقصى إضافة إلى الفترة المسموحة بشرط مخاطبة رئيس لجنة الترقيات بالكلية إلكترونياً بهذا الطلب قبل نهاية فترة التحكيم وهي ٢٢ يوم عمل. وفي حالة تأخر المحكمين في الرد لفترة تزيد عن الفترة المسموح بها ترسل الأبحاث العلمية لمحكم بديل

٥,٣. عند ورود الردود من ثلاثة محكمين يقوم رئيس لجنة الترقيات بالكلية بإرسال ردود المحكمين خلال مده أقصاها ٥ أيام عمل للجنة الترقيات بالقسم العلمي وتعتبر نتائج المحكمين حال ورودها للجنة الترقيات بالكلية نهائية ويمنع استقبال أي تعديل للنتائج ٥,٤. تقوم لجنة ترقيات القسم بتفريغ نتائج تحكيم الأبحاث العلمية المقدمة للترقية الواردة من لجنة الترقيات بالكلية خلال مدة أقصاها ١٠ أيام عمل من استلام نتائج التحكيم وذلك باستخدام النموذج المعد لذلك. ويعتبر أي بحث علمي قد حقق الحد الأدنى اللازم لاجتياز التحكيم عند استيفائه لكل مما يلي

٥,٤,١. أن لا يقل متوسط التقدير عن (٣) درجات "جيد"

٥,٤,٢. أن لا يحصل على تقدير مقبول من أكثر من محكم

٥,٤,٣. أن لا يحصل على تقدير ضعيف من أي من المحكمين

٥,٥. تقوم لجنة الترقيات بالقسم العلمي خلال مدة أقصاها ٣ أيام عمل من تاريخ محضر اجتماع تفريغ النتائج بإحالة نتائج تحكيم الأبحاث باستخدام النموذج المعد لذلك مع إرفاق المستندات المؤيدة لتوصية اللجنة - بالموافقة أو الرفض- مشفوعة بالأسباب عبر النظام إلى رئيس لجنة الترقيات بالكلية. وتقوم لجنة الترقيات بالكلية بمراجعة توصية لجنة الترقيات بالقسم العلمي خلال مدة أقصاها ١٥ يوم عمل ويكون الإجراء كالتالي

خامساً: ضوابط ومعايير اختيار المحكمين العلميين للإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس المتقدمين للترقية:

يتم اختيار المحكمين العلميين وفقاً للمعايير الآتية:

١. ضرورة أن يكون تخصص المحكم متوافقاً مع تخصص عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية
٢. أن يكون المحكمون من مؤسسات أكاديمية أو بحثية معتمدة من خارج دولة الكويت وأن تكون عناوين البريد الإلكتروني لهم على المؤسسات الأكاديمية أو البحثية التي ينتمون لها

٣. مراعاة الدرجة العلمية التي يشغلها المحكم، وتكون في جميع الأحوال الدرجة العلمية للمحكم (مساوية) أو أعلى من الدرجة (العلمية) المطلوب الترقية إليها. ويفضل أن يكون من شاغلي درجة الأستاذية

٤. عدم اختيار محكمين يشاركون في هيئة تحرير المجلات العلمية التي نشر بها المتقدم للترقية أبحاثه، أو يعملون كمستشارين بها، أو سبق له العمل مع المتقدم للترقية

٥. يتم اختيار واعتماد قائمة أسماء المحكمين من قبل لجنة الترقيات بالقسم العلمي، ويراعى أن يكون المحكمون العلميون الذين ترشحهم اللجنة من ثلاث دول مختلفة على الأقل، وعلى أن لا يقل عددهم عن ثلاثة محكمين من أي دولة

٦. يراعى أن لا يزيد عدد المحكمين الذين تختارهم لجنة ترقيات الكلية للتحكيم عن محكمين اثنين من نفس الدولة

٧. التأكد من عدم وجود تعارض مصالح بين المتقدم للترقية والمحكم

سادساً: المستندات ومتطلبات الترقية المطلوبة من عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية

أ- المستندات ومتطلبات الترقية المطلوبة من عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية وتقديمه إلكترونياً:

١. نموذج طلب الترقية المعد لذلك.

٢. السيرة الذاتية للمتقدم للترقية.

٣. قرار التعيين / الترقية بالدرجة العلمية الحالية.

٤. نتائج تقويم الأداء التدريسي والملف التدريسي.

٥. بيان الإنتاج العلمي طبقاً للنموذج المعد لذلك وبنفس التسلسل الوارد بنموذج طلب الترقية

٦. الاقرار التفصيلي بأن الأبحاث المقدمة للترقية غير مشتقة بصورة مباشرة من رسائل الماجستير أو الدكتوراه بتوقيع المتقدم للترقية، وبيان ما إذا كان بعض الأبحاث العلمية المقدمة للترقية تستند على

تطور مادة أو أفكار وردت في الرسائل العلمية، ويلتزم المتقدم للترقية بتقديم تحليل كامل مكتوب للبحث المطور مع طلب الترقية لبيان أصل الفكرة والتطوير الذي أدخل عليها وأوجه الشبه والاختلاف بين البحث المطور ومصدره

٧. صورة من المجلدات الأصلية المنشور بها الأبحاث المقدمة للترقية (غلاف المجلة، وقائمة مجلس تحرير المجلة، والبحث العلمي)، مسوحة ضوئياً ومحولة لنسخ إلكترونية، أو نسخ إلكترونية بصيغة PDF من الأبحاث المقدمة للترقية مأخوذة من الموقع الإلكتروني الرسمي للمجلة المنشور بها الأبحاث المقدمة للترقية، أما الأبحاث المقبولة للنشر فهي تتطلب صورة مسوحة ضوئياً ومحولة لنسخة إلكترونية من الخطاب الأصلي الرسمي بقبول النشر متوجاً بشعار المجلة أو المؤسسة الناشرة، أو خطاب قبول النشر عن طريق البريد الإلكتروني للمجلة أو المؤسسة الناشرة، بالإضافة إلى صورة عن البحث المقبول للنشر، ويراعى في ذلك ترقيم الأبحاث بنفس التسلسل الوارد بنموذج طلب الترقية

٨. قائمة المجلات العلمية للقسم العلمي للمتقدم للترقية المعتمدة من اللجنة المركزية لاعتماد الإنتاج العلمي لأغراض الترقية

٩. شهادات المشاركة في الدورات التدريبية والمهام العلمية في التخصص أو طرق التدريس (عدد ٢ على الأقل)

١٠. الوثائق المتعلقة بالارتباط بسوق العمل وخدمة المجتمع (استشارات - مقالات - تدريسي في دورات - إلقاء محاضرات - أعمال تطوعية) (عدد ٢ على الأقل)

١١. المشاركة في اللجان العلمية أو الفنية على مستوى القسم العلمي أو الكلية أو الهيئة (صفحة الحضور من محاضر اجتماعات مجلس القسم واللجان)، (عدد اثنان على الأقل)

١٢. الاجازات الخاصة بعضو هيئة التدريس من تاريخ آخر درجة علمية ترقى إليها

ب- مستندات توفرها لجنة الترقيات في القسم العلمي:

بالإضافة إلى المستندات ومتطلبات الترقية المطلوبة من عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية المشار إليها سابقاً تقدم لجنة الترقيات بالقسم العلمي إلى لجنة الترقيات بالكلية عبر النظام ما يلي
١. بعد التقييم الأول لطلب الترقية:

سابعاً: القواعد العامة:

١. يجوز التقدم للترقية قبل اكتمال المدة المنصوص عليها في شروط وقواعد الترقية بثلاثة شهور، ولا يتم اعتماد لجنة الترقيات بالهيئة لطلب الترقية إلا بعد اكتمال المدة القانونية المنصوص عليها
٢. يحق للجنة الترقيات المختلفة طلب الاطلاع على النسخ الأصلية من المستندات الورقية التي تم مسحها ضوئياً وتم تحويلها لنسخ الكترونية في طلب الترقية للتأكد من صحتها
٣. أن لا يكون عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية مشاركاً في هيئة تحرير أو يعمل مستشاراً في المجالات العلمية الناشرة لأبحاثه في فترة نشر البحث
٤. إذا توفر لعضو هيئة التدريس المتقدم للترقية عدد من الأبحاث أكثر من العدد المطلوب حسب الدرجة العلمية المطلوب الترقية إليها، فيجوز له التقدم بعدد ٢ من الأبحاث الإضافية كحد أقصى، على أن يتم تحكيم جميع الأبحاث المقدمة ويتم اختيار أفضل نتائج التحكيم للأبحاث المطلوبة للترقية
٥. عند تقديم عضو هيئة التدريس لطلب الترقية، يتم قبول الأبحاث العلمية التي تم نشرها أو قبولها للنشر في الفترة الزمنية ما بين تاريخ تقديم طلب الترقية السابقة وتاريخ صدور قرار الموافقة على ذلك الطلب من لجنة الترقيات بالهيئة
٦. إذا رغب أحد أعضاء لجنة الترقيات بالقسم العلمي أن يتقدم بطلب الترقية فيشترط عليه أن يتقدم بطلب خطي للاستقالة من عضوية اللجنة، على أن يكون تاريخ التقدم للترقية بعد تاريخ صدور قرار إعادة تشكيل اللجنة
٧. يفضل أن يقوم المتقدم للترقية قبل تقديم طلب الترقية بفحص وتقييم نسبة الاقتباس في أبحاثه العلمية المقدمة للترقية من خلال أحد برامج فحص نسبة الاقتباس المتوفرة مجاناً بالهيئة مثل برنامج iThenticate.
٨. يتم عرض ردود لجنة الترقيات بالأقسام العلمية وردود نتائج المحكمين على لجنة الترقيات بالكلية سواءً كانت بالموافقة على الترقية أو الرفض وذلك طبقاً لمواد وأحكام بنود نظام الترقيات
٩. الصفة الأصلية في البحث العلمي للمتقدم للترقية هي أن يكون المتقدم للترقية هو الباحث الأول (First Author)، أما بالنسبة لبراءة الاختراع فتحتسب

