

مهارات

صفر ١٤٢٠ هـ - فبراير ٢٠١٩ م

مجلة شهرية - تصدر كل شهرين مؤقتاً - عن عمادة تطوير المهارات بجامعة الملك سعود

الأستاذ الجامعي

لماذا كل هذا الاهتمام؟

لماذا يا وزارة التعليم العالي

تساءل.. أما بعد

إدارة التغيير..

السير على الحبل

هنري فورد..

قصة النجاح الكبير



نمتلك من المقومات ما يؤهلنا للعالمية

مدير جامعة الملك سعود في حوار شامل لـ مهارات



بادر بالتسجيل

الدورات الخارجية لصيف ١٤٢٩-١٤٣٠هـ

جامعة الملك سعود
وكالة الجامعة للتطوير والجودة
عمادة تطوير المهارات



انطلاقاً من حرص وزارة التعليم العالي على تنمية الإبداع والتميز وإدراكاً
منها بأهمية الارتقاء بمستوى الكفاءات الوطنية في الجامعات السعودية



تعلن عمادة تطوير المهارات

عن فتح باب التسجيل للبرامج التدريبية الخارجية لصيف ١٤٢٩ - ١٤٣٠هـ،
والمقرر عقدها في العديد من مراكز التميز في الجامعات العالمية.

شروط التسجيل

- أن يكون المرشح عضو هيئة تدريس بجامعة الملك سعود.
- أن يحضر ٤ دورات تدريبية على الأقل من دورات عمادة تطوير المهارات ابتداءً من العام الدراسي ١٤٢٩ / ١٤٣٠هـ، أو إتمام ما لا يقل عن ٤٨ ساعة تدريبية في الفصلين الدراسيين.

للحصول على مزيد من المعلومات يمكنكم زيارة - موقع العمادة على الإنترنت dsd.ksu.edu.sa

عمادة تطوير المهارات هاتف: ٤٦٧٠٥٢٥ - فاكس: ٤٦٧٠٥٢٤
(للتسجيل: skillreg@ksu.edu.sa) (للمراسلات: dsd@ksu.edu.sa)

الأبحاث والتطوير العبيكان Obekkan

Research & Development

رؤيتنا:

تحقيق الريادة في التطوير التربوي والنشر الثقافي في العالم العربي.

رسالتنا:

تقديم المساندة للأنظمة التعليمية والثقافية والمؤسسات التربوية لتحسين التعلم ورفع الوعي الثقافي.

حلولنا:

- ◀ تطوير المناهج.
- ◀ تطوير المواد الإثرائية والتعليمية.
- ◀ التدريب والتطوير المهني.
- ◀ الأبحاث والاستشارات.
- ◀ النشر الثقافي العام والمتخصص.



skool.com.sa



LAUREATE
EDUCATION, INC.



العبيكان
Riverdeep

CAMBRIDGE
العبيكان
Obekkan



CAMBRIDGE
UNIVERSITY PRESS

ASU ARIZONA STATE
UNIVERSITY



P.O. Box 67622 Riyadh 11517 - KSA - Tel.: +966 1 2168900 Fax: +966 1 2168910

www.obekkaneducation.com

info@ord.com.sa

تقرأ في هذا العدد

يعرف أهل الاختصاص الإدارة بأنها فن التحكم، أو هي القدرة على تصميم خطة وتنفيذها لغرض ما في زمن محدود.

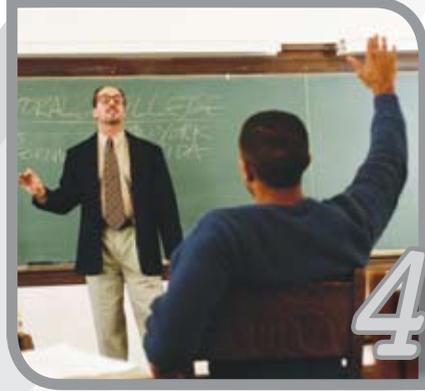
ويعرفون التغيير بأنه شيء جديد مختلف عن الشيء القديم، يقوم فيه



30

إدارة التغيير .. السير على الحبل

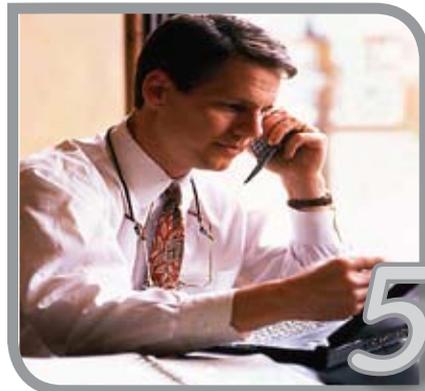
لم يعد التعلم في عالم اليوم كما كان في الأمس، فقد تطورت العملية التعليمية تطوراً ملحوظاً و متميزاً، واتسمت بفنون ومهارات متنوعة في اكتسابها، اختصاراً للوقت والجهد معاً، وتركيزاً على اللب والأهم



46

التعليم الحديث .. فنون ومهارات

خلقت الدولة - على حد قول "ول ديورانت" - من أجل الإنسان، وهكذا العلم وجد ليرتقي بحياة البشر، ويسهم في إعداد صفوف بشرية قادرة على استيعاب كل ما هو جديد معرفياً، وإغناؤه بما يواكب



52

مهارات إدارة الوقت

مهارات

مجلة تصدر كل شهرين عن
عمادة تطوير المهارات
بجامعة الملك سعود

رئيس التحرير

مدير التحرير

الإخراج والتصميم

هيئة التحرير

عنوان الاتصال

ص. ب. ٨٥٥٠٠ الرياض ١١٦٩١

هاتف: ٤٦٧٣٣٨٠

فاكس: ٤٦٧٣٣٨٠

www.dsd.ksu.edu.sa

skills@ksu.edu.sa

أما قبل... أن نكون معاً

ليس ثمة خلاف - في رأيي - عن تعاضد دور الإعلام الذي بات قادراً على الهدم قدرته على البناء.. قادراً على ترسيخ القيم والمبادئ أو زعزعتها. وأظننا لا نختلف كذلك على أهميته العظمى في نقل الحضارة، وإشاعة الثقافة، ودعم التفكير، ومد جسور التواصل بين الأفراد والأمم، لقد أضحت الإعلام اليوم بقنواته الاتصالية المتعددة معلماً ومدرباً، وقادراً أكثر من غيره من الوسائل الحديثة على بناء تصورات، وتكوين اتجاهات، ومؤثراً سلباً أو إيجاباً في أسلوب حياتنا، وأنماط تفكيرنا.. بل وفي رسم طموحاتنا وآمالنا، ومن دون منافس.

في أي منظمة أو منشأة، يقف الإعلام مرآة عاكسة لها، ولساناً ناطقاً بأفكارها وآرائها، وسفيراً حاملاً لرسالتها.

وفق هذا التصور الذي لا يكاد يختلف عليه اثنان، انطلقت «مهارات» قناة اتصالية ومنفذاً إعلامياً، تحمل بين ثناياها رسالة تطوير وتميز في مسيرتنا المباركة لريادة وصدارة عالمية، من خلال بناء صروح الإبداع، ومعالم الابتكار، وصناعة الأفكار المحلقة في رحاب التجديد.

رسالة تغيير نرسمه بلمامح طموح مشرق من أصولنا وقيمنا، الممتزجة بروح العصر وحضارته، رسالة إيمان بضرورة التطوير مبعثها اقتداء بقائد التغيير والتطوير محمد ﷺ الذي أبدع في كسر قوالب الجمود، وأطلق الطاقات من معازل الركود، فأخرج جيلاً متميزاً في فكره، متفرداً في تفكيره، يحمل كل فرد منه - رجلاً أو امرأة - عالماً خاصاً من مهارات التميز والإبداع الفريد..

وما جاء اسم مجلتنا «مهارات» إلا استبشاراً بهذه المهارات المتميزة التي يكتنز بها تراثنا الحضاري الفريد.. إنها «مهارات».. المجلة الواعدة بخيرها وعطائها، إن شاء الله، المتميزة برسالتها ومهنتها، الطامحة بكتابتها وقرائها، الذين أبوا إلا معانقة الحرف، والتحليق معاً في سماء التطوير والتنوير، والإبداع والإمتاع.

لتغدو «مهارات» ملتقى الإبداع والمهارة والإمتاع، وسبيل التفوق والفرادة والتألق.. لتكون بحق..

زهرة يانعة في الحقول... وبسمة حب لكل الفصول
بها نستدل صعاب الدروب... ونبصر معنى الحياة الجميل
أن نكون معاً، ليس تمييزاً، إنها البداية.. وأن نظل معاً، ليس
تقدماً، ولكنه التحدي.. وأن نعمل معاً، فليس نجاحاً، لكنه
الوسيلة.. الوسيلة الوحيدة لتنمية مهارتنا التي نستطيع من
خلالها أن نحمل مكاناً ومكانة نستحقهما.

التحرير

- مشكلة التفكير في التفكير.. 31
- التقنيات الحديثة في
- التدريس الجامعي..... 51
- التفكير النقدي: أفكار
- صحيحة وحلول مبرهنة... 58
- مذكرات طالبة جامعية... 64



سماح تشد وتبدع باور بوينت



بناء الثقة في مكان العمل



بحضور خمسة وزراء ومديري الجامعات السعودية عمادة تطوير المهارات تعرض برامجها على مجلس التعليم العالي

- حقائب تدريبية ونظام تسجيل إلكتروني وإصدارات متنوعة

- مدربون عالميون وطرق تعلم حديثة

بمناسبة توقيع عقود جامعة الملك سعود للسنة المالية القادمة، زار وفد ضم أصحاب المعالي الوزراء ومديري الجامعات السعودية معرض عمادة تطوير المهارات، وقد ضم كلا من معالي وزير العمل الدكتور غازي القصيبي، ومعالي وزير التربية والتعليم الدكتور عبد الله العبيد، ومعالي وزير المالية الدكتور إبراهيم العساف، ومعالي وزير التعليم العالي الدكتور خالد العنقري، وبحضور مديري الجامعات السعودية، وفي مقدمتهم مدير جامعة الملك سعود الدكتور عبد الله بن عبد الرحمن العثمان، ومدير جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية الدكتور سليمان بن عبد الله أبو الخيل، ومدير جامعة القصيم الدكتور خالد بن عبد الرحمن الحمودي، ومدير جامعة الملك فهد للبترول الدكتور خالد السلطان، ومدير جامعة الملك عبد العزيز أسامة بن صادق طيب، ومدير جامعة الملك خالد عبد الله الراشد، ومدير جامعة طيبة الدكتور منصور النزهة، ومدير جامعة نجران الدكتور محمد بن إبراهيم الحسن، ومدير جامعة حائل أحمد بن محمد السيف، ومدير جامعة الملك فيصل يوسف بن محمد الجندان، ومدير جامعة أم القرى عدنان محمد وزان، وقد اطلع الضيوف خلال زيارتهم للمعرض على مخطط البرامج التدريبية للعام الدراسي الجديد.

أكبر طموحات جامعة الملك سعود، وعن رغبتهم في أن تسهم العمادة في عمليات التطوير التي تعيشها الجامعة وطموحهم بأن تغير الصورة النمطية عن التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. من جانبه أشاد معالي وزير التعليم العالي بإنجازات المتميزة للعمادة في الفترة الماضية وأبدى سروره بما شاهده وما تحتويه الخطة التدريبية من برامج مؤملا أن تكون من أفضل مراكز تطوير الأداء والتدريب الجامعي على المستوى المحلي والإقليمي. والجدير بالذكر أن لمعرض عمادة تطوير المهارات وقع خاص، حيث جذب انتباه الحضور لما فيه من وسائل سمعية وبصرية تستعرض أنشطة عمادة تطوير المهارات، من دورات ولقاءات مع المدربين

وخلال الزيارة قدم عميد تطوير المهارات الدكتور محمد بن أحمد السديري عرضاً مفصلاً عن إنجازات عمادة تطوير المهارات خلال العام الدراسي المنصرم وقدم لهم نماذج من الحقائب التدريبية التي أقامتها العمادة، واطلع الحضور على نظام التسجيل الإلكتروني، كما قدم شرحاً متكاملاً عن خطة البرامج وأوضح توجهات خطة البرامج التدريبية لعمادة تطوير المهارات للعام الدراسي ١٤٢٩ - ١٤٣٠ هـ وما تتضمنه من برامج تدريبية موجهة لأعضاء هيئة التدريس، كما اطلعوا على عدة نماذج من إصدارات العمادة ومطبوعاتها التوعوية الموجهة للفئات المستهدفة. وقد أعرب الضيوف عن سعادتهم بإنجازات العمادة وأنها تمثل أحد



كما أكد الدكتور السديري للحضور ضرورة حصول الأستاذ الجامعي على رخصة تمنحه الحق في مزاوله مهنة التدريس داخل الجامعة، وهو ما بات متعارفا عليه في كثير من الجامعات العالمية، حتى تضمن لنفسها تميزاً في مخرجات التعليم العالي لديها. الجدير بالذكر أن أعضاء هيئة التدريس بعمادة تطوير المهارات شاركوا أثناء المعرض مشاركة فعالة بالتعريف والشرح، وتقديم عروض مرئية جذبت انتباه الحاضرين حيث قدم كل عضو هيئة تدريس شرحاً موجزاً عن المجالات التدريبية التي يقوم بالتدريب فيها بالإضافة إلى المهتمات التي يقوم بها داخل العمادة.

العالميين من مختلف دول العالم، وهو ما اعتبره الحضور مكسباً مهماً للعمادة بأن تضم في جنباتها أفضل الخبراء العالميين مما يعد إضافة بالغة الأهمية إلى عمادة تطوير المهارات. وقد قدم الدكتور السديري للحاضرين، شرحاً متميزاً، بين فيه الهدف الذي أنشئت لأجله عمادة تطوير المهارات، موضحة المهارات التي تتبناها العمادة، وتسعى إلى تطويرها لدى المتدربين وتوعيتهم بأهمية تطوير هذه المهارات وصقلها لديهم، بالإضافة إلى تعريفهم بطرق التعلّم الحديثة وأهمية معرفتها لدى الأستاذ الجامعي، حتى يحقق أعلى درجات التفاعل بينه وبين الطالب.

العمادة تطلق برامجها للعام الجامعي ١٤٢٩ - ١٤٣٠ هـ



حيث قدم العميد عرضاً عن إنجازات العمادة في العام الأول من مسيرتها والبرامج التي قدمتها لأعضاء هيئة التدريس كما قدم نماذج من الحقائق التدريبية التي أقامتها العمادة، وأطلع الحضور على نظام التسجيل الإلكتروني، كما قدم شرحاً متكاملاً عن خطة برامج العمادة للعام الحالي، وقد أبدى أصحاب ال وكلاء الجامعة سرورهم وغبطتهم بما شاهدوه من إنجازات العمادة وما تقدمه لمنسوبي الجامعة من برامج تطويرية تسهم في رقي الجامعة.

قدم مدير الجامعة دعماً مفتوحاً لعمادة تطوير المهارات وذلك خلال زيارته إلى معرض تطوير المهارات الأول في البهو الرئيسي للجامعة، وقدم عميد تطوير المهارات عرضاً مفصلاً عن إنجازات عمادة تطوير المهارات خلال العام الدراسي المنصرم وأوضح لمدير الجامعة توجهات خطة البرامج التدريبية لعمادة تطوير المهارات للعام الدراسي ١٤٢٩ - ١٤٣٠ هـ وما تتضمنه من برامج تدريبية موجهة لأعضاء هيئة التدريس، كما اطلع معاليه على نماذج من إصدارات العمادة في ومطبوعاتها التوعوية الموجهة للفتات المستهدفة وناقش مع العميد البرامج التدريبية التي ستقدمها العمادة خلال العام الحالي واحتياجات أعضاء هيئة التدريس من الدورات التدريبية، وتحدث عن أمل جامعة الملك سعود في عمادة تطوير المهارات بأن تسهم في عمليات التطوير التي تعيشها الجامعة وتغير الصورة النمطية عن التعليم العالي في المملكة العربية السعودية، وقد أشاد مدير الجامعة بالإنجاز المتميز للعمادة في الفترة الماضية وأبدى سروره بما تحتويه الخطة التدريبية من برامج مؤملاً أن تكون من أفضل مراكز تطوير الأداء والتدريب الجامعي على المستوى المحلي والإقليمي. كما قام وكلاء الجامعة بزيارة معرض تطوير المهارات في بهو الجامعة، وكان في استقبالهم عميد تطوير المهارات الدكتور السديري ووكيل العمادة الدكتور أحمد بن عبدالعزيز آل الشيخ،

البرنامج الثاني لتهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد



أقامت عمادة تطوير المهارات الدورة التأسيسية الثانية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بحضور سعادة وكيل الجامعة للتطوير والمتابعة الدكتور حاتم بن عبدالرحمن أبو السمح لشرح خطة البرامج التدريبية لعمادة تطوير المهارات للعام الدراسي ١٤٢٩/١٤٣٠ وبرنامج تهيئة وإعداد أعضاء هيئة التدريس الجدد. بدأ الحفل بآيات من الذكر الحكيم تلتها كلمة لسعادة عميد تطوير المهارات الدكتور محمد بن أحمد السديري ذكر فيها دور عمادة تطوير المهارات في تحقيق رؤية الجامعة للوصول إلى العالمية والإسهام في تطوير الأستاذ الجامعي ونقل عملية التعليم من التقليدية إلى استخدام أحدث الأساليب وقيام العمادة بتطوير برامج التواصل مع أعضاء هيئة التدريس ومجتمع الجامعة من خلال منتدى العمادة الإلكتروني.

التدريس الجديد بالجامعة ورؤيتها التطويرية وخطتها نحو العالمية، ومساعدته على التكيف في موقعه الجديد، تعريفه أيضاً بالدور الذي تقوم به الجامعة ومسؤولياته تجاه ذلك، وتعريفه بالبرامج التطويرية في الجامعة ليكون له دور فعال فيها، وتعريفه بحقوقه وواجباته وتوعيته ببرامج البحث العلمي في الجامعة لتمكينه من الإسهام فيها وتوعيته بمصادر المعرفة والمعلومات الإلكترونية المتاحة وتنمية مهاراته في عمليات التدريس وإدارة العمليات التعليمية. واشتملت الدورة على عدد من الفعاليات والمحاضرات التعريفية بالجامعة وحضر الفعاليات ٤٢٧ عضو هيئة تدريس من الجانب الرجالي والنسائي، فقد حضر ٢٢٠ من عليشة و٩١ من المنز و١١٦ من مقر الجامعة بالدرعية، وركز برنامج التهيئة على حديثي العمل بالجامعة، كما شمل البرنامج عدداً من المحاضرات والندوات المفتوحة عن المشاريع التطويرية في الجامعة.

وقد تم الاتفاق مع أفضل المدربين من داخل جامعة الملك سعود ومدربين من خارج الجامعة إضافة إلى أفضل الخبراء الأجانب على مستوى العالم ليقوموا بالتدريس داخل الجامعة، وشكر سعادة العميد الدعم المتواصل من لدن معالي مدير الجامعة ووكلاء الجامعة ومنسوبي العمادة وخارجها وأن النجاح لم يتحقق بمجهود شخصي وإنما بمشاركة جميع العاملين في العمادة وخارجها، ثم ألقى سعادة وكيل الجامعة للتطوير والمتابعة كلمة ضافية أعطى فيها نبذة تاريخية عن جامعة الملك سعود واعتبر سعادة وكيل الجامعة أن جامعة الملك سعود تعتبر قائدة للتعليم العالي في المملكة العربية السعودية فهي الجامعة الأم، وذكر الدكتور أبو السمح أن الجامعة في فترة من فترات كانت تهتم بتأمين كراسي للخريجين من طلاب الثانوية ولكن بعد احتفالها بالخمسينية بدأت في الانطلاق نحو العالمية. الجدير بالذكر أن برنامج تهيئة وإعداد أعضاء هيئة التدريس الجدد يهدف إلى تعريف عضو هيئة

دورة بناء المقرر الدراسي



أقامت عمادة تطوير المهارات دورة مهارات بناء المقرر الدراسي واستمرت الدورة ثلاثة أيام، وبمشاركة ثلاثة عشر عضو هيئة تدريس من مختلف الكليات بالجامعة وقام بالتدريب في الدورة الدكتور راشد العبد الكريم الأستاذ بكلية التربية.

واستهدفت الدورة أعضاء هيئة التدريس وهدفت الدورة التدريبية تزويد المدربين بالمهارات اللازمة لبناء المقررات الدراسية وتمكينهم من مهارات تحديد الاحتياج التعليمي وصياغة الأهداف العامة للمقرر والقدرة على اختيار وتنظيم المحتوى وصياغة الأهداف التعليمية وتقويم مدى تحققها، وتأتي أهمية الدورة من أن عملية الاتصال التعليمي لا تكتمل إلا بوجود ثلاثة مقومات هي الطالب والمعلم والمادة العلمية التي تتطلب وجود مقرر فعال يساعد على استيعاب المواضيع المقررة وهذا يؤثر في المخرجات التعليمية بشكل أفضل، ومحاور الدورة هي التعريف بالمقرر الدراسي، وعملية بناء المقرر الدراسي، وأسس اختيار الأهداف التعليمية وتفصيلها وكيفية توزيع المقرر الدراسي وتنظيمه.

«سلسلة التميز» أحدث إصدارات العمادة



أصدرت عمادة تطوير المهارات عدداً من المطبوعات والإصدارات الموجهة إلى أعضاء هيئة التدريس، وهي تهدف إلى تزويدهم بالمعارف والخبرات العملية والتجارب الرائدة في مجالات التعليم والتدريس الجامعي ومن هذه الإصدارات نشرات (سلسلة التميز ١) وسلسلة التميز ٢ (سلسلة التميز ٣) واهتمت السلسلة بمهارات التدريس وتناولت مقترحات مهمة لعضو هيئة التدريس قبل الأسبوع الأول للدراسة، وأفكاراً لأعضاء هيئة التدريس الذين يدرسون لأول مرة، ونصائح في تدريس الشعب الكبيرة، ومن الإصدارات كتاب خطة البرامج التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والقياديين والإداريين بجامعة الملك سعود للعام الدراسي ١٤٢٩/١٤٣٠هـ، وكذلك أصدرت العمادة سلسلة من الأفلام التوعوية والإعلامية والمواقف الدراسية من القاعات بالتعاون مع عدد من أعضاء هيئة التدريس، كما تعمل العمادة على إصدار سلسلة من الكتيبات المعرفية في موضوعات مهارات التدريس والإدارة وتنمية الذات والبحث العلمي.

العمادة تتوجه بـ ٧٥ برنامجاً تدريبياً للجامعات السعودية

تنفيذاً للرؤية وزارة التعليم العالي لتنمية الإبداع والتميز لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية تتجه عمادة تطوير المهارات ببرامجها التدريبية نحو الجامعات السعودية وذلك نظراً إلى الإمكانيات التي تمتلكها العمادة في مجال التدريب وما تضمه من موارد بشرية متميزة وما تمتلكه من خبرات تدريبية ضخمة ومستشارين وخبراء تطوير يقدمون أفضل الخدمات التدريبية وعمادة تطوير المهارات تهدف إلى إيجاد بيئة عمل متطورة ومنظومة إبداعية وفريق عمل متعاون يساهم في تنمية وتعزيز قدرات المؤسسات التي تستفيد من برامجها التدريبية وصرح بذلك سعادة عميد تطوير المهارات الدكتور محمد بن أحمد السديري وقال إن العمادة أحد الأركان المهمة في تحقيق رؤية الجامعة الطموحة نحو الريادة العالمية من خلال إدارة قطاع حيوي هو تنمية الموارد البشرية وهدفها جعل جميع المنتمين إلى الجامعة متقبلين للتطورات التقنية والتغيرات الصعبة وجعل تلك الموارد منتجة ومبدعة قادرة على القيادة وخلق الفرص والنمو بمؤسساتها حتى تكون مساهمة في رقي التعليم العالي السعودي.



فتح باب التسجيل لبرنامج التدريب الصيفي الخارجي

تنفذ عمادة تطوير المهارات برنامج التدريب الصيفي الذي تقوم العمادة من خلاله بابتعاث عدد من أعضاء هيئة التدريس لحضور دورات تدريبية خارج المملكة العربية السعودية، ويبدأ تنفيذ البرنامج التدريبي في بداية صيف ٢٠٠٩م وسيكون وفقاً لمعايير متعددة من أهمها مدى مشاركة عضو هيئة التدريس في الدورات التدريبية التي تقيمها العمادة وستكون الدورات الخارجية في مهارات التدريس والتدريب والمهارات القيادية وجميع المهارات التي تهتم بها عمادة تطوير المهارات، وأما البلدان التي سوف يكون الابتعاث إليها فهي بريطانيا وأستراليا ونيوزلندا وكندا والولايات المتحدة الأمريكية. ويأتي البرنامج استكمالاً لدور العمادة في زيادة القدرات المهنية للقيادات الإدارية والأكاديمية داخل الجامعة.

زيادة الإنتاجية الشخصية .

خبراء أجانب لتنمية العملية التعليمية

في إطار الجهود المبذولة لتنمية الإبداع والتميز لدى أعضاء هيئة التدريس استضافت عمادة تطوير المهارات العديد من خبراء التدريب والتطوير العالميين، وذلك بما يعزز قدرات أعضاء هيئة التدريس وينعكس بالتالي على مخرجات التعليم الجامعي .

الخبير الأمريكي دانيال ويلر يختتم دورتي المهارات القيادية ورئاسة الأقسام الأكاديمية

لتنمية مهاراتهم في إدارة أدايتهم نحو التطوير، وقيادة مشاريع تحسين الأداء الوظيفي، وتطوير الكفاءة المهنية والإنتاجية، والإلمام بالعوامل المؤثرة في معدلات الأداء وتقنيات قياس وتقييم الأداء، وإحداث التغيير المؤسسي، وإدارة عمليات التغيير، وكيفية التعامل مع مقاومة التغيير، وتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو التغيير في ظل الاتجاهات الحديثة للإدارة، وتنمية مهارات العمل الجماعي وتشكيل وإدارة فرق العمل التطويرية وفرق المشاريع، والتعرف بالخطوات العلمية الصحيحة لتشكيل فريق عمل ناجح وتحسين مهارات الاتصال الفعال وآليات التعامل الإيجابي بين أعضاء الفريق، وتفعيل إنجاز الأهداف وتنظيم الأولويات لزيادة الإنتاجية الشخصية .

