

اليوم العالمي للطفل

أ.الjasر: اعتمادات عالمية وتعيين مباشر لمخرجاتها.

د.الكندرى: الكويت تستضيف المؤتمر العالمي الأول للبيئة والصحة الصناعية.





اقرأ 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

« صناعة المستقبل »

تعبر عن وجهة نظر كتاب المقالات

ولا تعكس بالضرورة آراء المجلة

وهواقفها.

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

د / فنييس العجمي

خطط مستثمرة ودائمة لضمان
احتياجات الهيئة من أمن وسلامة

02

د. عبدالغني البزاز

ضرورة إدراك المعلم لأهمية القياس
والتقويم للعملية التعليمية



اليوم
العالمي
للطفل



حقوق الطفل..

التعليم أولوية..

يحتفل العالم في العشرين من نوفمبر من كل عام بيوم الطفل العالمي، الذي يُعتبر فرصة لتسليط الضوء على أهمية تعزيز الوعي بحقوق الأطفال واحتياجاتهم. والتعليم كحق أساسي لجميع الأطفال، بغض النظر عن خلفياتهم أو ظروفهم وانتماءهم والتعليم هو أحد أهم العوامل التي تساهم في تحسين حياة الأطفال، فهو لا يمثل فقط وسيلة لاكتساب المعرفة، بل هو أيضاً أداة لتمكينهم من تطوير مهاراتهم الاجتماعية والتربوية والعلمية، من خلال التعليم الجيد، حيث يتمكن الأطفال من التفكير بصورة أفضل، وحل المشكلات، والتفاعل بشكل إيجابي مع المجتمع. لذا.. فإن توفير بيئة تعليمية ملائمة تساهم في بناء جيل قادر على مواجهة تحديات المستقبل وجيل ملم بكل ما هو جديد في التطور والتقدم التكنولوجي من حوله

علاوة على ذلك، فإن حقوق الأطفال تشمل أيضاً حقهم في الحماية والرعاية الصحية والتغذية السليمة، لذا يجب أن نعمل جميعاً على ضمان حصول الأطفال على هذه الحقوق، لأنها تشكل أمراً أساسياً لنشأتهم السليمة. فالأطفال الذين يتمتعون بحقوقهم ينشؤون في بيئة صحية ومشجعة، مما يساعدهم على النمو والتطور بشكل متوازن، والعالم من حولنا يضع حقوق الطفل في المرتبة الأولى على قائمة اهتماماته

إن التحديات التي تواجه الأطفال اليوم، مثل الفقر والحروب، التي لا دخل لهم بها، تتطلب منا جميعاً العمل بجدية على تحسين الظروف التي يعيشون فيها. من خلال التعاون بين الحكومات والمنظمات غير الحكومية والمجتمعات المحلية، وعليه يمكننا تحقيق التقدم في مجال حقوق الأطفال وحمايتهم لخلق جيل متمكن وواعي

في الختام، يجب أن نؤكد على أهمية التعليم كحق أساسي لجميع الأطفال. وأن توفير التعليم الجيد والحقوق الأساسية يساهم في بناء مستقبل أفضل، ليس فقط للأطفال، بل للمجتمعات بأسرها. لذا دعونا نعمل معاً لضمان أن يحصل كل طفل على الفرصة التي يستحقها للنجاح والحماية التي تكفل له حياة كريمة

صنّاع المستقبل



« نحو مستقبل مستدام »

الكويت تستضيف المؤتمر العالمي الأول
للبيئة والصحة الصناعية

خلال الفترة من ١٦ إلى ١٨ ديسمبر ٢٠٢٤

د. حليمه الكندري

أجرى اللقاء: إسراء اشكناني

ازداد الاهتمام العالمي بشؤون البيئة خلال السنوات العشر الماضية، فالاعتناء بالبيئة له أثر على جميع مناحي الحياة وهو ضرورة لبقاء جميع الكائنات الحية في حياة صحية، ويقصد بالبيئة الصحية: البيئة التي تمتاز بهواء نظيف، ومصادر غذائية آمنة، وماء نقي صالح للشرب، ومحيط نظيف هذه المسؤولية واجب على جميع أطراف المجتمع من حكومات وأفراد، لهم دور في المساهمة بالحفاظ على البيئة كل من موقعه، ومسؤولياته، وسلطته

منذ سنوات استحدثت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في كلية العلوم الصحية قسم (صحة البيئة)، بهدف إثراء سوق العمل بمخرجات تعليم ذات كفاءة عالية في مجال السلامة والصحة المهنية ومجال العلوم البيئية التطبيقية وذلك عقب التحديات البيئية التي تواجهها بلادنا والعالم.

ومن منطلق الاهتمام بهذا الجانب والحرص الدائم على المساهمة بنشر وزيادة الوعي، تنظم الهيئة مثله بقسم صحة البيئة المؤتمر العالمي الأول للبيئة والصحة الصناعية تحت عنوان (نحو مستقبل مستدام). وكان لنا هذا الحوار مع د. حليمه الكندري للحديث عن الاستعدادات لمؤتمر البيئة:

اليوم
العالمي
للطفل





• ماهي محاور المؤتمر وأهدافه؟

تتركز محاور المؤتمر على جانبين أساسيين في مجال البيئة والصحة الصناعية: الصحة الصناعية والسلامة المهنية، والبيئة والتكنولوجيا والمبادرات الخضراء. ويشمل جانب المؤتمر المتعلق بالسلامة والصحة المهنية في الصناعات عالية المخاطر، بالإضافة الى القوانين واللوائح الخاصة بالصحة والسلامة المهنية وأهمية تحديثها، وكذلك التحديات المتعلقة في تطبيق المقاييس العالمية في مجال السلامة والصحة المهنية. وسيقدم المحاضرون الدراسات والتطبيقات في مجال الصحة والسلامة المهنية بالإضافة الى تقييم المخاطر الصناعية، طرق وأساليب التخفيف والتحديات. الاستشعار عن بعد ونظم المعلومات الجغرافية في التقييم والقياس البيئي.

أما في مجال البيئة والتكنولوجيا والمبادرات الخضراء فسيتحدث المؤتمر عن الحلول المبتكرة للتقليل من النفايات وإعادة التدوير وإعادة الاستخدام، بالإضافة الى تقييم الأثر البيئي للمشاريع والخطط التنموية والمباني الخضراء والبناء المستدام. وكذلك واقع الصناعات صديقة البيئة والتحديات

• من هم المشاركون في هذا المؤتمر؟

يجمع هذا المؤتمر العديد من الخبراء وأصحاب الاختصاص من الكويت ودول مجلس التعاون الخليجي، وكذلك من دول العالم - بالقطاعين الحكومي والخاص- اضافةً الى الفرق التطوعية والخبرات الأكاديمية. فمثلا لدينا متحدثين من الولايات المتحدة الامريكية، المملكة المتحدة، المانيا، جنوب أفريقيا، فلسطين، جمهورية مصر العربية، قطر والكويت من جهات مختلفة. وأيضا تشاركنا سفيرة الاتحاد

• ما هي استعدادات الهيئة للمؤتمر العالمي الأول للبيئة والصحة الصناعية: نحو مستقبل مستدام وخلال الفترة ١٦ - ١٨ ديسمبر ٢٠٢٤م؟

تمثالاً مع رغبة صاحب السمو أمير البلاد المفدى الشيخ مشعل الأحمد الصباح حفظه الله بتحقيق الاستدامة والنهوض بالدولة والفرد وتطبيق رؤية الكويت ٢٠٣٥، ينظم قسم صحة البيئة المؤتمر العالمي الأول للبيئة والصحة الصناعية: بعنوان « نحو مستقبل مستدام » تحت رعاية الدكتورة حسن الفجام المدير العام للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وذلك خلال الفترة من ١٦ - ١٨ ديسمبر ٢٠٢٤.

ومنذ أخذ الموافقة الرسمية من قبل مجلس الوزراء لعقد هذا المؤتمر، تم تشكيل اللجان ومخاطبة الجهات في الهيئة للتنسيق والتنظيم والإعداد لهذا الحدث. وحرصت الهيئة وعلى رأسها المدير العام على تسخير كافة الخدمات لتسهيل أعمال هذه اللجان خلال الأشهر الماضية والمرافق التابعة للهيئة من خلال تخصيص مبنى عمادة المكتبات - المجمع التكنولوجي - الشويخ، لانعقاد المؤتمر والقيام بتدشين موقع إلكتروني رسمي خاص للمؤتمر يحتوي على كل المعلومات وفعاليات المؤتمر.





الثقافة البيئية؟ والأنشطة التي تقدمها؟

للكلية دور بارز في توعية وتطوير الثقافة البيئية حيث تشجع الطلبة بالمشاركة على المحافظة على البيئة بالقيام سنوياً باحتفالية يوم التخضير وحملات تنظيف الشواطئ ويحرص قسم صحة البيئة على نشر الثقافة البيئية من خلال إقامة الفعاليات داخل الكلية مثل ملتقى يوم الارض وإقامة المؤتمرات وأيضاً المشاركة في الفعاليات المقامة خارج الكلية في كافة قطاعات الدولة.

أيضاً للقسم العلمي جهود مبذولة في جميع الأوراق والقناني البلاستيكية والأجهزة الكهربائية التالفة وتسليمها للشركات المختصة لإعادة تدويرها وأيضاً عمل اتفاقية مع شركة كسوة حيث وضعت الشركة حاوية لتجميع الملابس المستعملة

• برأيك ما هو توجه الدولة وهيئة

البيئة نحو مستقبل مستدام؟

أرى ان صحة الفرد ورفاهيته مفهومان يرتبطان بالبيئة والاقتصاد للدولة. ولما كانت القطاعات المختلفة حيوية في دعم هذا الهدف، والحد من تأثيره السلبي على البيئة، وكذلك رغبة سمو أمير البلاد سمو الشيخ مشعل الأحمد الصباح حفظه الله ورعاه في تنوع مصادر الدخل غير النفطية وتحقيق الاستدامة كان من الأهمية تحقيق التوازن بينهما نحو مستقبل مستدام.

• كلمة أخيرة

أحب أن أذكر أن المؤتمر يصاحبه فعاليات متعددة وهي المحاضرات العلمية وتشمل ثلاث محاضرات رئيسية و ١٩ محاضرة فرعية، أربع ورش عمل، عروض مرئية، ملصقات علمية، جلستين حواريتين ومعرض علماء بأن المشاركة مجانية في المؤتمر وورش العمل و المعرض المصاحبين للمؤتمر.

الأوروبي في جلسة حوارية ولها أيضاً كلمة في حفل الافتتاح.