- ١.١. قرار تشكيل لجنة الترقيات في القسم العلمي
- ١.٢. محضر اجتماع لجنة الترقيات بالقسم العلمي المتضمن الموافقة على طلب الترقية وإرسال الطلب إلى لجنة الترقيات بالكلية لمراسلة المحكمين مديلاً بتوقيع رئيس ومقرر اللجنة ومرفق معه
- ٣.١. قائمة بأسماء المحكمين العلميين وفقاً للنموذج المعد لذلك مديلاً بتوقيع أعضاء لجنة الترقيات بالقسم
٢. بعد ورود نتائج التحكيم من لجنة الترقيات بالكلية
- ٢.١. نماذج تحكيم البحث العلمي الواردة من المحكمين والحالة إلى لجنة ترقيات القسم من قبل رئيس لجنة الترقيات بالكلية
- ٢.٢. نموذج جميع نتائج المحكمين.
- ٢.٣. محضر اجتماع لجنة الترقيات بالقسم العلمي المتضمن التوصية بترقية عضو هيئة التدريس من عدمه
- ٢.٤. توقيع نموذج نتائج طلب الترقية من قبل أعضاء لجنة الترقيات بالقسم العلمي
- ج- مستندات توفرها لجنة الترقيات في الكلية:**
- بالإضافة إلى المستندات ومتطلبات الترقية المطلوبة من عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية ومن لجنة الترقيات بالقسم العلمي المشار إليهم سابقاً تقدم لجنة الترقيات بالكلية إلى لجنة الترقيات بالهيئة عبر النظام ما يلي
١. قرار تشكيل لجنة الترقيات في الكلية.
٢. محضر اجتماع لجنة الترقيات بالكلية المتضمن الموافقة على إرسال الإنتاج العلمي لصاحب العلاقة إلى المحكمين العلميين مديلاً بتوقيع رئيس ومقرر اللجنة المتضمن التوصية بترقية المتقدم للترقية
٣. نماذج تقرير محكم علمي.
٤. محضر اجتماع لجنة الترقيات بالكلية مديلاً بتوقيع رئيس ومقرر اللجنة المتضمن التوصية بقبول الترقية من عدمه
٥. توقيع نموذج نتائج طلب الترقية من قبل أعضاء لجنة الترقيات بالكلية
- ح- مستندات توفرها لجنة الترقيات بالهيئة:**
١. توقيع نموذج نتائج طلب الترقية من قبل أعضاء لجنة الترقيات (الهيئة)
٢. محضر اجتماع لجنة الترقيات بالهيئة مديلاً بتوقيع رئيس ومقرر اللجنة المتضمن التوصية بقبول الترقية من عدمه

للقسم وفق تخصصاته المختلفة على أن يتم تحديثها والإضافة إليها سنوياً

١٧. لا يحق لعضو هيئة التدريس سحب طلب الترقية بعد إرسال الأبحاث العلمية للتحكيم
١٨. لا يجوز استبدال أي محكم بعد إرسال الأبحاث العلمية له للتحكيم. مع مراعاة ما ورد في المادة

(ثالثاً: إجراءات الترقية)

١٩. لا يحق لأعضاء هيئة التدريس من شاغلي الوظائف الإشرافية في الهيئة المشاركة في عضوية لجان الترقيات على مستوى القسم العلمي أو الكلية أو الهيئة

٢٠. في حال قيام أحد المحكمين بإرسال تقييمين مختلفين لنفس الأبحاث العلمية يتم إلغاء نتائج حكمه واستبعاده من التحكيم مستقبلاً. واستبداله بمحكم جديد

٢١. يجوز لعضو هيئة التدريس المشاركة في أكثر من لجنة من لجان الترقيات سواء كانت على مستوى الأقسام العلمية أو الكليات شريطة ألا يؤدي ذلك لتقييمه نفس طلب الترقية أكثر من مرة في مستويين مختلفين من لجان الترقيات

٢٢. في حال اكتشفت أي لجنة من لجان الترقيات من تلقاء نفسها أو من خلال رد أحد المحكمين لأبحاث الترقية أو بأي وسيلة أخرى. وجود زيف أو سرقة علمية جاز لها مخاطبة مدير عام الهيئة لاتخاذ الإجراءات اللازمة بصد ذلك، وعلى مدير عام الهيئة أو من ينوب عنه أو من يفوضه خلال شهر من تاريخ رفع الأمر إليه أن يقدم تقريراً مفصلاً للوزير عن الإجراءات المقررة قانونياً

٢٣. يتم تخفيض النصاب التدريسي لعضو هيئة التدريس المشارك في عضوية لجان ترقيات الكلية أو الهيئة أو اللجنة المركزية لاعتماد الإنتاج العلمي لأغراض الترقية بمعدل ٣ ساعات تدريسية بحيث يكون النصاب التدريسي لهم من ٣-٦ ساعات

٢٤. يحق للجان الترقيات في القسم أو الكلية أو الهيئة تقديم اقتراح بتعديل أي من النماذج والمدد الزمنية للإجراءات فقط ذات الصلة بلائحة الترقيات شريطة أن يتم عرضها على لجنة الشئون العلمية في قطاع التعليم التطبيقي والبحوث ورفعها لاعتمادها من مدير عام الهيئة أو من ينوب عنه أو من يفوضه لاعتمادها وتحديد موعد بدء العمل بها. وبما لا يتعارض مع ما نصت عليه اللائحة

المشاركة بمثابة مساهمة أصلية لكل المشاركين فيها ولا تخضع براءة الاختراع للتحكيم

١٠. صفة الباحث المشارك في البحث العلمي للمتقدم للترقية. أن يكون المتقدم للترقية باحث ثاني أو ثالث أو رابع فقط

١١. يجوز لعضو هيئة التدريس الذي سبق أن تقدم بطلب ترقية ولم تتم الموافقة عليه أن يتقدم بذات الأبحاث العلمية المجتازة والمستوفية للشروط دون الحاجة إلى إعادة حكمها مرة أخرى. شريطة أن يستكمل المتقدم العدد المطلوب للترقية من الأبحاث العلمية وعلى أن يتم حكم الأبحاث الجديدة وفقاً للإجراءات المتبعة في نظام الترقيات. ١٢. يتم تحديد تاريخ سريان الأثرين المادي والمعنوي لترقية عضو هيئة التدريس اعتباراً من تاريخ موافقة لجنة الترقيات بالهيئة. حال اعتماد هذه الموافقة من رئيس مجلس إدارة الهيئة أو من مدير عام الهيئة بحسب الدرجة العلمية المرقى لها

١٣. يجب حكم البحث المشترك عند التقدم به للترقية حتى وإن تم حكمه سلفاً في ترقية أحد أعضاء هيئة التدريس من المشاركين في البحث مع مراعاة الشروط الواردة في ضوابط ومعايير اختيار المحكمين العلميين

١٤. تحتسب ضمن سنوات العمل الفعلية اللازمة للترقية مدة الإعارة والانتداب الكلي خارج الهيئة محلياً أو دولياً كالعامل في وظائف بالجامعات، أو المؤسسات أو مراكز البحث أو المنظمات العالمية أو الهيئات التعليمية المناظرة أو في وزارة التعليم العالي وكذلك مدد الإجازات الوجوبية وإجازة التفرغ العلمي. مع مراعاة معايير وقواعد وشروط الترقية