وشهدت الدورتان حضوراً لافتاً من قبل القيادات الأكاديمية بالجامعة الذين أشادوا بالجهود التي تقوم به عمادة تطوير المهارات من أجل تنمية رفع مهارات منسوبي الجامعة وإمدادهم بما يحتاجون إليه للرفع من قدراتهم ومستوى أدائهم .

اختتم الخبير الأمريكي دانيال ويلر أستاذ الدراسات القيادية بجامعة نبراسكا لنكولن دورة (المهارات القيادية) بالإضافة إلى دورة رئاسة الأقسام الأكاديمية .

وقد نظمت الدورتان من قبل عمادة تطوير المهارات، واستهدفتا القياديين بالجامعة من عمداء ووكلاء العمداء ورؤساء الأقسام الأكاديمية وهدفتا إلى مواكبة احتياج القيادات الأكاديمية والإدارية



الدكتور لاري يختتم دورة التعلم من خلال فرق العمل للكليات العلمية والإنسانية

اختتمت عمادة تطوير المهارات دورة تدريبية في التعلم من خلال فرق العمل حاضر فيها الدكتور لاري ميتشلسن أستاذ الإدارة بجامعة ميزوري المركزي .

وتأتي هذه الدورة لتلبية لمتطلبات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية في تنمية مهارات التعلم عبر العمل الجماعي بين الطلاب وتشكيل وإدارة فرق العمل والتعرف بالخطوات العلمية الصحيحة للتعلم عبر فرق عمل وتحسين مهارات الاتصال الفعال وآليات التعامل الإيجابي مع الطلاب . واشتمل برنامجها على عدة عناصر تناولت التعريف بطبيعة وأهمية فريق العمل الجماعي في التعليم، ومرحلة بناء فرق العمل، وطرق التعلم الفعال عبر فرق العمل، وكيفية توزيع الطلاب لتكوين الفريق، وعوامل بناء الفريق وتفككه، وأساليب حفز فرق العمل لتحقيق الأهداف، وتحديد مبادئ فريق العمل الناجح، وخصائص فريق العمل الفعال، وأساليب

قيادة فريق العمل، وكيفية التغلب على العوائق والخلافات التي تواجه فرق العمل، والأدوار والتفاعلات في فرق العمل : (التوافق والاختلاف)، و(قيادة الفريق وعضوية الفريق)، ومهارات التواصل الفعال بين أعضاء فريق العمل، وتقنيات وأدوات فريق العمل، والجوانب السلوكية في عمل الفريق، وكيفية زيادة إنتاجية وكفاءة فرق العمل، والصراعات داخل فرق العمل وكيفية إدارتها وتقنيات معالجتها، واتخاذ القرارات داخل الفريق، إضافة إلى تقييم أداء فريق العمل وتطويره .

المستشارة أديل جراهام في مركز دراسة الطالبات في المنزل



الخبيرة النيوزلندية أديل جراهام مستشارة التعليم المستقل بجامعة أوكلاند بنيوزلندا دورة في إستراتيجيات التعلم النشط ضمن برنامج المهارات التدريسية. واستهدفت الدورة عضوات هيئة التدريس في القسم النسائي بالملز، وهدفت إلى تلبية احتياجاتهن في تفعيل مشاركة الطالبة في العملية التدريسية داخل القاعة الدراسية وممارسة أدوار تعليمية تفاعلية بين الطالبات والأستاذة من جهة وبين الطالبات أنفسهن من جهة أخرى. واحتوت الدورة على عدة موضوعات منها بيان مفهوم وأهمية التعلم النشط، وأسس ومبادئه والتخطيط له، وتحويل الممارسات التدريسية في القاعة الدراسية إلى التعلم النشط، وإستراتيجياته في القاعة الدراسية، ومهارات إدارة المجموعات التعليمية

الكبيرة والصغيرة، وإدارة وقت المحاضرة، ودور الطالبة في عمليات التعلم النشط، ومعينات التعلم النشط في القاعة الدراسية. وقد أفاد الدكتور محمد بن أحمد السديري بأن عمادة تطوير المهارات حرصت على استقطاب مدربة وخبيرة بشكل خاص للجانب النسائي لحاجة البرنامج إلى التفاعل المباشر والتواصل العلمي بين المدرية والمتدربات في تطبيق وإجراء النشاطات التدريسية، والجدير بالذكر أن الدورة أقيمت باللغة الإنجليزية وتأتي امتداداً للدورات التي تقدم في مجال التعلم النشط.

ندوة مائدة مع أستاذ إدارة أمريكي



بعنوان "ماذا يعني أن تكون أستاذاً جامعياً جيداً"، والجدير بالذكر أن الندوة حفلت بمناقشات عديدة أغنت الموضوع، وذلك بحضور عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس من مختلف كليات الجامعة.

استضافت عمادة تطوير المهارات الدكتور لاري كنت ميتشيلسن أستاذ الإدارة بجامعة ولاية ميزوري المركزية في برنامج ندوة ومائدة حوار واحتوت هذه الفعالية على جزأين، كان الأول ندوة بعنوان "تشجيع الطلاب على المشاركة في التعلم النشط"، والجزء الثاني ندوة على الغداء

الخبير الأمريكي وليام بسكيست ينهي دورة التعلم النشط



التعلم النشط، وإستراتيجياته في القاعة الدراسية، ومهارات إدارة المجموعات التعليمية الكبيرة والصغيرة، وإدارة وقت المحاضرة ودور الطالب في عمليات التعلم النشط، ومعيقاته في القاعة الدراسية.

نظمت عمادة تطوير المهارات ضمن محور المهارات التدريسية دورة تدريبية في التعلم النشط قدمها سعادة الدكتور ويليام بسكيست William Buskist الرئيس السابق لجمعية تدريس علم النفس وأستاذ علم النفس المتميز في جامعة أوبورن وزميل مركز بيجيو لتحسين التدريس والتعلم.

وهدفت دورة التعلم النشط إلى تلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس في تفعيل مشاركة الطالب في العملية التدريسية داخل القاعة الدراسية، وممارسة أدوار تعليمية تفاعلية بين الطلاب والأستاذ من جهة، وبين الطلاب أنفسهم من جهة أخرى.

وركزت الدورة على مفهوم وأهمية التعلم النشط، وأسس ومبادئه، والتخطيط له، وتحويل الممارسات التدريسية في القاعة الدراسية إلى

سير جيو بيشنين و جيمس غروشيا لتخطيط التدريس الجامعي الفعال

التدريبية ثلاثة محاور: الأول: في تصنيف الأهداف التعليمية وتصميمها والثاني: في تصميم ملف المقرر أما المحور الثالث: فهو في تصميم حقيبة التدريس الشاملة لأستاذ المقرر.

وتم تقديم البرنامج في دورته الأولى من قبل الخبير الكندي الدكتور سيرجيو بيشنين، وقدم البرنامج في دورتين تدريبيتين لأعضاء وعضوات هيئة التدريس استفاد منهما (٦٢) متدرباً.

فيما قدم البرنامج في دورته الثانية الخبير الأمريكي الدكتور جيمس غروشيا مدير مركز Biggio لتطوير التدريس والتعليم ويعمل أستاذاً للتربية والقيادة والتقنية بجامعة أوبورن بولاية ألاباما بأمريكا كما أنه مدير برنامج التميز في التدريس في جامعة ميسوري - كولومبيا وقدم البرنامج في دورتين تدريبيتين استفاد منهما (٧٢) متدرباً ومتدربة من أعضاء هيئة التدريس.



لتلبية احتياجات أعضاء هيئة التدريس في تخطيط وتنظيم عمليات التدريس الجامعي وتصميم وبناء المقررات نظمت عمادة تطوير المهارات برنامجاً تدريبياً في (تخطيط التدريس الجامعي الفعّال) لأعضاء هيئة التدريس، وتضمن محتوى البرنامج وأنشطته



جامعة الملك سعود
وكالة الجامعة للتطوير والجودة
عمادة تطوير المهارات

ضمن برامجها
خلال شهر مارس ٢٠٠٩ م

تنظم عمادة تطوير المهارات

ورشتي عمل:

كتابة الحالات الدراسية



التدريس باستخدام أسلوب الحالات الدراسية



تعد ورشة العمل الأولى في الفترة من .. - .. / ٣ / ١٤٣٠ هـ الموافق ٢١ - ٢٣ / ٣ / ٢٠٠٩ م
تعد ورشة العمل الثانية في الفترة من .. - .. / ٣ / ١٤٣٠ هـ الموافق ٢٤ - ٢٦ / ٣ / ٢٠٠٩ م
تعد ورش العمل من الساعة ٩ صباحاً إلى ٥ مساءً

يحاضر في ورش العمل:

الخبير الكندي البروفسور / جيمس أريسكاين
جامعة وسترن أونتاريو - كندا

المحاضر في سطور

صورة

حاصل على تقدير M-3 مما يجعله واحد من أفضل أساتذة الجامعات الكندية، حاصل على جائزة أدورد بلايضاً للتميز في التدريس وهي أرفع جائزة بجامعة ويسترن أونتاريو، تم اختياره كمشارك متميزة وسفير عالي من قبل المنظمة العالمية لبحوث الحالات وتطبيق أسلوب الدراسة WARCA ومن قبل منظمة أميركا الشمالية لبحوث الحالات الدراسية NACRA، عميد سابق بجامعة لاهور للعلوم الإدارية، رئيس سابق لبرنامج إدارة الأعمال الشريفة بكلية ريتشارد أي في لإدارة الأعمال

للحصول على مزيد من المعلومات يمكنكم زيارة موقع العمادة على الإنترنت dsd.ksu.edu.sa
ترسل استمارة التسجيل على البريد الإلكتروني skillreg@ksu.edu.sa أو الفاكس رقم ٤١٧٣٢٨١



موضوع الغلاف

◀ نظام تعليمي أرقى من مستوى الأساتذة..
هل هذا ممكن؟!

الأستاذ الجامعي

لماذا كل هذا الاهتمام؟

هل يمكن لأي نظام تعليمي أن يرتقي
أعلى من مستوى الأساتذة فيه؟

ليس في الوقت متسع .. الزمن يمر، وليس أمام العالم العربي كله إلا أن يحاول اللحاق بركب حضارة لا تعطي مفاتيحها ولا تسلس قيادها إلا لأولئك الذين يتسلحون بالعلم .. ولا يمكن أن نأمل في علم ناجع من دون تعليم فعال ونشط .. تعليم قادر على استخراج لآلئ الإنسان الكامنة فيه، تعليم يستطيع أن يرسخ أهم وأعظم ما يملك الإنسان من ملكات، ويقتل كل ما من شأنه أن يجعل منه مجرد مستهلك للحضارة .. السبيل إذن في العلم، ومن قبله في التعلم والتعليم .. التعليم بكل عناصره ومقوماته، وعلى رأسها الطالب والأستاذ ..

تحقيق:
نجيب الصمدي - حسين النجمي



المتدربون: تطوير المهارات عملية حتمية تدفع إلى الأمام
الطلاب: لاحظنا تغيراً مفاجئاً في أسلوب أساتذتنا

والمعيدين والقيادات الأكاديمية والإدارية وكل منسوبي الجامعة من الإداريين والفنيين إضافة إلى طلاب الجامعة وطلباتها حتى تعيش الجامعة ربيعاً نهضوياً من أجل خدمة رسالتها...

وعن توجه هذه العمادة وعملها أكد الدكتور أبوالمصطفى أن عمادة تطوير المهارات، وهي واحدة من العديد من العمادات والإدارات التابعة لوكالة الجامعة للتطوير والجودة تسعى لتقديم خدمات متكاملة لتطوير مهارات منسوبي الجامعة بما يضمن تحقيق النجاح والريادة العالمية، وأضاف: وقد قامت هذه العمادة الفتية منذ إنشائها بوضع خطة إستراتيجية متكاملة تضمنت العديد من البرامج التدريبية اللازمة لتطوير مهارات منسوبي الجامعة وشرعت في تنفيذها على مستوى عالٍ من الجودة والدقة في التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمتابعة فلاقت هذه البرامج كل التقدير من منسوبي الجامعة.

من جانبه أكد الدكتور محمد السديري عميد عمادة تطوير المهارات أن الجامعة ممثلة في عمادة تطوير المهارات استقطبت عدداً من الخبراء والمدرسين العالميين ونظمت برامج تدريبية متميزة لا يستغني عنها عضو هيئة التدريس في أدائه للعملية التعليمية، وتحملت في ذلك مبالغ طائلة وجهوداً مكثفة وسيتم تكرار هذه الدورات وتطويرها بما يحقق تقديمها لكل أعضاء هيئة التدريس وأضاف: فعلى عضو هيئة التدريس أن يسعى إلى الاستفادة مما تقدمه

العملية التعليمية لم يبق خياراً يمكن تجاهله بل ضرورة حتمية لتحقيق أعلى مستويات التقدم والتميز والإبداع.

التطوير الذاتي مطلباً وظيفياً

وفي معرض حديثه عن الأستاذ الجامعي بين معالي مدير الجامعة أن العنصر الأول والأهم في تحقيق الجودة وتطبيقها هو الأستاذ الجامعي من خلال اهتمامه بتطوير مهاراته وتنمية قدراته بحضور الدورات والتزامه بتطوير نفسه واستثمار أوقاته العملية التعليمية بما يفي بمطالباتها، واستغرب معاليه من بقاء بعض أعضاء هيئة التدريس على نفس درجتهم العلمية بدون سعي للارتقاء العلمي والأكاديمي، وعد هذا أمراً غير مقبول، وأوضح أن عملية التطوير الذاتي أصبحت في جامعة الملك سعود مطلباً وظيفياً لا اختيارياً.

عمادة لتطوير المهارات

وعن القفزة الرائدة التي قفزتها جامعة الملك سعود في طريقها إلى العالمية من خلال استحداث عمادة تطوير المهارات قال معاليه: إن هذه القفزة الرائدة جاءت رغبة من الجامعة في تحسين مخرجاتها بما يتواءم مع الاتجاهات العالمية الحديثة في التعليم ويلبي الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل، ويحقق لها الاعتماد الأكاديمي وفق معايير الجودة العالمية، وتحقيقاً لذلك الهدف أسست الجامعة عمادة لبناء منسوبيها مهارياً على أسس علمية وأسمتها عمادة تطوير

ضرورة الاهتمام

إن التعليم الجامعي - أياً كان - غير قادر على مواجهة التحديات التي تواجهه بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس، الذين هم أسسه وأساسه، وقلبه وقالبه.

فالتطور التكنولوجي وانعكاساته على العملية التعليمية، وكذلك التغيير الذي حصل على أدوار أعضاء هيئة التدريس، وعدم توافر الأعداد الكافية من المؤهلين منهم، بالإضافة إلى قناعتهم بأهمية النمو المهني، وتحدي جودة النوعية في التعليم العالي، كلها عوامل وأسباب دعت وأكدت ضرورة الاهتمام بالأستاذ الجامعي، وجعلته محورياً للعملية التعليمية، ورجل التأثير فيها، فلم يبق يكفي أن يتقن الأستاذ مادته العلمية، بل أصبح من الضروري أن يكون متمتعاً بكفاءات شخصية ومهنية، ومهارات علمية وتعليمية، وقدرات خلاقة متنوعة.

نحو العالمية

الخطوات المتسارعة التي تخطوها جامعة الملك سعود في مسيرتها نحو العالمية لم تبق خافية على أحد، وعلى رغم أنه هذه المسيرة لا تزال في بداياتها إلا أنها استطاعت وبناتج ماهرة تجاوز التفكير إلى الابتكار، والإنتاج إلى الجودة، وأضحت رائدة متميزة لا إقليمياً فحسب بل عالمياً أيضاً. وقد أوضح معالي مدير الجامعة الأستاذ الدكتور عبد الله العثمان في هذا الصدد أن جامعة الملك سعود تعيش عصراً جديداً تحاول فيه مواكبة التطورات العلمية المتسارعة في مختلف الميادين وعلى شتى الأصعدة.

خيار لا يمكن تجاهله

كما أكد سعادة الدكتور حاتم بن عبد الرحمن أبوالمصطفى وكيل جامعة الملك سعود للتطوير والجودة أن سعي الجامعة للريادة العالمية خيار لا يمكن تجاهله، ويقول: لقد دأبت جامعة الملك سعود على القيام بكل ما من شأنه رفع مستوى الأداء للعملية الإدارية والأكاديمية من خلال التخطيط الإستراتيجي الفاعل والسعي المستمر لتطوير مهارات منسوبيها لتمكين من تحقيق الريادة العالمية ولتضمن لها مكاناً لائقاً بين أرقى الجامعات العالمية، ولأن الاهتمام بكفاءة منسوبي الجامعة وقدراتهم الأكاديمية والإدارية والرفع من مستوى جودة



د. حاتم أبوالمصطفى

المهارات وتهدف الجامعة من خلال إنشاء هذه العمادة المتخصصة إلى تبني مفاهيم وممارسات التطوير الذاتي المستمر للقدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين

د. عبد الله العثمان:

لايسعنا نحن في جامعة الملك سعود إلا أن ندعم الإبداع ونقوم بتوفير البيئة المناسبة له

د. حاتم أبوالمصطفى:

الاهتمام بكفاءة منسوبي الجامعة لم يعد خياراً يمكن تجاهله بل ضرورة حتمية لتحقيق أعلى مستويات التقدم والتميز والإبداع



الجامعة من هذه البرامج الموجهة لأعضاء هيئة التدريس لأن فعاليته ومشاركته فيها وحرصه على تطوير ذاته وقدراته باستفادته منها يؤخذ بعين الاعتبار في مسيرة الأستاذ الجامعي وتقييم أدائه، فاستمارة تقييم أداء عضوية هيئة التدريس سيتم تحديثها وتطويرها لتتضمن عناصر عن سعي عضوية هيئة التدريس في تطوير مهاراته وقدراته واعتبار مدى مشاركته في البرامج التدريبية التي تنظمها عمادة تطوير المهارات، وهي عناصر قوة وتميز في تقييم أدائه، كما أن الترشيح للاستفادة من التدريب الخارجي لا يتم إلا لمن يحقق مشاركة في برامج التدريب الداخلية في الجامعة، وعلاوة الحاسب الآلي سيتم ربطها بمشاركة عضوية هيئة التدريس في البرامج التدريبية، بل إن سلم الرواتب الجديد لأعضاء هيئة التدريس يأخذ في عين الاعتبار عند منح الترقيات والعلاوات والامتيازات اهتمام عضوية هيئة التدريس بتطوير ذاته وتنمية قدراته ومهاراته.



د. أحمد آل الشيخ

رؤى وأهداف

ويوضح الدكتور أحمد آل الشيخ وكيل عمادة تطوير المهارات أن رؤية العمادة هي أن تكون صرحاً رائداً ومتميزاً يقدم خدمات متكاملة لتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون وطلاب جامعة الملك سعود إضافة إلى القيادات الأكاديمية والإدارية ومنسوبي الجامعة من إداريين وفنيين، كما بين أن العمادة تتبنى مفاهيم وممارسات التطوير الذاتي المستمر للقدرة المهنية لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون والقيادات الأكاديمية والإدارية ومنسوبي الجامعة من الإداريين والفنيين وتطوير مهارات الطلاب بهدف تحسين جودة مخرجات التعليم الجامعي بما

يسهم في تهيئة بيئة جامعية مناسبة تمكن من تحقيق التطوير الأكاديمي. وأكد ن العمادة تهدف في هذا الإطار إلى تحقيق الآتي:

- تنمية مهارات وقدرات منسوبي الجامعة وحث المساعي الإبداعية والإنجاز المحترف لديهم بما يحقق التميز في العملية الأكاديمية والإدارية.
- رسم الإستراتيجيات المستقبلية اللازمة لرفع مهارات أعضاء هيئة التدريس بما يحقق التميز والإبداع في التعلم والتدريس.
- تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في أساليب التعليم الجامعي الحديثة وتطبيقاتها.
- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على تصميم وتطوير المقررات الدراسية وتحويلها إلى محتويات إلكترونية.
- تنمية مهارات الطلاب على التعلم الذاتي واكتشاف المعرفة وزيادة تحصيلهم العلمي والعملية وتنمية مهاراتهم الاجتماعية والتقنية.
- تنمية المهارات القيادية لمتخذي القرار في الجامعة.
- تنمية التبادل والتعاون مع مؤسسات التعليم العالي بالداخل والخارج في مجال تطوير المهارات.

منظومة من القيم

ويضيف الدكتور السديري قائلاً: في مسيرة عملنا نحو وصول جامعة الملك سعود إلى العالمية فإن عمادة تطوير المهارات تلتزم بمنظومة من القيم، ستبقى دوماً مرجعية لها في منهجيتها وأعمالها، لأنها قيم تستند إلى هويتنا وأخلاقنا وتتبع من أهدافنا. وقيمنا في عمادة تطوير المهارات منارات ترشدنا في عملنا ونحن نلتزم بها لتحقيق رؤيتنا ورسالتنا:

وتتمثل قيمنا الداخلية في:

- الإخلاص والإتقان
- المبادرة والريادة
- الكفاءة والفاعلية
- الابتكار والإبداع
- المسؤولية والالتزام

- التعلم والتطور المستمر
- المشاركة والتكامل
- التقدير والتشجيع
- أما قيمنا المجتمعية فتتمثل كذلك في:
- الاتجاه نحو العالمية
- المبادرة إلى اكتساب المعرفة وتنمية الذات
- الإبداع والتميز في برامجنا
- العمل المؤسسي وبناء شراكات فاعلة
- الثقة بقدرات الأستاذ الجامعي
- التحسين والتطوير المستمر
- نحن من المجتمع وللمجتمع
- تحسين بيئة العمل وعلاقاتها وتطوير مهارات الاتصال
- إيجاد فرق عمل منسجمة ومتجانسة أكثر فاعلية وإنتاجية
- إيجاد بيئة إبداعية وابتكارية تحقق التطور للعملية التعليمية

تغيير شامل

ويؤكد الدكتور السديري أن عمادته تسعى إلى إحداث تغيير شامل في العملية التعليمية في جامعة الملك سعود من عملية تعتمد وسائل وأساليب تقليدية إلى عملية ابتكارية إبداعية توظف التقنيات الإلكترونية ووسائل الاتصال في نشر المعرفة، وتستفيد من كل ما يمكن لتجديد أساليب التعليم والتعلم، متطلعين إلى تحويل جامعة الملك سعود إلى جامعة عالمية عصرية من خلال تحسين وتطوير القدرات الذاتية والمهارات التطويرية لأعضاء هيئة التدريس بما يساعدهم على التفاعل مع منظومة التجديد والابتكار وتحسين جودة مخرجات التعليم في جامعة الملك سعود.

استراتيجيات ووسائل

وحول استراتيجيات ووسائل عمادة تطوير المهارات أوضح الدكتور آل الشيخ قائلاً: لعمادة تطوير المهارات إستراتيجية مرسومة بدقة، نستطيع من خلالها بلوغ مرامينا

موضوع الغلاف

برامج عمادة تطوير المهارات على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود فقط بل امتدت لتشمل عدداً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في مشاركة تفاعلية بين جامعات المملكة انطلاقاً من الدور الريادي الذي تقوم به جامعة الملك سعود في وطننا الغالي .

هذا وقد قدمت عمادة تطوير المهارات في العام الدراسي المنصرم ٦٧ دورة تدريبية استفاد منها أكثر من ٢٤٠٠ متدرباً ومتدربة، قدمها ٤٢ مدرباً وخبيراً، منهم ١١ خبيراً أجنبياً، وهذا الانجاز الرائع لم يكن ليتحقق إلا بتوفيق الله، ثم بتوافر قيادة تؤمن بالتطوير والتدريب كأداة فاعلة لإحداث النقلة في التميز والإبداع فسخرت كافة الموارد البشرية ونفذت كافة الطلبات والرغبات وقدمت التسهيلات والدعم المتكامل والمساندة الفعالة لإنجاح هذه الدورات .

وأضاف: أن عمادته عكفت خلال عامها الأول على تطوير خدماتها لمجتمعها من خلال تصميم النظام الإلكتروني للتسجيل في



طلاب وطالبات الجامعة لدعم قدراتهم التحصيلية وإكسابهم المهارات الحياتية التي تمكنهم من الانخراط في الحياة الجامعية بنجاح .

٤ . تنظيم لقاءات لأعضاء هيئة التدريس الجدد لتعريفهم بالأنظمة والتعليمات المعمول بها في الجامعة .

٥ . جلب الكوادر التربوية المتخصصة لمساعدة أعضاء هيئة التدريس في تطوير العملية التعليمية في الجامعة .

٦ . التعاون والتواصل مع المراكز الماثلة في الداخل والخارج لتبادل الخبرات .

٧ . التعاون مع الجهات الدولية ذات الاختصاص في تطوير المهارات وتحقيق الجودة النوعية في جميع البرامج الأكاديمية والإرشاد الأكاديمي والإجراءات الإدارية التي تخدم العملية التعليمية .

٨ . استخدام الوسائل التقنية الحديثة مثل الانترنت والتعلم الإلكتروني .

٩ . إعداد وإصدار مطويات وأدلة تسهم في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس .

إنجازات متميزة

وحول إنجازات العمادة في عامها الأول أوضح السديري أن عمادته عملت منذ انطلاقتها على إيجاد مناخ مناسب يتيح لعضو هيئة التدريس والقيادي والموظف والطالب التطوير المستمر لمهاراته وتعزيز قدراته في كل المجالات الإدارية والعلمية والتدريسية والحياتية .

وقد أنجزت عمادة تطوير المهارات مجموعة من البرامج التطويرية الموجهة لأعضاء هيئة التدريس والتي تمثل انطلاقة متميزة ومشجعة للعمادة في مسيرتها من خلال مستوى المشاركة الذي أبرزه أعضاء هيئة التدريس ومدى حرصهم واهتمامهم على التفاعل مع البرامج ومحتواها للاستفادة منها في عملهم . ولم تقف الاستفادة من

وتحقيق أهدافنا، وتمثل بما يلي :

١ . استخدام المعايير الدولية في تصميم البرامج التدريبية وتقييم الأداء .