الغرض الأساسي من هذا المؤتمر هو إنشاء منصة لنشر المعرفة ومشاركة الأفكار والتواصل بين المتخصصين من مختلف التخصصات في العلوم البيئية والصحة الصناعية والسلامة المهنية. ومن خلال الترويج لأحدث نتائج الأبحاث والتقنيات المتطورة وأفضل الممارسات، نطمح إلى تسريع التقدم نحو مستقبل مستدام يعطي الأولوية لحماية البيئة ورفاهية العمال

وللمؤتمر أهداف متعددة الجوانب منها تسهيل تبادل المعرفة ونتائج الأبحاث بين الخبراء في العلوم البيئية والصحة الصناعية والسلامة المهنية. واستعراض لبعض أفضل الممارسات والابتكارات في مجال الإدارة البيئية والصناعة النظيفة لتعزيز الاستدامة والصحة المهنية كما يعمل المؤتمر على تعزيز التعاون بين التخصصات المتعددة وتشجيع التعاون بين الباحثين والممارسين وصانعي السياسات ومثلي الصناعة لتعزيز الحلول الشاملة للتحديات البيئية والصناعية. إلى جانب رفع مستوى الوعي حول أهمية حماية البيئة والصحة الصناعية والسلامة المهنية وتعزيز اتخاذ القرارات المستنيرة على جميع المستويات

• ما هو دور الكلية في توعية وتطوير



لماذا الإحصاء التطبيقي مرغوب في سوق العمل؟

الإحصاء التطبيقي بين الإحتياج والعزوف

أ. محمد العوضي
رئيس قسم الإحصاء
كلية الدراسات التجارية

أجرى اللقاء / بدور الثويني

الإحصاء التطبيقي هو أحد الفروع الأساسية لعلم الإحصاء، الذي يهدف إلى تطبيق الأساليب الإحصائية على مشاكل واقعية في مجالات متعددة كالاقتصاد، وعلم الاجتماع، والعلوم الصحية، والهندسة، وغيرها، ويتميز الإحصاء التطبيقي بقدرته على تحليل البيانات واستخراج النتائج التي تساعد في اتخاذ القرارات بشكل علمي ومدروس من خلال جمع البيانات، وتحليلها، وتفسيرها كما ويساهم الإحصاء التطبيقي في تقديم رؤية أعمق حول الظواهر، مما يساعد على التنبؤ بالاتجاهات المستقبلية وتطوير السياسات. وفي عالم اليوم، حيث تتزايد كمية البيانات المتاحة بسرعة، تبرز أهمية الإحصاء التطبيقي كأداة فعالة لتحليل هذه البيانات بطرق دقيقة وموثوقة، مما يعزز من إمكانية اتخاذ قرارات تستند على حقائق واضحة بدلاً من الاعتماد على التخمينات والتوقعات غير الدقيقة. واستمراراً من الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بدورها الفعال ببناء أهدافها عن طريق تطوير تخصصات جديدة بما يتناسب مع توجهات الدولة في تحويل الكويت إلى مركز مالي وتجاري وفتح آفاق وتخصصات جديدة أمام الطلبة تعود بالفائدة على الجميع فلبت احتياج تخصص الإحصاء التطبيقي بعد ما أدرجه ديوان الخدمة المدنية بتاريخ (٢٠٢١/٤/٢٦) ضمن التخصصات التي يحتاجها سوق العمل الكويتي خلال الفترة المقبلة ليساهم في تنمية القوى العاملة الفنية الوطنية وتزويد البلاد بمتطلباتها من العمالة المؤهلة وبلقاء خاص مع رئيس قسم الإحصاء في كلية الدراسات التجارية أ. محمد العوضي سنتعرف على أهمية هذا التخصص في سوق العمل

اليوم
العالمي
للطفل



• هناك رابط بين الإحصاء التطبيقي وعصر التحول الرقمي

• لماذا يحتاج احتياج سوق العمل لتخصص الإحصاء التطبيقي؟

• تتميز الهيئة بوجود تخصص دبلوم الإحصاء التطبيقي إلا أنه يواجه عزوف من قبل الطلبة، ما السبب في رأيك؟

هذا العزوف موجود على مستوى الطلبة حتى في جامعة الكويت وعلى المستوى العالمي، لأن التخصص يحتاج إلى أساس قوي للطالب في مادة الرياضيات والتخصص في حد ذاته ليس من التخصصات التي يتوجه إليه الطلبة المتفوقين فالكثير منهم يفضلون الطب والهندسة و التجارة، ولوحظ من الدفعة الأولى في تخصص دبلوم الإحصاء التطبيقي ضعف الطلبة في مادة الرياضيات منذ المرحلة الثانوية ولذلك قام الكثير منهم في التحويل إلى تخصصات أخرى داخل كلية الدراسات التجارية أو إلى تخصصات أخرى في كليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

يحتاج سوق العمل إلى تخصص الإحصاء التطبيقي لتمكين الشركات والمؤسسات من تحليل البيانات الضخمة بشكل دقيق، مما يساعدها في اتخاذ قرارات إستراتيجية مبنية على الأدلة ويسهم في فهم سلوك العملاء، مما يعزز من قدرة المؤسسات على تحسين خدماتها وزيادة كفاءتها، حيث أعلن ديوان الخدمة المدنية عن حاجة سوق العمل لتخصص الإحصاء التطبيقي، الذي يعتبر من التخصصات النادرة التي تحتاجها الكثير من الوزارات والهيئات والبنوك كوزارة الصحة ووزارة التربية ووزارة العدل ووزارة الداخلية ووزارة التجارة ووزارة الشؤون الإجتماعية والعمل ووزارة الكهرباء والماء والإدارة العامة للطيران المدني والهيئة العامة للمعلومات المدنية والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والبنك المركزي وغيرها من المؤسسات والهيئات الحكومية



· ضعف وخرجات الثانوية العامة في الرياضيات سبب العزوف

· هل الإحصاء سيساعدنا مع عصر التحول الرقمي؟

نعم، سيساعدنا في عصر التحول الرقمي من خلال تحليل البيانات الضخمة واستخلاص رؤى تدعم الابتكار واتخاذ قرارات قائمة على الأدلة. والإحصاء هو ضمن منظومة التحول الرقمي، أو بشكل أدق هو من مخرجات التحول الرقمي، فمثلاً من خلال تطبيق سهل يمكن الحصول على كثير من الإحصائيات التي تخص دولة الكويت من حيث تعداد السكان أو إحصاءات البطالة وإحصاءات قوة العمل وغيرها

كيف نخدمنا الإحصائيات؟

لقد تطور علم الإحصاء تطوراً كبيراً مع ثورة المعرفة التي جاءت مع اقتصاد العولمة بحيث أصبح أداة أساسية من أدوات البحث العلمي، ومُعول بناء مهم يستخدم في مجال اتخاذ القرارات الميدانية في مجالات الإدارة والاقتصاد والعلوم الاجتماعية والهندسية والنفسية وكذلك في المجالات الطبية، ففي

جائحة كورونا مثلاً استخدم الإحصاء لتسجيل وعرض بيانات الإصابات والوفيات اليومية بسبب الجائحة وكذلك تسجيل وعرض عدد المسحات اليومية المستخدمة لاكتشاف المرض وعدد الحالات اليومية من المصابين بالفايروس في غرف العناية المركزة، واستُخدمت النماذج الإحصائية التحليلية في الجامعات ومراكز الأبحاث للتنبؤ بعدد الإصابات المستقبلية والوفيات الناتجة عنها وعند اكتشاف اللقاحات المضادة للفيروس تم تفعيل الأدوات الإحصائية من خلال سحب العينات العشوائية من متطوعين جُربَت عليهم تلك اللقاحات، وتمت تحليل البيانات المُجمَّعة من تلك العينات والتي أثبتت فعالية تلك اللقاحات والذي أدى بدوره إلى اتخاذ قرار بتعميمها من قبل منظمة الصحة العالمية، والإحصاء اليوم يستخدم في تحليل أسواق الأسهم والذهب والعملات الرقمية وفي اكتشاف أسباب كثير من الأمراض من خلال المشاهدات الطبية وفي التحليلات الاجتماعية والتربوية والنفسية وفي استطلاعات الرأي العام خاصة في أوقات الانتخابات



العولمة بين الثقافة والإقتصاد

- العولمة الثقافية لا تتواءم مع الهوية العربية
- الدول النامية في ظل الخسارة بنظام العولمة الإقتصادية
- العولمة أيديولوجية تزول فيها الحدود الجغرافية

إعداد: آلاء الشطي

العولمة هي الترابط والتداخل بين الدول والشعوب في جميع أنحاء العالم بداخل إطار واحد وتتشابه في العديد من الجوانب السياسية والإقتصادية والثقافية والتكنولوجية، وهي أيضاً تعمل على تيسير التواصل بالعالم وتجعل الأفراد من مختلف المجتمعات يتبنون الأفكار والمعتقدات والثقافات على الصعيد العالمي بغض النظر عن العادات والتقاليد، وإن هذا الإطار يخلق تأثيرات إيجابية تعمل على إصلاح الدول وتجعلها أكثر تكاتفاً أو العكس قد تخلق لها أبعاداً سلبية تؤدي إلى عواقب وخيمة تدمر الشعوب وثقافتها أو تساهم في خلق الفجوات الإقتصادية وغيرها من الأمور التي يمكن أن تكون مدمرة. فالعولمة مصطلح له أهداف واضحة ومن جانب آخر يعتبر مفهوم مطاط على مر الأزمان منذ بداية نشأتها في القرن الثامن عشر، فما أثرها على الشعوب وثقافتها؟ وما هو دور العولمة بالسياسة الحالية؟ وكيف تؤثر العولمة بالاقتصاد العالمي؟ ...

لها دور أساسي في تسريع وتيرة التواصل بين الأفراد وانتشار الثقافات ومنصات الاستثمار المتنوعة، وإذا نظرنا من حولنا نحن كأفراد نعتمد على أشياء ونعيش تحت سلوكيات تساهم في انتشار العولمة، كما الحاصل في عصرنا الحالي حيث أنه يوجد في داخل كل منزل بالعالم أجهزة إلكترونية كالهاتف النقال أو التلفاز وغيره من المنتجات ونلاحظ بأنها من شركات متشابهة عالمياً على سبيل المثال "شركة آبل" والتي تعتبر شركة عالمية

إن مفهوم العولمة الحديثة يختلف تماماً عن العولمة القديمة، فمنذ بداية نشأتها كانت محصورة على الجانب الاقتصادي فقط بالمقابل النظام الجديد يستهدف جميع الجوانب السياسية والاقتصادية والثقافية وذلك بسبب ظهور التكنولوجيا التي كان

اليوم
العالمي
للطفل



عكس الدول المتقدمة التي تفرض نفسها على جميع دول العالم وتعتبر أساس اقتصادي صلب وتفتح مسارات حدودها الجغرافية للاستثمار بفائض منتجاتها مثل المواد الخام وبناء منصات خاصة لها لنظام العولمة الاقتصادية. حيث أن الدول المتقدمة تسيطر على الدول النامية من خلال إنتاجيتها مما يخلق تنافس يتخلله صراعات وتعرقل أبعاد العولمة ومن خلال هذه الأبعاد أصبح لدينا تداخل كبير بين الشعوب حول العالم وهذا الشيء لم يكن موجود قبل ظهور مفهوم العولمة كما الحاصل حالياً مع القضية الفلسطينية وبظاهرة مقاطعة المنتجات التي تدعم الكيان الصهيوني المحتل حيث أصبحت حملات المقاطعة تطارد الشركات العالمية الداعمة لنظام الاحتلال وبراها الناس سلاح فعال ومؤثر دعماً للقضية الفلسطينية وهذا نتيجة تداخل الشعوب بوسط العولمة الاقتصادية والثقافية التي تسمح للناس بالتفاعل مع بعضها من خلال وضع بصمتها المؤيدة أو المعارضة، ونشر الثقافات المتعددة ليتبناها جميع الأطياف. ويعتبر الجانب الثقافي في مفهوم العولمة هي "الهوية" فالدين واللغة والتاريخ من أهم مكونات الهوية الثقافية ولكن تشهد هذه الهوية في الزمن الحالي تهديداً من العولمة حيث تحاول بعض الدول على فرض ثقافتها للعالم وبالتالي تواجه بعض الدول بحضاراتها المختلفة تحديات للحفاظ على هويتها الثقافية لكي تتجنب فقدانها وطمسها مع الزمن في ظل تحدياتها. على سبيل المثال منظمة حقوق

في استثمارها وتحقيق عولتها. ولا ينحصر على الأجهزة فحسب بل حتى في استهلاك الموارد الغذائية التي بالأغلب نستهلكها من الشركات الغذائية العالمية وليس المحلية. فهذه هي أيديولوجية نزول فيها الحدود الجغرافية في الاقتصاد التي لا تقتصر على دولة معينة ولا قارة ولا سياسة محصورة. كلما كان انتشار الاقتصاد على نطاق عالمي كلما ازداد التفاعل والترابط بين الأفراد كالتجارة الإلكترونية حيث يستطيع الفرد شراء الأسهم الاستثمارية من المنصات العالمية المختلفة بغض النظر عن الموقع الجغرافي. وكذلك يمكن بيع المنتجات المحلية على مستوى عالمي والاستثمار به من خلال استهداف الأسواق العالمية بدلاً من تصديره في الأسواق المحلية. كما تنجرف الدول النامية خلف الدول الكبرى في انتشار الثقافات الاقتصادية حيث تتوسع أسواقها في الإيراد والتصدير وتسهل تدفق الأموال والمنتجات بين العالم مما يؤدي إلى انخفاض معدل الفقر. كما أن تطبيق نظام العولمة يعتمد على هذه الدول في الأسواق العالمية التي تحاول التنافس معها في الاقتصاد ولكن تصبح أكثر عرضة للتقلبات والخسائر الاقتصادية لأن إنتاجيتها محدودة وهي تنتفع ولا تنفع للاستثمارات العالمية الكبرى وتعتبر المتضرر في نظام العولمة الاقتصادية على