١٥. يعتد بخطاب قبول النشر لمدة عام بحد أقصى من تاريخ الخطاب عند تقديم طلب الترقية في حال لم يكن تاريخ النشر محدد في الخطاب. وفي حال كان تاريخ النشر محدد في الخطاب فيشترط تقديم طلب الترقية قبل حلول التاريخ المحدد للنشر المذكور في الخطاب. وفي حال انقضاء أي الأمدين السابقين يتوجب على المتقدم للترقية تقديم صورة من المجلد الأصلي للبحث (غلاف المجلد. وقائمة مجلس تحرير المجلد. والبحث العلمي) مسوحة ضوئياً وتحويله لنسخة الكترونية. أو النسخة الالكترونية بصيغة PDF المأخوذة من الموقع الرسمي للمجلة العلمية وحسب الضوابط التي ذكرت في اللائحة

١٦. يفضل أن تعمل لجنة الترقيات بالقسم العلمي على إنشاء قاعدة بيانات خاصة بالمحكمين العلميين

٢٥. يحق للمتقدم متابعة حالة طلب ترقيته، من خلال نظام الكتروني يتيح ذلك

٢٦. تستكمل اللجان أعمالها وإجراءاتها ومدها وفق اللوائح المنظمة لعمل اللجان مع مراعاة الإجازات الرسمية والقرارات ذات الصلة الصادرة من جهات الدولة الرسمية

رابعاً: البرمجة الزمنية لإجراءات ترقية أعضاء هيئة التدريس:

٢	الإجراء الرئيسي	الإجراءات التفصيلية	الجهة المسؤولة	المدة المتوقعة
١	تقديم طلب الترقية	• تعبئة المتقدم لبيانات طلب الترقية الخاص بعضو هيئة التدريس. • توفير المستندات المطلوبة.	عضو هيئة التدريس المتقدم للترقية.	خلال الفصل الدراسي الأول أو الثاني.
٢	التأكد من استيفاء البيانات وتوافر المستندات وانطباق شروط التقدم بطلب الترقية ثم إحالة الطلب الى لجنة الترقّيات بالقسم.	•مراجعة بيانات الطلب. •التأكد من توافر المستندات. •التأكد من انطباق شروط التقدم بطلب الترقية. •إحالة طلب الترقية إلى لجنة الترقّيات بالقسم	رئيس القسم العلمي.	١٠ أيام عمل من تاريخ تقديم الطلب.
٣	العرض على لجنة الترقّيات بالقسم العلمي ثم إحالتها الى لجنة الترقّيات بالكلية.	•دراسة الطلب واستيفاء البيانات الخاصة به. •ترشيح واعتماد أسماء المحكمين العلميين. •إحالة طلب الترقية إلى لجنة الترقّيات بالكلية.	رئيس وأعضاء لجنة الترقّيات بالقسم العلمي.	١٥ يوم عمل من تاريخ استلام الطلب من رئيس القسم العلمي.
٤	العرض على لجنة الترقّيات بالكلية ومراسلة المحكمين.	•العرض على لجنة الترقّيات بالكلية. •مراسلة المحكمين لأخذ الموافقة على التحكيم. •مراسلة المحكمين لإجراء عملية التحكيم.	رئيس وأعضاء لجنة الترقّيات بالكلية.	٢٥ يوم عمل من استلام اللجنة لملف الترقية من لجنة الترقّيات بالقسم العلمي.
٥	إجراء عملية التحكيم.	•تحكيم الأبحاث.	المحكمون العلميون	٢٢ يوم عمل + ٥ أيام عمل تمديد

٢	الإجراء الرئيسي	الإجراءات التفصيلية	الجهة المسؤولة	المدة المتوقعة
٦	تلقي ردود المحكمين	•تلقي ردود المحكمين. •إحالة ردود المحكمين الثلاثة إلى لجنة الترقّيات بالقسم العلمي.	رئيس وأعضاء لجنة الترقّيات بالكلية.	٥ أيام عمل بعد ورود نتائج آخر محكم.
٧	عرض ردود المحكمين على لجنة الترقّيات بالقسم العلمي	•تلقي نتائج ردود المحكمين ورصدها وجميعها في النموذج المعد لذلك والتوصية بالقرار وإحالتها إلى لجنة الترقّيات بالكلية.	رئيس وأعضاء لجنة الترقّيات بالقسم العلمي	١٣ يوم عمل
٨	العرض على لجنة الترقّيات بالكلية	•دراسة ملف الترقية وتوصيات لجنة الترقّيات بالقسم العملي وتسجيل توصياتها •إحالة ملف الترقية إلى لجنة الترقّيات بالهيئة	رئيس وأعضاء لجنة الترقّيات بالكلية	١٨ يوم عمل من تاريخ استلام توصيات لجنة الترقّيات بالقسم العلمي
٩	العرض على لجنة الترقّيات بالهيئة	•دراسة الطلب وتوصيات لجنة الترقّيات بالكلية وتسجيل توصياتها. •إحالة ملف الترقية إلى مدير عام الهيئة.	رئيس وأعضاء لجنة الترقّيات بالهيئة	خلال ٢٢ يوم عمل من استلام ملف الترقية
١٠	العرض على مدير عام الهيئة أو مجلس الهيئة بواسطة المدير العام	اصدار قرار الترقية أو العرض على مجلس الإدارة حسب درجة الترقية.	•المدير العام من درجة (مدرس -محاضر). •مجلس الإدارة. •من درجة (أستاذ مشارك- أستاذ دكتور)	

قسم تكنولوجيا هندسة السيارات والبحرية ودوره في تأهيل مخرجاته لمتطلبات سوق العمل الحديث

إعداد: د. جاسم العازمي
- عضو هيئة التدريس
- كلية الدراسات التكنولوجية

تسعى الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ومنذ إنشائها إلى خلق علاقة مستدامة مع جهات سوق العمل المختلفة الحكومية والخاصة ، إيماناً منها بدورها الكبير في تطوير العملية التعليمية من خلال التواصل المستمر لمعرفة احتياجات السوق والعمل على سدها بمخرجات ماهرة تتمتع بقدر عالٍ من القدرات المعرفية والحرفية .

ونتيجةً لتلك العلاقة العميقة والدائمة التي تربط الكليات التطبيقية والمعاهد التدريبية بجهات سوق العمل ، استطاعت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الحصول على العديد من الاعتمادات الأكاديمية لمعظم برامجها وتخصصاتها التي تقدمها من خلال كلياتها ومعاهدها ، ومن الكليات المتميزة والتي اجتازت متطلبات الاعتماد الأكاديمي لـ ١٥ برنامج أكاديمي بفضل جهود عمادة الكلية ممثلةً بعميد الكلية د. محمد الحيان والعميد المساعد أ.د. علي العجمي وكافة أعضاء لجنة الاعتماد الأكاديمي على رأسهم رئيس اللجنة د. جاسم العازمي هي كلية الدراسات التكنولوجية.

فقد حرصت عمادة الكلية على الالتقاء والاجتماع بجهات سوق العمل بشكل دوري ودعوتها لزيارة الكلية والتجول في مرافقها كالورش والقاعات والاطلاع على ما تقدمه من تكنولوجيا حديثة تتواءم ومتطلبات تلك الجهات وحاجتها ، ومن الأقسام المميزة التي حصلت على الاعتماد الأكاديمي

من أول تقديم هو قسم تكنولوجيا هندسة السيارات والبحرية بجهود أعضاء القسم العلمي كافة ورئيس القسم أ.د. جلال الصراف وبفضل العلاقة القوية بجهات سوق العمل التي ساهمت من خلال اجتماعاتها مع القسم في تطوير وتحديث برامجها ومناهجه وتدريب الطلبة ميدانياً بهدف صقل مهاراتهم وإعدادهم للانخراط ببيئة العمل الحقيقية والتأكد من قدرتهم على مواجهة أي تحديات أو صعوبات وتخطيها بكل سلاسة ويسر.

ولا يمكن إغفال أثر اللقاءات الدورية والاجتماعات التي يتم تنظيمها داخل الكلية مع ممثلي جهات سوق العمل الحكومية والخاصة على توطيد العلاقة بين الجهتين والتي من خلالها يقوم أعضاء القسم العلمي ولجنة الاعتماد الأكاديمي لقسم تكنولوجيا هندسة السيارات والبحرية بعرض برامج شعبة السيارات وشعبة البحرية والمواد العلمية التي يتم تدريسها ، وعمل استبيان لقياس أداء الطلبة الخريجين العاملين في تلك الجهات ومدى مواكبتهم للتغيرات المستمرة في مجال صناعة السيارات والوقوف على أوجه النقص والخلل في مناهج التعليم التكنولوجي ليتم حلها ، بالإضافة إلى دعوة أولئك الطلبة لحضور الاجتماعات والاستماع لأرائهم ومناقشة الأمور الهامة التي من شأنها تطوير العملية التعليمية في القسم ، بحضور ممثلي القطاع الحكومي مثل وزارة الدفاع ووزارة الداخلية والإدارة العامة للجمارك وشركة نفط الكويت ، ووزارة الكهرباء والماء والطاقة المتجددة ، وممثلي القطاع الخاص مثل شركات السيارات كشركة مصطفى كرم وحضر عنها م. مجدي لوقا وشركة الغانم بي أم دبيلو مثلها م. أمجد ناجي وشركة ناصر محمد السابر بحضور كلاً من م. إبراهيم الفوزان وم. محمد حسين وم. مهند عدنان وم. نهاد الحاج.