٢ . إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية داخل وخارج الجامعة .

٣ . بناء برامج لتعزيز وتنمية الإبداع والتميز لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من خلال منح الجوائز للمبدعين منهم .

٤ . تنمية وتعزيز ودعم القيادات التدريبية .

٥ . وضع الإجراءات اللازمة لحفز وتشجيع حضور البرامج والدورات التدريبية .

٦ . تبني مبدأ التعاون والتبادل المحلي والإقليمي والدولي .

٧ . تأسيس برامج للتوأمة الأكاديمية وتعزيز تبادل الخبرات والبرامج مع مؤسسات التعليم العالي الماثلة على المستوى الدولي في مجال تطوير المهارات .

٨ . تشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اتفاقيات تبادل زيارات خاصة مع الجامعات الأجنبية المتطورة .

٩ . وضع برامج زيارات علمية خاصة بأعضاء هيئة التدريس إلى الجامعات الإقليمية والدولية .

١٠ . وضع البرامج التي تسهل تبادل الأساتذة مع مؤسسات التعليم العالي الماثلة على المستوى الإقليمي والدولي .

١١ . القيام بكل ما يسهم في تنمية مهارات منسوبي وطلاب الجامعة .

كما تقوم العمادة بكل ما من شأنه العمل على تحقيق أهدافها من الوسائل المتاحة، وعلى وجه الأخص ما يلي :

١ . إعداد وعقد الدورات والبرامج التدريبية وورش العمل والندوات والمحاضرات وحلقات النقاش لأعضاء هيئة التدريس والمحاضرين والمعيدون في المجالات المهنية والتربوية .

٢ . تقديم الاستشارات لأعضاء هيئة التدريس في مجالات التعليم والتعلم والبحث العلمي .

٣ . إعداد وتقديم الدورات والمحاضرات

د. السديري:

قدمت عمادة تطوير المهارات في العام الدراسي المنصرم ٦٧ دورة تدريبية استفاد منها أكثر من ٢٤٠٠ متدرباً ومتدربة.

د. أحمد آل الشيخ:

رؤية العمادة هي أن تكون صرحاً رائداً ومتميزاً يقدم خدمات متكاملة لتطوير مهارات منسوبي الجامعة .

د. أشرف والي:

إن إنشاء عمادة تطوير المهارات من أفضل القرارات التي اتخذتها الجامعة

د. أحمد سليم:

أشعر بتغيرات إيجابية ناتجة عن بعض الدورات التي حضرتها وقد ساعدتني على تحسين أدائي الوظيفي

مع الطلاب

التقينا بعض الطلاب من مختلف الكليات ثم سألناهم عن ملاحظة أثر التغيير في عضو هيئة التدريس مقارنة عما قبل . فتحدث محمد عكام الطالب بكلية التربية قائلاً: في بداية الفصل الأول للعام الحالي فوجئنا ببعض أعضاء هيئة التدريس الذين كانوا يفتقدون الابتسامه، وكانوا غليظي التعامل، إضافة إلى إرهابهم لنا بمتطلبات كثيرة للمواد من دون مراعاة لظروفنا، فقد كنا ندرس أكثر من مادة في الفصل الدراسي الواحد، وكانوا لا يتركون لنا مجالاً للمناقشة أو المشاركة حتى أفقدونا التفاعل مع المادة، وبعد حضورهم للدورات التدريبية التي تقيمها عمادة تطوير المهارات لاحظنا تغيراً مفاجئاً في أسلوبهم، وهذا أدى إلى ارتياح الطلاب مما رأوه من تغير كبير في عضو هيئة التدريس .

كان يهددنا باستمرار

والتقينا الطالب فارس الغنامي الطالب في الفصل الأخير بكلية اللغات والترجمة فتحدث قائلاً: كان أحد أساتذتنا يهددنا بالرسوب وبأسلوب سيئ، وكان يتوعد الطلاب كثيراً، ويقسم بأن الذين سوف يحملون المادة أكثر، وظل على تلك الحالة مدة ليست بالقصيرة حتى أحسنا بتغير واضح في نهجه معنا، ومحاولته مساعدتنا، وحدثنا أنه عرف كثيراً من سلبياته بعد حضوره لعدة دورات تدريبية

اهتمام وفائدة

ويؤكد هذا الدكتور سالم بن سعيد القحطاني الأستاذ في كلية إدارة الأعمال فيقول: في برنامج التخطيط المستقبلي الوظيفي الذي حضره ٢٢ متدرباً من منسوبي الجامعة كان تفاعل الزملاء والأساتذة رائعاً، وكان إقبالهم على التعلم والتطوير الذاتي مشجعاً، وأبدوا رأيهم بأن هذه خطوة إيجابية وطلب بعض الزملاء بأن يكون حضور البرامج التدريبية ضمن متطلبات الترقية، وهذا يعكس اهتماماً كبيراً بالتطوير من زملائنا وأساتذتنا من منسوبي الجامعة بشكل عام، كما كان هناك ثناء كبير جداً، وخاصة على محور البحوث المشتركة ومالها من إيجابيات، وما عليها من سلبيات، وأتمنى من عمادة تطوير المهارات أن تكرر مثل هذه البرامج وهذه أمنية أنقلها للقائمين على هذه البرامج .

عن التغيير والتطوير من خلال الدورات التي تقدمها العمادة يتحدث الدكتور أحمد سليم قائلاً: أشعر بتغيرات إيجابية ناتجة عن بعض الدورات التي حضرتها وقد ساعدتني على تحسين أدائي الوظيفي ولا سيما في مجال التدريس الفعال .

ويضيف المدرب سعيد المالكي المعيد في كلية المجتمع قائلاً: بالتأكيد أن كل شخص يستفيد من الدورات التي تقدمها العمادة ولكن الاستفادة تختلف من دورة إلى أخرى ومن مدرب إلى آخر .

البرامج التدريبية بالتعاون مع عمادة التعاملات الإلكترونية، والتواصل الإلكتروني بين العمادة وأعضاء هيئة التدريس في منتديات العمادة وعبر البريد الإلكتروني وتعمل على استكمال برنامجها في التدريب الإلكتروني بقدراتها الذاتية. كما أصدرت عدداً من النشرات التوعوية في المهارات التدريسية، وإصدار هذه المجلة ((مهارات)) التي تختص في تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والطلاب والموظفين ومناقشة الأساليب الحديثة في التطوير والتدريب والمهارات .

في قاعة التدريب

وفي جولتنا الاستطلاعية لأراء المتدربين من أعضاء هيئة التدريس سألنا الدكتور / أحمد سليم الاستاذ المساعد في كلية الآداب عن أهمية تطوير المهارات لعضو هيئة التدريس فأجاب بقوله: التطوير أهم الطرق إلى التنمية والتغير نحو الأفضل،، وهو يأتي على رأس أدوات التقدم وآلياته نحو العالمية، بل هو ما يضمن مكاناً مناسباً بين الأمم الأخرى، لكنه شدد في الوقت نفسه على ضرورة الاحتفاظ بالقيم الخاصة بمجتمعنا العربي .

أفضل القرارات

ويرى الدكتور / عبد الملك بن محمد آل الشيخ الأستاذ المساعد في كلية الطب البشري أن تطوير المهارات مطلب أساسي لتطوير الذات سواء كان على المستوى الشخصي أو على المستوى المؤسسي، ولذلك فإن للعمادة أهمية بالغة في تطوير أعضاء هيئة التدريس الذين يعتبرون حجر الزاوية في تطوير الجامعة ووصولها إلى العالمية .

ويوافقه الرأي الأستاذ الدكتور صالح بن عبد الله الفريح، فيقول: إن عمادة تطوير المهارات مهمة جداً في تحقيق العالمية إذ إن دورها الأهم هو تطوير المهارات والارتقاء ببعضو هيئة التدريس ليكون مؤهلاً بشكل شبه كامل لأداء المهمة المناطة به وكذا المواكبة ما يحصل في العالم من تطورات في الأساليب والآليات والبحث العلمي، وهذا يستفيد منه عضو هيئة التدريس. أما الدكتور أشرف محمود والي الأستاذ في كلية العلوم فيرى أن إنشاء عمادة تطوير المهارات من أفضل القرارات التي اتخذتها الجامعة لتوفير الثقة والقناعة بحتمية استمرارية تنمية المهارات باختلاف أنواعها

الطالب / فارس الغنامي :

كان أحد أساتذتنا يهددنا دائماً بالرسوب وبأسلوب سيئ، حتى أحسسنا بتغير واضح في نهجنا معنا، ومحاولته مساعدتنا، وحدثنا أنه عرف كثيراً من سلبياته بعد حضوره دورات تدريبية تقيمها عمادة تطوير المهارات

الطالب / عبد الله المشهور :

أتمنى من العمادة أن تعطي مهارات القراءة السريعة والاستذكار حيزاً أكبر من الاهتمام

وقيادة تلك الإنجازات والتطورات حتى يصبح منسوب جامعة الملك سعود مميزاً في مهاراته التدريسية ومحباً للبحث العلمي وهذا ينعكس على مكانة الجامعة علمياً ومجتمعياً ولايسعنا نحن في جامعة الملك سعود إلا أن ندعم الإبداع ونقوم بتوفير البيئة المناسبة له حتى يكبر ذلك الحلم ويصبح حقيقة وواقعاً أمام الجميع . وأرجو الله أن تعيش العمادة في تقدم وازدهار نحو ما يليي طموحنا .

لن نتوقف عند حد معين

ويختتم الدكتور السديري حديثه عن عزم عمادته على استمرار عمليات التطوير والتنمية، قائلاً: إن عمادة تطوير المهارات تنظر إلى ما تحقق من إنجازاتها على أساس أنه مولد لمزيد من الإبداع والإنجاز والتميز ولتكون دافعاً لطموح أكبر وعطاء أشمل وهذا ما نسعى إليه في بناء خطة برامجنا للأعوام القادمة بإذن الله تعالى التي تنطلق من واقع الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس . ولقد لمسنا من مستوى المشاركة التي حظيت بها برامجنا مدى الحاجة إلى استمرار عمليات التطوير والتنمية التي ينبغي أن تنطلق من الإنسان نفسه لتطوير مهاراته واكتساب المعرفة وزيادة الخبرات وهذا ما أكدته لنا مشاركة قياديي الجامعة من وكلائها وعمداء ووكلاء الكليات ورؤساء الأقسام وهي تؤكد أن المعرفة والنمو المهني عملية لا تتوقف عند حد معين بل هي عملية مستمرة متطورة يجب أن يخطط لها لتحقيق النجاح والتميز

أساتذتي الكرام .

كما تحدث فارس الغنامي عن التغيير الذي تحدثه عمادة تطوير المهارات في الجامعة، فيرى أن هذا التغيير والتطوير في غاية الأهمية ولاسيما في الوقت الحاضر الذي يحتم على العالم العربي والإسلامي أن يواكب التطور ويحقق تقدماً في المجالات كافة وخاصة المستوى الأكاديمي العالمي، وعن الدورات التي يريد أن تهتم بها العمادة وتعطيها الحيز الأكبر يقول: يا حبذا لو ركزت العمادة على



الطالب / عبد الله مشهور

كل ما يتعلق بالتكنولوجيا فتعطي القدر الأكبر لعلوم الحاسب الآلي وكذلك اللغة الإنجليزية ومهارات التفوق الدراسي .

ربيع من التطوير

وحول وجود ملاحظات أو اقتراحات . أجاب محمد عكام بقوله: إننا نعيش في ظل إدارة معالي مدير الجامعة الأستاذ الدكتور عبد الله بن محمد العثمان وأصبحت الجامعة تعيش ربيعاً من التطوير والتحديث في سبيل الوصول إلى العالمية، ومن هذه المبادرات التي قام بها إنشاؤه لعمادة تطوير المهارات، فأتمنى من منسوبي الجامعة أن يستفيدوا من هذه البرامج التطويرية لكي ينفعوا بها أنفسهم ومجتمعهم ووطنهم، لكي نتشارك ونساهم في تحقيق حلم جامعتنا في الوصول إلى العالمية إن شاء الله .

وعن أثر الدورات في رفع المستوى المهاري وفي التعامل مع الطلاب يقول فارس الغنامي: إنه مما لاشك فيه أن هذه الدورات تزيد معرفة الطالب وخاصة المستجد وإلمامه بالمهارات المختلفة وتقدم له معرفة كاملة عن أهم المهارات وهذا يزيد قدرة الطالب التعليمية والمعرفية وكيفية التعامل مع جميع المنتمين إلى الجامعة وخصوصاً مع أعضاء هيئة التدريس

سندعم الإبداع

ويحث معالي مدير الجامعة عمادة تطوير المهارات إلى المزيد من الجهود التطويرية



الطالب / فارس الغنامي

من خلال عمادة تطوير المهارات .

تقدم نحو الأفضل

وعن رأيهم بالبرامج والدورات التدريبية التي تقدمها عمادة تطوير المهارات ومدى تفاعلهم معها، التقينا الطالب عبدالله المشهور من كلية الهندسة فوصف ما تقوم به عمادة تطوير المهارات من عمل جبار بالنسبة إلى الجامعة قائلاً: هي في حقيقتها تقدم نحو الأفضل إن شاء الله مع ضرورة الأخذ بالنتائج والتوصيات التي يقدمها المدربون، وما نحن نرى كوكبة من الإنجازات، وقاطرة من البرامج التدريبية، وسلسلة من مهارات التطوير الذاتية تقدمها هذه القلعة العريقة التي تعد من أبرز قلاع العلم والتطوير والتقدم في هذا الصرح العظيم صرح جامعة الملك سعود ووجهها المشرق عمادة تطوير المهارات، وأتمنى من العمادة أن تعطي مهارات القراءة السريعة والاستذكار حيزاً أكبر بحيث يستفيد منها أكبر عدد ممكن من الطلبة، ومهارات التعامل مع المشكلات وأتمنى من العمادة أن تكرر دورة مهارات الاتصال والحوار لما لها من أهمية كبيرة وخصوصاً على المستجدين على الجامعة .

وتحدث إبراهيم المبارك عن تفاعله مع الدورات التدريبية فهو يعطي مشاركته فيها نسبة



الطالب / إبراهيم المبارك

٤٠٪ ويرغب دائماً في الاستفادة منها قائلاً: إنه سبق لي الالتحاق بدورة واحدة في الفصل الماضي وقد استفدت منها سواء على الجانب الشخصي أو الجانب العملي مع زملائي أو

قال رسول الله (صلى الله عليه وسلم)

(إذا مات الإنسان انقطع عمله إلا من ثلاث صدقة جارية وعلم ينتفع به وولد صالح يدعو له) رواه مسلم

بمناسبة الإنتهاء من أعمال تصميم المرحلة الأولى للمشروع الوقفي " أبراج الجامعة "

و مباشرة أعمال تنفيذ المرحلة الأولى خلال الأسابيع القادمة



يسر أوقاف الجامعة أن تقدم الدعوة للمتبرعين والمتبرعات من قطاع المال والأعمال وكذلك المؤسسات والخريجين والخريجات للمساهمة في تمويل باكورة مشاريع أوقاف الجامعة والذي يهدف إلى تعزيز واستقرار الموارد المالية الذاتية للجامعة أسوة بالجامعات العالمية البحثية الرائدة. (الجدير بالذكر أنه بلغ إجمالي التبرعات المرصودة للمرحلة الأولى ٩٥٠ مليون ريال، منها ٣٥٠ مليون ريال لبرامج كراسي البحث الوقفية)





حوار العدد

الدكتور العثمان: 
حلم العالمية أصبح واقعا في جامعتنا



مدير جامعة الملك سعود لـ «مهارات»:

الوصول إلى العالمية ليس حلماً.. وجامعتنا تمتلك مقوماته

لنا الصدر دون العالمين أو «العذر».. بهذه الجملة الشعرية القديمة يمكنك أن تتعرف ببساطة على ضيف عددنا الأول في الحوار.. الذي تعود أن يضيف في كل مكان تحمل مسؤليته شتلة يزرعها بصبر شديد وأمل في مستقبل مزهر، وكيف لا وهو أستاذ الأغذية والزراعة المنشغل بالتغيير والتطوير كتحديين رئيسيين، يرى ألا أمل في غد أفضل بدونهما.. لا يرى العالمية حلمًا بعيدًا؛ فالفقرات متلاحقة.. والإنجازات مثيرة.. والفتوحات العلمية لم تكن بالحسبان، فما مضى سنتان حتى تربعت جامعتنا في موقع الصدارة عربيًا وإسلاميًا.. ويبدو أنه من خلال هذا الحراك الجبار والتفاعل الهائل سيكسب الجولة الثانية عالميًا بإذن الله..

وبرغم انشغاله، وتزاحم أعماله ربح معالي الدكتور عبد الله بن عبد الرحمن العثمان، مدير جامعة الملك سعود، بحوارنا معه، الذي نفتتح به مسيرة مجلتنا (مهارات) دعمًا للتميز، وحفزًا للتطوير.. وإلى الحوار...

حاوره: د. محمد السديري



دور عضو هيئة التدريس لا ينحصر في القاعة الدراسية وعليه تطوير ذاته وتجديد معارفه وفق خطة مستديمة

تراكمية لا تنفك عن العمل الأكاديمي ليتمكن الأستاذ الجامعي من التفاعل المنظم مع تطورات المعرفة وثورة التقنيات. ولأن العنصر الأول والأهم في ضمان الجودة وتطبيقها هو الأستاذ الجامعي باهتمامه بتطوير مهاراته وتنمية قدراته بحضور الدورات الرامية إلى تطوير مهاراته وتعزيز قدراته الذاتية والخبرات المتميزة ليكون له دور فاعل في تطوير وتحسين المنتجات والمخرجات الجامعية وبالتالي تطور الجامعة ورقياً، والحقيقة أننا ندرس حالياً إيجاد نظام للرخص المهنية يتم بموجبها منح الأستاذ الجامعي رخصة ممارسة التعليم الجامعي وأن يتم تجديد هذه الرخصة بصفة دورية في فترات زمنية محددة ليعمل عضو هيئة التدريس على الرقي بنفسه والسعي لتنمية ورقي مجتمعه، فنحن في زمن لا يعترف بالشهادة فحسب بل بالممارسة المهنية القائمة على التطوير والإبداع.

نفهم من هذا معالي المدير أن الدافع الرئيس لتأسيس عمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود هو القيام بمسؤولية تطوير مهارات وأداء أعضاء هيئة التدريس؟

لا يقتصر عمل عمادة تطوير المهارات على تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعة فحسب بل من مسؤولياتها ومهامها تطوير أداء منسوبي الجامعة بكل اختصاصاتهم ومجالاتهم من القياديين والإداريين والفنيين وكذلك الطلاب. وقد جاءت فكرة إنشاء عمادة تختص بتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الإدارية والأكاديمية والموظفين والطلاب لتطبيق مفاهيم وممارسات التطوير المبرمج والتطوير الذاتي المستمر لقدراتهم بهدف تحسين جودة مخرجات الجامعة وتمكينها

إن التحديات التي تواجه مؤسسات التعليم العالي التي سبق ذكرها لا يمكن أن تتم مواجهتها والتصدي لها والتعامل معها بمعزل عن أعضاء هيئة التدريس؛ ولذا، كان من الأولويات لدينا السعي باتجاه تنمية مهاراتهم على النحو الذي يمكنهم من الاضطلاع بأدوارهم المنسجمة مع متطلبات العصر، إضافة لتعزيز دورهم الفاعل في تحقيق جودة المخرجات الجامعية. ومن المعلوم أن عضو هيئة التدريس في المسار الأكاديمي يقوم بمهام متنوعة وأدوار متعددة، فهو يعلم ويدرس في داخل القاعة الدراسية، ويعمل على إرشاد وتوجيه الطالب الجامعي أكاديمياً وتربوياً، ويكتشف المعرفة، ويبحث عنها فيغني المجتمع بأبحاثه ومنتجاته العلمية الرصينة، ويشارك في تنمية المجتمع وتوعيته في اختصاصاته. وإذا ما أراد عضو هيئة التدريس أن يكون ناجحاً في عمله نافعاً لأتمته ووطنه فلا بد أن يتقن القيام بهذه المهام والأدوار، ويسعى لجعلها سلوكاً ذاتياً داخلياً، ويستمتع بها، وعليه أن يطور نفسه فيها من خلال التدريب ومحاكاة النماذج الرائدة حتى يمتلك المعرفة الضرورية لكل مهمة، والمهارات المرتبطة بها.

ودور عضو هيئة التدريس لا ينحصر في القاعة الدراسية بل يجب عليه إن أراد التميز والريادة أن يسير وفق خطة مستديمة لتطوير ذاته تقوم على تجديد معارفه وإغناء خبراته وتطوير مهاراته وآليات عمله وتحسين أدائه وتجديد طرق تفكيره. ومن هنا فإننا في جامعة الملك سعود نسعى إلى أن تكون عملية تطوير الأداء وتنمية المهارات - لجميع منسوبي الجامعة وخاصة أعضاء هيئة التدريس- عملية مستديمة

العالمية؛ هدف طموح... إلا أن هذا الحراك الكبير في الجامعة والتفاعل التطويري دفع بجامعة الملك سعود إليه بسرعة فاقت كل التوقعات، ما رؤيتكم في الوصول إلى هذا الهدف؟

تشهد مؤسسات التعليم العالي في كل دول العالم في وقتنا الحاضر تحولا جذرياً في أدوارها ومهامها وإستراتيجياتها علمياً وأكاديمياً وإدارياً، ويأتي هذا التحول والتغيير استجابة لجملة من التحديات التي تواجهها، وتتمثل في زيادة الإقبال وتنامي الطلب وتطور تقنيات التعلم والتعليم والانفجار المعرفي الهائل، وتعتمد المنافسة الاقتصادية في الأسواق العالمية على مدى قدرة المعرفة البشرية على الإنتاج المبني على المعرفة. ومن هنا أصبحت مؤسسات التعليم العالي مطالبة أكثر من أي وقت مضى بالعمل على امتلاك القدرات اللازمة للتعامل مع كل المستجدات والمتغيرات التي يشهدها العصر.

وجامعة الملك سعود - بفضل الله تعالى ثم بما تجده من دعم من قيادتنا الرشيدة - تمتلك من مقومات الإبداع والابتكار والتأثير ما يؤهلها للوصول إلى العالمية والتنافس في الريادة والتميز في مجالاتها وأدوارها كافة، بما جعلها مركزاً للإشعاع الحضاري والفكري والتنوير الثقافي والعلمي. ومن الحتم أن دورها في التنمية الاقتصادية والبشرية وتأثيرها في التنافسية العالمية يتجاوز حدود الحرم الجامعي ما يمكنها من ممارسة أدوار كبيرة في مجتمعها وبناء حضارته ونهضته؛ ولا يمكن لأية جامعة أن تقوم بهذه الأدوار بدون التعامل والانفتاح والتفاعل مع المجتمع في العملية التعليمية والإنتاجية والخدمات التي تقدمها، وبدون الشراكات الدولية والتحالفات العالمية مع أشهر الجامعات..

لماذا يهتم معاليكم بتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة وتنمية مهاراتهم؟





مدير جامعة الملك سعود يتحدث للدكتور السديري

دور الأستاذ الجامعي في مفهوم الجامعة المنتجة من خلال تطويره وتوفير متطلبات الإنتاج العلمي وفتح الأبواب للأستاذ الجامعي ليمارس دوره الشامل في الجامعة والمجتمع، وهذا ما نسعى إليه بترسيخ المفهوم الشامل للجامعة المنتجة من خلال الأستاذ الجامعي المنتج.

ما هو نصيب الطالب في مسيرة التطوير في جامعة الملك سعود؟

يشهد التعليم العالي تحولاً جذرياً في أساليب التدريس وأنماط وإستراتيجيات التعليم ومجالاته وتقنياته. ومع الأهمية البالغة لدور الأستاذ الجامعي في مسيرة التعليم الجامعي وعمليات التطوير والتغيير يبقى الهدف هو تحسين المخرجات الجامعية التي تتمثل في أبنائنا وبناتنا الطلاب بتهيئتهم وإعدادهم لممارسة دور فاعل وإيجابي في التنمية والمجتمع؛ لذا فإن جامعة الملك سعود تسعى إلى أن تمارس دوراً متعدد الأبعاد ومتنوع المجالات في إعداد طلاب وطالبات الجامعة وتهيئتهم للمشاركة في مجتمعهم والإسهام في

بشرية متنوعة الاختصاصات والمجالات، وهي بذلك تؤثر في بناء ثقافة المجتمع وتوجيه فكره وتحقيق نهضته وتنميته. ورغم أن التعليم الأكاديمي هو أحد أبرز وأهم منتجات الجامعة فالبحث العلمي يحتل أهمية موازية أيضاً.

وحتى تكون الجامعة منتجة فهي تستند في إنتاجها إلى ما يتوافر لها من الخبرات العلمية والطاقات الأكاديمية القادرة على تحويل الجامعة إلى منتجة بالمفهوم الأوسع. ونحن هنا - بعد توفيق الله والاستعانة به - نعقد أملنا على الأستاذ الجامعي بأن يصنع لنفسه دوراً في تحويل جامعة الملك سعود إلى جامعة منتجة وأن يعمل على أن يأخذ مكانته في مسيرة جامعته بتنمية إنتاجه العلمي وتطويره وسعيه للتوافق مع احتياجات ومسارات التنمية التي تعيشها بلادنا وهذا يحتاج إلى أن يُمارس الإنتاج العلمي في النظام الجامعي بكل مستوياته وأشكاله. وكما سعيها في الجامعة إلى تفعيل الشراكة مع مؤسسات المجتمع فنحن نعمل على تعزيز

من التكيف مع تحديات العصر، وإحداث نقلة نوعية تركز على الإبداع والتميز وتضع الجامعة في مكانها الذي تستحقه في صدارة الترتيب بين نظيراتها المحلية والإقليمية والدولية.

ولا شك أن هذه العمادة الناشئة تعمل جاهدة كي تصبح جامعة الملك سعود رائدة في التميز التعليمي من خلال تطوير جميع عملياتها الأكاديمية والتعليمية والبحثية والقيادية والإدارية لينتقل الأداء من التقليدية إلى الإبداعية بتعزيز المهارات والقدرات الذاتية والوظيفية لمنسوبي الجامعة وتنمية الإبداع والتميز لديهم.