اليوم
العالمي
للطفل



العديد من الحضارات والثقافات المختلفة التي تتطور عبر الزمن وراوع ديني صامد لذلك من الضروري التمسك والحفاظ عليه لأن معايير الثقافة الغربية غير ثابتة ومتنوعة ولا تتناسب مع مجتمعنا العربي. فالعولمة تحمل جوانب إيجابية من ناحية الترابط والتفاعل بين الدول والشعوب وتبادل الثقافات في ظل التغيرات العالمية، ولكن أن تؤدي إلى تنميط الثقافة وتهديد القيم والحضارات التي نشأت عليها الشعوب العربية، مما يشكل خطراً على الهوية العربية، ويعتمد الأمر على مدى الوعي المجتمعي الذي يلعب دوراً حاسماً في كيفية استجابة المجتمعات للعولمة، على الرغم من إمكانية تغيير سلوك الأفراد وأنماط حياتهم إلا أن التأثير على عقل الإنسان ووعيه المجتمعي يبقى أمراً صعباً، ولكل أمة هويتها وثقافتها التي تعزز بها ويجب أن تحافظ عليها في ظل تغيرات العولمة، لذلك تعزيز الوعي الثقافي والتمسك بالهوية الوطنية من الضرورات الملحة لمواجهة تحديات العولمة

الإنسان تعطي لنفسها الحق التدخل بجميع الدول عن طريق فرض العديد من القيم والمعايير تحت إطار العولمة ولكن لا تتواءم مع الثقافة العربية، كما أن اللغة والثقافة مترابطان بشكل وثيق فاللغة الإنجليزية أصبحت أساسية ولغة عالمية يجب على كل فرد عربي إتقانها لتسهيل عملية التواصل والتكيف مع العالم مما يؤدي أحياناً إلى فقدان الهوية العربية الثقافية وجعل الأفراد أقل ارتباطاً بهويتهم وثقافتهم الأصلية، وتساهم العولمة بشكل كبير على انتشار الثقافات الغربية من خلال التجارة العالمية والإعلام التي تتأثر بها المجتمعات العربية وبالتالي تنتشر القيم والعادات الدخيلة على التقاليد العربية، فالعولمة الثقافية تؤثر على حياتنا من حيث لا نعلم وهدفها هي تقليص العالم داخل قرية صغيرة تتشابه فيها الثقافات وبالتالي تتغلب على العنصرية والخلافات بين الناس ولكن بالواقع هي تعتبر فكرة سطحية لأننا نحن كعرب يوجد لدينا



رحلة إلى قلب الإدارة ... مع المعهد العالي للخدمات الإدارية



أميرة أحمد الجاسر الغانم

أجرى اللقاء: هند الأنصاري

رحلة جديدة في آفاق معاهدنا التدريبية التي تخدم إبناء وطننا وتحقيق الهدف و تلبية مطالب العمل من خلال المعهد العالي للخدمات الإدارية الذي يعتبر من المؤسسات التدريبية الرائدة لتأهيل الكوادر البشرية في مجالات الإدارة المختلفة. حيث يعمل المعهد على توفير بيئة تعليمية متكاملة تدعم تطوير المهارات الإدارية والفنية للطلبة، مما يساهم في تعزيز الكفاءة والإبتكار في سوق العمل لتقديم البرامج الأكاديمية المتنوعة والتدريب العملي، والتي يسعى إليها المعهد وأهمها إعداد قادة المستقبل القادرين على مواجهة التحديات الإدارية والتكنولوجية في العالم المتغير. ومن خلال لقاءنا مع رئيس قسم الإدارة المكتبية الأستاذة منيرة أحمد الجاسر الغانم حيث أنشأت بدور المعهد العالي للخدمات الإدارية بدءاً من الإدارة العليا والعاملين من أعضاء الهيئة التدريبية في مختلف الأقسام العلمية والهيئة الإدارية لخدمة الطلبة والطالبات لإعداد كادر متخصص من السكرتارية والخدمات الإدارية لتلبية حاجة السوق المحلي بقطاعيه العام والخاص

اليوم
العالمي
للطفل



الغانم: نعلم ونتعلم ونُدرب ونتدرب مُوحدين الهدف من أجل الارتقاء بكويتنا الحبيبة وأبنائها

نعم، حصل المعهد العالي للخدمات الإدارية على عدة اعتمادات عالمية أولها شهادة الجودة الإدارية ISO 9001:2015 في عام 2019. وكذلك حصل المعهد على الاعتماد المؤسسي في الاعمال الإدارية من أكاديمية باريس الفرنسية في عام 2020. وكذلك الاعتماد الأكاديمي لبرنامجي السكرتارية والخدمات الإدارية من نفس الجهة المانحة لتكون بوابة للمتدربين في القبول الأكاديمي الأوروبي لإستكمال مساهمهم التدريبي

• ماهي التخصصات المطلوبة في سوق العمل؟

إن البرامج التدريبية المتاحة في المعهد، وضعت بناءً على حاجة سوق العمل، فتخصص الخدمات الإدارية وتخصص السكرتارية وكذلك طباعة وتسجيل البيانات، من البرامج الرئيسية في المعهد والمطلوبة في كل فصل تدريبي وتعيينها يتم عن طريق ديوان الخدمة المدنية، وهناك برامج موجودة ويطلبها سوق العمل حسب احتياجاته ويتم التعيين المباشر للجهات الطالبة لهذه التخصصات، منها خدمات فندقية لصالح وزارة الصحة، مفتش تجاري لصالح وزارة التجارة، خدمات اجتماعية

• في البداية أستاذة منيرة نود التعرف على الأقسام العلمية في المعهد؟

المعهد العالي للخدمات الإدارية تم إنشاؤه بقرار مجلس إدارة الهيئة عام 9/9/2001 وأول دفعة تم قبولها عام 2002، ويوجد في المعهد خمسة أقسام علمية وهي قسم الإدارة المكتبية، قسم الحاسب الآلي، قسم المواد العامة، قسم اللغة الإنجليزية، قسم السياحة، من خلال مجموعة تدريبية متخصصة ذات مهارات متنوعة تناهز 130 عضو هيئة تدريب

• وما هو قسم الإدارة المكتبية؟

إن قسم الإدارة المكتبية هو القسم الرئيسي في المعهد ويتكون من المواد الأساسية التخصصية اللازمة للخريج لأن يكون مؤهلاً علمياً وعملياً وكذلك مكتسباً لمهارات أعمال السكرتارية والخدمات الإدارية بصورة تتناسب مع متطلبات سوق العمل بكفاءة وجودة عالية

والهـل حصل المعهد على اعتمادات عالمية في الجودة أو في المجال الأكاديمي؟



• المعهد حاصل على عدة اعترافات عالمية، وتعيين مباشر لخبراته

ولا ننسى أيضا جميع الأقسام العلمية المساندة والتي لها الدور الفعال في إعداد الخريجين وتنمية مهاراتهم العملية باستخدام أحدث وسائل التكنولوجيا إضافة إلى تطوير مهاراتهم العلمية في مختلف الأقسام العلمية

• هل هناك آلية لتوزيع الطلبة حسب التخصصات؟

نعم، حيث تقوم إدارة المعهد بإرسال خطة القبول المتوقعة للفصل التدريبي والتخصصات المطلوبة وأعداد المتقدمين وفق الطاقة الاستيعابية للمعهد واحتياجات سوق العمل، فالمعهد يقوم بتوزيعهم لمجموعات بعدد معين حسب لائحة التدريب، لكن التسجيل يكون عبر الصفحة الإلكترونية للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

• وهل يوجد تخصصات مرغوبة أكثر عن غيرها؟

بالتأكيد، ولكن يتم قبول المتدربين وفق خطة القبول ووفق احتياجات سوق العمل، فهناك برامج تدريبية خاصة لسوق العمل ويتم قبول المتقدمين فيها بعد إجراءات المقابلة الشخصية واجتيازها كالتفتيش التجاري وغيرها من البرامج المنتهية بالتوظيف

وفي ختام الحديث نشكر زميلتنا الأستاذة / منيرة الغانم لما قدمته من معلومات عن المعهد العالي للخدمات الإدارية الذي يلعب دورًا حيويًا في إعداد الكوادر البشرية المؤهلة والمناسبة لسوق العمل، مما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة في الكويت، والتي تسعى ونطلع دائمًا في مؤسساتنا العلمية إلى تطوير برامجنا لتلبية احتياجات السوق

لصالح وزارة الشؤون، تنفيذ معاملات مراكز لصالح وزارة الداخلية، العلاقات العامة والإعلام لصالح الهيئة العامة للإطفاء، وغيرها من البرامج الإدارية المتنوعة

ويمتاز المعهد العالي للخدمات الإدارية في قدرته بتوفير برامج تدريبية متنوعة ذات طبيعة إدارية لمعظم جهات العمل في دولة الكويت، سواء في حال وجود حاجة لخلق وظائف جديدة أو في حال وجود نقص في الأيدي العاملة المتخصصة لدى القطاع العام أو القطاع الخاص، مما يساهم في خدمة الوطن ويتوافق مع إستراتيجية الكويت ٢٠٣٥.

• بناء على ذلك كيف يتم تحديد هذه التخصصات؟

هناك علاقة قوية مع سوق العمل في القطاع العام بصورة خاصة، وكذلك هناك تعاون مع الهيئات والمؤسسات المختلفة، فهناك لقاءات واجتماعات منتظمة لمعرفة الاحتياجات ومعرفة كذلك المهارات المطلوب توافرها في خريجي المعهد حسب التخصص المطلوب، كذلك المناهج والبرامج تُطور بالتعاون مع سوق العمل، وبإشراف إدارة تنسيق الدورات بقطاع التدريب

• هل هناك برامج تدريبية معينه قبل التخرج؟

بالطبع ... هناك فصل تدريب ميداني مدته ٨ أسابيع في سوق العمل، لصقل المهارات الوظيفية للمتدرب وتنميتها في مجال العمل، وهذا الفصل الميداني يؤهل المتدرب بالمعرفة والممارسات المهنية للوظيفة، والتدريب الميداني وسيلة فعالة للمتدرب في ترسيخ قدرته على الإبداع والإبتكار والتعامل مع مختلف الضغوط التي يواجهها في سوق العمل





في حوار مع
د. فنييس العجمي

خطط مستهرة ودائمة لضمان احتياجات الهيئة من أمن وسلامة

أجرى اللقاء: مشاري العوضي

في كل مؤسسة أو مقر تعليمي كالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تكون لإدارة الأمن والسلامة أهمية كبيرة وذلك لتحملها العبء الأكبر لضمان سلامة وأمن منتسبيها من هيئة تدريسية وإدارية وطلبة، وخلق أجواء تساهم في التطور المستمر للعمل

ومع وجود الكثير من المرافق والمواقع الموزعة في كافة مناطق البلاد التي تستقبل بشكل يومي عدد كبير من الموظفين والطلبة والمراجعين أيضاً من أولياء الأمور وغيرهم، لذا تحرص دائماً إدارة الأمن والسلامة على العمل بكامل جهودها للتعامل بأسرع طريقة ممكنة لتضمن بيئة سليمة وخالية من المخالفات والمشاكل

وللحديث بشكل مفصل وتوضيح ما تقدمه الإدارة من جهود وما تتعامل معه من مشاكل ومخالفات كان لنا هذا الحوار مع مدير إدارة الأمن والسلامة د. فنييس العجمي