ولطبيعة الدراسة في القسم ، فإن أكثر القطاعات التي يتم التعاون معها في مجال تدريب الطلبة ميدانياً هو قطاع السيارات الذي يأخذ على عاتقه مشكوراً مهمة تدريبهم داخل الكراجات التابعة له تحت إشراف أشخاص متخصصين حسب الخطة التدريبية في كل فصل دراسي ، ونتيجة للعلاقة الوثيقة بين القسم وقطاع السيارات عامةً وشركة السابر خاصةً ، فقد تم دعوة القسم مثلاً عن الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بحفل مرور ٧٠ عاماً على تأسيس شركة تويوتا السابر بحضور د. جاسم العازمي ود. بشار الزوير ، الأمر الذي يعكس مدى الترابط والتعاون الواضح ما بين كلية الدراسات التكنولوجية وسوق العمل الصناعي.



م. مجدي لوقا ممثلاً عن شركة مصطفى كرم و د.
جاسم العازمي في مقر الشركة



م. أمجد ناجي ممثلاً عن شركة بي أم دبليو الغانم و
د. جاسم العازمي في مقر الشركة



أ.د جلال الصراف رئيس قسم تكنولوجيا هندسة
السيارات والبحرية و د جاسم العازمي و د. بشار الزوير
ممثلين عن كلية الدراسات التكنولوجية و م. نهاد
الحاج و م. محمد حسين م. إبراهيم الفوزان ممثلين عن
شركة الساير في المقر الرئيسي للشركة بالمنطقة
الحرة



م. نهاد الحاج علي، م. مهند عندنا، د. جاسم
العاظمي، م. محمد حسين، م. إبراهيم الفوزان، أ.د جلال
الصراف، د. بشار الزوير



د. بشار الزوير، د. جاسم العازمي خلال حفل مرور
٧٠ عاماً على تأسيس شركة تويوتا السابر .

أفهم نفسك

وأفهم الآخرين

حسن الجوني

يمنحك هذا الكتاب القدرة على
تحليل السلوك وفلسفته بشكل
منطقي وطريقة علمية تجعلك قادراً
على توقع ردات فعل الآخرين وأبعاد
تصرفاتهم فتكون وبكل ثقة قادراً
على التأثير في الآخرين ومن ثم
إقناعهم



إعداد: تهاني مهدي

في التعامل مع غيرنا ، لذلك يجب علينا أن ندرك أننا مختلفون في فهمنا للأشياء ونظرتنا لها . لأن الناس شخصياتهم مختلفة ، فما ينفع مع شخص ما ليس بالضرورة أن ينفع شخص آخر ، وذلك لأن كل شخص بحاجة إلى دليل خاص به يقنعه . كل إنسان لديه قناعات خاصة تختلف كل شخصية عن الأخرى حسب البيئة التي ينتمي إليها وحسب تكوينه التربوي والتعليمي والثقافي قبل أن نفهم الآخرين ، يجب أن نفهم نفسك ، هذا ليس بالأمر البسيط فما عليك سوى التعلم ، لأن التعلم يؤدي إلى الفهم والذي يقود بدوره إلى الوعي الصحيح ، والوعي الجيد للأمور يقود إلى الإدراك ، وهذا الإدراك يعتبر من أعلى مستويات العيش الإنساني

فقم بتغيير صفاتك واكتشف قدراتك ونم مهاراتك بفهم أساليبك العقلية ، فمن المعروف أن لكل إنسان شخصيته التي يتميز بها عن غيره ، وشخصية الإنسان هي عبارة عن تفاعل بعض العوامل الوراثية والبيئية وبغض النظر عن البيئة التي يتواجد بها ، والتي تؤثر على شخصيته ، كما أن تفاعل الإنسان مع مجتمعه يحدد إلى درجة كبيرة أسلوب الشخص في المجتمع ، هذه العوامل تجعل الإنسان متفرد في سلوكياته ، احتياجاته ، ومعتقداته

عندما أرى شيئاً معيناً ليس بالضرورة أن يتفق معي كل الذين أعرفهم ، لذلك فإن كل إنسان له الحق في الاختلاف معنا ، لأننا كبشر نختلف في مستوى ذكائنا ، ودرجة تعلمنا واعتقادنا وتجاربنا الاجتماعية والخلفية الفكرية ، كل هذا يحدد طريقنا

فهم الذات وذلك بثلاث مراحل :

أولاً: الفهم وهو خاصة بالعقل ، حيث بالعقل نستطيع أن نفهم كيف ركبنا الأحداث وكيف قبلناها ، وكيف حللنا تأثيرات الحياة وانعكاساتها ، وأن كل ما نراه حولنا عبارة عن فكرة معكوسة واقعياً

ثانياً: الوعي وهو خاص بالقلب ، وهذا الوعي الذي يأتي بعد أن تفهم مجريات الأمور ، حيث يعي الإنسان رسالته في هذه الدنيا ، وطريقة حياته .

ثالثاً: الإدراك وهو مسألة روحية ، فالروح تدرك ما حولها ، وهي فقط التي تفهم أي شيء يدخل عليها من أي أبعاد أو زمان أو مكان ، إن الروح تدرك أن الحل واحد وإن تنوعت أشكاله ومعطياته

إن النفس البشرية عبارة عن منظومة معقدة للغاية من المشاعر والأحاسيس والأفكار ، ومنذ الأزل سعى البشر على اختلاف ثقافتهم ومستواهم التعليمي على فهم الآخر ، وتحليل ما يشعر به ، نظراً لما لهذا الأمر من أثر إيجابي في بناء العلاقات الإنسانية وتوطيد أواصر الصداقة والتلاحم بينها إن الكثير من الناس لا يفهمون أنفسهم فكيف بهم أن يفهمون غيرهم إذاً كيف نستطيع أن تفهم واقع نفسك ! إن الكثير من المشاكل التي تحدث حولنا وسببها الرئيسي هو عدم فهم الناس بشكل صحيح ، لأنه من المستحيل التعامل مع الناس بطريقة سيئة وخاطئة ، لذا يحدث نفور واضح سواء منا أو منهم ، ومن أهم أسباب الفهم الخاطئ للناس ، والثقة المتزعزعة بالنفس ، وهو عندما أعتقد أن عيوبي كثيرة ، وأنظر إلى غيري على أنه كامل ، ليس به أي عيب ! لذا هذا الشخص لا يشعر بالثقة عندما يتواجد مع الناس ، ولو فهم هذا الشخص نفسه ، وأن به بعض العيوب ، لاستطاع أن يفهم غيره من الناس ، وأن يشعر بالثقة في نفسه في وجود أي شخص آخر

لهذا إذا كنت تفهم نفسك جيداً ، فإنك لن تجد صعوبة في التفاعل مع هذا الأمر بإيجابية وحكمة ، ولكن إذا كنت قاصر في فهم نفسك فسوف يتطور أي موقف إلى الأسوأ ، لذا يجب أن نفهم أنفسنا جيداً ، فهي التي تتواصل مع الآخرين ، فمن غير الممكن أن أحاول فهم الآخرين ، في حين أنني لا أفهم نفسي !

قال فلورنس ليتور : « وما إن تفهم كيف تظهر أفضل ما عندك ، ستري الآخرين من حولك بشكل أفضل كذلك »

وعندما نعرف من نحن ولماذا نتصرف به ، نستطيع أن نبدأ في فهم أنفسنا من الداخل ، وتطوير شخصياتنا وتعلم كيفية التعامل مع الآخرين فمن ينظر للاختلاف في أسلوب ما ؟ سيجد من العبث التحدث إلى شخص ينظر للتشابه والعكس صحيح ، لهذا فلا بد أن نحرص على استقراء من نقابله بسرعة حتى نستطيع أن نتطرق من تفضيلاته وتصل به إلى ما تريد بشكل متدرج ، فعندما تجد أمامك شخص من يفضلون أسلوب الاختلاف ، فإن عليك أن تتوجه لنقاط الاختلاف وتركز عليها وإذا عارضك (ليختلف معك) فلا تظهر جواباً ، بل عارضه بهدوء فهذا يوافق أسلوبه ، فمجرد اختلافك يشعره بالراحة أما موافقتك الفورية فقد تزعجه لبحث عن نقاط اختلاف أخرى ، فتتسع الفجوة وتشعر معها بأنه يحاول الدخول في جدل عقيم ، وبعد أن تصل بالشخص إلى نقطة توافق ، تجده خالها قد شعر بأن النقاش مثمر وقليل من نقاط الاختلاف ، انطلق معه إلى ما تريد سواء كان مختلفاً أو متشابهاً فهو قد تقبلتك ولن يشعر بالفرق كثيراً