برز مصطلح الجامعة المنتجة فماذا يعني هذا المصطلح لديكم في جامعة الملك سعود؟ وما مقومات تحول جامعتكم إلى جامعة منتجة؟

يتجاوز مفهوم الجامعة المنتجة المعنى الاصطلاحي إلى مفاهيم أشمل وحدود أوسع تبرز أثر الجامعة في المجتمع بتعدد منتجاتها بما يتوافر لها من مقومات مادية ومعنوية وخبرات وطاقات وإمكانات

دور الطالب لم يعد محصوراً في الشكل التقليدي باعتباره متلقياً وتعداه إلى دور إيجابي باعتباره مشاركاً فاعلاً ومبدعاً ومبتكراً



تطوير المهارات من تحقيق إنجازات متميزة في تدريب وتطوير أعضاء هيئة التدريس في فترة وجيزة وعملت خلال عامها الأول على إيجاد مناخ مناسب يتيح لعضو هيئة التدريس والقيادي التطوير المستمر لمهاراته. كما عملت وتعمل على تعزيز قدراتهم في كافة المجالات الإدارية والعلمية والتدريسية والحياتية. إن الأهداف النبيلة التي حددت لعمادة تطوير المهارات تجعلها قادرة - بإذن الله

جامعة الملك سعود التطويرية وقد أسندت إليها مهمة كبيرة بالنظر إلى حجم الشريحة المستهدفة فهي تتجه إلى أكثر من ٥٠٠٠ عضو هيئة تدريس وأكثر من ١٢٠٠٠ موظف وأكثر من ١٠٠٠٠٠ طالب في أقسام الرجال والنساء. أضف إلى ذلك العمل النوعي الذي تقوم به وهو التدريب والتطوير وهي صناعة دقيقة تحتاج إلى مهارة عالية في الإدارة والتنفيذ. وبفضل الله تعالى وتوفيقه تمكنت عمادة

تنميته وتطويره وتمكينهم من المهارات الضرورية لتحقيق التعايش الفاعل فيه ومواكبة مستجداته وتقنياته وتحدياته. إن دور الطالب الجامعي لم يبق يقتصر على ذلك الدور التقليدي الذي يتلخص في اعتباره متلقياً في العملية التعليمية مكتفياً بحفظ المعلومات الواردة في المقررات والكتب المعتمدة وتخزينها في الذاكرة واستدعائها وقت الامتحان، بل تعداه إلى ذلك الدور الإيجابي باعتباره مشاركاً فاعلاً ومبدعاً ومبتكراً، وقادراً على التفاعل مع تكنولوجيا العصر، واستخدام الحاسوب بمهارة فائقة مجيداً للغات الأجنبية قادراً على توظيفها، ويستطيع اتخاذ قراراته ذاتياً كما يكتسب مهارات التفكير والإبداع ويوظفها ويسهم في إنتاج المعرفة وتطويرها. وكذلك لا بد أن يكون لديه القدرة على تقديم نفسه بشكل جيد يمنحه فرصة في العمل والتوظيف، ويسعى لأن يكون له دور في تنمية وطنه وخدمة مجتمعه وبناء حضارته وأن تكون له بصمة في سجل الإنجاز.

ولعل من مسؤوليات عمادة تطوير المهارات العمل على تطوير مهارات الطالب الجامعي وتنمية مهاراته الدراسية والبحثية والمهنية وإعداده للحياة العملية وأن تضع نصب أعينها العمل على تقديم منظومة متكاملة من البرامج والفعاليات والنشاطات للطلاب وتلبي احتياجاتهم وتعمل على تطوير مهاراتهم وصقل خبراتهم وبناء ذواتهم ليكونوا منتجين مبدعين، ونأمل أن تبادر عمادة تطوير المهارات إلى تقديم ما ينفع من البرامج التدريبية والتطويرية للطلاب والطالبات.

أكثر من ٦٦ دورة تدريبية قدمها أكثر من ٤٠ مدرباً لأكثر من ٢٤٠٠ مستفيد هو إنجاز العام الأول لعمادة تطوير المهارات، كيف تقوّمون هذا الأداء؟ وكيف تنظرون إلى مستقبلها من خلال رؤيتكم العالمية؟

عمادة تطوير المهارات إحدى مبادرات

لا يمكن لأية جامعة أن تشارك في النهضة دون الانفتاح والتفاعل مع المجتمع

وإيجاد بيئة إبداعية وابتكارية تحقق التطور لكل العمليات في داخل الجامعة، إضافة إلى الاستخدام الأمثل والاستغلال الأقصى للموارد والإمكانات المتوفرة للجامعة على وجه أكثر فاعلية ومصداقية.

تعمل عمادة تطوير المهارات لتكون منبراً متميزاً وصرحاً رائداً في تطوير المجتمع الجامعي ما هو الدور الذي تستشرفونه للعمادة في تطوير الجامعة؟

إن من ينشد التميز في مسيرته ويسعى إليه لا يفتأ يسعى نحو التطوير والتأمل في واقعه وما حوله للتقدم والرقى بخطوات أكثر ثباتاً واتزاناً. وما نأمل من عمادة تطوير المهارات هي أن تكون جسداً راسخاً للتطوير في الجامعة وأن تتلمس احتياجات الفئات المستهدفة بما يتوافق مع تطورات العالم من حولنا. والحقيقة أن عمادة تطوير المهارات كانت لها مبادرات رائدة لتحقيق التميز في أدائها وآمل أن تكون مركزاً إشعاعياً ليس في جامعة الملك سعود فحسب بل على مستوى كل جامعاتنا في المملكة، بل آمل أن تكون بيت خبرة مرجعي للتطوير والتدريب الجامعي في الوطن العربي وهذا ليس بمستبعد بإذن الله مع وجود الهمة والمصداقية لدى منسوبي عمادة تطوير المهارات.

ما الدور المؤمل من كليات الجامعة المختلفة والعمادات الأخرى في التعاون مع عمادة تطوير المهارات ..؟

لقد أنشئت جميع الكليات والعمادات والأقسام الأكاديمية لخدمة طموحات الجامعة في الوصول إلى العالمية لذلك يجب التعاون بين جميع تلك الوحدات في سبيل تحقيق تلك الأهداف. وعمادة تطوير المهارات أحد الأركان المهمة في الجامعة، وتوقعنا هو وقوف الجميع معها

في الجامعة ولدى منسوبيها، ومحاولة الاستفادة القصوى من الإمكانيات الكامنة من خلال عملية التطوير والتعلم المستمر، وبناء مهارات وخبرات جديدة لدى المتدربين ليكونوا أكثر فاعلية وإنتاجية لأنفسهم وللمجتمعهم. إن التدريب الجيد والمناسب يمكن أن يسهم في توضيح أهداف وآليات وثقافة العمل المؤسسي في جامعة الملك سعود، والرقى بمستوى الرضى الوظيفي والحفز من خلال تحقيق نتائج إيجابية أمثل في مجال الوظيفة، والتغلب على العقبات التي تواجه المتدربين في أداء مهماتهم.

وهذه النتائج تحقق إيجابية رفيعة للمتدرب شخصياً ولكنها حتماً تعود بنتائج أخرى على الجامعة وعلى منظومة العمل. فمن خلال التدريب وتطوير المهارات يمكننا أن نحقق نتائج إيجابية مقصودة ومباشرة لجامعتنا نتمكن من خلالها من: تحسين بيئة العمل وعلاقتها وتطوير مهارات الاتصال، وإيجاد فرق عمل منسجمة ومتجانسة أكثر فاعلية وإنتاجية،

تعالى - على تقديم برامج مميزة تسهم في دفع عجلة التعليم الأكاديمي في جامعة الملك سعود بما يخدم الفئات المستهدفة ويلبي احتياجاتها.

وما آمله من عمادة تطوير المهارات هو استمرار الإنجاز والتفوق والسعي بشكل أكبر نحو شمول التدريب والتطوير لجميع منسوبي الجامعة من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والقياديين والإداريين والموظفين والفنيين وتلبية احتياجاتهم الوظيفية واحتياجات الجامعة التطويرية ليكون لكل منهم دور رائد في تميز الجامعة وعالميتها.

إذاً من خلال إنجازات عمادة تطوير المهارات كيف تنظرون إلى أهمية التدريب في عمليات التطوير؟

لا يخفى أن التدريب وسيلة للتعليم ومفتاح للتنمية المعرفية وطريق للتنمية المتكاملة المستدامة، والتدريب عملية إرشاد للإنسان نحو تحقيق أهدافه والوصول إليها، من خلال تبادل الآراء والمعارف والخبرات للوصول إلى نتائج هادفة ومتفق عليها. ومن خلال التدريب في جامعة الملك سعود يمكننا أن نصل إلى تحقيق نتائج أمثل يتمثل أهمها في: تعزيز وتطوير مكامن القوة والتميز



لقد عودتنا عمادة تطوير المهارات أن يكون عملها متميزاً .. ولابد أن تكون المجلة التي تتبعها متميزة



كما أتمنى منها أن تواكب التطورات المتسارعة في مجال تطوير المهارات، وأن تصل ببرامجها إلى أعلى درجات الجودة والتألق بما يمكنها من الوفاء باحتياجات منسوبي الجامعة.

ويسعدني أن يكون لها دور بارز في وضع خطة مستقبلية لتطوير مستوى مهارات الطلاب حتى نجعل أبنائنا متميزين في أداء أعمالهم ويجعل الشركات الكبرى تحرص على استقطابهم.

رسائل شكر

كما يسعدني في ختام هذا اللقاء أن أتقدم بثلاث رسائل شكر:

أما الأولى: فلسعادة الدكتور محمد ابن أحمد السديري عميد تطوير المهارات وفريقه العاملين معه على جهودهم الكبيرة في التنمية والتطوير، أحيي فيهم روح الحماسة والطموح وأحثهم على المزيد.

وأما الثانية: فأعضاء هيئة التدريس المبادرين في حضور الدورات والبرامج التطويرية، والساعين لتنمية مهاراتهم وتحسين أدائهم، أحيي فيهم الهمة وأحثهم على المثابرة

وأما الثالثة: فلإخواني الموظفين وأبنائي الطلاب على تفاعلهم وسعيهم إلى الوصول بجامعتهم إلى العالمية. و من الله نسأل العون والسداد،

ومن المتوقع أن تسهم المجلة في دعم مسيرة عمادة تطوير المهارات وجعلها تسير إلى الأمام بكل ارتياح وتمكينها من إيصال صوتها إلى الجمهور والمجتمع.

فهنيئاً للعمادة بهذه المجلة المتألقة وهنيئاً لكم انضمامكم إلى كوكبة من الصحفيين المتميزين، وأوصيكم بالمثابرة والجد والاجتهاد في العمل فهو الذي يوصلكم ويوصل مجلتكم إلى أعلى مستويات التميز والإبداع.

**عمادة تطوير المهارات ، عمادة جديدة
لمهمة كبيرة .. هل من كلمة أخيرة؟**

كلمتي إلى عمادة تطوير المهارات هي أن تحاول تقوية وتعزيز مفاهيم التطوير الذاتي المستمر للقدرات المهنية لكل منسوبي الجامعة وأن تحاول جاهدة أن تجعل الجامعة تعيش ربيعاً من التميز والتحديث والارتقاء.

من أجل أداء دورها بكل يسر وسهولة لأن هدفنا واحد ومصالحنا مشتركة.

ونحن بدورنا قد وجهنا كل الوحدات المختلفة في الجامعة بأن تنسق أعمالها وتقدم لبعضها كل ما تحتاج إليه لأداء أعمالها.

ومن واقع معاشتي على أرض الواقع فجميع منسوبي الجامعة يتنافسون على تسهيل عمل العمادة وعلى تقديم المساعدة لها بدون تردد، وذلك لمعرفة بأهمية الدور الذي تقوم به في التأهيل المهاري وزيادة قدرتهم على المنافسة في بيئة الأعمال التي تعتمد على الجوانب المهنية وجعلهم ينجزون أعمالهم بكفاءة واقتدار.

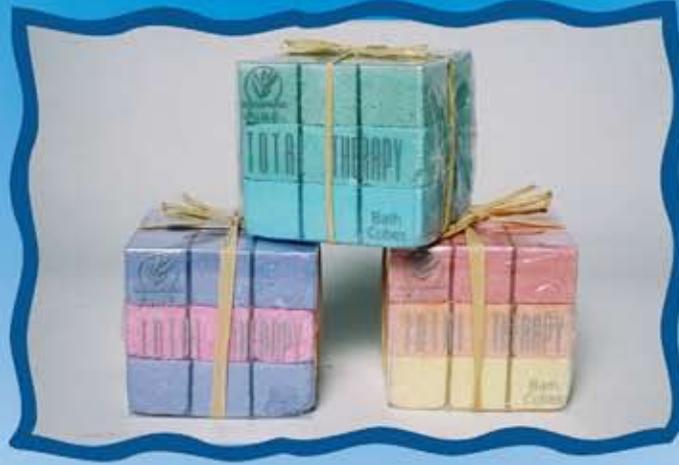
**(مهارات) وسيلة متميزة لرسالة
متميزة في مجتمع متميز كيف تقرأون
البداية؟ .. وما توجيهكم للعاملين في
خطوطها الأمامية؟**

لقد عودتنا عمادة تطوير المهارات أن يكون عملها متميزاً، ولذلك فلا بد أن تكون المجلة التي تتبعها متميزة. إن العمل الإعلامي الذي تبنته العمادة هو استكمال لدورها في بث ونشر ثقافة التطوير التي تسير عليها. والإعلام هو الذي يقوم بتلك المهمة، والمجلة إحدى وسائله، وهذا يولد تقارباً بين العمادة والمستفيدين من خدماتها، وتتيح الحوار بين المدرسين والمتدربين وتنقل لهم أحدث ما توصل إليه العلم من أساليب حديثة وتقنيات في علم التدريب.





مستحضرات طبيعية للعناية بالجسم



جدة :

جرير مول - هاتف ٦٧٥٤٦١٩

رد سي مول - هاتف ٢١٥٠٤٤٧

الجامعة مول - هاتف ٦٠٢٢٥٢٣

أسواق الحجاز - هاتف ٦٩٨٦٢٠١

المدينة المنورة : الراشد ميغا مول هاتف ٠٤/٨٣٥٨٣٨٠

www.alabdullatif-sa.com



مائدة فكرية

- القادري يطرح مشكلة التفكير ◀
 - الصمدي يسير على حبل التغيير ◀
 - دكتورة وفاء تتساءل: أي نوع من القادة أنت؟ ◀
-

إدارة التغيير.. السير على الحبل



نجيب الصمدي



يعرف أهل الاختصاص الإدارة بأنها فن التحكم، أو هي القدرة على تصميم خطة وتنفيذها لغرض ما في زمن محدود.

ويعرفون التغيير بأنه شيء جديد مختلف عن الشيء القديم، يقوم فيه مجموعة من الإداريين برئاسة المدير بعمل خطة محكمة في فترة زمنية محدودة ويتم تنفيذها بدقة متناهية

فالتغيير ليس ظاهرة أمريكية فحسب، بل هو قضية عالمية، هبت رياحه على عالم الأعمال بأسره ولم تسلم منه منظمة أو منشأة كبيرة، ومفتاح النجاح فيه يكمن في القائد الذي يقود عملية التغيير، ويسعى في تحقيق أهدافه، وتسانده آليات التغيير الفعالة، وكذلك العاملون الذين بهم ينطلق وعليهم يقوم هذا التغيير، ومن هنا يوجه المختصون بعض الإرشادات العامة لإدارة عملية التغيير حتى تنطلق في الاتجاه الصحيح نحو الهدف، وتبلغ المرامي المنشودة من خلاله، ومن تلك الإرشادات:

● إن تحقيق التغيير الدائم يتطلب التزاماً شديداً وقيادة مثالية من صفوة المسؤولين.

● من الضروري فهم ثقافة المؤسسة ومستويات التغيير التي قد تكون فعالة.

● يجب أن تتناسب طبيعة المسؤولين عن إدارة التغيير ومهاراتهم القيادية على جميع مستوياتهم مع ظروف المؤسسة وإستراتيجيات التغيير الخاصة بها.

● من الضروري بناء بيئة عمل تساعد على التغيير.

● إن كانت هناك إستراتيجية شاملة للتغيير فمن الأفضل التعامل معها بمزيد من العناية (باستثناء ظروف الأزمات) ويجب تقسيم برنامج التغيير إلى أجزاء يكون المسؤولون عن تنفيذها العاملين.

● نظام المكافآت يجب أن يشجع الابتكار ويعترف بالنجاح في إحداث التغيير.

● يتضمن التغيير تدفقات من النشاط بمرور الوقت وقد يتطلب القدرة على تحمل الجهود المحبطة

● التغيير يتضمن الفشل كما يتضمن النجاح وحالات الفشل يجب أن نتوقعها ونتعلم منها.

● الوثائق والبيانات التي يتطلبها التغيير هي أهم الأدوات اللازمة لإتمامه، ولكن تشديداً على الحاجة للتغيير يعتبر أسهل من تحديداً للطريقة التي يتم بها التغيير.

● إن تغيير التصرف بتغيير العمليات والهياكل والنظم أسهل من تغيير المواقف أو الثقافة المشتركة.

● كثير من العاملين في المؤسسات يرحبون بالتحديات والفرص التي يجلبها التغيير وهم الذين يتم اختيارهم بصفة عوامل لإحداث التغيير.

● مقاومة التغيير أمر حتمي

وذلك إذا شعر الأفراد المعنيون أنهم سيصبحون أسوأ حالاً من ذي قبل - سواء كان هذا بصورة واضحة أو ضمنية - وإدارة التغيير عديمة الكفاءة تتسبب في إحداث هذه المقاومة.

● في عصر المنافسة العالمية والابتكارات التكنولوجية والاضطرابات وعدم الترابط والفوضى يكون التغيير حتمياً وضرورياً. وعلى المؤسسة أن تعمل بكل إمكانياتها لتوضيح الأسباب في ضرورة التغيير ومدى تأثيره وأهميته على كل فرد. علاوة على ذلك يجب أن تبذل كل الجهود لحماية مصالح من يتأثرون بالتغيير.

فالتغيير أياً كان، وفي أي منظمة كانت ليس بالأمر السهل كما يتوقع البعض بل هو عملية محفوفة بالمخاطر، ومواصلة أداء الأشياء بنفس الطريقة المريحة أسهل دائماً من تجربة شيء جديد.

إن التغيير الثقافي الناجح لا يمكن أن يحدث على الأرجح جملة واحدة، فليس من السهل أن نطرح الماضي وراء ظهورنا، كما لا يمكننا أيضاً أن نستغني تماماً عن بعض أساليب العمل وأنماط التفكير الراسخة، وأكثرها إيجابية.

إن المزاجية بين الثقافات القديمة والجديدة في إدارة التغيير عمل يشبه إلى حد ما في خطورته السير على الحبل، والتحدي الكبير هو في محاولة الاحتفاظ بالتوازن فوقه.

مشكلة التفكير في التفكير



د. سليمان القادري

من معارف، بدلاً من توجيهه نحو الاستقصاء والاكتشاف، وكأن لسان الحال يقول إن المتعلمين يشكون في صحة ما تم التوصل إليه؛ وعليه ينبغي أن ينحصر دور المختبر في التحقق من المعارف التي تم التوصل إليها.

ولعل هذا الوضع يندرج على الأنظمة التربوية المختلفة: المتقدمة والنامية، كما يصيب الممارسات التدريسية في المرحلة الجامعية، بما فيها من أساليب تدريس واختبارات تنحو بعيداً عن الممارسات التي تنمي مهارات التفكير التي يتطلبها إنسان القرن الحادي والعشرين؛ لأن الأسلوب السائد في التدريس هو أسلوب المحاضرة الذي يكون فيه الأستاذ الجامعي هو المسيطر في حين يكون المتعلمون في حالة الاستماع والصمت، ولأن الاختبارات لا تركز في مستويات التفكير العليا، ولا تؤكد المعالجات المفهومية، بل تنصب على مستويات التفكير الدنيا، وتركز على المعالجات الرياضية البحتة.

إن تنمية مهارات التفكير تتطلب من مؤسسات التعليم المختلفة تطوير مناهجها وبرامجها وبخاصة ما يتصل بطرق التدريس والتقويم المعمول بها، كما يتطلب ذلك من عضو هيئة التدريس الجامعي أن يوجه نشاطاته التدريسية نحو تنمية مهارات التفكير لدى طلبته من خلال التوكيد على طرق التفكير الحاصلة لديهم وإعادة التفكير بها من خلال مواقف ومشكلات حياتية يطرحها للنقاش، ومن خلال الاختبارات التي تتطلب مهارات تفكير تتجاوز مستوى الحفظ والتذكر، أي أن يُحدث تكاملاً بين التفكير وتدریس المواد على المستوى الجامعي، فيوظف التدريس في تنمية التفكير، ويستخدم التفكير في إحداث التعليم الفعال.

قوياً لتعلم جديد. واستجابة لذلك فقد أكدت المساقات الحديثة التي ظهرت خلال الستينيات من القرن الماضي على تعلم طرق الاستفسار باعتبارها من المهارات الأساسية للتفكير للمتعلمين.

ولتحقيق ذلك، حدثت تغيرات جذرية في المناهج وفي أساليب تدريسها، شملت الأهداف والمحتوى وأساليب التدريس والتقويم، ورافق هذا التغيير تركيز واضح على تنمية مهارات التفكير باعتبارها أحد الأهداف الرئيسة للتدريس في مختلف المراحل التعليمية، تمثل ذلك بنصوص صريحة وردت في مشاريع تلك المناهج. وقد بدأ هذا الاهتمام في الولايات المتحدة الأمريكية، وامتد بعد ذلك إلى بقية دول العالم. ولم تكن مناهج العلوم في النظم التربوية العربية بمنأى عن التأثير بهذا التغيير، فقد بدأت المناهج في هذه النظم تولي التفكير اهتماماً كبيراً. لإعدادهم إعداداً يؤهلهم لمسايرة متطلبات القرن الحادي والعشرين وتحدياته وما يحوطه من تطورات علمية وتكنولوجية هائلة يصعب على الإنسان العادي مواكبتها.

إن تنمية التفكير تتطلب من مختلف المؤسسات التعليمية، وبخاصة مؤسسات التعليم العالي أن توجه برامجها واهتمامها نحو تنمية المهارات العقلية لطلبتها، بما فيها مهارات التفكير المختلفة، ولكن هل تحقق هذا الدور؟

إن نظرة فاحصة لما يجري في القاعات التدريسية تكشف أن التركيز فيها ينصب على الجانب المعرفي للعلم، بما فيه من حفظ للحقائق والقوانين، والمعالجات الرياضية البحتة مع إهمال لمهارات التفكير ولأساليب تنميتها، وفي المقابل تكشف تركيزاً على استخدام المختبر في توكيد ما تم التوصل إليه

لم يعد دور التربية يقتصر على نقل التراث الحضاري من جيل إلى آخر، أو على تعليم أنماط التفكير فحسب، بل تعداه إلى مجال تنمية أنماطه المختلفة، فأصبح الاهتمام منصباً على تعليم التفكير لا التعليم عن التفكير. ولعل الاهتمام بتنمية التفكير يعود إلى التراجع المستمر في مستوى مخرجات التعليم العام والعالي، وفي تدني مهارات الخريجين من الجامعات المختلفة بمستوى لا يتناسب واحتياجات سوق العمل، ولا يلبي متطلبات خطط التنمية الحديثة.

ومها تباين النظرة إلى مفهوم التفكير فإنه يظل نشاطاً عقلياً أساسياً للفرد في تنظيم أفكاره، وحل المشكلات التي تواجهه بأسلوب منهجي، وفي تطوير مهاراته في اتخاذ القرارات التي أصبحت تشكل أحد الأهداف الرئيسة للتربية في الوقت الحاضر.

لقد حظي مفهوم التفكير باهتمام كبير منذ إطلاق مركبة الفضاء الروسية سبوتنك في الخمسينيات من القرن الماضي بسبب اتصاله الوثيق بالواقع المحيط بالفرد، وإسهامه في التطور العلمي والتقني في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية. واستجابة لذلك فقد تركز الاهتمام في التربية على تنمية مهارات الاستقصاء والبحث لدى المتعلمين؛ لتوظيفها في مختلف مناحي الحياة

وتأتي أهمية التفكير من الاعتقاد بأن عملية اكتساب المعرفة أو توليدها؛ والتحقق من دقتها هي عملية تفكير؛ لأن الفرد في أثناء تعامله مع العالم الطبيعي يجمع الأدلة ذات العلاقة ويصنفها ويفسرها ويختبرها باستخدام عمليات العلم المختلفة مثل القياس والتجريب وضبط المتغيرات؛ سعياً للوصول إلى المعرفة وفهمها وتطبيقها في الحياة العلمية، مما يكفل أن يكون المتعلم نشطاً وأن تشكل المعرفة المكتسبة بهذه الطريقة أساساً

أي نوع من القادة أنت . . ؟

د . وفاء عـون



حين تضع خطة بصفتك رئيساً أو مسئولاً عن التنظيم ماذا تفعل أولاً . . ؟ أتضع خطة زمنية وبعد ذلك توزع العمل أم تفكر من يجب أن يفعل ماذا؟؟؟ وحين يكون التنفيذ متأخراً ولم يكن كما حددته الخطة الزمنية هل تحاول أن تفكر ما الذي يخطر على بالك أولاً . . ؟ وكيف تدفع الآخرين للعمل بجد حتى ينفذوا الخطة كما وضعتها في وقتها المحدد؟؟ أم هل تتراجع قليلاً لعلمك بأن الجميع مشغولون، وتسهل المهام مقدراً أن الجميع مشغولون بأعمالهم ناهيك عن المهام الإضافية التي قمت بإعطائهم إياها؟

١- قيادة النادي البلدي للقيادة Country Club Leadership :

وتكون موجهة عالية نحو الشعب منخفضة نحو الإنتاج، وهذا القائد يشعر بقلق بالغ لاحتياجات ومشاعر أعضاء فريقه، وهو يعمل بالافتراض أن ما دام أعضاء الفريق سعداء ويشعرون بالأمان فهم سيعملون بجد، وهنا النتيجة سوف تكون بيئة عمل مريحة وممتعة، مع إنتاجية ضعيفة بسبب نقص التوجيه والسيطرة.