• مع الأعداد الكبيرة التي نستقبلها يومياً نضطر أحياناً للتعاون مع الداخلية

إطفاء الحريق وأنظمة المراقبة بجميع أنواعها وأنظمة الرافعات وتجهيز المواقع والسراديب، ومنح صلاحية الدخول والخروج والمتابعة السنوية للموظفين الجدد والمتقاعدين والترتيب مع الإدارات الأخرى، وبشكل شبه يومي تعمل الإدارة على حصر جميع مواقع الهيئة في حال وجود أي عطل أو مشكلة وإبلاغ الجهات المختصة بكل مشكلة وذلك كتقارير تُرسل في نهاية كل يوم عمل من الفرق التي تُغطي هذه المواقع

• كيف تكون طريقة التعامل مع المخالفات أو أي نوع آخر من المشاكل؟
تعاملنا يكون على حسب نوع المخالفة تختلف نوعية التعامل، وبالطبع نتيجة للعدد الكبير من الطلاب والموظفين من الطبيعي أن تحدث مخالفات، سواءً خلاف بين طلاب أو بين طالب وموظف ونحن في الإدارة نحصر دائماً على أن يتم التعامل مع هذه المواقع داخل نطاق الهيئة، ولكن في بعض الأحيان تحدث مشاكل كالتخريب أو أمور العنف المبالغ فيه والتي تعتبر تعدي على حقوق الآخرين وهو ما لا يمكن القبول فيه بالهيئة حينها نقوم بالتعاون مع عمادة شؤون الطلبة ليتخذوا الإجراءات الصحيحة، وفي بعض الأحيان تحصل مخالفات تخريب وإتلاف لبعض مرافق الهيئة سواءً بقصد أو لا، فإذا كانت المخالفة بغير قصد يتم معالجة الموضوع والحل بشكل ودي، لكن في بعض الأحيان تكون المخالفات

• حدثنا عن استعدادات إدارة الأمن والسلامة مع تغطيتها لكافة المواقع ومواقع الهيئة؟

إدارة الأمن والسلامة تعمل ضمن منظومة قطاع المالية والإدارية ونعمل دائماً في بداية كل عام دراسي على تجهيز الخطط التي تحتاجها الهيئة ومرافقها، فكما تعلمون أن الهيئة تعتبر اليوم أكبر مؤسسة تعليمية في الكويت والأكبر على مستوى الخليج، وفي الفصل الماضي تم قبول 17,000 طالب جديد وهذا رقم كبير جداً، بالإضافة اليوم نتحدث عن مرافق الهيئة المنتشرة في كافة مناطق البلاد ومنهم على سبيل المثال مبنى التربية الأساسية فرع الجهراء في شمال الكويت وفرع الفحيحيل في جنوبها وأيضاً المرافق الموجودة في مناطق أخرى كمنطقة شرق وصباح السالم والشويخ والعارضية وهذه المرافق لديها مساحات واسعة، وتستقبل أعداد كبيرة ومستويات مختلفة من الطلبة التي تتعامل معهم، وخلال فترة الصيف يتم تجهيز وتنظيم الاحتياجات الأساسية كأنظمة



• هناك حاجة لوجود نقاط مخصصة للداخلية داخل مرافق الهيئة

ألاف تستقبله الكليات والمعاهد ما قد يؤدي في بعض الأحيان لحدوث حوادث وتجاوزات مبرورية وأحياناً يصل لإغلاق للبوابات الرئيسية وفي هذه المواقف نحتاج تواجد وتعاون من وزارة الداخلية

• ما هي آليات التواصل مع إدارة الأمن والسلامة؟

في كل يوم تقريباً تكون هناك تعليقات في مواقع التواصل الاجتماعي فيتم التواصل المباشر من العلاقات العامة للتعاون لحل المشاكل المطروحة. أيضاً بعض الحالات يتوجه فيها الطلبة لمخاطبة مسؤولين الأمن والسلامة التابعين لنا الموزعين في كل مواقع ومرافق الهيئة لضمان سلامة وأمن منتسبي الهيئة

جسيمة حينها يتم رفع الموضوع إلى الإدارة القانونية ويتم التواصل مع وزارة الداخلية الذين دائماً ما نجد منهم التعاون والدعم في حال الحاجة لهم كالمساعدة في تأمين الانتخابات وفي تأمين الاحتفالات التي تكون على مستوى عالي كالتالي يتم فيها زيارة من صاحب السمو أمير البلاد حفظه الله ورعاه وقيادات الدولة

ونحن الآن بصدد تعاون كبير مع وزارة الداخلية للمساهمة في تنظيم بطولة الخليج بعد أن خصصت الهيئة مرافقها ومواقعها في منطقة العارضية لتوفر المواقف والخدمات لزوار الكويت في كأس الخليج

• هل تظن فكرة إنشاء مركز خاص للشرطة بالهيئة فكرة إيجابية أم سلبية؟ ولماذا؟

نحن في الوقت الحالي بفضل من الله تمكنا من تنظيم العديد من الأمور بسلامة. لكن تبقى بعض الأمور التي قد نحتاج فيها تعاون مع وزارة الداخلية ومن وجهة نظري لا بد من وجود نقاط مخصصة في الأماكن ذات المساحات الكبيرة كالشويخ والعارضية وذلك بسبب العدد الهائل الذي يتعدى عشرة





اليوم
العالمي
للطفل



د. بحر النصور
قسم تكنولوجيا هندسة السيارات والبحرية
كلية الدراسات التكنولوجية

مستقبل محركات الاحتراق الداخلي

تطورات ملحوظة في وسائل النقل؛ حيث سيتم التركيز بشكل أكبر على زيادة الكفاءة وتقليل الانبعاثات الضارة؛ لذلك تحظى السيارات الكهربائية بتغطية إعلامية واسعة لأسباب عدة أبرزها: برامج الدعم الحكومي. وكفاءتها العالية. وقدرتها على خفض معدل الانبعاثات. لكن يُحتمل أن تُفهم بعض هذه المزايا بشكل غير دقيق. ولذلك فإن إنتاج الطاقة الكهربائية وكفاءة هذا النوع من المركبات لا يقتصران على الطاقة المتجددة وكفاءة المحرك الكهربائي فقط. بل هناك العديد من المتغيرات التي تؤثر بشكل مباشر عليهما: مثل سعر الكهرباء والوقود. وطريقة إنتاج كل منهما. فضلاً عن الموقع الجغرافي والظروف المناخية

يواجه العالم تحديات متزايدة تتعلق بارتفاع الطلب على الطاقة لتلبية متطلبات التنمية المستدامة. بالإضافة إلى الآثار البيئية والصحية الناجمة عن الانبعاثات الضارة؛ حيث يؤدي ارتفاع إنتاج الطاقة إلى زيادة الانبعاثات ما لم يتم تحسين كفاءة تحويل الطاقة. فمعظم الدول النامية تعتمد على الوقود الأحفوري. وهو مصدر رئيسي لانبعاثات ثاني أكسيد الكربون الذي يعد المساهم الأكبر في الاحتباس الحراري. ومع كون قطاع النقل هو الثاني في استهلاك الطاقة بعد توليدها فإن الحاجة إلى تحسينات أو ابتكارات في محركات الاحتراق الداخلي باتت ضرورية لخفض الانبعاثات ومن المتوقع أن تشهد السنوات القادمة

اليوم
العالمي
للطفل



يعد الدعم الحكومي أحد أهم العوامل المحفزة لشراء السيارات الكهربائية. كما اتضح من التجربة الألمانية؛ حيث انخفضت المبيعات بنسبة ٣٧٪ في يوليو ٢٠٢٤ بعد إلغاء الدعم في ديسمبر ٢٠٢٣. بالإضافة إلى ذلك تواجه السيارات الكهربائية عدة عقبات من بينها: نقص البنية التحتية لمحطات الشحن، وفترات الشحن الطويلة، وتكاليف استبدال البطاريات، وتأثير الأداء في الظروف المناخية القاسية. سواء كانت باردة أو حارة. كما أن مدى السير في السيارات الكهربائية عادةً ما يكون أقصر مقارنة بمركبات البنزين أو الديزل التقليدية عند مقارنة كفاءة محركات الاحتراق الداخلي التي تتراوح بين ٢٥٪ و ٤٠٪ مع كفاءة المحركات الكهربائية التي تصل إلى ٩٥٪ قد تكون هذه المقارنة غير منصفة إذا أغفلنا كفاءة إنتاج الكهرباء. ففي العديد من الدول النامية لا يعتمد إنتاج الكهرباء على الطاقة المتجددة. بل يعتمد بشكل أساسي على محطات توليد الكهرباء التي تعمل بالوقود الأحفوري. ومن أفضل هذه المحطات كفاءةً التوربينات الغازية/ البخارية المدمجة (combined-cycle gas steam turbine) التي تبلغ حوالي ٦٠٪. إلى جانب ذلك تُضاف خسائر أخرى بنسبة تصل إلى ١٠٪ بسبب المحولات وشبكات نقل الكهرباء؛ لذلك يجب أخذ كل هذه المتغيرات بعين الاعتبار عند تقييم الكفاءة الإجمالية لإنتاج الطاقة الميكانيكية المستخدمة في وسائل النقل. بالإضافة إلى ذلك تعاني العديد من الدول النامية من نقص في إنتاج الطاقة الكهربائية. مما يجعل من الصعب التخلي عن الوقود الأحفوري والاعتماد على الكهرباء كوسيلة رئيسية لتشغيل وسائل النقل؛ ولهذا من الواضح أن الاعتماد على السيارات الكهربائية كحل وحيد ليس واقعيًا في الوقت الراهن. بل إن الحل المقبول في الأوساط البحثية هو تطوير عدة أنظمة بشكل متوازي؛ بهدف زيادة الكفاءة وتقليل الانبعاثات الضارة من أبرز التقنيات المقترحة حاليًا في مجال أبحاث محركات الاحتراق الداخلي هو الاعتماد على الخليط الفقير بالوقود والمعروف بـ (Lean burn combustion)؛ حيث يحقق هذا النوع كفاءة عالية ويقلل من فقد الطاقة الحرارية بسبب خصائصه. ومع ذلك فإن صعوبة إشعال الخليط

يعد الدعم الحكومي أحد أهم العوامل المحفزة لشراء السيارات الكهربائية. كما اتضح من التجربة الألمانية؛ حيث انخفضت المبيعات بنسبة ٣٧٪ في يوليو ٢٠٢٤ بعد إلغاء الدعم في ديسمبر ٢٠٢٣. بالإضافة إلى ذلك تواجه السيارات الكهربائية عدة عقبات من بينها: نقص البنية التحتية لمحطات الشحن، وفترات الشحن الطويلة، وتكاليف استبدال البطاريات، وتأثير الأداء في الظروف المناخية القاسية. سواء كانت باردة أو حارة. كما أن مدى السير في السيارات الكهربائية عادةً ما يكون أقصر مقارنة بمركبات البنزين أو الديزل التقليدية عند مقارنة كفاءة محركات الاحتراق الداخلي التي تتراوح بين ٢٥٪ و ٤٠٪ مع كفاءة المحركات الكهربائية التي تصل إلى ٩٥٪ قد تكون هذه المقارنة غير منصفة إذا أغفلنا كفاءة إنتاج الكهرباء. ففي العديد من الدول النامية لا يعتمد إنتاج الكهرباء على الطاقة المتجددة. بل يعتمد بشكل أساسي على محطات توليد الكهرباء التي تعمل بالوقود الأحفوري. ومن أفضل هذه المحطات كفاءةً التوربينات الغازية/ البخارية المدمجة (combined-cycle gas steam turbine) التي تبلغ حوالي ٦٠٪. إلى جانب ذلك تُضاف خسائر أخرى بنسبة تصل إلى ١٠٪ بسبب المحولات وشبكات نقل الكهرباء؛ لذلك يجب أخذ كل هذه المتغيرات بعين الاعتبار عند تقييم الكفاءة الإجمالية لإنتاج الطاقة الميكانيكية المستخدمة في وسائل النقل. بالإضافة إلى ذلك تعاني العديد من الدول النامية من نقص في إنتاج الطاقة الكهربائية. مما يجعل من الصعب التخلي عن الوقود الأحفوري والاعتماد على الكهرباء كوسيلة رئيسية لتشغيل وسائل النقل؛ ولهذا من الواضح أن الاعتماد على السيارات الكهربائية كحل وحيد ليس واقعيًا في الوقت الراهن. بل إن الحل المقبول في الأوساط البحثية هو تطوير عدة أنظمة بشكل متوازي؛ بهدف زيادة الكفاءة وتقليل الانبعاثات الضارة من أبرز التقنيات المقترحة حاليًا في مجال أبحاث محركات الاحتراق الداخلي هو الاعتماد على الخليط الفقير بالوقود والمعروف بـ (Lean burn combustion)؛ حيث يحقق هذا النوع كفاءة عالية ويقلل من فقد الطاقة الحرارية بسبب خصائصه. ومع ذلك فإن صعوبة إشعال الخليط



محركات الاحتراق بالشرارة ومحركات الاحتراق بالضغط. يتم فيه استخدام خليط متجانس من الوقود والهواء مع معدل ضغط عالي يصل بالخليط إلى درجة الإشتعال الذاتي. مما يؤدي إلى احتراق لحظي ينتج عنه ارتفاع كبير في الضغط ودرجة الحرارة. وهذه الإستراتيجية توفر احتراقًا عالي الكفاءة دون الاعتماد على سرعة اللهب.