وإن كنت في نقاش مع شخص يشبهك فعليك أن تبدأ من خلال نقاط التشابه وتركز على ذلك ، ثم إذا شعرت بأنه بدأ بالتوافق معك ابدأ بعرض نقاط مختلفة بشكل متدرج





فإن التدرج في التوجه إلى الأسلوب الذي تريده هو أساس التعامل ضمن الأساليب العقلية . أما محاولة جر الآخرين لما تريد منذ البداية فلن يجدي نفعاً

إن تتبع سلوك الفرد يشير بشكل واضح إلى الأسلوب المفضل بالنسبة إليه . ومجرد مراجعة بعض الأنشطة التي يقوم بها ستلاحظ التشابه أو الاختلاف في سلوكياته

بهذا الأسلوب يؤثر بشكل كبير في العلاقات الشخصية . حيث أنه أسلوب علاقة ما بين الفرد وبين كل ما حوله فهو يربط الأمور جميعها إما من ناحية التغيير أو الثبات . ولا يمكن بأي حال أن نطالب بالتخلص من أسلوب المتشائم فهو أسلوب مهم وضروري . إلا أننا ندعو إلى الحد منه وتخفيف دوره في حياتنا ليصبح لجاماً يحد من اندفاعنا ويضبط توجهنا حتى لا نرتطم بالعقبات والحواجز ونحن لا ندركها ولم نلاحظ وجودها . وفي نفس الوقت فإننا نأمل أن نرفع من معدل أسلوب التفاؤل والعمل من خلاله والتوجه نحوه بحيث يصبح لدى الشخص توازن جيد يمكنه من أن يجعل الأسلوب المتفائل قائداً لمسيرته والأسلوب المتشائم مراقباً لهذا التفاؤل ولا يعمل إلا عند ملاحظة جوانب الخطر أو توقع الأسوأ . إن من يتمكن من عمل ذلك يمكنه أن يحقق طموحاته وأن يطرز حياته بمزيد من الإنجازات مع تخفيف الخسائر ووصولها لأدنى مستوى

في كل موقف نعتقد أن جميع المؤثرات واضحة ولكن ما يدور في العقل أعمق من أن ندركه فهناك خبرات متراكمة قد لا نعي وجودها . ولكن أثرها لا بد من أن يرتسم في الموقف وهنا أساليب رسمت فلسفتنا في الحياة وكانت أشبه ما تكون باللوحيات الإرشادية على الطرقات التي توجهنا رغم أننا لا نعيها لوجودها كثيراً عندما تكون منفصلاً عن الأحداث فإنك قد لا تشعر بالارتباط بما تفكر فيه . بل تشعر بفجوة كبيرة بين ما تفكر فيه وبين واقعك الذي تعيشه . فلو فكرت في مواقف حزينة (سابقة) فليس بالضرورة أن تشعر بالحزن . بل إنك قد تكون مسروراً بتذكرها . وكذلك لو كنت في حال حزين فإنك قد تتذكر أحداث سعيدة دون أن تؤثر بك . بل يبقى حالك كما هو

ويحدث هذا لأنك عندما تفكر بأسلوب الانفصال تكون بعيداً عن الموقف فتراه أمامك وتشاهد صورتك داخل الموقف وكأنك تشاهد برنامجاً كنت قد مررت به فيما سبق . إنك تشاهد صورتك داخل الموقف بالكامل . وهذا يدل على انفصالك عن الموقف في تلك اللحظة وأنت لم تعد مرتبطاً به

إن القدرة على الاتصال بالأفكار ومعايشتها سواء كانت أحداث ماضية أو تخيلات تعطي الأسلوب المتصل زاويتين متفاوتتين إحداها مظلمة والأخرى مضيئة

يتميز هذا الأسلوب بأنه يعطي طريقة تخيل فريدة وميزة تساعد الفرد على تجسيد الخيال إلى واقع والعمل على ذلك بكل دقة واحتراف . لأنه يستطيع أن يرى ما يريد تماماً . ليحدد الخطوات اللازمة تنفيذها والصعوبات التي تعيق الوصول إلى تلك الخطوات عندما يفكر في المسألة تخيلياً

وفي النهاية إن ما نريده هو الوصول إلى شخصية مرنة قادرة على التنقل بين كافة الأساليب العقلية والتدرب على استخدام الأسلوب الأنسب . فلا تميل لأسلوب بشكل يزعجك أو يزعج من حولك . وتود أن تكون متوسطاً بين الأساليب بحيث لا تميل إلى أسلوب المتفتح فتكشف كل أسرارك . ولا تتجه نحو الانغلاق فيمل منك من حولك وينزعجوا من صمتك.. فنحن لا نريد الخروج من مشكلة والدخول في مشكلة أخرى وقد علمنا بأن التطرف في استخدام أي من الأساليب العقلية يؤدي لحداث المشكلات . شاركهم الحديث وكأنك تعرفهم منذ زمن . ابحث عما يحقق لك المتعة والفائدة . ويمكنك من اتخاذ قراراتك دون تردد وحيرة خذ وقتك .. وراجع تلك الأحداث والمواقف التي أخفقت بها .. وحدد مكن الخلل .. وإبدأ التغيير. أفهم نفسك أولاً كي تفهم الآخرين . والتغيير يستغرق وقتاً . ويتطلب جهداً . فابذر بذور التغيير .. وداوم على سقايتها . لتحقيق ما تطمح إليه

اقتباسات :-

- فن التأثير في الآخرين منبعه معرفة ما يريدون وما لا يريدون
- عند الحديث مع الآخر لا تفرق في جزئية محددة بل كن متيقظاً لكافة الأمور

وادي الوشواش

أحد الكنوز الجيولوجية في شبه جزيرة
سيناء - جمهورية مصر العربية

إعداد: الطالبة نداء جمال محمد أحمد كمال الدين
إشراف ومتابعة: الدكتورة أنوار بدر الهلال
كلية التربية الأساسية - قسم العلوم - الكويت

افتتاحية

تعتبر الكتابة العلمية للرحلات السياحية للوجهات الطبيعية إحدى أهم الأدوات التي تمكن الطلبة من إسقاط المعرفة العلمية على الواقع العملي والتطبيقي والتي من خلالها يتم التواصل الفعال والمساهمة في نقلها إلى المجتمع الأكاديمي والعام. في هذا السياق، يُعد تشجيع الطلبة على توثيق مقالات علمية جيولوجية ونشرها في مجلة "صناع المستقبل" خطوة محورية نحو تعزيز قدراتهم البحثية والأكاديمية. هذه المهارة ليست مهمة فقط في المجال الأكاديمي، بل تتعداه لتكون أساسية في حياتهم المهنية المستقبلية. علاوة على ذلك، يساهم هذا التشجيع في تنمية التفكير العلمي المتكامل في صنع العزيز القدير الذي يعتبر رحلة تأملية وعلمية يعزز من قدرات طلبة العلم على فهم عمق وروعة الكون وكل ما يحتويه من مخلوقات وظواهر طبيعية مما ينمي فهم قيمة العلم

وأهمية البحث والاستقصاء ليس فقط في الكتب والمراجع العلمية والفصول الدراسية، ولكن أيضاً في التأمل في خلق الله وإسقاط المفاهيم العلمية في حياتهم اليومية. الجيولوجيا، كعلم يدرس الأرض وتكوينها والتغيرات التي طرأت عليها عبر الزمن، تتيح لنا نافذة فريدة لفهم مظاهر قدرة الله في خلقه. كل حبة رمل وكل طبقة صخرية وكل تشكيل جيولوجي يحمل بصمات عملية خلق عظيمة، مليئة بالتفاصيل الدقيقة التي تعكس الحكمة والإبداع الإلهي في الخلق. عندما يدرس الطلبة تكوين الصخور، أو حركة الصفائح التكتونية وعلاقتها بالزلازل والبراكين، أو تاريخ الأرض الجيولوجي، فإنهم يتعلمون كيف تعمل هذه الأنظمة المعقدة بتناغم تام، وكيف يؤدي كل جزء من أجزاء الأرض دوره بدقة وكيف سخره الله للإنسان. (الدكتورة أنوار الهلال)



صورة (١): الموقع الجغرافي لوادي الوشواش (النجمة الصفراء).