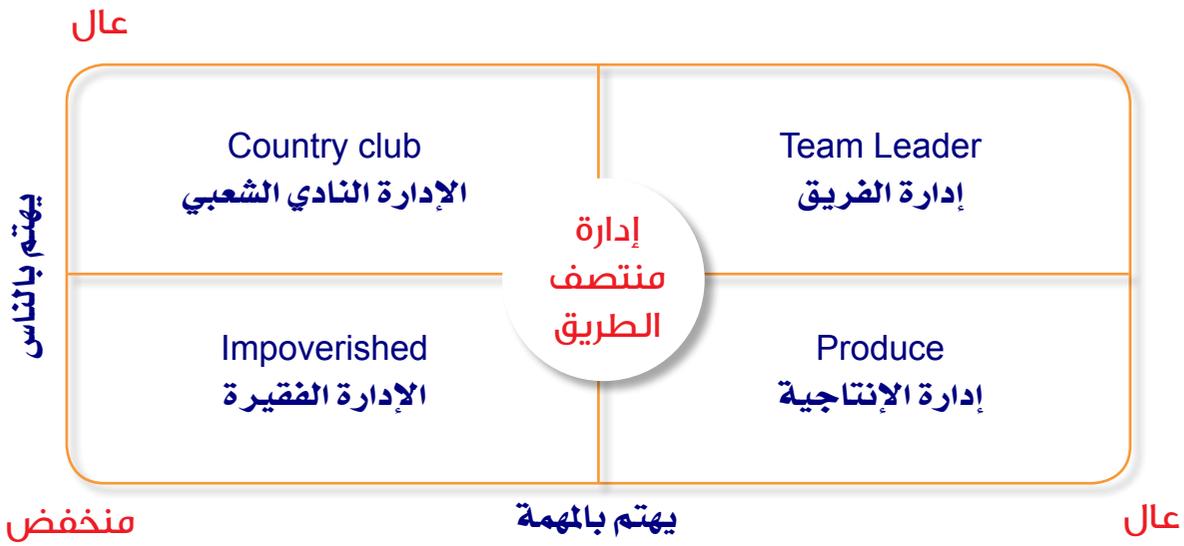
٢- الأسلوب الثاني هو القيادة الموجهة نحو الإنتاج :

وهي تعتمد على إنتاج مرتفع وتوجه منخفض نحو الناس، وهي تعرف بالقيادة المتسلطة، والقائد هنا يعتقد بأن الناس هم مجرد وسيلة لتحقيق غاية، والموظف هنا واحتياجاته ثانوية بالنسبة إلى ارتفاع الإنتاجية، ولا يوجد اهتمام ببيئة العمل أو بتطوير كفاءة العمال، وهذا الأسلوب في القيادة استبدادي، وهو موجه نحو العمل الصارم والقواعد والسياسات والإجراءات

شعبي لنمط التفكير القيادي الذي يضع المهمة مقابل الشخص (Task Versus Person) وهذا الاتجاه وضعه روبرت بليك وجين ماونتن في ١٩٦٠ فقد وضعوا خمس مجموعات متميزة لأساليب القيادة ولفهم النموذج أجب عن الأسئلة الآتية: ما هو رد فعلك الأول حين تجد أن تنفيذ الخطة متأخر . . ؟ هل تدفع الجميع بالقوة للعمل وإنهائه في الوقت المحدد؟ أم هل تسهل المهام وتقدر أنهم مشغولون بأعمالهم وأدائها ناهيك عن المهام الإضافية التي قررتهم لهم . . ؟ وهو هنا يهتم بمصالح تهم الناس، واحتياجات أعضاء الفريق، ومجالات التنمية الشخصية حين يقرر أن أفضل الطرق لإنجاز المهمة هو الاهتمام بالناس.

أما المهتم بالمهمة والإنتاج- فهذا القائد يشدد على تحديد أهداف ملموسة وكفاءة تنظيمية وإنتاجية عالية لإنجاز المهمة. وقد حدد بليك وماونتن خمسة أساليب للقيادة وهي:

حين تجيب عن هذه التساؤلات سوف توضح إجابتك شخصيتك، وأي نوع من القادة أنت؟ وما هو أسلوبك؟ بعض القادة يركزون في المهمة وأدائها وهم لا يريدون سوى إنجاز الأمور، وقادة آخرون يوجهون أسلوبهم للناس وهم يفكرون في المهمة بدون أدنى تفكير في الموظفين وعملهم ووقتهم، ويدفعونهم إلى العمل بالقوة، وهذا الأسلوب موجه نحو العمل task oriented وإنجاز المهام. ولكن إذا كنت تهتم بأمر الموظفين وتجعل لهم الأولوية، وتحاول استيعاب احتياجات الموظف فأنت تتبع الأسلوب الأكثر توجهاً نحو الجمهور (People Oriented) وحين ننظر إلى الأمر نجد أنه لا أحد ممن يتبع أحد الأسلوبين خطأ أو صواب، ولا أحد منهم يعتبر أحد الأسلوبين هو الأمثل لكل الحالات. ولكن من الأفضل أن تعرف نوع قيادتك وأسلوبك، وعندها تستطيع أن تعمل على تطوير ما ينقصك من المهارات. بالنسبة إلى الأسلوب الآخر هناك مثل



المشكلات وكيف نتواصل معهم . إذا كنت ممن يركزون في المهمة يجب أن تجد الطريق وتضع الجدول لتحسن وتنجح في التركيز في الموظفين، ركز في أدائك باستمرار .

- **الخطوة الثالثة:** ضع الأساليب المقترحة تحت الملاحظة فليس هناك أسلوب أفضل حتى أسلوب القيادة بالفريق، لأن لكل مشكلة طريقة لحلها فحيناً نفضل الموظفين على المهمة إذا دعت الحاجة، وحيناً نفضل المهمة على الموظفين ولكن لبعض الوقت فقط ثم نعود لأسلوب العمل بالفريق أو الإدارة بالمجموعة . وفي كثير من الأحيان قد نحول أسلوب القيادة بالفريق إلى المدير المتجول وهو نموذج ظهر في أبحاث برنارباي وهو نموذج للنزاهة والإنصاف، يحدد أهدافاً واضحة، وتوقعات كبيرة، وتشجيعاً، ويقدم الدعم والاعتراف، ويثير المشاعر الشعبية ويجعل الناس تنظر إلى ما وراء مصالحهم الشخصية للوصول إلى القمة لو أراد .

- النقاط الأساسية/المفاتيح الأساسية keypoints هي: النظر إلى هذه الأساليب حتى تفتح أعيننا بحيث لا نركز في المهمة ونترك الموظفين، أو نركز في الموظفين ونترك المهمة أو الإنتاج، يجب أن نحلل أسلوبنا لنرى أين قصرنا، ونبحث عن طريق حل هذا التقصير، ويجب أن لا يغيب عن بالنا أننا إذا ركزنا في الناس والمهمة معا فسوف نصل إلى إنتاجية عالية جداً .

ملتزمين ولهم مصلحة في نجاح المنظمة، وأن نجاح المنظمة نجاح لهم، وهذا يخلق بيئة فريق ناجح على أساس الثقة والاحترام وهذا يؤدي إلى ارتفاع نسبة الرضا والدافع والارتياح، وإنتاجية عالية .

وإدراكاً لعمل أساليب القيادة، وحتى تكون قائداً ناجحاً تفهم كيفية تحسين أدائك فمن المهم أن تفهم كيف تعمل حالياً، بحيث يمكنك بعد ذلك أن تحدد سبباً تجعلك متخصصاً ناجحاً في كل المجالات، وذلك باتباعك الخطوات التالية:

- **الخطوة الأولى:** تحديد أسلوب قيادتكم (Leadership Style) فكر في بعض الحالات لما كنت قائداً، وإلى ماذا كنت تنتمي؟ وبم كنت تفلح؟ .

- **الخطوة الثانية:** تحديد مجالات التحسين والتطوير ومهارات القيادة الخاصة بك . ومن الأفضل أن تعرف طبيعة قيادتك حتى تستطيع أن تعمل على بقية المهارات التي تنقصك، حلل أسلوب قيادتك تحليلاً دقيقاً وبشكل حاسم طريقة تحليل فعاليتها .

ابحث عن طرق لتحسين أسلوب قيادتك، هل سترضى بأسلوب نصف الطريق أو الوسط الذي هو أسهل من الوصول إلى الأفضل؟ . حدد السبل للوصول على المهارات التي تحتاج إليها للوصول والتي قد تشمل الآخرين ومساعدتهم في أسلوب حل

والعقاب أكثر الوسائل فاعلية لحفز الناس .

- **٣ القيادة الفقيرة:** القيادة الفقيرة إنتاج منخفض / اهتمام منخفض نحو الناس، هذه القيادة في الغالب غير فعالة لأنها ليست عالية الإنتاج، ولا يوجد عندها نظام لإنجاز المهمة، ولا تخلق بيئة عمل تبعث على الرضا والحفز، والنتيجة هي مكان وإنتاج مختل وعدم الرضا والتنافر .

- **٤ القيادة التي تكون في نصف الطريق أو المتوسطة:** وهذه القيادة تكون متوسطة الاهتمام بالموظفين، وهذا الأسلوب يبدو للوهلة الأولى وسطاً مثالياً . وهنا تكمن المشكلة على الرغم من أنها حل وسط ولكن أن نرضى بنصف الإنتاج ونصف احتياجات الموظفين، والقائد الذي يتبع هذا الأسلوب رضى بالمتوسط العادي للأداء، وغالباً ما نعتقد أن هذا أكثر ما يمكن أن نتوقعه لأي شخص .

- **٥ أسلوب قيادة الفريق أو فريق القادة:** وهو يعتمد على إنتاج مرتفع مع رضا مرتفع من الناس، وهذا قمة الأساليب الإدارية، وهؤلاء القادة يشددون على إنتاج ذي جودة مرتفع، وعلى تحقيق احتياجات العاملين سواء بسواء، والقائد هنا يعتمد على افتراض أن الموظفين حين يشاركون في فهم الطرق التنظيمية وتحديد احتياجات الإنتاج، سوف يكونون



قراءة الكتاب الجامعي

تعد الكتب الجامعية أحد أبرز مصادر الدعم والنمو العلمي للطلاب وأعضاء هيئة التدريس إذا أحسن استخدامها والاستفادة من العلوم والمعارف التي تحتويها. ونظراً إلى أهمية الكتب الجامعية في تحصيل العلوم والمعارف المختلفة فإن معظم المدرسين يعتمدون عليها بوصفها مراجع رئيسة وحديثة للإلمام بكل ما يتعلق بالمادة المقررة أو الموضوعات المختارة.



أ. د. صالح النصار

الشخص، أو إعلامه بشيء، أو تبادل الخبرات والأفكار معه، أو الارتقاء بمستواه الجمالي والقيمي، أو إقناعه بأمر ما، أو الترفيه عنه. وإذا كان الكتاب الجامعي وسيلة اتصال فإن المرسل هو المؤلف أو مجموعة المؤلفين، والطالب (أو القارئ) هو المستقبل والذي توجه إليه الرسالة، والرسالة هي مجموعة الرموز اللفظية أو غير اللفظية التي تعبر عن الأفكار أو الآراء أو الخبرات، وهي مضمنة في محتوى الكتاب الجامعي، وأخيراً فإن الكتاب نفسه هو قناة الاتصال التي تمر من خلالها الرسالة بين المرسل والمستقبل.

٦. المدرس مؤلف. يتطلب تدريس إستراتيجيات قراءة الكتب الجامعية وعي المدرسين بأساليب وطرق تنظيم المحتوى وإخراجه في الكتب المؤلفة عموماً والكتب الجامعية خصوصاً، وأثر تنظيم المحتوى في إقبال القارئ على القراءة وفهمه لما يقرأ، مما يستلزم تدريب المدرسين على ذلك، أو تزويدهم بالنشرات والكتيبات التي ترفع من

١. الكتاب الجامعي جزء من المنهج الجامعي وليس هو المنهج نفسه. فالمفهوم الواسع للمنهج الجامعي يضع الكتاب في دائرة تتضمن منظومة من العناصر الأخرى مثل الأهداف وطرق التدريس والنشاطات والوسائل التعليمية وأساليب التقييم.

٢. الكتاب الجامعي وسيلة وليس غاية. فالكتاب الجامعي ليس هدفاً في حد ذاته، وإنما هو وسيلة من وسائل التعلم وتيسير فهم الطلاب لما يدرسون. وجعل الكتاب الجامعي غاية في حد ذاته يكرس الاعتماد عليه والانغلاق على ما فيه، واقتصر التقييم النهائي على محتواه.

٣. الكتاب الجامعي مصدر من مصادر دعم النمو العلمي والمهني للطلاب. ومن ثم، فإن علي المدرسين العمل على أن يكون هذا المصدر غنياً ومفيداً ومشوقاً ومرغباً في التعلم.

٤. الكتاب الجامعي يحوي مجموعة من النصوص والوثائق وأساليب التعلم. لذا، فليست وظيفة المدرس نقل محتوى الكتب الجامعية إلى الطلاب، بل بث الروح في ذلك المحتوى، وترجمته على أرض الواقع، وجعله مدخلاً إلى مزيد من التعلم.

٥. الكتاب الجامعي وسيلة اتصال. والاتصال هو: الطريقة التي تُنقل المعرفة والأفكار بوساطتها من شخص (أو جهة) إلى شخص آخر (أو جهة أخرى)، بقصد التفاعل والتأثير المعرفي أو الوجداني في هذا

إن الكتاب الجامعي المكتوب بشكل جيد، والمنظم بشكل جيد، يفيد الطلاب من عدة أوجه: فهو يبني لديهم المعارف والخبرات السابقة بشكل منظم، ويسهل فهمهم واستيعابهم لما يقرؤون، ويساعدهم على النظر إلى المحتوى المعرفي في بناء منطقي متماسك، ويجعلهم أكثر ألفة بنوع المحتوى الذي سيدرسونه خلال الفصل الدراسي، وأخيراً، يساعدهم على قراءة وفهم الكتب العلمية الأخرى التي يواجهونها في حياتهم العلمية. ونظراً إلى دور الكتب الجامعية في التعليم والتعلم يجب على المدرسين والطلاب الإلمام ببعض الإستراتيجيات والطرق التي تعين على الاستفادة القصوى من تلك الكتب، والسعي إلى التدرب عليها لزيادة دافعية الطلاب للتعلم، والارتقاء بمستوى فهمهم لما يقرؤون. وهذه المقالة تقدم عرضاً مختصراً لبعض إستراتيجيات قراءة الكتب الجامعية التي يمكن الاستفادة منها في التعرف بأساليب القراءة الصحيحة، لا للكتب الجامعية فحسب بل لجميع أنواع الكتب التي تقرأ لأغراض مختلفة.

أولاً: مبادئ تتعلق بالكتاب الجامعي

قبل البدء في عرض إستراتيجيات قراءة الكتب الجامعية يحسن التنبيه إلى بعض المبادئ المتعلقة بالكتاب الجامعي، وهذه المبادئ ضرورية لفهم رسالة الكتب الجامعية، ولتوجيه الطلاب إلى الاستفادة القصوى من محتواها.

المقدمة أو الخاتمة قد تتضمن قوائم بالأهداف أو بإفادات عن الخلاصة الحقيقية. وقد تتضمن الفقرات القليلة الأولى والأخيرة من الفصل خلاصات للأفكار الرئيسية فيه. العناوين الرئيسية والفرعية توضح النقاط الرئيسية لكل جزء من الفصل. المذكرات أو التوضيحات على الهامش، أو الأسئلة قد تلخص أو تشير إلى كثير من النقاط المهمة. الكلمات المكتوبة بطريقة خاصة "خط عريض"، أو "ماتحته خط"، أو بلون مختلف قد تشير إلى تعابير أو أفكار مهمة. الصور والرسوم البيانية، والجداول، والتوضيحات الموجودة بين الصفحات، توضح أيضاً المعلومات المهمة أو تلخصها.

إن إستراتيجية إلقاء النظرة العامة مهمة لاكتساب فكرة عامة عن الفصل أو الجزء المقروء، كما أنها مهمة لمساعدة الطالب على تذكر ما تعلمه من قبل عن الموضوع، ولخلق إطار ذهني تضع في داخله المادة التي سيقروها.

١-٢ طرح الأسئلة: Questioning
الإستراتيجية الثانية المفيدة ضمن إلقاء النظرة العامة، هي وضع أو صياغة أسئلة يحاول الطالب الإجابة عنها في أثناء قراءته للفصل. هناك طريقة سهلة وهي أن يحول الطالب كل العناوين الرئيسية والفرعية إلى أسئلة، وأن يحاول استخلاص الإجابات من قراءة المتن تحت كل عنوان. وتساعد إستراتيجية الأسئلة على التركيز في المعلومات المهمة الموجودة في كل قسم من أقسام الفصل.

ثانياً: إستراتيجيات القراءة الفعلية: Active reading strategies

حالمًا يتعرف الطالب بالفصل المحدد من الكتاب، من خلال إلقاء نظرة عامة عليه، ومن خلال وضع الأسئلة، يكون مستعداً لقراءة الفصل بكامله. ولكن الطالب بدلاً من أن يقرأ من دون توقف، يستطيع تحصيل قدر أكبر من المعلومات من خلال القراءة الفعلية التي تستخدم فيها بعض الإستراتيجيات التي تساعد على رسوخ المادة المقروءة في الذهن، وعلى تسهيل إعادة قراءة الفصل في وقت لاحق. إحدى الإستراتيجيات الهامة للقراءة الفعلية هي البحث عن إجابات للأسئلة التي قام الطالب بصياغتها من العناوين الرئيسية والفرعية في أثناء إلقاء النظرة العامة.

يتبع في العدد القادم

وهذه الإستراتيجيات هي ما سنتعرف به في الجزء التالي.

إستراتيجيات قراءة الكتب الجامعية

هناك عدد من الإستراتيجيات المهمة التي يمكن للمدرس تدريب طلابه عليها دون اعتبار لعدد أدوات التعلم المساعدة التي يشتمل عليها الكتاب. ومن أكثر هذه الإستراتيجيات شيوعاً ما يعرف بـ (SQ3R) (Survey, Question, Read, Recite, & Review). وهي: استطلع أو انظر نظرة عامة، اسأل، اقرأ، أجب، راجع.

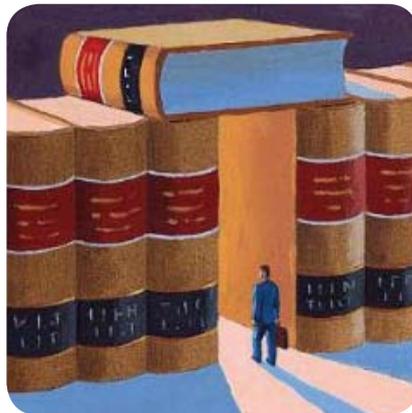
هذه الطريقة، والطرق الأخرى المشابهة، تتضمن كلها إستراتيجيات في ثلاث مراحل أساسية: النظرة العامة التمهيدية، القراءة الفعلية، المراجعة.

أولاً: إستراتيجيات النظرة العامة التمهيدية:
قبل أن يبدأ الطالب فعلياً في قراءة الفصل (أي فصل من كتاب)، هناك إستراتيجيتان تساعدانه على فهم ما يقرأ. هاتان الإستراتيجيتان تشملان فحص النص وإلقاء نظرة عامة عليه، وتشمل كذلك صياغة بعض الأسئلة التي يحتاج الطالب إلى الإجابة عنها خلال القراءة.

١-١ إلقاء النظرة العامة:

الخطوة الأولى في القراءة المفيدة تتضمن تخصيص دقائق قليلة لإلقاء نظرة عامة على كل الفصل للتعرف بالخطط العامة للمحتويات. ويمكن القيام بذلك من خلال إلقاء نظرة سريعة على الفصل، وقراءة بعض الأجزاء التي تتناول الأفكار المهمة، أو المفاهيم الرئيسية.

عند إلقاء النظرة العامة، يطلب المدرس من الطالب أن يبحث عن السمات التالية التي تعطي فكرة عامة جيدة عن المحتويات: العنوان يوضح بكلمات قليلة مضمون الفصل.



مستوى وعيهم حول هذا الموضوع.

٧. المدرس قارئ جيد. فهو يميل إلى القراءة ويحبها، ويقدر الكتب والمؤلفات المختلفة، ويدل طلابه على الجديده والمفيد من الكتب ذات العلاقة بالمقرر أو الكتب الثقافية العامة التي تساعد الطالب على النمو والارتقاء العلمي والفكري. وإذا كان المدرس قدوة أمام طلابه، فإن عليه أن يكون مدركاً لإستراتيجيات القراءة عموماً وإستراتيجيات قراءة الكتب الجامعية خصوصاً، يطبقها بنفسه، ويحث طلابه على تطبيقها.

٨. الطلاب يحتاجون إلى إجادة إستراتيجيات قراءة الكتب الجامعية. هذا يعني ضرورة اهتمام المدرسين بتزويد طلابهم بإستراتيجيات قراءة الكتب الجامعية التي تعمق فهمهم، وتثير تفكيرهم، وتعينهم على النجاح في القراءة بشكل عام، وعلى تسهيل التعلم، وزيادة التحصيل في المرحلة الجامعية بشكل خاص.

٩. مؤلفو الكتب الجامعية واعون لإستراتيجيات القراءة. فالمدرسون والطلاب لن يستفيدوا من إستراتيجيات قراءة الكتب الجامعية ما لم يعتن مؤلفو الكتب الجامعية بهذا الجانب بشكل كبير في أثناء التأليف.

ثانياً: ثلاثة أسئلة مهمة:

يحسن بالمدرسين في أول لقاء لهم مع طلابهم أن يساعدوهم في الإجابة عن ثلاثة أسئلة مهمة تتعلق بالمادة المقررة التي يدرسون، وهذه الأسئلة هي: ماذا؟ ولماذا؟ وكيف؟ أما سؤال (ماذا؟) فيجيب الطلاب من خلاله عن محتوى المادة المقررة، محاولاً (المدرس) إثارة خبراتهم السابقة حول الموضوعات التي درسوها في السنوات أو المقررات السابقة، وحافزاً لهم على التنبؤ بما سيدرسونه في هذه المادة أو المقرر الجديد.

وأما سؤال (لماذا؟) فيجيب الطلاب من خلاله عن سبب دراستهم للمادة المقررة، وفائدتها لهم، وعلاقتها بالمقررات الجامعية الأخرى. فكلما زادت معرفة الطلاب بسبب دراسة المادة المقررة زادت قدرتهم على فهمها، وزادت إمكانية ربط الخبرات الجديدة في تلك المادة بما لديهم من معارف وخبرات عامة.

أما السؤال (كيف؟) فيجيب الطلاب من خلاله عن الوسائل والأدوات التي تعينهم على دراسة المادة المقررة، ومن بينها إستراتيجيات قراءة الكتاب المقرر.

بناء الثقة في مكان العمل



د. محمد حسن عبد الجواد

بالتركيز على خلق مناخ وثقافة الثقة فيما بين من تعمل معهم أو تقودهم .
- عند اتخاذك لقرار أو تطبيقك لممارسة مهنية جديدة لم تكن مألوفة لمروسيك، كن شفافاً معهم وشاركهم المشورة وأطلعهم على الأمر وما هي أسباب ذلك القرار أو ذلك التطبيق وما هي النتائج المحتملة والأهداف المرجوة.
- لا تكذب... فإن الكذب يقتلع الثقة من جذورها وهي عادة ذميمة تتنافى مع المصادقية، وخاصة بشأن الأخبار السيئة واعلم أن ما كذبت بشأنه اليوم فسوف يفضح ولو بعد حين .
- إذا سئلت عن شيء لا تعرفه، فقط قل لا أعرف الإجابة على هذا السؤال الآن، ولكن سأخبرك حين أستطيع، وتجنب دوماً كلمة مصلحة العمل تقتضي ذلك، بل ناقش الأمر مع من تعمل معهم وأقنعهم بما تقتضيه ظروف ومصلحة العمل .
- لا تطلب الثقة من فريقك أو مروسيك، ولكن دع العمل المخلص والدءوب والاحترام المتبادل يحققان تلك الثقة .
- لا تعد مروسيك بأكثر مما تستطيع الوفاء به، فإن فعلت قلت مصداقيتك وتزعزعت ثقتهم بك .

مساحة الاختلاف وعدم الجدل الذي ينتهي بموقف الفائز- الخاسر وزيادة مساحة الاتفاق والتقارب وعموم مواقف الجدل التي تنتهي بالفائز-الفائز .

يحتاج بناء الثقة في بعض الأحيان إلى نوع من الرعاية والمساعدة التي قد يبذلها أحد الأشخاص كوسيط لتقريب وجهات النظر وخلق مساحة من الثقة وقبول الآخر، وآفة الثقة، الاعتزاز بالنفس والصلف والكبر والغرور وتفاقم الشعور بالذات، وعدم اليقين من قدرة الآخر على العمل الجاد أو الأداء المتميز، والشعور دوماً بأن العمل الذي لا يباشره أو يشرف عليه أو يوجهه هو عمل أبتى وناقص وغير صحيح. إن أول مراتب الثقة بالآخرين هو أن تشعر بأنك لست الشخص الأوحده الذي يستطيع أن يفكر بطريقة سليمة أو يؤدي بكفاءة عالية، ولكن هناك الكثيرون الذين يستطيعون أن يفعلوا نفس الشيء، وأنك لست ذلك الرجل المتميز أو الخارق الذي إذا غاب عن عمل فسد وخسر .