إن هذه الأبحاث قادرة على رفع كفاءة محركات الاحتراق الداخلي وتقليل معدل الانبعاثات دون الحاجة إلى تغيير البنية التحتية في الدول النامية التي تتطلب استثمارات مالية باهظة. المستقبل وحده سيكشف أي من هذه التقنيات سيحظى بتبني أوسع. سواء كانت محركات الاحتراق الداخلي المحسنة أو السيارات الكهربائية

وانخفاض سرعة اللهب هما أبرز عيوب هذا النظام. ولتقليل تأثير هذه العيوب توجه الباحثون إلى خيارات عديدة يمكن تلخيص بعضها فيما يلي

١. الإشتعال بواسطة الليزر مع استخدام غرفة احتراق ثانوية (Prechamber equipped laser ignition): في هذه التقنية، يتم إشعال خليط الوقود والهواء باستخدام الليزر. بينما يعزز تدفق الغازات المحترقة من غرفة الاحتراق الثانوية سرعة استهلاك الخليط

٢. الهيدروجين كوقود معزز: يتم التغلب على عيوب الخليط الفقير بالوقود عن طريق إضافة الهيدروجين الذي يتميز بسرعة لهب عالية، وانخفاض طاقة الإشتعال. وانتشار عالي، وصعوبة إطفاء اللهب في الأماكن الصغيرة المعروفة ب (Crevice volumes). هذه الخصائص تمكن استخدام نظام إشتعال تقليدي مع خليط قريب من حدود الإشتعال، مما يحقق نتائج جيدة علاوة على ذلك، يساعد الهيدروجين في تقليل الانبعاثات الكربونية، مما يجعله خيارًا صديقًا للبيئة.

٣. الإشتعال الذاتي المتحكم به (Controlled auto-ignition): يجمع هذا النظام بين مزايا



تنظم

إدارة البحوث والاستشارات

عدد من الدورات التدريبية للعاملين في الهيئة
وذلك عبر تطبيق

Zoom

01

Promote Article and Impact Policy

November 12, 2024

7:00 PM

How to Select a Journal

January 8, 2025

7:00 PM

02

Breakdown of Article Types

February 12, 2025

7:00 PM

03

04

Mastering Nursing Research

February 19, 2025

7:00 PM

How to Write a Manuscript

March 12, 2025

6:00 PM

05

06

How to Write a Systematic Review

April 9, 2025

6:00 PM

التشجير في الهيئة

«التشجير خطوة نحو هيئة صحية»

• إدارة الهيئة حريصة على خلق بيئة عمل صحية لهنتسييه

أجرى اللقاء: شهد الهويد

إن التشجير في أماكن العمل يعد من المبادرات المهمة التي تهدف إلى تحسين البيئة المحيطة بالموظفين وتعزيز جودة الحياة في مكان العمل فوجود المساحات الخضراء والنباتات داخل مكتب العمل لا يساهم فقط في تحسين جودة الهواء، بل يعزز أيضاً من الحالة النفسية للموظفين ويزيد من إنتاجيتهم كما أن التشجير يساهم في خلق بيئة عمل أكثر جاذبية ويساعد على تقليل التوتر ومن خلال تبني إستراتيجيات التشجير يمكن لجهات العمل أن تعكس التزامها بالاستدامة وتوفير بيئة عمل صحية ومريحة. وللحديث بشكل موسع أكثر كان لنا هذا اللقاء مع المهندس/ سالم بوهادي من إدارة الخدمات العامة بالهيئة



المهندس/ سالم بوهادي

اليوم
العالمي
للطفل





الذي ينعكس على صحة منتسبيها من موظفين وطلاب فالإدارة حريصة على توفير جميع السبل لتوفير بيئة صحية ومناسبة للعمل والإبداع.

٣. كيف ساهمت إدارة الخدمات العامة في دمج المساحات الخضراء في تصميم المكاتب والمرافق الخاصة بالهيئة؟

بالتأكيد فإدارة الخدمات العامة تعمل باجتهاد دائماً لدمج المساحات الخضراء في المرافق الخاصة بديوان عام الهيئة ويوجد مثال حي يمكن أن نراه في المكاتب التي تكون لها إطلالة على زيادة الاهتمام بالغطاء النباتي والتشجير حتى يشعر الموظفون بالإيجابية وينعكس بالتالي على صحتهم النفسية ويظهر هذا بشكل واضح في مبنى الخدمات العامة

٤. مع بدء موسم الزراعة هل للإدارة أي إستراتيجيات أو خطط تنفيذية للبدء في عملية التشجير؟ وماهي أنسب أنواع النباتات الصالحة للزراعة في تربة الهيئة؟ رداً على سؤالك أستطيع أن أقول أنه من خلال تجربتنا السابقة رأينا أن تربة الهيئة صالحة لزراعة أغلب أنواع النباتات والأنسب منها والتي تعيش معنا فترة أطول هي (الأراك - المسواك - الطلح - الجنونة - الحناء - البمبر

١. كيف ساهم التشجير وزيادة الغطاء في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في التأثير على البيئة؟

نعم بالفعل أثر التشجير والغطاء النباتي بشكل إيجابي على الحياة الفطرية والدليل بملاحظة أن أغلب الطيور بما فيها الطيور المهاجرة أصبحت تتوجه إلى أراضي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وهذا مؤشر واضح على أن الغطاء النباتي أعطى النتيجة المطلوبة منه.

٢. هل لعملية التشجير سواء داخل مرافق العمل أو بالمساحات الخارجية التابعة للهيئة أي فوائد صحية؟

طبعاً فإدارة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لم تقدم على مناقصات الزراعة التجميلية إلا لما رأته لها من الأثر الإيجابي

اليوم
العالمي
للطفل



• مشروع (مليون شتلة برية) كان له إسهامات خارج أسوار الهيئة

البري والكثير غيرها) ومع بداية تغيير الجو ودخول موسم الشتاء نبدأ في زراعة زهرة البتونيا على جميع مداخل الكليات والمعاهد التابعة للهيئة وأيضاً داخل المجمع التكنولوجي وفي الأرصفة التي تفصل بين الطرق الداخلية للهيئة.

٥. هل هناك أي جهات خارجية تورد لها الهيئة أو تساهم معها في عملية الزراعة؟ نعم ، فمن خلال مشروع (مليون شتلة برية) حرصنا على تغطية أغلب مناطق الكويت ونلاحظ أن معهد الأبحاث الكويتية يطلب بشكل مستمر منا لتزويده بالشتلات البرية والبذور مثل (الطلح - العرفج - الآراك - العوسج - الرمثا)، وكذلك فريق الأيادي الخضراء ومحمية الشامية ومدينة الضاحية الصحية طلبت منا تزويدها بالشتلات لزراعة حديقة خاصة بالمنطقة فنحن نعتبر جهة مبادرة وسباق في زراعة النباتات الفطرية البرية لما يعود لها من أثر فعال على البيئة وتساهم أيضاً في موضوع استدامة البيئة الزراعية بالكويت.

٦. كيف تساهم الإدارة في زيادة توعية الموظفين وتشجيعهم على الزراعة؟ نحن نقوم كلما أتاحت لنا الفرصة بذلك، على سبيل المثال الاحتفال الأخير للعيد الوطني الموحد الخاص بإدارات وكليات ومعاهد الهيئة قمنا بتوزيع الشتلات الزراعية على الموظفين ومن فترة قصيرة كان لنا تعاون مع إدارة العلاقات العامة والإعلام بمناسبة يوم التخضير فعملنا على تزويدهم بعدد من الشتلات الزراعية لتوزيعها أيضاً على الموظفين

اليوم
العالمي
للطفل





القياس والتقويم من النظرية إلى التطبيق:

د. عبدالغني البزاز



أجرى اللقاء/ هند الأنصاري

وتسعى هذه الدورات إلى توفير بيئة تعليمية مستدامة تتيح للمعلمين تحديث معارفهم وتطوير مهاراتهم، مما يضمن توافقهم مع التطورات المستمرة في مجال التعليم، لذا يعد الاستثمار في تنمية قدرات الهيئة التدريسية من الأمور الضرورية لتحقيق التعليم الفعال والمستدام. ومن خلال الحديث مع أ. د. عبدالغني البزاز الذي بين لنا من واقع خبرته أهمية عملية القياس والتقويم لتحقيق التنمية المهنية والفئات المستهدفة منها حيث يعد القياس والتقويم من أهم الأدوات المستخدمة لصقل المهارات ورفع الكفاءات وإكساب المتعلمين المهارات والمعارف الجديدة، وكيف تساهم دورات التنمية المهنية في رفع كفاءتهم وقدرتهم على مواجهة التحديات التعليمية..

تعتبر مهارات وقدرات الهيئة التدريسية من العناصر الحيوية في عملية التعليم والتعلم، حيث تلعب دوراً أساسياً في تحقيق الأهداف التعليمية وتطوير الطلاب، فيأتي دور القياس والتقويم كأداة فعالة لتحديد نقاط القوة والضعف لدى المعلمين، مما يساهم في تحسين أدائهم وتطوير مهاراتهم. حيث إن القياس والتقويم لا يقتصران فقط على تقييم الأداء، بل يمتد تأثيرهما ليشمل تحسين جودة التعليم من خلال تقديم تغذية راجعة شاملة للهيئة التدريسية، وهنا تبرز أهمية دورات التنمية المهنية التي تهدف إلى تعزيز مهارات المعلمين وتزويدهم بالإستراتيجيات الحديثة في التدريس، مما ينعكس إيجاباً على نتائج الطلاب



البياز: ضرورة إدراك المعلم لأهمية القياس والتقويم للعملية التعليمية.