مواصفات الوادي

وادي الوشواش يعتبر أحد الأماكن الطبيعية الساحرة والمثيرة للاهتمام والطريق إليه يعتبر مغامرة بحد ذاتها بسبب الطبيعة الصحراوية الصعبة والوعرة. يقع وادي الوشواش وسط جبال يتراوح ارتفاعها بين ١٠٠ و ١٥٠ متر. يحتوي قاعه المنخفض على ثلاث عيون ساحرة (صورة ٢). تتميز بدفئها طوال العام بسبب موقعها بين الجبال التي تحيط بالوادي من كل جانب، وتكون الأجواء باردة في فترات الليل. صفاء ونقاوة المياه في هذه العيون جعلها مكاناً مثالياً للسباحة والاسترخاء والتخييم. بالإضافة لاستخدامها كموقع استشفاء طبيعي، خصوصاً أنه يحيطها الكثير من النباتات والأعشاب التي يستخدمها أهل المنطقة كعلاج لبعض الأمراض. يحتضن الوادي أيضاً مجموعة متنوعة من الحيوانات الصحراوية التي تكيفت مع البيئة القاحلة.

تم اكتشاف الوادي من قبل البدو الذين يسكنون في المناطق الصحراوية ويتجولون فيها بحثاً عن مصادر المياه. وتم استخدامه بعد ذلك من قبلهم كموقع لجذب السواح ومصدر رزق لهم من خلال تنشيط السياحة. نظراً لصعوبة الطريق الجبلي غير المهد، عمد أهل المنطقة من البدو إلى صنع مسارات مشي محددة ومهددة تسهل التنقل داخل الوادي وتتيح فرصة الاستمتاع بالمناظر الطبيعية الخلابة والمناظر البانورامية للصحراء الجميلة والتأمل في عظمة وقدرة الخالق سبحانه وتعالى. وقد قاموا بتنظيم الرحلات إلى الوادي من خلال استخدامهم سيارات دفع رباعي من نوبيع إلى نقطة البداية للمشبي، ثم يبدأ السير على الأقدام لمدة حوالي ٩٠

مقدمة

عُرفت شبه جزيرة سيناء (أرض الفيروز) أنها أرض الجبال المقدسة والوديان الساحرة والمحميات الطبيعية، تتميز سيناء بطبيعة ومناخ رائعين. يقع وادي الوشواش بالقرب من منطقة رأس شيطان في محافظة جنوب سيناء، على الساحل الغربي لخليج العقبة بمدينة نوبيع باتجاه طابا وتحديداً في محمية أبو جالوم والتي يتواجد بها أنظمة بيئية متنوعة (صورة ١). يرتفع وادي الوشواش ١٥٠ م عن مستوى سطح البحر وهو يعتبر أحد كنوز سيناء الجميلة المخفية في جمهورية مصر العربية والتي لم تستثمر حتى الآن في السياحة البيئية أو العلاج، وهو مكان يتميز بنقاء الهواء والطبيعة الخلابة والتضاريس الفريدة من نوعها والتي تعكس قدرة وعظمة الخالق. يُعد وادي الوشواش من أحد أندر الأودية في العالم، ويُعد وجهة مشهورة لمحبي رياضة التسلق والمشبي في الطبيعة. يستمتع الزوار بالتجول في الوادي واستكشاف متاهات الصخور والممرات الضيقة بين أوديته، حيث يزدهر الوادي بمناظر بانورامية رائعة للطبيعة المحيطة، بما في ذلك الصحراء الجميلة والبحر الأحمر. سمي وادي الوشواش بهذا الاسم نتيجة للصوت الذي تسببه حركة الرياح عند اصطدامها بالجبال المحيطة بالعيون المائية الموجودة في الوادي.



صورة (٤): دور عمليات التجوية والتعرية في التشكيل الصخري لوادي الوشواش

السياحة البيئية

تعد السياحة البيئية أحد أبرز أنواع السياحة التي تركز على استكشاف البيئة الطبيعية والحفاظ عليها. التسويق الإعلامي لمنطقة تتميز بالجمال الطبيعي يمكن أن يحولها إلى وجهة سياحية مستدامة تعود بالنفع على المجتمع المحلي والبيئة وهذا ما يفتقره موقع وادي الوشواش الذي يتميز بجمال طبيعي مميز. وعليه يمكن تبني بعض الاستراتيجيات التي يمكن اتباعها لتحقيق ذلك في وادي الوشواش منها ما يلي:

• التعريف بالمنطقة وقيمتها البيئية: من خلال تسليط الضوء على المنطقة وخصائصها البيئية الفريدة باستخدام وسائل الإعلام المختلفة بالإضافة إلى منصات التواصل الاجتماعي. ويكون ذلك بتقديم معلومات عن الحياة الفطرية فيها والمعالم الطبيعية، والتاريخ الجيولوجي للمنطقة.

• إنتاج محتوى مرئي جذاب: الاستثمار في إنتاج أفلام قصيرة عالية الجودة وصور جذابة للمنطقة. يمكن استخدام الطائرات بدون طيار لتصوير المناظر الطبيعية من زوايا مميزة ومشاركة هذه المحتويات على مواقع التواصل الاجتماعي ومنصات الفيديو مثل يوتيوب وإنستغرام وفيسبوك مع توفير معلومات شاملة عن المنطقة، وأماكن الإقامة، والجولات السياحية المتاحة، وأفضل الأوقات للزيارة.

• تنظيم الفعاليات والأنشطة البيئية: تنظيم فعاليات وورش عمل تتعلق بالبيئة والحفاظ عليها وتنشيط السياحة المستدامة في المنطقة. هذه الفعاليات يمكن أن تشمل جولات تعليمية، وورش عمل وبرامج توعوية عن الحفاظ على البيئة، وأنشطة تطوعية لتنظيف المنطقة والحفاظ على

دقيقة عبر مسار جبلي وبعده تسلق الصخور حتى عيون الماء.

يتكون الوادي من جدران صخرية شاهقة وضيقة تتدرج فيها الألوان من البني والأحمر إلى الأصفر والأبيض كما تحتوي على أنواع عديدة من الصخور مثل: الجرانيت والصخور الرسوبية الجيرية التي تعطي تنوعاً جيولوجياً للوادي يضفي منظرًا بديعاً ومدهشاً. تشكلت هذه الجدران الصخرية بهندسة طبيعية رائعة على مر العصور بفعل الرياح والتيارات المائية.



صورة (٢): أحد أشهر العيون المائية الموجودة في وادي الوشواش.

نشأة الوادي

تكون وادي الوشواش نتيجة سلسلة من عمليات التجوية والتعرية الكيميائية والميكانيكية المستمرة على صخور الوادي منذ ملايين السنين نتيجة تعاقب فصول السنة وتغير الأحوال الجوية بين مواسم الأمطار وانتعاش التجوية والتعرية الكيميائية ومواسم الجفاف وسيادة حركة الرياح في تنشيط عمليات التذرية والنحت والحفر الوعائية مكونه العيون المائية (صورة ٣ - ٤).



صورة (٣): تداخل ناري في الصخور الأقدم (الدائرة الحمراء).

الوششواش وأهمية الحفاظ عليها. ونشر نتائج هذه الدراسات في وسائل الإعلام والمجلات العلمية لزيادة الوعي والمعرفة بالمنطقة.

• التقييم المستمر والتحسين: تقوم الجهات الحكومية المعنية بتقييم مستمر للجهود التسويقية والاستجابة السياحية، والاستماع لملاحظات الزوار والمجتمع المحلي. يتم استخدام هذه المعلومات لتحسين الحملات التسويقية والخدمات المقدمة بشكل دوري. بتبني هذه الاستراتيجيات، يمكن تحويل منطقة وادي الوششواش المهمة إلى وجهة سياحة بيئية جذابة، مما يساهم في الحفاظ على البيئة المحلية وتعزيز الاقتصاد المستدام.



صورة (٥): قلة الوعي البيئي في المحافظة على نظافة المكان.

رحلة جيولوجية افتراضية إلى وادي الوششواش وادي الوششواش يقدم تجربة فريدة وممتعة لعشاق الطبيعة والمغامرة. الرحلة الافتراضية إلى هذا الوادي تعد فرصة لاستكشاف جمال الطبيعة الصحراوية والتمتع بها قبل زيارته فعلياً (مرفق رابط للرحلة الافتراضية) <https://tinyurl.com/29bodcdz>



الحياة الفطرية فيها مع فرض عقوبات بيئية على من يرمي المخلفات في المنطقة (صورة ٥).

• تفعيل دور الأمن والسلامة في الأنشطة السياحية: الاستمتاع بالمشي في المسارات الصخرية بجذام مناسب واستكشاف التشكيلات الطبيعية، الاستمتاع بالسباحة في البرك الطبيعية النقية، تجربة التخييم في الصحراء تحت سماء مليئة بالنجوم والتقاط الصور الفوتوغرافية للطبيعة الساحرة والتشكيلات الصخرية الفريدة التي تدل على عظمة الخالق. جميع هذه الأنشطة تتطلب تأمين السلامة لرواد المكان من خلال تعيين موظفين أمن وسلامة.