- إن الثقة بالآخر هي واحدة من أنبل المشاعر الإنسانية، وهي كذلك واحدة من أقوى العوامل التي يمكنك زرعها في زملائك ومروسيك بالعمل أو بالفريق الذي تقوده، ولكن يبقى سؤالاً هاماً، هو كيف يمكن بناء الثقة، وإذا كنا لا نتق في شخص ما، فكيف يمكننا استعادة تلك الثقة مرة أخرى. إليك تلك النصائح المخلصة التي تساعد على بناء الثقة بينك وبين من تعمل معهم :

- تذكر أن الثقة تبنى على مر الزمن، وفقدتها لا يعني عودتها مرة أخرى بسهولة، لذا ابدأ

- هل تريد أن تشعر بالأمان وبدعم ورعاية من تعمل معهم ؟
- هل تريد أن تكون أكثر تأثيراً في زملائك في العمل ؟

الثقة هي الأساس الذي يجعل الزملاء يعملون معاً بروح الفريق، وتجعل أيضاً كل عضو في الفريق يعطي أفضل ما عنده. فإذا كنت تثق في الآخرين أكثر فيمكنك أن تحصل على دعم أكثر، كما يمكنك أن تعمل في مناخ أكثر حرية وسعادة وتحقق أفضل مستويات الأداء .
فإذا كان زملائك بالعمل يثقون بك، فسوف يستمعون لك ويكونوا أكثر استعداداً للمشاركة والعطاء. والبيئة التي تبعث على الثقة يكونها ويشكلها القيم والسلوك والمشاعر السائدة في مناخ العمل .
يتطلب بناء الثقة وقتاً ويكون ذلك بطيئاً نوعاً ما، حيث يتعرف بعضهم على خصائص البعض، ويحاول كل منهم أن يظهر للآخر أنه أهلاً للثقة بحكمته وسداد رأيه وإخلاصه في العمل، وأفضل الطرق وأقصرها لكسب ثقة المحيطين بك، هو أن تتصرف بطريقة بسيطة وشفافة ومباشرة تبعد عن المبالغة والتكلف، مما يجعل الآخرين يثقون فيما تقول أو تفعل .
إن بناء الثقة ليس بالأمر السهل أو الهين، كما أنه ليس بالأمر الصعب أو المستحيل، ولكنه بين هذا وذاك، فهو كالمسهل الممتنع، ومفتاح تحقيق الثقة هو أن تفعل دوماً ما تقول وتظهر درجة عالية من المصادقية في أقوالك وأفعالك، كما جاء في الذكر الحكيم (كبر مقتاً عند الله أن تقولوا ما لا تفعلون) .
إن للثقة دلالات وعلامات، من أهمها نقص



إبداع

▶ البروفيسور الزهراني بعد تكريم المليك له:
أبناؤنا سيحققون ما هو أفضل منا

▶ سماح الشولي:
كل إنسان يمتلك مواهب وقدرات ولكن السر
في اكتشافها



البروفيسور المخترع الدكتور/ سعيد الزهراني:

احتراف المليك بالمخترعين السعوديين تكريم للعلم والعلماء

أجرت الحوار / نادين السياط

التاريخ لا يسجل في صفحاته سوى العباقره.. سوى المبدعين والمخترعين.. سوى أولئك المتميزين الطامحين.. الساهرين على ما ينفع الإنسان، ويخدم الإنسانية إذا شام الفتى برق المعاني.. فأهون فائت طيب الرقاد ضيفنا البروفيسور المخترع د/ سعيد الزهراني أستاذ الهندسة الكيماوية في جامعة الملك سعود ورائد الاختراعات الكيماوية فيها، واحد من المرحب بهم في تاريخ الإبداع والاختراع، والمفتخر بهم في عالم الثقافة والحضارة، لم يكن ليراوح مكانه لولا أنه من أولي الهمة والقمة.. دائما ما يطل علينا باختراع جديد، أكثر إثارة، وأكثر فرحة، كلل الله بالنجاح عمله، وحقق في الإبداع أمله.. لقاؤنا معه شرف حرصت (مهارات) أن تتكرم به في زيارة خاصة.. وإلى الحوار

- « أمين مدينة الرياض »
1. من هو الدكتور سعيد الزهراني من الناحية الإنسانية والإبداعية؟
عبد فقير إلى عفو ربه، يرجو رحمته ويخشى عذابه.
2. كيف تستقبل صباح كل يوم جديد؟
بالتفاؤل
3. أول عمل تقوم به حين وصولك إلى المكتب؟
قراءة بريد الإلكتروني للرد على الرسائل الهامة.
4. حكمة ترددها دائما؟
لا تعطني سمكة كي أكلها، بل علمني كيف أصطادها.
5. ما المقصود بالأخطار الكيميائية؟ وما هي طرق الوقاية منها؟
المخاطر الكيميائية كثيرة ولا يمكن حصرها في قائمة واحدة، لكن المهم معرفته جميع ما يتعلق بالمواد الكيميائية من حيث السلامة والأمان قبل التعامل معها.
6. ماذا تحمل لنا رياح المستقبل؟
التقدم في الابتكارات والاكتشافات بصورة سريعة جداً، وأتمنى أن نكون مع الدول التي يكون لها نصيب من هذا التقدم.
7. ماذا تود أن تقول لأصحاب المناصب الآتية؟
وينفذ.

« الرئيس العام للأرصاد وحماية البيئة »
الشكر أولاً لصاحب السمو الملكي الأمير تركي بن ناصر على لمسائه في الأرصاد وحماية البيئة وأتمنى أيضاً من الرئاسة العمل على حماية البلد من جميع المواد الخطرة والضارة من جميع مصادرها المتنوعة واعتماد مختبرات وطنية لهذه المواد.

« مدير جامعة الملك سعود »
أقول لمعالي مدير الجامعة وفقكم الله وحقق أمانكم في الوصول بجامعة الملك سعود إلى العالمية، وأتمنى التركيز في البرامج البحثية في الجامعة المتميزة والمرتبطة بالصناعة المحلية والمكتسبات الوطنية، فالتميز بحثياً متميز أكاديمياً.





أبناءؤنا سيصلون إلى أفضل مما وصلنا إليه .. ولكن بالجد والاجتهاد والتركيز

تجربتي طويلة مليئة بالتحدي والعمل المضي وتحتاج إلى كتاب لسرد تفاصيلها

الضيف في سطور

- دكتوراه الفلسفة في الهندسة الكيميائية- جامعة أوكلاهوما-الولايات المتحدة الأمريكية، ٢٠١٩٩٤م.
- أستاذ-الهندسة الكيميائية منذ عام ٢٠٢٠٣م.
- له أكثر من خمسين بحثاً منشوراً في مجلات علمية عالمية محكمة.
- سجل ثلاث براءات اختراع في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا.
- وسام الملك عبد العزيز من الدرجة الممتازة للحصول على براءات اختراع في عام ١٤٢٧هـ.
- وسام الملك عبد العزيز من الدرجة الأولى للحصول على براءات اختراع في عام ١٤٢٥هـ.
- جائزة رواد العمل الهندسي في دول الخليج- ممثلاً للمملكة العربية السعودية، ٢٠٢٠٥م.
- جائزة صاحب السمو الملكي الأمير بندر بن سلطان بن عبد العزيز (سفير خادم الحرمين الشريفين لدى واشنطن) للتفوق العلمي، ٢٠١٩٩٤م.

١٣. برأيك ما الفرق بين الإبداع والابتكار؟

وجهان لعملة واحدة وهما أساس التميز
١٤. ما هي اقتراحاتك لعمادة تطوير المهارات التي تهدف إلى تطوير مخرجات التعليم الجامعي؟

نشر جميع الدورات وورش العمل والمحاضرات للقاءات التي يقومون بها في موقع الجامعة لكي يستفيد منها جميع أعضاء هيئة التدريس على مستوى المملكة.

١٥. ماذا تعني لك هذه الكلمات:

«جامعة الملك سعود»: مصدر الإشعاع والتميز

«براءات الاختراع»: إحدى الوسائل الهامة للبحث المتميز وأساس الإبداع.

«مادة الأسبستوس»: مادة يجب القضاء عليها وطنياً بالطرق الآمنة لحماية الناس من أمراض سرطانات الجهاز التنفسي.

«الهندسة الكيميائية»: التخصص الذي تقوم عليه الدول الصناعية.

«شركة سابك»: الشريك الإستراتيجي للدخول إلى الاقتصاد المبني على المعرفة.

١٦. في نهاية المطاف .. لك أن تختم بما تشاء....

أسأل الله عز وجل أن يحفظ لهذه البلاد عزها ومجدها وأن يكتب لها التفوق والتميز في جميع المجالات مثلما ميزها رب العزة والجلال بنعمة الإسلام وخدمة أظهر بقاع المعمورة.

٨. حدثنا عن تجربتك مع الاختراع؟

تجربة طويلة ملغية بالتحدي والعمل المضي وتحتاج إلى كتاب لسرد تفاصيلها ولكن كل ما يعمله الإنسان يعود إلى توفيق الله أولاً وأخيراً، ومهما يعمل المرء من عمل أو يتوصل إليه يظل نقطة في بحر من العلم.

٩. ما الذي أضافه لك وسام الملك عبد العزيز في براءات الاختراع؟

إن حصولنا على هذا الشرف العظيم بتقلد هذا الوسام الرفيع في القدر والمستوى يبعث فينا روح الحماسة لبذل المزيد من أجل بلادنا ودولتنا، وتعليم أبنائنا أرقى العلوم والمعارف التقنية. ويعد تكريم خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبدالعزيز للمخترعين السعوديين تكريم للتعليم والعلماء ويبرهن على حرصه - حفظه الله - على تشجيع ذوي العطاء المتميز من أعضاء هيئة التدريس ليكون دافعا للمزيد من العطاء، وداعما للطموح وكذلك تشجيع للبحث العلمي المتميز من أجل التطور في بلادنا الغالية.

١٠. موقف ما زلت تحتفظ به في ذاكرتك؟

موقف حدوث إعصار كاترينا في الولايات المتحدة الأمريكية قبل عامين تقريبا، حيث كنت على الحدود مع المكسيك وقت وقوع الحدث ورحمنا ربي سبحانه وتعالى.

١١. ما هو تقويمك لطلاب هذا الجيل من ناحية الاجتهاد والإبداع؟

مجتهدون، ويحتاجون إلى بذل المزيد من الجهد للوصول إلى أعلى مستويات الإبداع

١٢. كيف يمكن للطلاب والطالبات أن يصلوا إلى ما وصلت إليه؟

أعتقد أنهم سيصلون إلى أفضل ما وصلنا إليه بالجد والاجتهاد والتركيز



في حوارها مع مهارات

سماح الشولي:

تعلّمت على برنامج البوربوينت ذاتياً.. وبرنامج "ابنتي" قصة نجاح رائعة في تاريخي

بداخل كل منا قوة نابضة بالحياة وعزم قوي وطاقة حيوية، وكل هذه الأشياء لا تهدأ ولا تستكين حتى يتم إدراكها، وكذلك الإنسان الموهوب لا يتم إدراك طاقاته ولا مواهبه إلا بنشاطاته وإنجازاته التي تلقي سحر تأثيرها على أفراد المجتمع بلمسة هادفة وإبداع نبيل، فالموهوبون كالأحجار الكريمة لا نصنعهم بل نبحت عنهم في كل مكان. ويسعدنا في مجلة مهارات أن ننتقي أحد هذه الأحجار الكريمة، وملتقي الطالبة الموهوبة سماح توفيق الشولي طالبة من كلية اللغات والترجمة في السنة الدراسية الثانية هي تملك العديد من المواهب مثل كتابة الشعر والنثر، الإنشاد والترتيل، والتميز في الإلقاء والتقديم. كما عُرفت أيضاً بموهبتها المبدعة في تصميم عروض البوربوينت بشكل متميز وهادف. شاركت في مختلف النشاطات والمسابقات وحصلت على مراكز متقدمة.

وجدت مع الأيام أنني أملك موهبة متميزة و مبدعة كما وصفها الآخرون حتى أن أفراد عائلتي أصبحوا لا يستغنون عن مساعدتي في تصميم عروضهم التقديمية أو حتى في إضافة اللمسات الأخيرة من التنسيق والتعديل على عروضهم. وهذا كله يرجع إلى فضل الله عزوجل ومنته علي أولاً وآخراً وليس لأي شيء آخر.

● **لديك موهبة في تصميم عروض البوربوينت بشكل هادف ومتميز، ماذا عن أسرار تميزك بهذه الموهبة؟**

في الواقع موهبتي في تصميم عروض البوربوينت تماثل بمستواها موهبتي في الإلقاء. لأنه ما يميز عروضي عن غيرها من العروض التقديمية هو استخدامي لموهبة الإلقاء في العرض نفسه بحيث أقوم بتسجيل صوتي حين إلقاء فقرات العرض المختلفة باستخدام الأسلوب المناسب في إلقاء كل فقرة مع إضافة المؤثرات الصوتية المناسبة. وأحياناً أتطرق إلى دمج صوتي مع صوت آخر مثل أنشودة أو صوت عصفير وفي الغالب أستخدم الأناشيد بحيث أجعل الأناشيد بمنزلة الخلفية لصوتي.

بعض الحفلات المدرسية في مختلف المراحل الدراسية. وآخر ما شاركت به بهذه الموهبة هو تقديمي للحفل الختامي للنشاطات في مركز الدراسات للطالبات بعليشة لعام ١٤٢٨ هـ. وأخيراً لدي موهبة في الرسم والتصوير الفوتوغرافي لكن بشكل بسيط غير بارز وأنا الآن أعمل على تطوير هاتين الموهبتين وعلى تعزيزهما لتكونا من ضمن مهاراتي.

● **جميل... وماذا عن موهبتك الحاسوبية في تصميم عروض البوربوينت؟ كيف كان اكتشافك لها؟**

من الطريف ذكره أنني تعرفت بوجود برنامج البوربوينت بالمفاجأة! حين كان عمري ١٤ عاماً. حيث ففي إحدى المرات فتحت أحد الملفات فوجدت فيه عرضاً تقديمياً فاطلعت عليه وأعجبني حركة الشرائح فيه ثم سألت أخي عنه فأخبرني بوجود برنامج مختص لعرض الشرائح وهو برنامج البوربوينت ثم حدثني بنبرة موجزة وسطحية عنه وأطلعني عليه فأعجبنتني فكرة البرنامج، وشعرت حينها أنه يمكنني فعل الكثير باستخدام هذا البرنامج. وبالفعل من آنذاك بدأت موهبتي ورحلتي في تصميم عروض البوربوينت حتى

● **حدثنا بإيجاز عن مواهبك وعن مشاركتك من خلالها؟**

بدايةً أحمد الله عز وجل وأشكره على ما أودع بي من المواهب والنعم بما أودع، فالموهبة هبة من الله يهبها لمن يشاء من عباده. فمن هذه المواهب موهبة الكتابة، فأنا أحتفظ بدفتر خاص أدونُ به جميع مقالاتي وخواطري وأشعاري. وكثيراً ما أستخدم هذه الموهبة في عروضي التقديمية. بعد ذلك تأتي موهبة الإنشاد والترتيل. فقد شاركت في عدة مسابقات قرآنية وكثيراً ما تقدمت في صفوف المنشدين أيام المراحل الدراسية المختلفة، حتى أنني كنت قارئة المدرسة في الصف السادس الابتدائي بحيث إذا لم تتوافر إذاعة صباحية تطلب مني مديرة المدرسة أن أتقدم إلى المسرح وأتلو آيات من كتاب الله الحكيم. أما موهبة الإلقاء والتقديم فقد تميزتُ بنبرة صوت معبرة (كما قالت لي معلمة الأدب أ. لطيفة الزيد في الثانوية) أهلتني للمشاركة في مختلف المحطات، فألقيت بعض المحاضرات في مصلى المدرسة، بالإضافة إلى مشاركاتي المختلفة في تقديم الإذاعة الصباحية وفي

نداء آخر تقول لها "إليك يا زهرة الحياة ورمز
الستر والأمان". وللرسالة تكملة وهي من
إنشائي وتعبري، بعد ذلك تأتي رسالة مقالية
تخاطب فيها الأم ابنتها وتعبر بها عن مكانة
ابنتها عندها، وعن حلمها بها فتقول "ابنتي..
يا بهجة قلبي وفؤادي.. إليك وحدك أهدي
أسمى آيات الحب والتهاني.. رباها كم كنت
أدعو لك في كل صلاتي...". ثم توجه
الأم نصيحة في آخر رسالتها فتقول: "ابنتي..
إن ضاقت بك الدنيا وأغلقت دونك الأبواب..
فاعلمي أن للرحمن باباً.. عنده تقال كل
العثرات.. فإذا قهرت وساوس الشيطان..
عرفت مراد كلامي.. حينها نسعد سويًا
برضى رب العباد".

هذه الرسالة الرائعة والمعبرة من إنشاء وتعبر
الأخت أم عبد الله فقد نشرت رسالتها الجميلة
هذه عبر الإنترنت، بعد ذلك تستخدم الأم
الأسلوب القصصي، فتروي قصة جميلة
ورائعة تحمل بين طياتها عظة وعبرة. تحكي
هذه القصة عن فتاة جميلة وحسنة. يتقدم
لها كل الأبطال لطلب يدها لكنها ترفضهم
في جميع الأحوال. وفي يوم من الأيام تخرج
الحسنة وتقول إن من ساقبله اليوم هو زوجي
كأننا من كان. فتخرج ويكون عصام هو أول
من تقبله وهو من أفقر أهل المدينة، فترضى
بنصيبها وتذهب إليه، فيفرح بها عصام
ويرضى، لكن يحدث ما يُعيق زواجهما.
وللقصة أحداث كثيرة شيقة وممتعة، من
ضمنها أن الحسنة تصل إلى أن تكون من
نصيب السلطان حاكم البلاد ويحدث ما
يحدث. هذه القصة الهادفة والرائعة أخذتها
من الإنترنت لكن للأسف أن المؤلف لم يكتب
اسمه. والقصة هي هدفي الأساسي من إنشاء
العرض بكامله.

ثم تأتي أناشود تناسب بكلماتها ما سبقها
من الأفكار. ومن هذه الكلمات
الدنيا ظل زائل من ركن إليها جاهل
يهواها القلب ولكن يحذر المرء العاقل
تعرض هذه الأناشود بشرائح متعددة. بحيث
تحتوي كل شريحة على بيت من أبيات هذه
الأناشود. وعند العرض تظهر خلفية الشريحة
مع كلمات الأناشود بحركات ملائمة في نفس
الوقت الذي يُسمع فيه صوت الأناشود. بعد
ذلك تأتي الخاتمة وهي شريحة واحدة تحمل

ما يميز عروضي التقديمية عن غيرها هو استخدامي لموهبة الإلقاء في العرض ذاته

وهي الموهبة الأدبية والموهبة الصوتية والموهبة
الحاسوبية. ويمكنني أن قول أيضاً إن بعض
مواهبى كان لها الأثر في بروز موهبتي في
تصميم عروض البوربوينت.

• هل كان لهذه الموهبة أثر عليك ؟

نعم، فقد سطر لي تاريخي من جميل
الذكريات التي لا تُنسى خاصة مع قصة نجاحي
في بروز أول عروضي التقديمية الذي أطلقت
عليه "برنامج ابنتي". كما ازداد ظهوري في
النشاطات بشكل أكثر مما كنت عليه في
السابق.

• ذكرت أن أول عروضك التقديمية هو برنامج ابنتي. فلماذا أطلقت عليه هذا الاسم؟ وما هي فكرة هذا البرنامج ؟

صممت عرضاً تقديمياً يتضمن ٥٠ شريحة
وتبلغ مدة عرضه حوالي ٢٥ دقيقة. في الواقع
أطلقت على هذا العرض اسم برنامج ابنتي
لما يتضمنه من العديد من الفقرات. وهذا
البرنامج هو أبرز وأطول وأول العروض التقديمية
التي صممتها. تتمحور فكرة هذا البرنامج
حول نصيحة أم لابنتها باستخدام عدة أساليب
مختلفة، مثل الأسلوب المقالي والأسلوب
القصصي وأخيراً الأسلوب الإنشادي. فكرته
أن الأم هي التي صممت البرنامج لتبث من
خلاله رسالة توعية هادفة لكل الفتيات وبشتى
الأساليب التي يمكن للفتاة أن تتقبل من
خلالها نصيحة هذه الأم التي اعتبرت أن كل
الفتيات بمنزلة بناتها. ومن منطلق هذه الفكرة
أنت تسمية العرض باسم "برنامج ابنتي".

• وماذا عن فقرات هذا البرنامج ؟

يحتوي هذا البرنامج على عدد من الفقرات.
تبدأ بالمقدمة ثم برسالة ثم بقصة ثم بأناشود
وأخيراً ينتهي بخاتمة. لنبدأ بمقدمة البرنامج
وهي عبارة عن رسالة ودية تنادي فيها الأم
ابنتها بعبارة رقيقة قبل إهدائها النصيحة
فتقول لها "إليك يا من سكنت بين أشجان
القلوب... وأتحت لحبيك النصوح"، وفي

أي حينما أتحدث يكون صوتي مسموع
بوضوح مع سماع صوت الأناشود لكن
بشكل خافت وحين أنتهي من الإلقاء يتعالى
صوت الأناشود فيسمع بوضوح وهكذا
تتكرر العملية بشكل متناسق. وبالمناسبة فإن
جميع عروضي التقديمية لا تخلو من وجود
صوتي بها. حتى ظن البعض أنني أستخدم
برامج صوتية خاصة حتى يظهر الصوت
بالنتيجة التي أظهره بها. لكن الواقع خلاف
ذلك، لأنني أستخدم برنامج تسجيل الصوت
العادي والمتوافر في جميع الحاسبات الآلية.
لكن السر هو في إتقان مهارة التسجيل وتوفير
الأجواء المناسبة وقت التسجيل. فهذا هو
الفن.. وهو استخدام أداة بسيطة لإنتاج منتج
ذي كفاءة عالية.

أيضاً ينظر إلي آخرون على أنني مصممة
محترفة في برنامج البوربوينت إلى درجة
أن بعضهم قد اعتقد أنني أخذت دورات
حاسوبية في برنامج البوربوينت حتى تمكنت
من احترافه، لكن لو يعلمون.. أن البرنامج
ببساطة لا يحتاج إلى دورات وكتب لتعلمه
لأنه برنامج سهل وبسيط جداً وقد تدربت
عليه بذاتي من دون مساعدة أحد أو الرجوع
إلى كتب أو شيء من هذا القبيل. وإنما الحاجة
الحقيقية في البرنامج هي الحاجة إلى الفكرة
الهادفة والتميز في العرض والأداء والحاجة
إلى الذوق في التصميم بحسن الاختيار
للصور المناسبة والحركات الملائمة لمادة العرض
نفسها حتى ينتج العرض بفن وإبداع. وأحياناً
كنت لا أجد الصورة المناسبة لمادة عرض
شريحة معينة فكنت أنسق الصور تنسيقاً
في نفس البرنامج بدون الحاجة إلى استخدام
الفوتوشوب. فهذه هي الأسرار التي أتعامل
بها خلال التصميم.

• هل برنامج البوربوينت كان له تأثير على مواهبك الأخرى ؟

نعم، فقد تمكنت من خلال هذا البرنامج
البسيط أن أبرز عدة مواهب لي في عرض
تقديمي واحد.

وهذا ما فعلته خلال تصميمي للعروض
السابقة التي حازت على نصيبها من الإعجاب
والنجاح سواء في حدود المدرسة سابقاً أو في
نطاق الجامعة حالياً بحيث جمعت أكثر من
موهبة لأجل إبراز موهبة واحدة وهادفة. فقد
صممت عرضاً تقديمياً جمع لي بين ٣ مواهب

بين طياتها عبارات رقيقة للمشاهدين . وقد صممت البرنامج كما لو أنه يُعرض على شاشة تلفزيون كي يشعر المشاهدون شعوراً حقيقياً بأنهم يشاهدون برنامجاً، لا مجرد عرض عادي، فصممت شرائح في آخر العرض كتبت فيها قدمت لكم برنامج "ابنتي"، وشريحة أخرى فيها إعداد وتقديم "سماح الشولي"، وأخرى تصميم وإخراج "سماح الشولي".

ثم صممت آخر شريحة بالعرض بلمسة وديّة وفيها تصعد حمامة بيضاء إلى الأعلى ثم تقف في نصف شاشة العرض وتقول إلى اللقاء ثم تُهدي وردة حمراء للمشاهدين وترحل .

وهذه الشريحة الأخيرة هي بمنزلة التوقيع لي في كل العروض التقديمية التي أصممها. فلا يمكن أن يخلو أحد عروضي التقديمية من هذه الشريحة الوديّة والمعبرة .

ولا يخفى عليكم وجود فقرات أخرى قصيرة وفاصلة بين الفقرات الطويلة في البرنامج مثل آية قرآنية قصيرة مناسبة للعرض وفاصل بأبيات قصيرة من أنشودة وغيرها .

هذا موجز عن العرض التقديمي لبرنامج ابنتي .

● من خلال تفصيلك لفقرات وأفكار برنامج ابنتي اتضح لنا أنه مجهود رائع وممتع.. فهل شاركت بهذا الإنجاز في النشاطات والفعاليات المختلفة ؟

لما كنت أصمم هذا العرض لم تكن لدي أي نية للمشاركة به في أي مجال . وإنما كنت أصممه من باب التسلية وقضاء الوقت في ممارسة هواية ممتعة لي وبنفس الوقت لتطوير مهارتي في هذه المهنة . لكنني لم أتصور يوماً من الأيام أن تاريخي سيسجل لي قصة وسلسلة من النجاحات التي كانت تنتظرني في طريق مستقبل الأمل الذي هو حاضر اليوم .

سجّل لي تاريخي قصة نجاح رائعة مع هذه المهنة بشكل عام ومع برنامج ابنتي بشكل خاص . سأذكر قصة نجاحي هذه بإيجاز .

الحمد لله أن هذا المجهود والإنجاز لبرنامج ابنتي لم يذهب هباءً منثوراً . فقد نال نصيبه بقدر ما نال من النجاح والإعجاب والتقدير من قبل الآخرين سواء في المدرسة أو في الجامعة أو في بيئة مجتمعي وأهلي . بدأت فكرة إنشاء هذا البرنامج لما كنت في الصف الثالث المتوسط ومع الأيام تم تطويره إلى أن وصل إلى

صورته النهائية الحالية وأنا في الصف الثاني الثانوي . بعد انتهائي من العرض وتصميمه شعرت أنني قد أنجزت مجهوداً ممتعاً ومفيداً . وأكد لدي قناعة تامة بأنني أصبحت أمتلك هذه المهنة بمهارة .

فأدركت حينها أنني إذا لم أبرز هذه المهنة في المجتمع وإذا لم أشارك بها في مختلف النشاطات فإنني مع مرور الدهر سأدفن هذه المهنة بيدي بطريقة غير مباشرة وسأهدمها بعد عناء بنائها . فمن بعد هذه الخاطرة التي خطرت ببالي قررت أن أعرض برنامج ابنتي لمسئولة النشاط في المدرسة . وبالفعل هذا ما حصل ، فأعجبت به الأستاذة وأنتت عليه .