(الاستبانة، المقابلة، بطاقة الملاحظة، وغيرها) لمعرفة التحصيل العلمي للمتعلمين بصفة عامة، وقياس كفاءاتهم ومهاراتهم وقدراتهم في مستويات المعرفة ذات الصلة بالتحصيل العلمي، بالإضافة إلى معرفة جوانب القوة والضعف لديهم والفروقات بينهم. ومن ثم تحديد مستوياتهم، استناداً إلى المعايير ذات الصلة، التي تضعها المؤسسة التعليمية، وذلك من أجل تقويم أداء المتعلمين، وتطوير كفاءاتهم ومهاراتهم وقدراتهم، والذي يحقق في ذلك أهداف المادة الدراسية من جانب، وأهداف العملية التعليمية بصفة عامة، من جانب آخر

• كيف ترى أهمية دور القياس والتقويم؟

يتجلى دور عمليتي القياس والتقويم في تطوير أداء المتعلمين لتنمية تحصيلهم العلمي، والارتقاء بمستوياتهم العلمية، والوصول بها إلى المستوى المرسوم لها وفقاً للمعايير المحددة للمقرر الدراسي، والمرحلة التعليمية/ البرنامج الدراسي بصفة عامة. ولا يتحقق هذا الأمر إلا بكفاءة المعلم الذي، كما جاء أعلاه، يُعد العنصر الأساسي والأهم في المنظومة التعليمية (المنهج الدراسي والكتاب المدرسي والفترة الزمنية، وغيرها). لذلك، بادرت الكثير من المؤسسات التعليمية والعلمية الرائدة، مثل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وجامعة الكويت، وهيئة التقويم والتدريب في المملكة العربية السعودية، ومركز القياس والتقويم في سلطنة عمان، وجامعة ولاية تكساس وجامعة شمال كارولينا في الولايات المتحدة الأمريكية وجامعة بريستول وجامعة كامبريدج في بريطانيا وغيرها العديد من الجامعات والمؤسسات التربوية التي لا يتسع المجال هنا لذكرها، لإنشاء مراكز للقياس

• ما هو دور القياس والتقويم في تنمية مهارات وقدرات الهيئة التدريسية؟

إن القياس والتقويم (Measurement and Evaluation) عمليتان متلازمتان في العملية التعليمية، كما أنهما جزء لا يتجزأ منها، العملية التعليمية في واقع الحال، لها وجهان، إن صح التعبير، أحدهما التعليم والتعلم، والآخر هو القياس والتقويم، حيث يستند الوجه الأول إلى الثاني، ويُعول عليه في تحقيق الأهداف المرسومة للعملية التعليمية - الخاصة منها والعامة. يقوم المعلم، بصفته أحد عناصر العملية التعليمية، في مختلف المؤسسات التعليمية، وعلى كافة المستويات العلمية، بالدور الأهم في العملية التعليمية، مقارنة بالعناصر الأخرى (المنهج الدراسي وطرائق التدريس والبيئة التعليمية، وغيرها)، في حين يتمركز المتعلم في دائرة العملية التعليمية كونه المحور الذي تتصل به، وتدور حوله كافة العناصر الأخرى ذات الصلة بالعملية التعليمية، سواءً كانت داخل أسوار المؤسسة التعليمية أو خارجها. لذا، يقع على عاتق المعلم الدور الأكبر والأهم في العملية التعليمية، وعليه، لا يكفي أن يكون المعلم متمكناً من المادة العلمية المنوط به نقلها للمتعلمين، ولا يكفي أن يكون قادراً على نقل تلك المادة إليهم بشكل فعال، بصورة أو بأخرى، بل عليه أن يؤدي دوره بنجاح وإتقان ومهنية في الوجه الآخر للعملية التعليمية، لا بد للمعلم أن يدرك أهمية القياس والتقويم في العملية التعليمية، كما يتوجب عليه القدرة على إعداد/استخدام أدوات القياس المختلفة

الهمة
العامة
للطفل



• بالوعي الجيد للمهارات التربوية والنفسية تنقل المادة العلمية للمتعلم بالشكل الصحيح.

شأنها). باستثناء برامج الدراسات العليا المتصلة بالتربية والتعليم. وهذا ما يؤكد حاجة أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي إلى الدورات التدريبية في مجال التربية والتعليم، وهو ما توفره مراكز التدريب والقياس والتقويم المستقلة أو التابعة لبعض المعاهد والجامعات في شتى أنحاء العالم. وجدير بالذكر أن هناك الكثير من الأساتذة في الجامعات والمعاهد العليا المرموقة يسعى للتسجيل في دورات التنمية المهنية، كما يحرص على حضور المؤتمرات والندوات وورش العمل ذات الصلة بالعملية التعليمية. فعلى سبيل المثال لا الحصر لا يستنكف أعضاء هيئة التدريس في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا MIT في الولايات المتحدة الأمريكية من حضور دورات تدريبية (تنظمها مراكز وجامعات أخرى) تؤهلهم لتدريس موادهم العلمية لطلبتهم

• كيف تكون توعية الهيئة التدريسية إلى أهمية الحاجة لتلك المهارات؟

بالتوعية الجيدة لهم وتوضيح أهمية تنمية مهاراتهم في الجوانب التربوية والنفسية، وأنه لا ضير مطلقاً في ذلك، وهذا ما يؤكد أهمية دورات التنمية المهنية لأعضاء هيئتي التدريس والتدريب في مؤسسات التعليم العالي. خصوصاً ممن ينتمي منهم لكليات إعداد المعلم، حيث يتوجب على أعضاء هيئتي التدريس والتدريب، بالإضافة إلى كفاءتهم في مجالهم التخصصي، أن يكونوا قادرين على نقل المادة العلمية للمتعلمين/التدريسين، ومدركين لأهمية الجوانب النفسية لديهم، وملهمين بأدوات القياس والتقويم من حيث الإعداد والتطبيق.

والتقويم، أنيط بها مسئولية إجراء عمليات المسح الدوري لقياس مستويات التحصيل العلمي لدى المتعلمين من جانب، ومستويات أداء أعضاء الهيئة التدريسية، ومدى فاعلية المناهج الدراسية وطرائق التدريس وأدوات القياس المتبعة، من جانب آخر. وذلك بهدف الوقوف على مواطن الضعف والقوة ذات الصلة بكافة العناصر المرتبطة بالعملية التعليمية، لا سيما المعلم والمنهج الدراسي، ومن ثم معالجة مواطن الضعف وتعزيز مواطن القوة، من أجل الارتقاء بمستوى مخرجات العملية التعليمية، وبالتالي جودة التعليم التي تصبو إليها تلك المؤسسات التعليمية الرائدة

• ماذا عن أهمية دورات التنمية المهنية لأعضاء هيئتي التدريس والتدريب؟

تبرز أهمية دورات التنمية المهنية في تنمية وتطوير كفاءة وأداء أعضاء هيئة التدريس في المؤسسات التعليمية باختلاف أنواعها ومستوياتها وأهدافها، ويكاد لا يخفى على أحد أن هناك الكثير من المعلمين خصوصاً في مؤسسات التعليم العالي، ممن يتميز في الجانب العلمي في مجاله التخصصي، لكنه يحتاج إلى تنمية الجانب التربوي والجانب النفسي لديه، لأداء دوره على الوجه المطلوب داخل القاعة الدراسية، وهذا الأمر لا يقلل أبداً من شأن عضو هيئة التدريس فإذا كانت مؤسسات إعداد المعلم في جميع أنحاء العالم تُعنى بالجانب التربوي والجانب النفسي من خلال عرض المقررات الدراسية، وتؤكد على أهميتهما بتنظيم الفعاليات ذات الصلة بالجانبين سالف الذكر، فإن برامج الدراسات العليا تهتم فقط بمحور التخصص، وتفتقر إلى مجاور ومرتكزات عملية التعليم، حيث أنها لا تتضمن ما يرتبط بإعداد المسجلين فيها لمهنة التعليم (وهذا لا يقلل من



اضطرابات جودة القدرة

بكر السيد
مدرب متخصص (i)
المعهد العالي للطاقة

2. قد تعمل أجهزة الحماية فتفصل بعض أجزاء المنظومة بدون سبب يستدعي الفصل.

طرق قياس الـ sag: الفولتميتر راسم الموجات.

الحلول المقترحة:

- يمكن استخدام ups وهو جهاز يعمل بعد انقطاع التيار وذلك لفترة صغيرة.
- يمكن استخدام مكبر للجهد.
- يمكن إضافة جهاز تخزين الطاقة مع الأجهزة التي تتأثر. (voltage sag).

ارتفاع الجهد في زمن قصير: voltage swell
التعريف: هو ارتفاع في الجهد تتراوح بين 110% إلى 180% من القيمة المعتادة (قيمة جهد التشغيل) لفترة تتراوح بين 0.5 دورة في الدقيقة. أسباب حدوث الـ voltage swell: نتيجة لحدوث أخطاء على النظام

المشاكل التي تحدث بسبب voltage swell:

1. قد يحدث انهيارا لبعض الأجهزة بسبب زيادة الجهد.
2. قد تعمل أجهزة الحماية فتفصل بعض أجهزة المنظومة بدون سبب يستدعي الفصل.

الحلول المقترحة:

1. يمكن استخدام الـ ups2
2. يمكن استخدام مخفض للجهد.
3. يمكن إضافة جهاز لتخزين الطاقة مع الأجهزة التي تتأثر.

انقطاع مؤقت في الجهد
short interruption: التعريف: هو انقطاع في الجهد (انخفاض في الجهد لقيمة أقل من 10% من جهد التشغيل لفترة أقل من دقيقة)
أسباب حدوث الـ short interruption: هي حالة خاصة شديدة من الـ short interruption: sag.

تعتبر القدرة الكهربائية نموذجية عندما تكون موجات جهودها للثلاثة أوجه جيبيية ونقية عند التردد الأساسي 50 Hz ولها نفس القيمة التي تسمى بالجهد الأسمى وبين كل منها زاوية 180 درجة بين كل وجهين. وعند حدوث أي حيود (ابتعاد) عن هذا الوصف ينتج تشوه في الجهد وبالتالي في القدرة

أسباب تشوه القدرة الكهربائية

:distort the cause of power system

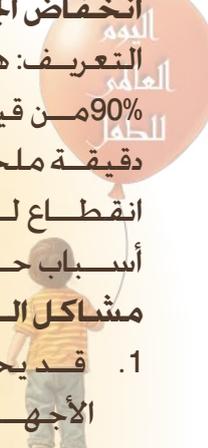
1. التغيرات في زمن صغير للجهد.
 2. التغيرات للجهد في زمن طويل.
 3. الظواهر العابرة (وهي تكون جزء من الثانية).
 4. عدم اتزان الجهد: imbalance voltage
 5. اهتزازات الجهد.
 6. التغيرات في التردد.
 7. التشوه الموحى.
- التغيرات في زمن صغير للجهد. وهي تنقسم إلى:

1. انخفاض الجهد في زمن قصير
2. ارتفاع الجهد في زمن قصير voltage swell
3. الانقطاع الزمني القصير للجهد short duration interruption

انخفاض الجهد في زمن قصير voltage sag:

التعريف: هو انخفاض في الجهد ما بين 10% إلى 90% من قيمة الجهد أو التيار في فترة زمنية دقيقة ملحوظة: لو الانخفاض أقل من 10% يكون انقطاع لو كان أكثر من 10% يكون انخفاض أسباب حدوث الـ sag:

1. قد يحدث توقف أو عدم تشغيل لبعض الأجهزة الحساسة للجهد.



قاعدة الخمس ثوان
الكاتبة/ ميل روبينز

غير حياتك لتصنع مجدك



إعداد: تهاني مهدي



يستغرق بك الأمر خمس ثوانٍ فقط لتغيير حياتك. هذا ما ذكرته المؤلفة ميل! علمٌ أثبتت به ذلك. أنت تستطيع أن تغير حياتك بقرارٍ واحدٍ مدته خمس ثوانٍ في كل مرة. القاعدة سهلة التعلم وتأثيرها عميق إنها سرٌ لتغيير أي شيء. فبمجرد أن تتعلم القاعدة، يمكنك البدء باستخدامها على الفور. وستساعدك في الحياة والعمل والتحدث بثقة وشجاعة أكبر كل يوم. عندما تتعلم القاعدة لأول مرة، فمن المحتمل أن تبدأ باستخدامها للالتزام بأهدافك.

فمن الممكن الوصول لتحقيق القرارات الكبيرة عن طريق اتباع القاعدة البسيطة. باتخاذ قرار شجاع وجريء مهما كان، أو شعورك حيال أمر ما مثل القلق قبل إجراء مقابلة شخص ما، أو عندما يكون هناك اجتماع مهم في مكان عملك ويدور في رأسك فكرة تبدو لك عظيمة لكنك تتراجع عن إبدائك لها خوفاً من الإحراج أو الانتظار لوقت آخر. الشجاعة

في اتخاذ هذه القرارات قد لا تبدو لك شيئاً كبيراً، لكنها دفعة للأمام.

عندما تدفع نفسك للأمام في هذه القرارات البسيطة قد لا تغير العالم أو القوانين أو تؤمن الحقوق لمستحقيها. ولكنك بالطبع ستقوم بتغيير شيء ما يساوي هذا القدر من المسؤولية والأهمية في التغيير. ألا وهو تغيير نفسك، لأنه لكي تصبح شخصاً ناجحاً وناجحاً يجب عليك أن تتحلى بالشجاعة. التغيير ليس سهلاً ولكنه بسيط. تستطيع أن تبدأ التغيير بشيء بسيط مثل الاستيقاظ مبكراً على غير العادة صباحاً. وهذا التغيير يعتبر تحدياً مهماً لنفسك لأنه يدفعك للأمام. فقط قم باستخدام القاعدة وانهض من سريرك، لأنه إن كان باستطاعتك أن تغير من طريقة سير يومك بدءاً من الصباح سوف تستطيع تغيير أي شيء.