• تطوير البنية التحتية والخدمات السياحية: الاهتمام بتجهيز البنية التحتية المناسبة للمنطقة وذلك لجذب واستقبال السياح في بيئة آمنة، مثل إنشاء مسارات معدة للمشبي، ولوحات إرشادية، وجلسات صديقة للبيئة، مع توفير الخدمات السياحية الأساسية مثل المرشدين السياحيين المحترفين والمعلومات التوجيهية علاوة على إنشاء دكاكين صغيرة للتجهيزات الغذائية الشعبية التي تشتهر بها المنطقة، والهدايا التذكارية.

• التواصل مع وكالات السفر والمنظمات البيئية: إنشاء تعاون بين الجهات الحكومية المعنية مع وكالات السفر والمنظمات البيئية المحلية والدولية للتسويق للمنطقة كوجهة سياحية بيئية، من خلال تنظيم الرحلات ونشر إعلاناتها بشبكاتهم الخاصة.

• إبراز الفوائد الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع المحلي: تسليط الضوء على كيفية استفادة المجتمع المحلي من السياحة البيئية، من خلال توفير فرص العمل وتعزيز الاقتصاد المحلي. يمكن تنظيم حملات إعلامية تُظهر قصص النجاح والتجارب الإيجابية للسكان المحليين.

• تشجيع البحث والدراسات البيئية: دعم الأبحاث والدراسات التي تركز على البيئة الطبيعية لوادي

الخاتمة

دراسة المقررات الجيولوجية، يساهم في اتساع مدارك الفهم لعلوم الأرض وكيفية تكوين المظاهر الجيولوجية من تشكيلات صخرية فريدة والتميز بين الألوان الزاهية لطبقاتها والتي تشير إلى التاريخ الجيولوجي للمنطقة موثقة التغيرات المناخية والجيولوجية التي شكلتها عبر ملايين السنين. الأشكال الجيولوجية المعقدة التي تشكلت في وادي الوشواش ليست مجرد مشاهد جميلة، بل نصوصاً تقرأ تاريخ المنطقة وتكشف أسرارها. دراسة المقررات الجيولوجية تضيء بعداً جديداً لزيارة الأماكن السياحية الطبيعية، وتطبيقاً عملياً لتجربة تعلم مستمرة. إن وادي الوشواش ليس فقط مكاناً للاسترخاء والتأمل فقط، بل أيضاً مختبراً طبيعياً مفتوحاً يتيح للمتعلمين مشاهدة ما تعلموه في الفصول الدراسية والكتب.

شكر وتقدير

أتقدم بجزيل الشكر والتقدير لدكتورتي الفاضلة أنوار بدر الهلال من قسم العلوم - كلية التربية الأساسية تخصص جيولوجيا على جهودها المتميزة ودعمها المستمر خلال دراستنا للمقررات الجيولوجية. لقد كانت خبرتها واحترافها في تقديم المعلومات وتحفيزها لنا على التعلم أكبر دافع لاكتشاف عمق هذا العلم الرائع. زيارتي إلى وادي الوشواش كانت تجربة استثنائية، وبتوجيهاتها القيمة ومعلوماتها الدقيقة، استطعت أن أرى هذا المكان الجميل بعيون الخبير الجيولوجي. لقد ألهمتني رؤيتها للمعالم الجيولوجية إضافة علمية وبُعداً جديداً من الفهم والإدراك، أشكرها على كل ما بذلته من جهد ووقت لتعزيز معرفتنا ودفعنا نحو التفوق.

المراجع

- وادي الوشواش - ويكيبيديا. آخر تعديل للصفحة يوم ٦ ديسمبر ٢٠٢٣. <https://tinyurl.com/awf8ch1>
- دليل المناخ في محافظة جنوب سيناء <https://tinyurl.com/5zonvt2>
- على الشافعي، ٢٠١٩. وادي الوشواش.. «حمام سباحة طبيعي» اكتشفه البدوي "الجميلة نوبع". بوابة أخبار اليوم. <https://tinyurl.com/223q96g1>
- Omnia Osama، ٢٠١٧. Wadi al-Weshwashy- Egypt today -visited. July ٢٨، ٢٠٢٤. <https://tinyurl.com/cnqnn2n>
- Google Earth, Wadi al-Weshwashy, image dated- ٣١ Dec ٢٠١٩.

Ikigai

الإيكيجاي

سر لتدريب ملهم ومستدام

بقلم: الأستاذة إسراء سالم المجدد

عضو هيئة التدريس في كلية التربية الأساسية

في ظل التغيرات السريعة والتحديات المتزايدة التي تواجه عالم التدريب، يبحث المدربون عن أساليب جديدة وفعالة لإلهام متدريهم وتحقيق نتائج مستدامة. مفهوم "إيكيجاي" (Ikigai) الياباني، هو أحد المفاهيم التي لاقت اهتمامًا عالميًا في السنوات الأخيرة والذي يعني "سبب الوجود" أو "الشعور بالغاية". ويمكن أن يكون أداة قوية تساعد المدربين على تحقيق هذا الهدف. في هذه المقالة، سنستكشف كيف يمكن للمدربين استخدام مفهوم الإيكيجاي لتوجيه برامجهم التدريبية وجعلها أكثر تأثيرًا وذات معنى.

ما هو الإيكيفاي؟

الإيكيفاي هو مصطلح ياباني يجمع بين كلمتين "إيكبي" التي تعني "الحياة" و"غاي" التي تعني "القيمة" أو "الغاية". يجسد هذا المصطلح فكرة العيش بشغف وهدف، وهو يشير إلى العثور على نقطة التقاء أربعة جوانب أساسية: ما تحب، وما جيد، وما يحتاجه العالم، وما يمكنك الحصول على أجر مقابله. عندما يتوازن المدرب مع هذه الجوانب الأربعة في حياته المهنية، فإنه يكون قادرًا على تقديم تدريب ملهم يساعد المتدربين على تحقيق إمكاناتهم الكاملة.

أهمية الإيكيفاي في التدريب

كمهنيين في مجال التدريب، يسعى المدربون إلى تحقيق أثر إيجابي على حياة المتدربين من خلال توجيههم وتعليمهم، لذلك يمكن لمفهوم الإيكيفاي أن يلعب دورًا محوريًا في هذا السياق، حيث يساعد المدربين على

1. التعرف على شغفهم المهني: يمكن للمدربين استخدام الإيكيفاي لتحديد الجوانب التي يشغفون بها في مجال التدريب، سواء كان ذلك في تطوير المهارات الشخصية للمتدربين، أو تعزيز قدراتهم المهنية، وهذا الشغف هو ما يحفز المدربين ويجعلهم أكثر التزامًا وفعالية في عملهم.
2. تطوير مهارات متميزة: من خلال التركيز على ما يجيدونه، يمكن للمدربين تحديد نقاط القوة في أساليبهم التدريبية والعمل على تطويرها، وهذا يجعلهم أكثر قدرة على تقديم برامج تدريبية متميزة ومصممة خصيصًا لتلبية احتياجات المتدربين.
3. تلبية احتياجات المتدربين: يتطلب التدريب الفعال فهمًا عميقًا لاحتياجات المتدربين، باستخدام إطار الإيكيفاي، يمكن للمدربين تحديد الطرق التي يمكنهم من خلالها تلبية هذه الاحتياجات بفعالية، مع مراعاة كيفية تحقيق أثر إيجابي في حياة المتدربين.
4. تحقيق الاستدامة المالية: لا يقتصر الإيكيفاي على الجوانب الفلسفية فقط، بل يتضمن أيضًا جانبًا عمليًا يتعلق بكيفية تحويل شغف المدرب ومهاراته إلى مصدر دخل مستدام. ومن خلال هذا المنظور يمكن للمدربين تطوير استراتيجيات تسويقية وتدريبية تمكنهم من تحقيق النجاح المالي بجانب الإشباع الشخصي.

كيف يمكن للمدربين تطبيق الإيكيفاي في برامجهم التدريبية؟

لدمج مفهوم الإيكيفاي في عملية التدريب، يمكن للمدربين اتباع الخطوات التالية

1. استكشاف الذات والتأمل: يجب على المدربين تخصيص وقت للتفكير في شغفهم وأهدافهم المهنية.

ما هي الأمور التي يحبونها في التدريب؟ وما هي الأنشطة التي تجعلهم يشعرون بالرضا والتحفيز؟

2. تطوير خطط تدريبية مخصصة: استنادًا إلى نقاط القوة والشغف يمكن للمدربين تصميم برامج تدريبية تلبي احتياجات المتدربين وتساعدهم على الوصول إلى إمكاناتهم الكاملة، وهذا النهج يمكن أن يزيد من فعالية البرامج التدريبية وجعلها أكثر جذبًا للمتدربين.

3. بناء علاقات قوية مع المتدربين: الإيكيفاي يساعد المدربين على إدراك أهمية بناء علاقات قائمة على الثقة والتعاون مع المتدربين، فعندما يشعر المتدربون بأن مدبرهم يهتم بتحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية يكونون أكثر استعدادًا للاستفادة القصوى من التدريب.