ومن حينها بدأت رحلتي في قصة النجاح .

عرضت برنامج ابنتي لأول مرة في مصلى المدرسة حيث تُعرض النشاطات المختلفة من قبل جماعة المصلى التي كانت أكثر الجماعات فعالية ونشاطاً . وبحكم أنني عضو في هذه الجماعة عرضت البرنامج بصفة نشاط من نشاطاتها . حضرت يومها مديرة المدرسة أ. هدى التركي وبعض المعلمات وكثير من الطالبات حتى أن الحضور قد وصل إلى الباب من الكثرة . وبعد أن انتهى العرض عقبته المديرة بقولها "رائع . رائع . رائع" فصفق الحاضرات وأعجبين به . ثم تلقيت كلمات المدح والثناء والإعجاب من قبل الطالبات والمعلمات وأنا بين استغراب و فرح من هذا الإعجاب غير المتوقع . لم ينته إعجاب مديرة المدرسة بالبرنامج عند كلمات الثناء عليه بل طلبت مني أن أحضر البرنامج

يوماً لأجل عرضه على الفصول الدراسية في أوقات فراغها . وبالفعل هذا ما حدث فقد كنت أحضر معي البرنامج يوماً، وكنت أتلقى النداء بين الحين والآخر للنزول إلى قاعة الندوات أو إلى أحد المعامل لعرض البرنامج على مختلف الفصول الدراسية في أوقات فراغها . فكانت مديرة المدرسة أ. هدى التركي جزاها الله كل خير حريصة جداً على إطلاع أكبر عدد ممكن من الطالبات على هذا البرنامج، وذلك لما وجدت فيه من موضوعية ورسالة هادفة وسامية بأسلوب وعرض رائع كما وصفته .

فكم كنت سعيدة بتلك اللحظة التي يناديني فيها لأجل عرض البرنامج . ومع الأيام غدا برنامجي جزءاً من حديث المجالس الذي تتطرق إليه الطالبات . بل قد تم عرض جزء من البرنامج في حفل الختام المدرسي بحيث مثل بدوره دور نشاط جماعة المصلى لتلك السنة . انتهت تلك السنة بما تطويه من جميل الذكريات والأحداث، وقبل تخرجي من الثانوية أهديت نسخة من برنامج ابنتي إلى مدرستي الثانوية ٤٤ ليتم عرضه للأجيال القادمة وليخلد ذكرى مني لهم عبر السنين . فسلمته ليد مديرة المدرسة أ. هدى التركي . فهي ذات يدٍ أمينة، وإنسانة رائعة تحمل بين ثناياها أسمى وأجمل المبادئ والقيم . فسعدت المديرة بهذا الإهداء وحملت الأمانة على عاتقها فما زالت تعرض البرنامج إلى يومنا هذا في الثانوية لكل جيل جديد يطاء أرض هذه المدرسة . فبارك الله بها وحفظها برعايته .



**لم أحضر دورات في برنامج البوربوينت وإنما تعلمت ذاتياً
كل إنسان يمتلك مواهب وقدرات، ولكن السر في اكتشافها
أنا الآن بصدد إنشاء عرض تقديمي بعنوان حلم شاب وفتاة**



تخرجت في مدرستي الثانوية لكن لم يتخرج هذا البرنامج من سلسلة نجاحاتي بعد. فلم تنته رحلتي معه عند هذا الحد بل استمرت حتى بعد دخولي الجامعة. فلما كنت في المستوى الأول شاركت في مسابقة أفضل عرض حاسوبي، وهي إحدى فعاليات إدارة النشاط في مركز دراسة الطالبات بعليشة، فحصلت على المركز الأول في هذه المسابقة. وبمجرد مشاركتي بهذا البرنامج فتح لي باب المشاركة في النشاطات التي تقام من قبل الإدارة حيث قدمت الحفل الختامي للنشاطات في ذلك العام. ولم ينته طموحي عند هذا الحد، بل في السنة الماضية شاركت ببرنامج ابنتي في معرض الطالبة المبدعة الذي أقيم في الجامعة على مستوى فرعيتها بعليشة والملز. وشاركت به في اللقاء الأكاديمي الثاني لكلية اللغات والترجمة بعدما أخذت الهدف الأساسي من إنشاء هذا البرنامج، وهي القصة الطويلة وترجمتها من اللغة العربية إلى اللغة الإنجليزية بمساعدة أ. إيمان الخطيب أستاذة في كلية اللغات والترجمة، جزاها الله عني كل خير فقد كانت خير عونٍ لي بعد الله عز وجل.

هذه هي قصة نجاحي مع برنامج ابنتي وهو أحد عروضي التقديمية التي صممته.

● ما شاء الله.. قصة نجاح جميلة - نسأل الله لك المزيد- لكن هل لديك عروض أخرى متميزة؟

نعم لدي عروض أخرى، أبرزها العرض الرمضاني، فلما كنت في الصف الثالث الثانوي فزت في مسابقة الحاسب الآلي لعروض البوربوينت على مستوى شرق الرياض بعدما رُشحت إليها من قبل المدرسة، وذلك بعد حصولي على المركز الأول والعرض الفائز في مسابقة عرض البوربوينت على مستوى المدرسة الثانوية. وقد حُدد موضوع العرض في المسابقة بموضوع رمضان. كانت فكرة هذا العرض الرمضاني عبارة عن رحلة أخذ فيها المشاهدين إلى محطات رمضان مختلفة بحيث يكون في كل محطة عبرة وفائدة تفيد الصائمين.

ويتميز هذا العرض بأنه عرض تلقائي، يعرض شرائحه بنفسه بكل ما تحتويه الشريحة من صوت وصورة ومضمون بشكل متناسق تماماً، ومتناه في الدقة خلال ١٠ دقائق ويتضمن ٢٠ شريحة.

وفي العام الماضي، صممت عرضاً تقديمياً للأطفال، وهو عرض يتضمن رسالة هادفة

وبسيطة للأطفال، تتحدث عن نصرة النبي محمد صلى الله عليه وسلم. مثلت هذه الرسالة بمشهد تمثيلي بين أم وابنتها وذلك بتسجيل صوتي وصوت أختي في التمثيلية. تأتي الفتاة إلى أمها بالجريدة وهي مستنكرة لما جاء فيها من خبر الإساءة إلى رسول الله الكريم فتكون ردة فعل الأم هي الحزن والأسى على ذلك. بعد ذلك تأتي أنشودة للأطفال عن الرسول الكريم صلى الله عليه وسلم. ولا شك أن ثمة مقدمة في البداية لهذا العرض قبل المشهد التمثيلي. المقدمة عبارة عن ٦ شرائح، كل شريحة تحمل عبارة من عبارات النصر لرسول الله الكريم مثل

رسول الله ربنا وبالإسلام أحياناً
وعلمنا بأن نبقى لدين الله أعواناً
وغير ذلك من العبارات اليسيرة والمناسبة لمستوى الأطفال. ويوجد بالعرض صوت يقرأ هذه العبارات وهو صوتي المدموج مع صوت نشيد آخر. من مميزات هذا العرض أنه عرض تلقائي مدته ٦ دقائق.

وأنا الآن بصدد إنشاء عرض تقديمي آخر بعنوان حُلم شاب وفتاة، أثبت من خلال هذا العرض رسالة هادفة أستهدف بها فئة الفتيات بشكل خاص. يتحدث هذا العرض عن حُلم مشترك بين الشباب والفتيات لكنه في الغالب يتحقق للشباب أكثر من الفتيات. فكتبت رسالة مقالية معبرة يتخللها الأسلوب القصصي وبعض صور الخيال لكي ألامس ما يجول ويخطر في بال الفتيات. ويكفي إلى هذا الحد فلن أتحدث بالمزيد عن هذا العرض لأنه مازال قيد التصميم والإنشاء.

● هل يوجد شخصيات معينة كان لها أثر عليك في حياتك أو في هذه المواهب؟

نعم، أمي وأبي حفظهما الله ورعاهما، لهما دور كبير في تعزيز ثقفتي بذاتي وثقتي بهذه المواهب. فكثيراً ما تلقيت منهما التشجيع

بشتى الوسائل. فلهما أثر كبير علي فجزاهما الله عني خير الجزاء. كذلك أختي سوسن لها أثر علي، فقد كانت بمنزلة السند لي في مختلف المواقف فلها مني جزيل الشكر.

● كلمة أخيرة توجهينها للإخوة والأخوات القراء.

لدي وجهة نظر منظورها أن كل إنسان يحمل بداخله شخصية عظيمة ومتميزه ومبدعة تميزه عن الآخرين، لكن العبرة ليست في امتلاك هذه الشخصية فحسب، بل في اكتشاف هذه الروح العظيمة والمبدعة باكتشاف المواهب والقدرات التي منحها الله لكل إنسان وميزه بها عن غيره من العباد. فكل إنسان هو موهوب طالما اكتشف مواهبه وآمن بقدراته وعزز ثقته بذاته. وليس المهم هو امتلاك الموهبة فحسب بل المهم هو استخدام هذه الموهبة استخداماً سامياً وهادفاً وراقياً. وكم هو جميل أن يسطر الإنسان سلسلة من الإنجازات والإبداعات في سيرة حياته الذاتية. وأجمل من هذا أن يشارك الآخرين بمواهبه. فمن يملك موهبة ولم يشارك بها في الفرص المناسبة أو النشاطات المختلفة ما ظننته قد ذاق طعم حلاوة امتلاكها كالذي شارك بها وحقق نجاحاً بسببها. وكم ينال إعجابي من يتحدث عن مواهبه أياً كان قدرها بكل ثقة. وأخيراً حذارٍ وحذارٍ يا أيها الموهوبون ويا أيها الموهوبات أن تدفنوا مواهبكم بل حافظوا عليها باشتراككم بالنشاطات المتعددة. وكونوا سعداء بوجود إدارة النشاط في مبنى ١٣ في مركز دراسة الطالبات بعليشة، فقد وجدته المكان الملائم لإبراز المواهب وتشجيعها. كما وجدت كل الترحيب ورحابة الصدر من قبل مديرة إدارة النشاط أ. هند الدهمش ومن الطاقم الإداري أ. نورة القحيز وأ. سمية العمير. وسلامي للجميع.



العبد اللطيف Alabdullatif

For Perfumes & Cosmetics - للعطور ومستحضرات التجميل
إحدى مؤسسات صالح حمد العبد اللطيف

جود العبد اللطيف

Nature
Parfums
franck olivier
Paris

Passion
franck olivier
extrême
Paris



لدينا فروع في جميع أنحاء المملكة
www.alabdullatif-sa.com



مهارات

فنون ومهارات التعلم الحديث ◀

تقنيات التدريس الجامعي ◀

وقت المدير ومهارات إدارته ◀

التعلم الحديث.. فنون ومهارات

لم يعد التعلم في عالم اليوم كما كان في الأمس، فقد تطورت العملية التعليمية تطوراً ملحوظاً ومتميزاً، واتسمت بفنون ومهارات متنوعة في اكتسابها، اختصاراً للوقت والجهد معاً، وتركيزاً على اللب والأهم أيضاً.. هذه مقتطفات موجزة، وطرق مميزة في مهارات التعلم الحديث توصل بإذن الله إلى التميز العلمي المنشود..

إعداد: أماني الشعلان

٢. تسجيل المعلومات المهمة في أثناء المحاضرة:

حاول أن تركز انتباهك وسمعك لشرح عضو هيئة التدريس وفهم ما يتحدث عنه تماماً.

◀ هناك بعض الأمور التي يجب عليك تدوينها لأنها تعتبر مفتاحاً لفهم تفاصيل المحاضرة (مفاتيح المحاضرة)، فعلى سبيل المثال، هناك كلمات تساعد على شد الانتباه كأن تكتب في مذكرتك (نقطة مهمة جداً) تذكر هذه النقطة جيداً) وتأكد أنك دونت ما تم كتابته على اللوح في مذكرتك.

◀ تعلم مهارة الكتابة السريعة كي لا تضيق منك المعلومات، وذلك بتعلم مهارة الاختصارات والرموز كالرمز % وهو يعني النسبة المئوية كذلك تعود كتابة الجمل القصيرة كأن تحذف حروف الجر من جملك أو المضاف أو

١. ما عليك القيام به قبل حضور القاعة الدراسية.

٢. ما عليك القيام به في أثناء المحاضرة.

٣. ما عليك القيام به بعد الانتهاء من المحاضرة.

سأعرض عليك هنا ما عليك القيام به في كل مرحلة:

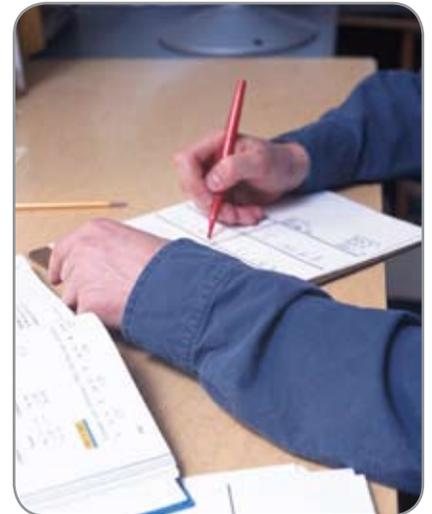
١. استعد للمتابعة وتسجيل المعلومات قبل المحاضرة:

◀ قم بتحضير المحاضرة و الاطلاع على عناوينها قبل حضور القاعة، فهذا سيساعد على تقبل المعلومات الجديدة وتجاهل بعض الأمور غير المهمة، وسيتوقع عضو هيئة التدريس منك هذا الشيء باستثناء بعض المواد العلمية أو المعامل مثلاً.

◀ كن مستعداً في أثناء المحاضرة لتسجيل أي معلومة جديدة بأن تكون أقلامك ومذكرتك جاهزة.

الطريقة السليمة لكتابة المعلومات في أثناء شرح عضو هيئة التدريس

يعاني الكثير من الطلبة مشكلة أخذ المعلومات المفيدة في أثناء الشرح، وبالأخص طلبة الجامعات، فيشعرون بالإحباط والتشتت. في الواقع هناك ثلاثة أمور أساسية يجب أخذها بعين الاعتبار:



في المذاكرة الجماعية تكون المجموعات الكبيرة غالباً مزعجة فيكون لبعض الأمور خارج نطاق الدراسة النصيب الأكبر من هذه المجموعة



في مثل هذه الأمور.

- ▶ قد تتعلم عادة دراسية جيدة من أصدقائك في المجموعة.
- ▶ مناقشة الأفكار والأسئلة يوقظ لديك حس تفصيل وشرح الأمور الغامضة.
- ▶ جو المجموعات الدراسية ممتع جداً وهذا يحفزك إلى الاستذكار ويتردد الملل عنك.

ابدأ مجموعتك الدراسية:

- هناك أمور يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار لبدء مجموعة دراسية ناجحة ومنها:
- أجب عن الأسئلة التالية قبل أن تشارك شخصاً ما نشاط المجموعة الدراسية:
 - ١. هل أجد حفزاً جيداً من صديقي؟
 - ٢. هل يملك صديقي قدرة على فهم الدروس المقررة؟
 - ٣. هل هو معتمد على جهود غيره؟
 - ٤. هل سيكون هناك تقبل للطرف الآخر والحوار الجاد؟
 - ٥. هل أحببت فعلاً العمل معه ضمن

التي يمكن اتباعها في تدوين الملاحظات في أثناء المحاضرة الدراسية وما يجب تدوينه وما يجب تركه في الوقت الذي يشعر فيه الطلبة أنهم ملزمون بتدوين جميع النقاط، وفي هذه الحالة تنصح غريس الطلبة بالتركيز على المعلومة الهدف خلال المحاضرة وربط هذه المعلومات مع المعلومات السابقة التي يساعدك استرجاعها على فهم المحاضرة الجديدة استناداً إلى معلومات متشابهة أو مترابطة من خلال المحاضرات القديمة أو التي تم شرحها مسبقاً، وبهذه الإستراتيجية يمكنك فهم الموضوع أو الرسالة بصورة متكاملة ويتحقق بذلك الهدف.

المذاكرة الجماعية

تعتبر المذاكرة أو الدراسة الجماعية مهمة جداً، وبالأخص حين يكون الطلبة مستعدين لأداء الاختبارات أو السؤال عن معلومة أو فكرة جديدة أو في أثناء التحضير للدرس القادم. ولإنشاء مجموعة دراسية ناجحة حاول أن تقرأ الكثير عن كيفية إنشاء هذه المجموعات.

الفائدة القيمة من وراء المجموعات الدراسية: فيما يلي بعض الفوائد التي يمكن أن يجنيها الطالب من المجموعات الدراسية:

تعد المجموعات الدراسية من أكثر المجموعات تشجيعاً ويمكن أن تنهض بمستواك الدراسي من خلال الحفز والمشاركة الجادة.

قد تكون من الصنف الخجول من الطلبة فلا تسأل عما يصعب عليك في الصف فالانضمام للمجموعات الدراسية فرصة عظيمة في الاستفسار والحصول على الإجابة.

تتحمس المجموعات الدراسية بتقديم أفضل ما عندها مما يجعلك متحمساً دائماً للمشاركة في عروض المجموعة وأبحاثها. تضيف المجموعات الدراسية مهارات عدة للمشاركين كالإنصات الجيد والمشاركة والحوار الفعال وهذا يحفز خبرتك وقدرتك



المضاف إليه وهذه الطريقة مفيدة جداً في المحاضرات الجامعية.

▶ ضع علامة بجانب المعلومات المشكك في صحتها كعلامة L للرجوع والتحقق من صحتها بعد الانتهاء أو الاستفسار عنها لاحقاً.

٣. تدوين المعلومات بعد الانتهاء من المحاضرة:

▶ قم بإكمال مدونتك بعد الانتهاء من المحاضرة بإعادة كتابة الاختصارات وإكمال الجمل القصيرة.

▶ قم بالإجابة عن الأسئلة التي قمت بوضعها بالرجوع إلى الكتاب المقرر أو المصادر أو الرجوع إلى إصدقاتك أو عضو هيئة التدريس إن استلزم الأمر ذلك.

▶ قم بمراجعة مدونتك مع أصدقائك للتحقق من سلامة المعلومات وصحتها.

▶ لا تستهين بأهمية المذكرات، وخاصة وقت الاختبارات، فهناك الكثير من أعضاء هيئة التدريس يعتمدون على معلومات المحاضرة في وضع الأسئلة.

▶ قدمت غريس فليمينغ وهي متحدثة ومرشدة في شؤون الطلبة في المدارس والجامعات الأمريكية بعض الخطوات

لا تستهن بأهمية المذكرات وخاصة وقت الاختبارات فهناك الكثير من أعضاء هيئة التدريس يعتمدون على معلومات المحاضرة في وضع الأسئلة



لتكوين مجموعة دراسية ناجحة أو

مجموعة عمل إن استلزم الأمر.

قدمت جامعة بريكلي في الولايات

المتحدة الأمريكية دراسة أجرتها على

الطلبة فيها، تفيد بأن الدراسة الجماعية

هي الفضلى وبالأخص حين تكون ضمن

مجموعات صغيرة، ويكون الطالب من

خلال هذه المجموعات مقتنعاً بجميع

ما يتلقاه من معلومات. وأضافت جامعة

بريكلي بعض الإستراتيجيات التي يجب

أن يحصل عليها الطالب من عضو هيئة

التدريس لضمان نجاح هذه المجموعات.

هل تواجه صعوبة في حل المسائل

الحسابية:

يستخدم أعضاء هيئة التدريس في

منظومات التعليم في الدول الأوروبية

والأمريكية طريقة فعالة لمساعدة الطلبة

على حل المسائل الرياضية أو أي تخصص

يتطلب الفهم والاستيعاب وهذه

الإستراتيجية ما تتضمنه حروف الكلمة

الإنجليزية التالية (RQWQCQ)

(R: reading) وتعني القراءة: تساعد

الأسئلة.

◀ أن يكلف كل عضو بمهمة

للاجتماع القادم حسب القائمة.

◀ الانطباع الجيد والتشجيع له أثره

الفعال لنجاح المجموعة كأن

يقول أفراد المجموعة (بإمكاننا

ترؤس المجموعة والاستمرار).

هناك بعض الأمور التي قد تفسد

المجموعات الدراسية:

◀ الابتعاد عن أهداف المجموعة

المقررة.

◀ أن يتخلل الحديث في الأمور

الجانبية نشاط المجموعة. ولذلك

يجب تحديد وقت لاحق لها.

◀ الاستهتار بالمجموعة والحضور من

دون أي تحضير أو استعداد مسبق.

◀ أن لا يكون هناك حرية للشكوى

من المادة أو عضو هيئة التدريس.

◀ الابتعاد عن السلطة وأن يركز الضوء

على عضوين من المجموعة ولذلك

يجب أن تقسم الأدوار بالتساوي.

◀ إن فهم ما سبق من المعلومات مهم جداً

المجموعة الدراسية؟

بهذه الأسئلة والإجابة عليها تكون قد

أحسنت اختيار صديقك في مجموعتك

الدراسية التي تتكون غالباً من أربعة إلى

سنة أفراد متحمسين للعمل والمذاكرة.

تكون المجموعات الكبيرة غالباً مزعجة

فيكون لبعض الأمور خارج نطاق الدراسة

النصيب الأكبر من هذه المجموعة!

كما يجب عليك تحديد مكان ووقت

المجموعة خلال الأسبوع وألا تزيد مدة

المناقشة عن ٦٠ دقيقة ليكون هناك فائدة

تذكر، وأن يكون الاجتماع في مكان بعيد

عن الضوضاء

من الأفضل أن يكون هناك قائد للمجموعة

وأن تتبدل الأدوار القيادية في كل مرة،

ومن مهام القائد تحديد الوقت والمكان

أسبوعياً وتحديد أهداف كل دورة أو اجتماع

دراسي.

يجب أن يتحمل أعضاء المجموعة مسؤولية

تحضير المواد والأسئلة وإبعاد كل من يحاول

الالتكال على الآخر.

من الأفضل أن تكون هناك قائمة تحتوي

على أسماء الطلبة المشاركين وأرقام

هواتفهم والبريد الإلكتروني في حال إلغاء

أو تأجيل أي اجتماع دراسي.

مميزات المجموعات الدراسية الناجحة:

◀ أن يساهم جميع الأعضاء في

المناقشة.

◀ أن يكون هناك إنصات جيد واحترام

للرأي الآخر من دون مقاطعة،

وأن يكون لكل شخص دوره في

الحديث.

◀ أن تكون جميع المجموعات

جاهزة لخوض الحوار الهادف

والمناقشة بتجهيز المعلومات المهمة.

◀ أن يكون هناك احترام لمواعيد المجموعة

وأيامها.

◀ تشجيع النقد الهادف في أثناء

الحوار والابتعاد قدر الإمكان عن

السخرية.

◀ أن تكون هناك حرية في طرح

من الطرق التي اعتمدها الخبراء وتقدمها مواقع تطوير المهارات العقلية وتطوير الذاكرة هي طريق الربط بين الأشياء

أربع خطوات يمكنك إتباعها:

1. الاستحضار: أولاً اختبر معلوماتك حول المحاضرة وماهي المعلومات التي تحتاج إليها للإلمام بجوانب الموضوع، ثم قم بقراءة المحاضرة بتأن مروراً بالعناوين الرئيسية والفرعية ولا تنس الإلمام بالمقدمة ومضمون المحاضرة وأخيراً الخاتمة قم بمعاينة الصور والمخططات التي تتيحها المحاضرة لاستيعاب أكثر ومن ثم اخرج بخلاصة من المحاضرة.
2. اسأل نفسك في أثناء القراءة حول مضمون المحاضرة كي تبقى متيقظاً، حول العناوين الرئيسية للدروس المقررة إلى أسئلة أنت تبتكرها مثلاً في المحاضرة عن (الكهرباء) اكتب بجانب العنوان الأسئلة التالية كيف طورت العلوم الكهرباء؟! هل هناك بدائل تغني عن الطاقة الكهربائية؟ يجب أن يكون تركيز الأسئلة وتكوينها على العناوين الرئيسية والفرعية لا تحاول أن تسأل نفسك أية أسئلة أخرى وأنت تبحث عن الإجابة في المقدمة أو مضمون العناوين.
3. قد تحتاج في أثناء قراءة المحاضرة إلى تغيير الأسئلة التي قمت بوضعها من قبل على العناوين الرئيسية أو الفرعية.
4. قم بكتابة كل سؤال وإجابته في دفتر أو ورقة خارجية وقم بمراجعة إجابتك كي تكون ملماً بالموضوعات التي قد تحتاج إليها، واتباعك الخطوات السابقة تكون قد أحسنت مهارة القراءة الهادفة وسيكون استعدادك للاختبار موفقاً بإذن الله.

القارئ حين تقوم بحفظ المعلومة أكثر من مرة على جهاز الحاسب الآلي الخاص بك ماذا سيحدث؟! لن يقوم الجهاز بحفظ المادة إن لم تقم بتغير مسماتها في كل مرة أو حذف أو إضافة بعض المعلومات إليها، ونفس الطريقة تنطبق على المخ البشري إن استحدثت طرق جديدة للحفاظ يعزز من قدرة المخ على حفظ هذه المعلومة ويساعد على التذكر: مثلاً طلب منك حفظ معركة أحد في هذه الحالة يلجأ الكثير من الطلبة للحفاظ بالتكرار، لكن ماذا لو أخذت ورقة بيضاء ورسمت مخطط المعركة وحددت مواقع الجيوش وأماكن الغنائم ثم وضعت إحصائيات للخسائر ودرست أسباب النصر في النهاية، بذلك تكون قد تعاملت مع هذه المعركة بحرفية وقدرة وابتكار. يعتمد الطلاب والمدرسون في الغرب على طريقة رائعة لتسهيل عملية الحفظ وبالأخص حفظ الكلمات الإنجليزية. فعلي سبيل المثال: كلمة (home) وتعني منزلاً استخدم الطالب الحروف الأولى من الكلمة لتذكره بأسماء مناطق أمريكية مثل: Michigan, Erie, Superior, Ontario, Huron من الطرق التي اعتمدها الخبراء وتقدمها مواقع تطوير المهارات العقلية وتطوير الذاكرة هي طريق الربط بين الأشياء وهي من أسهل الطرق المستخدمة في المنظومات التعليمية وهي أن تربط الكلمة بأشياء ملموسة أو صور وذلك بإيجاد رابط مشترك، وهناك طريقة ابتكار قصة وهي طريقة مشابهة للطريقة الأولى وهي أن تربط الكلمة بقصة تفصلها أو تكون الكلمة أحد عناصر القصة فسلاسة القصة في هذه الحالة وقوة الصورة تعطيك تلميحاً عن الكلمة فتذكرها حالاً*.