ادفع نفسك للتمرين مباشرة. ولا تعطي نفسك المزيد من الوقت لتحصل على المزيد من المبررات والأعذار ليكن استخدام القاعدة هي الطاقة التي تجذب للقيام بشيء صعب ومخيف. فإنك تكرم العظمة التي بداخلك. والتي تريدها أن تسمع. وهذه هي الطريقة التي تنمو بها الثقة. خطوة صغيرة وشجاعة في كل مرة إن قاعدة **الخمس ثوان** طريقة فعالة لتحقيق التغيير الإيجابي في حياتك، هي تحويل للقوة الذهنية إلى عمل ملموس تحتاج فقط إلى العد من الخمسة إلى الصفر. والقيام بالعمل. بغض النظر عن التحدي الذي تواجهه فتجد أن هذه القاعدة البسيطة تمتلك القدرة على جعل الأمور أسهل وأكثر إدارة

ويصرف هذا الفعل البسيط انتباهك عن التركيز على مخاوفك وقلقك ويعيد توجيهه إلى ما يتوجب عليك فعله بدلاً من الاستسلام لضغط رغبات الإشباع الآنية. وبالتدرب المستمر على ذلك، يمكنك كسر حلقة السلبية وخلق عادات جديدة وذات نفع هذه القاعدة ليست للحائرين الذين لا يعرفون ما ينبغي عليهم فعله، أو للمتخبطين في

الحياة بلا هدف.

بل هي للذين يعلمون تماماً ما يريدون فعله. ولكن تمنعهم انفسهم لسبب أو لآخر من القيام بالشيء الصحيح يُمكننا تجربتها في أي شيء مطلوب منّا عمله. لكننا لا نريد أن نفعله. نتيجة لخوف أو كسل أو أفكار سلبية أو قلق من ردة فعل الآخرين. أي إن هناك ثلاثة أنواع من الأفعال التي تساعد هذه القاعدة في إنجازها وهي

١- مواجهة الكسل والتهاون.

٢- مواجهة المماطلة في أداء العمل.

٣- مواجهة التردد وضعف الثقة بالنفس.

تذكر أن المشاعر السلبية التي نشعر بها قبل الفعل تكون مبالغ فيها بدون داع. وطالما عقلك يقول أن الفعل في مصلحتك فتجاهل مشاعرك لأنها ستتغير عندما تبدأ بالفعل معظم البشر عندما يشعرون بالندم غالباً ما يكون على الأمور التي لم يفعلوها أكثر من ندمهم على الأمور التي فعلوها خاصة عندما يكتشفون أنه لم يكن هناك مانع حقيقي يمنعهم من القيام بالفعل وأنه كان نطاق مقدرتهم. لكن مشاعرهم السلبية دفعتهم للاستسلام وحرمان انفسهم من إنجازات قد تكون مهمة في حياتهم

إذن كلما كنت تريد أن تقوم في عمل مهم بالنسبة لك عد ٥ ٤ ٣ ٢ ١ ثم أبدأ به مباشرة واترك مشاعرك تأتي لاحقاً كنتيجة لأفعالك وليس سبباً لها

فالحياة أثنى من أن تعيشها في خوف وقلق. لذا قبل أن تندم على إضاعة دقيقة أخرى من حياتك، استخدم قاعدة **الخمس ثوان** للتحكم

في حياتك بطولها وعرضها

كل ما عليك فعله هو العد تنازلياً والبدء مباشرة في الفعل دون أي تفكير أو تردد



فالشجاعة هي القدرة على فعل الأشياء التي تشعر بأنها صعبة أو مخيفة أو غير مؤكدة الحدوث

والشجاعة هي حق مكتسب، إنه بداخلنا جميعاً وهو في انتظار اكتشافنا له لحظة واحدة من الشجاعة يمكن أن تغير يومك، بل يوم واحد يمكن أن يغير حياتك وليوم واحد تستطيع أن تغير العالم، هذه هي القوة الحقيقية للشجاعة فإنها تكشف لك أفضل نسخة منك

مصدر القوة في حياتك عندما تفتح هذه القوة وتستمع إلى غرائزك فأدفع نفسك لتكريمها، فعندما تكتشف ذاتك الداخلية الحقيقية ستكون أهم هدية على الإطلاق إنه لا أحد سيأتي ويجعلني أعيش الحياة التي أريد أن أعيشها، وإن اتخذ القرارات هي الطريقة الوحيدة لإنشاء مساحتي الخاصة في هذا العالم

تماماً كما قال: جان بابتيست (أعتقد أيضاً أن كل شخص يمكنه أن يجلب شيئاً جديداً وأصلياً إلى العالم الذي نعيش فيه). توجد إمكانات العظيمة الهائلة داخل كل واحد منا لا جدال عندما تتبع ما بداخل قلبك، فالشيء الوحيد الذي سيهدئ الثرثرة في رأسك هو قرار التحرك، أنت في الحقيقة على بعد قرار واحد من حياة مختلفة تماماً

أنت على وشك أن تتعلم شيئاً رائعاً يغير حياتك كما حدث للسيدة ميل روبينز مؤلفة هذا الكتاب حيث كتبت قصتها وتجربتها حيث قالت: إن القصة الحقيقية لقاعدة **خمس ثوانٍ** التي غيّرت حياتها هي قاعدة سهلة التعلم وتأثيرها عميق فمجرد أن تتعلم يمكنك البدء باستخدامها على الفور، وهي ستساعدك في العيش والحب والعمل والتحدث بثقة وشجاعة أكبر كل يوم. تقول: لقد أنشأت قاعدة **خمس ثوانٍ** في وقت كان كل شيء ينهار في حياتي.

وأعني كل شيء زواجي وأموالي ومهنتي واحترامي لذاتي أصبحت كلها بالحضيض. بدت مشاكلي كبيرة حتى أصبحت أعاني كل صباح فور النهوض من السرير. هذه هي

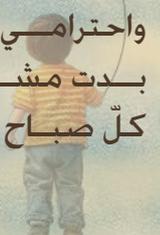
الطريقة التي بدأت بها، كما تقول المؤلفة -لقد اخترعتها لمساعدة نفسي للتخلص من عادتي في الضغط على زر الغفوة

عندما استخدمت القاعدة لأول مرة منذ سبع سنوات، اعتقدت أنها سخيفة. لم أكن أعلم أنني قد اخترعت أسلوباً قوياً فيما وراء المعرفة من شأنه أن يغير كل شيء في حياتي وعملي وشعوري بذاتي

ما حدث لي منذ اكتشاف قاعدة **خمس الثوانٍ**، وقوة قرارات **خمس الثوانٍ** أمر لا يصدق تغيرت حياتي كلها استخدمت هذه الأداة الوحيدة للتحكم في كل شيء وتحسينه، بدءاً من ثقتي بنفسي وانتهاءً بمكاسبي المالية وزواجي ووصولاً إلى حياتي المهنية، عاجلت نفسي من القلق قمت بإنشاء شركتين وتم استدعائي للانضمام إلى فريق سبي إن إن ومجلة النجاح، وأنا الآن أحد أكثر المتحدثين المرغوبين في العالم، لم أشعر من قبل بمزيد من الثقة أو السعادة أو الحرية لم أكن لأفعل ذلك لولا هذه القاعدة.

عندما يتعلق الأمر بالتغيير والأهداف والأحلام، عليك أن تراهن على نفسك، يبدأ الرهان بسماع غريزة التغيير وتكريم تلك الغريزة بالعمل ثم تطلق لها العنان فتحدث نتيجة لذلك التغيير والنجاح

وهذا ليس كل شيء. سترى الكثير من القصص والأدلة في هذا الكتاب المليء بالفصول المقنعة من الذين استخدموا قاعدة **الخمس ثوانٍ** استبدلت أفكارهم وتغيرت أنماط حياتهم للأفضل. ومن قائمة أسماء صانعي القرار الذين ذكرت قصصهم الكاتبة لإعطاء أمثلة على الشجاعة وهو ما يتطلب الأمر بضعة أيام للنهوض من السرير، والتحدث إلى رئيسك في العمل، والتقاط الهاتف أو الوقوف



على الميزان. فالحياة اليومية مليئة باللحظات الخفيفة وغير المؤكدة والصعبة، فمواجهة هذه اللحظات وإطلاق العنان للفرصة والمتعة والإقدام بالخطوة الأولى بثبات في حياتك يتطلب شجاعة هائلة

ومن هؤلاء الشجعان الذين استخدموا القاعدة:

أعطيت خوسيه الشجاعة للإيمان بقيمته وطلب زيادة في راتبه، بمجرد أن طلب زيادة وحصل عليها. كانت هناك مفاجأة تنتظره وهو راتب أكبر

وأعطت القاعدة برايس الشجاعة لقضاء عامين في كتابة ونشر كتاب الطبخ ولم يتوقف عند هذا الحد، لقد جعل بارنز ونوبيل يستضيفان توقيع الكتاب. كما قال برايس، (يمكنك تحقيق أي شيء أنت متحمس له، وترغب في العمل من أجله)

تعلمت خوانيتا الاستماع إلى حكمتها الداخلية، بدلاً من التفكير في البحث عن وظيفة وشركة أوصت بها صديقتها، رفعت الهاتف واتصلت بسرعة دون تردد، فحصلت عليها مما دفعت نفسها للذهاب والحصول على وظيفة الأحلام.

كان التعرف على القاعدة نقطة تحول بالنسبة لجابي. بعد أن أدرك (أنني كنت مسؤولاً عن كل ما حدث في حياتي)، استخدم القاعدة لتغيير حياته من خلال إنشاء شركة الواقع الافتراضي الخاصة به

كما تغيرت حياة كريستين إلى الأبد لأن صديقها لديه الآن وسيلة لمحاربة إيمانه على المخدرات. عندما يشعر بالرغبة في العودة إلى إحداها، فإنه يستخدم القاعدة لمحاربة إيمانه وإعادة تدريب عقله. يعد تنازلياً ١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩

لنفسه ليثير سلوكاً جديداً تتغير عقلية كما وجدت ميشيل الشجاعة للتخلي عن وظيفتها المليئة بالقلق وعلى الرغم من أنها خائفة من المجهول، إلا أن عملاً واحداً من الشجاعة اليومية جعلها أكثر ثقة في نفسها وقدراتها. فإن القيام بأشياء تخيفك

تجعلك بالواقع أكثر ثقة، فستتبع ثقتك بنفسك، عندما لا تشعر بالرغبة في ذلك، فأنت تدرك أنه يمكنك الاعتماد على نفسك لإجراز أي شيء، من هذا الإيمان بقدراتك الشخصية تتدفق ثقتك بنفسك

يذهب جاي إلى مدرسة ثانوية للفنون المسرحية في تورونتو (كندا) لكنه دائماً متوتراً عند الخروج من أجل القيام بدوره، وباستخدامه للقاعدة استطاع أن يجري تجارب الأداء والعديد من الأدوار المتنوعة، فحصل على المزيد من الأجزاء في العروض، كما أنه اكتسب الكثير من الثقة بالنفس

في الحقيقة الشجاعة هي ما تحتاجه لتغير حياتك إلى الأفضل، فهذه الكمية من القصص لأشخاص حول العالم يستخدمون القاعدة، أصبح من الواضح أنه يوجد داخل كل قرار **خمس ثوانٍ** من الشجاعة التي يمكن أن تغير كل شيء في حياتنا نقاط مهمة:

الشجاعة هي القدرة على فعل شيء صعب أو مخيف خارج منطقة راحتك إما أن تُدير اليوم أو اليوم يُدريك أنت أكثر شجاعة مما تعتقد، أقوى مما تبدو، وأذكى مما تظن حُكّم بعقلك وكل شيء ممكن. لا تخبر الناس بأحلامك أرهم إياها. يوجد بداخلك عظمة. حان الوقت للكشف عنها.