4. تقييم النتائج وتحسينها: يمكن استخدام الإيكيفاي كإطار لتقييم نجاح البرامج التدريبية من خلال قياس مدى تلبية البرامج التدريبية للجوانب الأربعة للإيكيفاي، حيث يمكن للمدربين تحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين وضمان استمرار تقديم برامج تدريبية ملهمة وفعالة.

الإيكيفاي ليس مجرد مفهوم فلسفي، بل هو نهج عملي يمكن أن يساعد المدربين على تقديم تدريب يحقق توازنًا بين الشغف، والمهارة، واحتياجات المتدربين، والاستدامة المالية.

من خلال اعتماد هذا الإطار، يمكن للمدربين تعزيز جودة برامجهم التدريبية وتحقيق تأثير إيجابي ومستدام في حياة المتدربين.

وفي نهاية المطاف يصبح الإيكيفاي دليلًا حقيقيًا نحو تحقيق النجاح والرضا في مهنة التدريب.

الحوكمة المؤسسية في الكويت (نظرة مستقبلية)



د. عبدالله عيد العجمي
أستاذ مساعد - قسم المحاسبة
كلية الدراسات التجارية
aem.alajmi@paaet.edu.kw

بأهمية الحوكمة المؤسسية وممارساتها. وبالرغم من التقدم الملحوظ في تطبيق الحوكمة المؤسسية لا تزال هناك بعض التحديات التي تواجه القطاع الحكومي من أبرزها (البيروقراطية) التي تؤدي إلى عقبات تعيق وتعرق تنفيذ مبادئ الحوكمة. أضف إلى ذلك الحاجة الماسة إلى تغيير ثقافة العمل داخل المؤسسات الحكومية لتبني ممارسات الحوكمة بشكل أعمق. إلا أنني أتوقع في المستقبل القريب استمرار الكويت في تعزيز وتقوية الحوكمة المؤسسية داخل القطاع الحكومي من خلال تحسين التشريعات وتبني أفضل الممارسات الدولية، وتأكيد الشفافية والمساءلة وتحسين كفاءة الأداء في المؤسسات كما أرى استمرارها في دعم برامج التعليم والتوعية لزيادة وعي وفهم العاملين لأهمية الحوكمة المؤسسية. إن الحوكمة المؤسسية في قطاعاتنا تشهد تطوراً دائماً - بفضل الجهود الحكومية المبذولة والمبادرات التشريعية، رغماً عن التحديات القائمة، كما أنها تلعب - مستقبلاً - دوراً أكبر في زيادة كفاءة الأداء الحكومي وجذب الاستثمارات وتحقيق الاستفادة.

بدأت الكويت منذ بداية الألفية الجديدة في تطبيق مبادئ الحوكمة المؤسسية داخل القطاع الحكومي بهدف تحسين كفاءة الأداء وتعزيز الشفافية. في عام ٢٠١٠م: تم تأسيس هيئة أسواق المال، التي تلعب دوراً رئيساً في تنظيم السوق المالي وضمان التزام المؤسسات الحكومية والخاصة بممارسات الحوكمة الفاعلة، كما تم تعديل قانون الشركات التجارية عدة مرات لمواكبة التطورات العالمية في هذا المجال. إضافة إلى ذلك أصدرت قانوناً لحماية المنافسة يهدف إلى منع الاحتكار وتعزيز المنافسة الشريفة بين المؤسسات، وقامت الحكومة بإطلاق الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، التي تسعى إلى تعزيز النزاهة والشفافية في القطاع العام بهدف تحسين بيئة العمل في المؤسسات الحكومية وبناء الثقة في إداراتها. لقد أطلقت الحكومة الكويتية مبادرات عديدة لتعزيز الحوكمة المؤسسية في القطاع الحكومي، منها (برنامج تطوير القطاع المالي) الذي يركز على تحسين البيئة التنظيمية والتشريعية للسوق المالي، كما تم تنفيذ مبادرات التعليم والتوعية لتعريف العاملين في القطاع الحكومي

تنظم

إدارة البحوث والاستشارات

عدد من الدورات التدريبية للعاملين في الهيئة
وذلك عبر تطبيق

Zoom

01

HOW TO UNDERSTAND OPEN ACCESS,
JOURNAL PUBLICATION CHARGES AND FEE
STRUCTURES

October 23, 2024

«بدايتي صح»

لتعريف الطلبة بتخصصات وبرامج الكليات والمعاهد







عمادة القبول والتسجيل - إدارة المسجل العام
التقويم الدراسي لكليات التعليم التطبيقي للعام 2024-2025
(الفصل الدراسي الأول (فصل الخريف

اليوم	التاريخ	البيان
الأحد	2024/9/8	بدء دوام أعضاء الهيئة الإدارية وشاغلي الوظائف الإشرافية
الأحد الخميس	2024/9/8 2024/9/12	فترة التسجيل المتأخر والسحب والإضافة للفصل الدراسي الأول 2024-2025
الأحد	2024/9/15	بدء الدراسة للفصل الدراسي الأول 2024-2025 ودوام أعضاء هيئة التدريس والتدريب بالكليات
الثلاثاء	2024/9/17	انتهاء فترة ادخال حالات إعادة القيد للفصل الدراسي الأول 2024-2025
الثلاثاء	2024/9/17	آخر موعد لاستلام درجات الاختبارات المؤجلة
الخميس	2024/10/17	آخر موعد للانسحاب الجزئي من المقررات
الخميس	2024/10/24	آخر موعد لاستلام الجدول الدراسي للفصل الدراسي الثاني 2024-2025
الاربعاء	2024/10/30	بدء رصد الحرمان للفصل الدراسي الأول 2024-2025
الأحد الخميس	2024/11/3 2024/11/14	فترة الارشاد والتسجيل المبكر للفصل الدراسي الثاني 2024-2025
الأحد	2024/11/17	آخر موعد لتقديم طلبات الانسحاب الكلي ووقف القيد
الأحد الخميس	2024/11/17 2024/11/28	فترة التقديم طلبات تغيير التخصص والتحويل للفصل الدراسي الثاني 2024-2025
الاربعاء	2024/12/18	آخر يوم لرصد الحرمان للفصل الأول 2024-2025
الخميس	2024/12/19	آخر يوم في الدراسة ورفع الحرمان للفصل الدراسي الأول 2024-2025
السبت السبت	2024/12/21 2025/1/4	فترة الاختبارات النهائية للفصل الأول 2024-2025
الثلاثاء	2024/12/31	فتح نظام التقديم على اخلاء طرف خريج لخريجي الفصل الدراسي الأول 2024-2025
الاربعاء	2025/1/8	آخر موعد لرصد درجات المقررات الدراسية للفصل الدراسي الأول 2024-2025
الخميس	2025/1/9	آخر يوم في دوام الفصل الدراسي الأول 2024-2025
الأحد	2025/1/12	بدء عطلة منتصف العام الدراسي 2024-2025

التقويم التدريبي لمعاهد التدريب للعام التدريبي

2025-2024

الفصل التدريبي الأول

اليوم	التاريخ	البيان
الأحد	2024/9/8	• بداية دوام شاغلي الوظائف الإشرافية وأعضاء الهيئة الإدارية للفصل الأول 2025-2024 • آخر يوم لتقديم طلبات إعادة القيد
الأحد	2024/9/15	• بداية دوام أعضاء هيئة التدريب • بداية التدريب للفصل التدريبي الأول 2025-2024
الاثنين الأربعاء	2024/9/16 2024/9/18	• عقد اللقاءات التنويرية للمستجدين • آخر يوم للتحويل بين المعاهد • فترة طلبات تغيير التخصص
الخميس	2024/12/19	• آخر يوم في التدريب • آخر يوم لفصل الحاصلين على أقل من 20 درجة في المقررات العملية • آخر موعد لتقديم سحب الأوراق للطلبة المقيدون في المعاهد
السبت الثلاثاء	2024/12/21 2024/12/31	- فترة الاختبارات النهائية للدور الأول
الأحد	2025/1/15	• آخر موعد لإعلان نتائج اختبارات الدور الأول والتظلمات • بداية التحويل بين المعاهد • بدء السماح لسحب الأوراق من المعاهد + موعد نهاية دورة خريجي الدور الأول
الاثنين الأربعاء	2025/1/6 2025/1/8	• فترة اختبارات الدور الثاني
الخميس	2025/1/9	• آخر موعد لإعلان نتائج اختبارات الدور الثاني للفصل التدريبي الأول 2025-2024 • نهاية الفصل التدريبي الأول 2025-2024 • فتح تقديم طلبات إعادة القيد عن طريق الإنترنت
الأحد	2025/1/12	• بدء عطلة منتصف العام 2025-2024