قاعدة خمس ثوانٍ

في اللحظة التي يكون لديك غريزة للعمل على هدف

يجب عليك ١-٢-٣-٤-٥

وتتحرك جسدياً، وإلا سيوقفك دماغك.

المستوى الوظيفي

إعداد: شهد الحميد

من الجميل أن يجتهد الشخص في عمله وأن يرى ثمرة اجتهاده فمبدأ الثواب على العمل والجهد المبذول يؤثر إيجاباً على عطائه في مجال عمله فبالتالي تراه يبذل فيه ويقدم أفضل ما لديه وأيضاً يغرس فيه صفة الولاء لجهة العمل، وليس من السيء أن يطمح الشخص للحصول على الترقية وأن يسعى لرفع مستواه الوظيفي، ولكي تتحقق تلك المسألة بشكل يضمن تطبيق العدالة بين أفراد العمل تضع الجهات شروط وقوانين تنظم عملية الترقية والتدرج الوظيفي. وسوف نوضح اليوم أهم الضوابط الخاصة بموظفي الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

علاوات الموظفين وترقياتهم

تعدد العلاوات الممنوحة للموظفين بين العلاوة الدورية والعلاوة الاجتماعية وفقاً لجدول المرتبات العام وتقسّم الدرجات وفقاً للتالي:

مجموعة الدرجات العامة	من الدرجة الثامنة حتى الدرجة أ
مجموعة الدرجات المعاونة	من الدرجة الثالثة حتى الدرجة الأولى
مجموعة الدرجات الفنية المساعدة	من الدرجة السادسة حتى الدرجة الأولى

عند تعيين الموظف على درجة معينة بدون علاوات فإن تعيينه يكون على أول مربوط الدرجة، وعندما يصل إلى الحد الأقصى للعلاوات فإنه يكون قد وصل إلى نهاية مربوط.

• أولاً: العلاوة الدورية:

- يستحق الموظف تلك العلاوة بالفئة المقررة لدرجته المالية في أول شهر يناير أو يوليو التالي على مضي سنة من تاريخ التعيين أو الحصول على العلاوة الدورية السابقة، والسند القانوني في منح هذه العلاوة المادة (٢٠) من نظام الخدمة المدنية.
- يحرم الموظف من الحصول على العلاوة الدورية في حال حصوله على تقرير كفاءة نهائي بدرجة ضعيف ويستمر الحرمان حتى يقدم عنه تقرير كفاءة بدرجة جيد على الأقل.

اليوم
العالمي
للطفل



• ثانياً: العلاوة الاجتماعية للموظفين:

- تمنح للموظفين الكويتيين فقط.
- وتستحق هذه العلاوة بفئتين إما أعزب أو متزوج.
- علاوة الأولاد فهي تمنح بقيمة ٥٠ د.ك لكل مولود وبحد أقصى (٧) أبناء.
- بالنسبة للابن المعاق إعاقة شديدة أو متوسطة تصرف علاوته بقيمة (١٠٠ د.ك).
- يجوز منح الموظفة الكويتية العلاوة عن أولادها وذلك في حالة عجز الوالد عن العمل أو الكسب مع عدم تقاضيه أي مرتب أو معاش أو مساعدة من الخزانة العامة للدولة بصفة دورية، أو في حالة إعالته لأولادها دون أن تتقاضى نفقة ممن تجب عليه نفقتهم.
- يبدأ حق الموظف في العلاوة الاجتماعية للأبناء من تاريخ ولادة الابن، أما بالنسبة للموظفة فيبدأ حقها في العلاوة من تاريخ تحقق السبب الموجب للمنح.
- يتم وقف العلاوة الاجتماعية في حالة إعالة الأبناء الذكور لأنفسهم أي بعملهم أو بلوغهم سن (٢٤) عام أو أيهما أسبق ما لم يكونوا عاجزين عن العمل، وكذلك يتم وقفها في حالة إعالة الإناث لأنفسهن أو زواجهن أو أيهما أسبق.
- العلاوة الاجتماعية تأخذ حكم المرتب فتصرف كاملة أو مخفضة تبعاً له.

أنواع الترقيات

• أولاً الترقية بالتقدمية:

- ويكون موعدها أول شهر يناير أو يوليو بعد مضي سنة على بلوغ آخر مربوط الدرجة «خمس علاوات» وهي حتمية بقوة القانون.
- في حالة حصوله على تقرير كفاءة بدرجة ضعيف يحرم الموظف من الترقية ويظل الحرمان مستمر حتى يحصل على تقرير كفاءة بدرجة جيد على الأقل.

• ثانياً: الترقية بالاختيار:

- هي ترقية استثنائية تطبق وفق شروط معينة يحصل عليها الموظف المستوفي للشروط دون البقاء في الدرجة إلى نهاية المربوط:
 - ١. الحصول على آخر تقرير كفاءة فعليين بدرجة ممتاز.
 - ٢. وجود درجة شاغرة.
 - ٣. أن يبقى الموظف الفترة المقررة قانونياً في الدرجة المالية وهي سنتين على الأقل.
 - ٤. ألا يكون الموظف قد رقي بالاختيار إلى درجته الحالية فيما عدا الدرجتين (أ، ب).
- حيث يجوز الترقية إلى الدرجة الأعلى حتى لو حصل الموظف عليهما بالاختيار ويضاف إليها بأن الترقية إلى الدرجة (أ، ب) تتطلب البقاء في الدرجة الأدنى ٤ سنوات على الأقل.



- قواعد للمفاضلة بين المرشحين للترقية بالاختيار:

في حال توافر الشروط السابقة في عدد من الموظفين تكون قواعد المفاضلة بينهم بالترتيب وفقاً لأحكام قرار مجلس الخدمة المدنية رقم ٢٠١١/١٨ وهي كالاتي:

١. الأقدم في شغل الدرجة المالية الحالية.

٢. المرقى إلى الدرجة المالية الحالية.

٣. شاغل الوظيفة الإشرافية الأعلى.

٤. الأقدم في الوظيفة الإشرافية.

٥. الأعلى مؤهلاً.

٦. الأقدم في التخرج.

٧. الأكبر سناً.

الوظائف الإشرافية

الشروط الواردة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٠٠٦/٢٥) وتعديلاته استيفاء شرط الخبرة

- مدير إدارة أو من في حكمه: مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن ١٠ سنوات فعلية في مجال العمل تضاف إليها ٤ سنوات فعلية لحملة الدبلوم التخصصي أو ما يعادله أو الدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن سنتان بعد الثانوية العامة في شغل تلك الوظائف.

- مراقب إدارة أو من في حكمه: مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن ٨ سنوات فعلية في مجال العمل تضاف إليها ٤ سنوات فعلية لحملة الدبلوم التخصصي أو ما يعادله أو الدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن سنتان بعد الثانوية العامة في شغل تلك الوظائف.

- رئيس قسم أو من في حكمه: مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن ٦ سنوات فعلية في مجال العمل تضاف إليها ٤ سنوات فعلية لحملة الدبلوم التخصصي أو ما يعادله أو الدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن سنتان بعد الثانوية العامة في شغل تلك الوظائف.

- رئيس شعبة أو من في حكمه: مؤهل جامعي تخصصي + خبرة لا تقل عن ٤ سنوات فعلية في مجال العمل تضاف إليها ٤ سنوات فعلية لحملة الدبلوم التخصصي أو ما يعادله أو الدورات التدريبية التي لا تقل مدتها عن سنتان بعد الثانوية العامة في شغل تلك الوظائف.

اليوم
العالمي
للطفل



• شروط شغل الوظائف الإشرافية الأساسية الواردة بقرارات مجلس الخدمة الهدنية:

- 1- الحصول على آخر تقرير كفاءة بدرجة ممتاز.
- 2- أن يكون إسناد الوظيفة بالندب لمدة عام على الأقل قبل التثبيت.
- 3- أن يكون قد أمضى سنتين ميلاديتين كاملتين في الخدمة لدى الجهة.
- 4- أن تكون الوظيفة معتمدة في الهيكل التنظيمي من قبل مجلس الخدمة المدنية.
- 5- التدرج في شغل الوظائف الإشرافية حسب الهيكل التنظيمي.
- 6- أن يكون شغل الوظائف الإشرافية بناء على اقتراح لجنة شؤون الموظفين.

رفع المستوى الوظيفي

- يتم رفع المستويات الوظيفية لموظفي الجهة مرتين في (يناير - يوليو) من كل عام وفقاً لقرارات مجلس الخدمة المدنية المنظمة لها وللقواعد العامة التي تلخص في:
- أن تتوافر في الموظف الحد الأدنى من الخبرة المحددة في التصنيف الوظيفي لكل مجموعة وظيفية وذلك بعد استبعاد المدد التي يقضيها الموظف في غير مجال الوظيفة سواء كان ندب، إعاره، نقل، وقف أو انقطاع عن العمل أو في إجازة أياً كان نوعها ويستثنى من ذلك (الإجازة الدورية - والإجازة الدراسية التي تنتهي بالحصول على مؤهل - مدة الخدمة الإلزامية أو الاحتياطية بعد استبعاد فترات الغياب).
 - أن يكون الموظف حاصل على تقريرين كفاءة بدرجة ممتاز إذا كانت مدة البقاء المطلوبة أكثر من سنتين. أما إذا كانت مدة البقاء المطلوبة سنتين أو أقل يجب أن يحصل الموظف على تقرير ممتاز واحد، أو أن يكون لديه ضعف المدة المطلوبة مع مراعاة عدم حصول الموظف على تقدير ضعيف خلالها.
 - مراعاة مبدأ التدرج في رفع المستويات الوظيفية بحيث يكون انتقال الموظف من المستوى الوظيفي إلى التالي له مباشرة.
 - مراعاة شرط الحد الأدنى للفترة البينية المطلوبة لشغل كل مستوى وظيفي على حده.
 - الموظف الحاصل على الدكتوراه في التخصص أو الماجستير له رفع مستوى بمدد مختلفة.



التكليف بالأعمال الإضافية

يتم رفع المستويات الوظيفية لموظفي الجهة مرتين في (يناير - يوليو) من كل عام وفقاً لقرارات مجلس الخدمة المدنية المنظمة لها وللقواعد العامة التي تلخص في:

- أن يكون التكليف بالعمل الإضافي بعد استكمال ساعات الدوام الرسمي وفي أيام الجمع والراحات والعطلات الرسمية.
- ألا يكون الموظف المكلف بالعمل الإضافي يتمتع بأي إجازة بأنواعها المختلفة.

• تنويه:

- لا يجوز تجاوز مقدار التعويض المقرر عن اليوم حتى ولو تجاوزت ساعات العمل الإضافي للموظف عن ساعتين.
- لا يستحق الموظف أي تعويض إن قل عمله الإضافي في اليوم عن ساعتين وذلك في أيام الجمع والعطلات الرسمية.
- لا يجوز للجهة الحكومية تجاوز الحد الأقصى للتعويض عن العمل الإضافي

شروط الكفاية الهالية مقابل الخدمات الهتازة وفقاً لقراري مجلس الخدمة المدنية رقم (٩) لسنة (٢٠١٠) ورقم (٤٣) لسنة (٢٠١٦) وضوابط الهيئة الواردة بهذا الشأن

- أن يكون الموظف حاصل على آخر تقدير بدرجة ممتاز.
- أن يكون صرف هذه المكافآت في نهاية السنة الميلادية التي تم تقييم عمل الموظف عنها
- ألا تقل مدة العمل الفعلية للموظف خلال السنة الميلادية محل الصرف عن (١٨٠ يوماً) أو ٧٠٪ من عدد أيام العمل الفعلية للعاملين بكليات/معاهد الهيئة وفقاً للتقويم الدراسي / التدريبي السنوي.
- أن تكون قيمة المكافأة في حدود الفئات الواردة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢٠١٠/٩) أو وفقاً لما تقتضيه المصلحة العامة.
- توافر الاعتماد المالي للميزانية (بند المكافآت).

اليوم
العالمي
للطفل