كيف تقرأ المحاضرة المقررة من الكتاب؟

هناك إستراتيجية معينة يمكنك إتباعها لتسهيل قراءة المحاضرة المقررة من الكتاب والاستعداد بذلك لدخول الاختبار، هناك

قراءة المسألة الحسابية بتأن على معرفة مضمونها ومدخلها، ومن الأفضل أن تكون بصوت عال، ومحاولة تصور هذه المسألة برسم صورة تفصلها في دماغك أو على السبورة تساعدك على استيعاب محتوياتها ونقاطها الأساسية.

(Q: Question) وتعني السؤال: قد تطرح المسألة بسؤال أساسي يحوي معطياتها. إن محاولة تركيزنا في محتويات السؤال من دون التفكير في إجابة سريعة يساعد على فك صعوبات المسألة وسلاستها.

(W: Write) الكتابة: إن كتابة الحقائق التي قد يعتمد عليها حل المسألة كالقوانين الرياضية المحتملة لحل المسألة أو بعض الأساسيات التي سبقت دراستها تساعد كثيراً على استبعاد بعض الأمور المشككة حول كيفية حل المسألة.

(Q: Question): اسأل نفسك هذا السؤال ماهي العملية الإحصائية السليمة التي يجب علي إتباعها لحل هذه المسألة؟ (C: Computation) وتعني الإحصاء: أمسك بورقة وقلم وابدأ بتدوين العملية الحسابية على الورقة البيضاء وابدأ بإجراء العملية الحسابية عليها باستيفاء متطلبات المسألة، راع الدقة وصحة المعلومات التي يتم تقديمها. وبمجرد إكمال الإجراءات ضع دائرة حول الإجابة النهائية للمسألة.

(Q: Question): وتعني السؤال: بعد الانتهاء من حل المسألة اسأل نفسك السؤال التالي (هل ترجح صحة إجابتي؟! وإن كان الخطأ هو الراجح، فعد مرة أخرى وقم باتباع الاسراتيجيات الخمس من جديد حتى تدرك أخطاءك وتحصل على نتيجة مرضية.

أنا لا أتذكر:

يخرج معظم الطلبة من الاختبارات متذمرين من عدم تذكرهم بعض الكلمات أو الأبيات الشعرية أو بعض المفردات الإنجليزية. إن سبب هذه المشكلة وببساطة الطريقة التي تم بها حفظ المعلومة، والتي غالباً ما تعتمد على التكرار، تخيل عزيزي

مهارات في استخدام الحاسب

مهارات في مايكروسوفت وورد



١- عند تظليل كلمة ننقر نقرتين بالماوس على الكلمة وعند تظليل فقرة ننقر ثلاث نقرات بالماوس على أي كلمة في الفقرة.

٢- الجميع (تقريباً) يعرف كيف يبحث عن الكلمة أو الفقرة.. ولكن هل فكرت أن تبحث عن تنسيق معين.. الأداة قديمة في برنامج Word ولكن للأسف نادراً ما أرى أحداً يستخدمها.

مثال: إذا أردت أن تبحث عن الكلمات المكتوبة بالخط (الأسود عريض) فاستخدم الطريقة التالية:

من شريط أدوات الصفحة الرئيسية انقر على زر "بحث" أو (Ctrl + F) انقر زر (المزيد) في أسفل مربع الحواري انقر على زر (تنسيق) اختر (خط)

اختر نمط الخط (أسود عريض) وذلك للخط العربي إذا كنت تستخدم اللغة العربية.. ويمكنك اختيار أي من التنسيقات والألوان الخاصة بالنص أو الفقرات أو حتى الإطارات واللغات.. وغيرها كثير والمثال يدل على غيره..

ملاحظة: إذا انتهيت من البحث بطريقة التنسيق فعليك الضغط على زر (بلا تنسيق) حتى لا يحتفظ بالتنسيقات التي طلبتها..

٣- طريقة جميلة جداً ومفيدة استخدمها دائماً في برنامج Word.. إذا كنت تكتب نصوصاً طويلة مكررة فلماذا تكتبها دائماً.. اكتب جزءاً منها ودع البرنامج يكمل الباقي..

مثلاً: اكتب: (بسم الله الرحمن الرحيم) اختر من شريط أدوات مراجعة زر (تدقيق إملائي وتدقيق نحوي)

اختر خيارات اختر (خيارات التصحيح التلقائي) اكتب في مربع استبدال كلمة "بسم" ثم اكتب في مربع النص التالي "بسم الله"



د. أشرف الأشقر

الكلمة computer ولا تحوي الكلمة science ضع البحث بهذه الصورة: computer - science

علامة (OR)

الفائدة منها هي البحث عن جميع المواقع التي تحوي إحدى الكلمات أو جميعها. مثال: لكي تبحث عن المواقع التي تحوي الكلمة computer أو الكلمة science أو كليهما معاً ضع البحث بهذه الصورة: computer or science



مهارات في أوامر نظام التشغيل (Windows)

إيقاف تشغيل جهاز الحاسب في خطوة واحدة:

أنشئ اختصاراً على سطح المكتب وذلك باتباع الخطوات التالية:

- ١- انقر بزر الماوس الأيمن فوق أي مكان خال على سطح المكتب واختر «جديد New»
- ٢- اختر «اختصار Shortcut»
- ٣- أكتب العبارة التالية (shutdown -s -t 00)

- ٤- اختر «التالي Next»
- ٥- اكتب اسماً من اختيارك وليكن «إنهاء تشغيل ويندوز»
- ٦- اختر إنهاء

الرحمن الرحيم" انقر على زر إضافة انقر على زر موافق.. الآن إذا كتبت (بسم) فستظهر لك البسمة كاملة.. يمكنك استخدام الطريقة مع (صلى الله عليه وسلم) و(رضي الله عنه) وغيرها من الكلمات المكررة الشرعية أو الوظيفية أو غيرها..

لكرة الفأرة (بين الزرين) عدة أعمال (في برنامج Word):

١. بتحريك الكرة للأعلى والأسفل تتحرك الصفحة.

٢. بتحريك الكرة مع ضغط زر Ctrl يتم تقريب الصفحة وإبعادها. (لا تستخدم هذه الطريقة في متصفح الإنترنت لما تسببه من تصغير وتكبير الخط بشكل مزعج - ولكن يمكن استخدامها في وقت الحاجة) ٣. وهذه قليل من يستخدمها: استخدام الكرة بوظيفة زر.. اضغط على الكرة ضغطة واحدة (والمؤشر على الصفحة) فستظهر أسهم على شريط التمرير برفع الفأرة قليلاً أو إنزالها يتم ارتفاع الصفحة ونزولها بشكل مستمر.

مهارات البحث في

محرك البحث الشهير (جوجل)



علامة (+)

١- الفائدة منها هي البحث عن المواقع التي تحوي الكلمتين. مثال: لكي تبحث عن المواقع التي تحوي الكلمة computer أو الكلمة science أو كليهما معاً ضع البحث بهذه الصورة: computer + science

علامة (-)

الفائدة منها هي البحث عن جميع المواقع التي تحوي كلمة ولا تحوي كلمة أخرى. مثال: لكي تبحث عن المواقع التي تحوي



د. فوزي النساوي

التقنيات الحديثة في التدريس الجامعي

نصائح هامة للعرض باستخدام برنامج البوربوينت

في الحقيقة هناك العديد من الأمور الواجب مراعاتها قبل البدء في العرض لتجنب الأخطاء، والطريقة الوحيدة للتغلب عليها هي الاحتراف، والاستعداد في كل شيء سواء المادة العلمية، وشرائح العرض، والإعداد النفسي، وإعداد المكان والأدوات. وأفضل طريقة هي عمل قائمة بما يجب توافره من أدوات ومعدات لازمة للعرض، والتحقق من وجود كل التجهيزات.

ملاحظات يجب مراعاتها في شرائح العرض

- ١- استخدم كتابة كبيرة: فعلى الأقل استخدم فونت ٣٢ نقطة، وبممكنك استخدام فونت أكبر لو كان الجمهور كبيراً ويبعد مسافة كبيرة عن المحاضر
- ٢- استخدم تباين واضح بين لون النص الكتابي ولون الخلفية: إذ لن يميز الحاضرون الخط إذا اللون المقارب للون الخلفية.
- ٣- قلل الكتابة في كل شريحة: فلنستخدم النص الكتابي للإشارة إلى النقاط الأساسية، لا لعرض كميات كبيرة من المعلومات.
- ٤- تجنب وضع الكثير من المواد المختلفة على الشريحة الواحدة: لا بد أن يتسم تصميم الشرائح بالبساطة والوضوح والبعد عن التشبث. فوجود العديد من العناصر في شريحة واحدة يتعارض مع القراءة.
- ٥- تجنب الإكثار من الخطوط المبهرجة: إن العديد من الخطوط لا يمكن قراءته على شاشة العرض، لذا يجب أن نستخدم الخطوط الواضحة.
- ٦- تجنب وضع رسومات بلا داع: إن الصور تتعارض مع الاتصال إذا كانت للتزيين، لذا يجب أن نستخدم الصور لإيصال المحتوى العلمي للطلاب.
- ٧- تجنب وضع أصوات بلا مبرر: استعمال الأصوات بصفة صوتي فقط يتعارض مع الاتصال الفعال، لذلك نستخدم الأصوات لإيصال المعلومة.
- ٨- استخدم الصور لا مجرد نصوص كتابية: إن حسن اختيار الصور يساعد في توصيل المعلومة أكثر من استخدام نص كتابي فقط.
- ٩- قدم العرض في قاعة مظلمة نوعاً ما: فقد يظهر العرض باهتاً إذا كانت القاعة شديدة الإضاءة. لذا يمكن إسدال الستائر وإطفاء بعض الأضواء.
- تجنب قراءة النص الكتابي بصوت عال: فلا تقرأ ما يستطيع أن يقرأه الحاضرون بأنفسهم.

إن استعمال التقنيات الحديثة في العملية التعليمية يسهم إلى حد كبير في إتقان المهارات المطلوبة في عصر المعلومات، فالطالب الذي يتعامل مع هذه التقنيات في دراسته، يكون قد بدأ حياته العملية مبكراً، لأن تلك المهارات تعتبر أساسية في العديد من الوظائف الحياتية.

ولعل من أبرز مظاهر استخدام التقنية في التدريس استخدام برنامج البوربوينت (Power Point أو العرض الفعال التقدمي) الذي يتيح إنتاج عروض تقديمية متنوعة، وهو برنامج يتكون من مجموعة من الشرائح يحتوي كل منها على نصوص كتابية، أو صور، أو صوت، أو فيديو. باستخدام جهاز الداتا شو يمكنك عرض المحاضرة بطريقة شيقة، وأكثر إفادة. فكل شريحة في برنامج البوربوينت تأخذ الشكل والخواص الموجودة بالشريحة الأساسية master slide التي تعتبر بمنزلة قالب لكل الشرائح في هذا العرض التقديمي. ويمكنك استخدام القوالب templates الموجودة بالبرنامج أو إنشاء قوالب خاصة بك. ويمكن عرض الشرائح في صورة متتابعة أو بطريقة التفرع وذلك بوضع بعض الأزرار أو بعض الأماكن النشيطة، التي بالضغط عليها يمكن أن نقفز إلى أي جزء داخل العرض.

استراتيجيات استخدام عروض البوربوينت في التدريس

- ١- دعم المحاضرات وتقديم المحتوى: وهو الاستخدام الشائع للبوربوينت، إذ يستخدمه المعلمون في جذب انتباه الطلاب وكذا توصيل المعلومة بطريقة فعالة.
- ٢- عرض شاشات للممارسة: كعرض جهاز مثلاً، يتعرف به الطلاب.
- ٣- جعلها وسيلة للتقويم: فقد يستخدم المعلم شاشات البوربوينت لعرض صور بعض العينات أمام الطلاب لمعرفة وتقويمهم لها.
- ٤- وسيلة تدريبية مختصرة: فيستطيع المعلم إعداد عرض بوربوينت يشرح فيه مفهوماً معيناً، أو تقنية معملية معينة يستعين فيها بكل الوسائط المتعددة، ثم تصبغ هذه المحاضرة جاهزة لأن يستخدمها الطلاب في الاستذكار، أينما وحين يشاؤون.
- ٥- الحصول على عروض مقدمة من الطلاب.



استثمر وقتك لآخر قطرة



د. طريف شوقي

خلقت الدولة - على حد قول "ول ديورانت" - من أجل الإنسان، وهكذا العلم وجد ليرتقي بحياة البشر، ويسهم في إعداد صفوف بشرية قادرة على استيعاب كل ما هو جديد معرفياً، وإغنائها بما يواكب الاحتياجات المتجددة للمنظمات الخدمية والإنتاجية، والمتعاملين معها، ومن هذا المنطلق يجب على الهيئات القائمة على إعداد المعلم الجامعي المعاصر تنمية قدراته النقدية والإبداعية والاتصالية على نحو يمكنه من تمثل المعرفة الحالية، ونقدها لتكون أكثر تناغماً مع خصوصيته الثقافية، وابتكار وإضافة ما يراه ضرورياً إليها.

الوقت، ذلك أنهم لا يستطيعون أن يجدوا الوقت الكافي لإنجاز ما يوكل إليهم من مهام، إنهم كالتطالب المجتهد الذي يقضي ثلاثة أرباع الوقت المخصص للامتحان في الإجابة عن سؤال واحد فقط من بين ثلاثة أسئلة مطلوبة، وهذا يهدده بالرسوب مهما كان مجداً في الإجابة عن هذا السؤال. ويضيف "ماكونالوجو" بعداً آخر للمسألة - يشير الوعي بمدى تعقدها "أن صعوبة المأزق الذي يعاني منه المدير يتمثل في أنه يسهل اقتراح حلول عديدة لمشكلة ضغط الوقت، بيد أنه يصعب تنفيذها بنفس القدر. تماماً مثلما ننصح شخصاً بديناً أن يلتزم بنظام غذائي".

فضلاً عن أن الوقت المنظم جيداً علامة - كما يقول "بيتمان" - مؤكدة على عقل منظم جيداً.

وبما أن الوقت يعد الإطار الذي تمارس في أرجائه حياتنا، ونحقق فيه إنجازاتنا، ويتحدد في ضوء استخدامه الرشيد - مستوى تقدمنا، فسنعرض فيما يلي أبرز مبادئ الإدارة الفعالة للوقت:

١- انظر إلى الوقت بوصفه مسألة مصيرية: يجب أن يكون لدى الفرد توجه عقلي نحو الوقت، فهو بالفعل قضية حياة، ذلك أن استخدامه بشكل رشيد يضيف معنى آخر على حياتنا، ويعطيها قيمة. وعلينا نذكر أن أكثر الأفراد، وكذا الأمم تحضراً هم الذين يديرون أوقاتهم بطريقة أفضل؛ ومن ثم فإذا لم تكن تلك هي نظرتك إلى الوقت، بالفعل، فغيرها، وتبن هذا التصور انطلاقاً من أن النظرة الجادة

العظماء من صانعيها وروادها. وسوف نبدأ - بعون الله - تلك السلسلة بالحديث عن تنمية مهارات إدارة الوقت (١) تنمية مهارات إدارة الوقت.

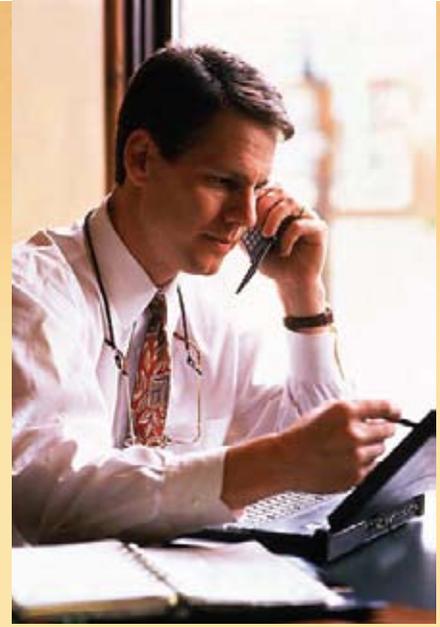
يقصد بإدارة الوقت Time Management قدرة الفرد على التخطيط، والتحكم في توزيع وقته على المهام التي يمارسها حسب أهميتها، على النحو الذي يتمكن بموجبه من استخدامه بفعالية لتحسين نوعية حياته، وحياة المحيطين به

وتعد مهارة إدارة الوقت إحدى المهارات الأساسية الواجب توفرها لدى الشخص العادي بشكل عام، ورجال الإدارة بصورة خاصة؛ لأن وقت المدير يعد أثمن رأسمال لدى المنظمة. إن الوقت هو المادة الخام لأداء المهام، وأن تلك المهام لن تنجز في حالة عدم توافره مهما كانت قدرات الفرد؛ إن إساءة استخدام وإدارة الوقت يعد أحد الأمراض الاجتماعية الشائعة، حتى أن بعض الباحثين يعزو فشل القادة في مواقعهم القيادية إلى ضعف قدرتهم على إدارة

ولأن تنمية الإنسان، الذي هو مناط ووسيلة عملية التنمية المعرفية تؤدي، استقرائياً، إلى الارتقاء بالمجتمع، فأنا أجد نفسي ملزماً بأن أساهم في نقل ما يتوافر لدي - بحكم تخصصي الدقيق في مجال تنمية القادة - من معارف وفتيات من خلال هذا المنبر الفكري السامق (مهارات) بسلسلة مقالات بعنوان "تمّ مهاراتك"، أأمل أن تساعد القيادات العربية على تنمية مهاراتها وقدراتها الشخصية، وصقل ممارساتها القيادية على النحو الذي يعود بالنفع على مؤسساتنا، والعاملين فيها، والمتعاملين معها أيضاً، ويسهم في جسر الفجوة الحضارية الراهنة مع الحضارات الغربية، والآسيوية الصاعدة، لكي نتمكن من اللحاق بركب الحضارة المعاصرة، مثلما كان أسلافنا

”كلنا يملك (١٦٨) ساعة أسبوعياً، ولكن القدرة على إدارة تلك الساعات هي التي تؤدي إلى وجود فروق بيننا“

”إن العمل يتمدد لينجز في الوقت المطلوب لإنجازه، فإذا اتسع المدى الزمني المطلوب لإنجازه أنجز فيه، وإذا ضاق أنجز أيضاً“



القيادة فقد ينساق لرغباته في التحدث مع المقربين، الذين قد يسمعون ما يريد، عادة، ويخصص (٣٠٪) من ذلك الوقت إليهم، وهذا يؤثر سلباً على كفاءته القيادية.

٥- وازن بين مستوى اللياقة العقلية وصعوبة المهام :

إن العقل يعمل - كما هو معروف - مثل البدن، بقدر مرتفع من النشاط في بداية اليوم، ويتناقص ذلك النشاط بمرور الوقت عبر اليوم فيصبح متوسطاً في منتصفه، ومنخفضاً في آخره، وكذلك المهام يحكمها أيضاً تصنيف ثلاثي المستويات من حيث درجة الصعوبة، ذلك أن بعض المهام مرتفع الصعوبة، وبعضها الآخر متوسط الصعوبة، أما بعضهم الثالث فيتسم بالسهولة، وتكمن المشكلة لدى الآخرين من منخفضي الكفاءة الأدائية أنهم لا يعون بتلك المزاجية فنخالهم يؤديون مهام سهلة (التحدث بالهاتف ومطالعة صحف وترتيب أوراق) حين يكون نشاطهم العقلي في أوجه في مطلع يومهم، في حين يعكفون في آخره على التعامل مع المهام الصعبة (التخطيط لقرار مهم وحل مشكلة غير نمطية تتطلب حلولاً إبداعية)؛ ومن ثم فإنهم لا يستطيعون إنجازها عادة، وإن حدث هذا فسوف يكون دون المستوي المطلوب، ولذلك يؤجلونها إلى وقت لاحق، وحينئذ تبدأ المهام في التراكم. ومن هذا المنطلق ندعو الفرد العادي، أو القائد، الذي يريد أن يكون فعالاً أن يوازن بطريقة ملائمة بين مستوى نشاطه العقلي ومستوى صعوبة المهام.

٦- ثبت مواضع الأشياء الخاصة بك حتى تصل إليها بسرعة :

كما أن أقصر مسافة بين نقطتين - كما تقول النظريات الهندسية - هي الطريق المستقيم كذلك فإن اعتماد الفرد على أن يكون للأشياء التي يستخدمها في حياته اليومية أماكن ثابتة لا تتغير، عادة، ييسر عليه الوصول إليها في أسرع وقت ممكن ؛

فلاستدانة الوقتية همّ مقيم. ومما يحسن الإشارة إليه أن تلك المهارة تعد مسؤولة عن بعض ما نَجده من فروق بين الناس من حيث الكفاءة الأدائية. فكلنا - على حد قول "بيلكر وتوبكيك" - يملك (١٦٨) ساعة أسبوعياً، ولكن القدرة على إدارة تلك الساعات هي التي تؤدي إلى وجود فروق بيننا. وحري بالذكر أن بعض القادة الإداريين الفعالين يسجلون في مفكرتهم حين يشغلون موقفاً قيادياً معيناً، يتوقع أن يستمروا في شغله ثلاث أو خمس سنوات، مثلاً، ما الذي يجب عليهم أن ينجزوه في تلك الحقبة، وما يحلمون بإنجازه أيضاً، فالحلم هو الأب الشرعي للتطوير والإبداع الشخصي، والتنظيمي، والمجتمعي كذلك، ويجرون حساباً ختامياً لأنفسهم في نهاية تلك المدة للوقوف على مدى نجاحهم، أو إخفاقهم في ذلك، ولماذا ؟.

٤- وحدة قيادة الوقت :

إن الإنسان في معركة إدارة وقته يجب عليه لكي يحرز انتصاراً فيها أن يلتزم بمبدأ وحدة قيادة الوقت، فالعقل فقط هو الذي يجب عليه أن ينظم ويدير وقته، وليس الميول أو الرغبات والأهواء، فعلى سبيل المثال يجب على الطالب أن يضع خطة لإدارة أوقات استذكاره، وراحته، يطبقها ويلتزم بها وفق اعتبارات عقلية في المقام الأول فقط، أما إذا ترك الأمر لرغباته وميوله فقد يهشم ساعات استذكاره لحساب أوقات نشاطاته الترويحية على النحو الذي سيصدم معه بالنتيجة آخر الفصل الدراسي. ونفس الأمر بالنسبة إلى القائد الذي عليه أن يضع وفق الاعتبارات العقلانية تصوراً لتوزيع وقته تبعاً لأهمية النشاطات المطلوب ممارستها فيخصص، مثلاً، (٥٠٪) من وقته لمتابعة عامله، و(٥٪) لقراءة بريده، و(١٥٪) للاجتماعات الإدارية واللجان، و(١٠٪) للاستراحة، والرد على المكالمات الهاتفية، أما إذا لم يلتزم بمبدأ وحدة

إلى الوقت تمكنا من أن نفعل فيه الكثير.

٢- استبعد غير الضروري من أفعالك :

مما يجب ذكره في هذا المقام أن أحد أسباب تزايد معدل الإنتاج الصناعي للدول المتقدمة يعزى إلى ذلك التصور الذي اكتشفه، وطرحه، العالمان "تايلور وجلبيرث" من خلال نموذجيهما في تحليل الزمن والحركة Time & Motion Analysis، والذي نجحنا بموجبه من خلال تحليل حركات العاملين في مهن مختلفة في أثناء أداء مهامهم إلى اكتشاف أنهم يمارسون العديد من الحركات التي يمكن اعتبارها "كالغو" في اللغة، أو كما يقول العرب "سقط القول" (الفعل في حالتنا هذه). وقد قاما بالفعل بتدريب هؤلاء العمال على استبعاد تلك الحركات غير الضرورية في أثناء العمل، والإبقاء فقط على الضرورية؛ وبذا نجح هؤلاء العمال في مضاعفة مقدار ما ينجزونه في نفس المدة الزمنية، مقارنة بما قبل وعيهم بتلك المسألة والتدرب عليها.

وبطبيعة الحال فإن باستطاعة كل منا ممارسة تلك العملية الموفرة للجهد، والوقت، إبان قيامه بأداء مهامه ليصل إلى نتائج قد تكون مشابهة لتلك، أو أكثر كفاءة.

٣- صمم خريطة معرفية لإدارة موازنة الوقت :

إن مبدأ إعداد خريطة معرفية سابقة على كل من المستوى اليومي، والأسبوعي، والشهري، والسنوي، والعمرى في بعض الحالات، وسيلة تمكنا من الوعي بمرور الوقت ومراقبته على نحو يتيسر معه التحكم فيه، وإجراء حساب ختامي لموازنته. أئمة فائض فيه نستثمره في الاستمتاع بحياتنا وإحراز المزيد من النجاحات فيها، أو عجز نضطر بمقتضاه إلى تأجيل القيام بمهام حيوية لآجال لاحقة؛ ومن ثم يصبح الإنسان في حالة من الكدر؟

١١ إن أكثر الأفراد والأمم تحضروا هم الذين يديرون أوقاتهم بطريقة أفضل ، ،

١٢ مثلما يحارب رجال الاقتصاد التضخم النقدي علينا التصدي للتضخم الوتقي ، ،

انصراف عينيه إلى سقف وجدران الغرفة بمقدورك إدراك أن الزمن قد انصرم وحن وقت الانصراف .

– وباستطاعتك أيضاً لكي تشعر بقيمة الوقت استخدام وحدات زمنية غير معتادة للتعامل معه، فحين يطلب أحد مرؤوسيك، على سبيل المثال، وقتاً ليشرح لك مسألة ما، ترى أنها غير جوهريّة، فلتقل له سأمنحك (٣٠٠) ثانية، لخمس دقائق، لتقول فيها ما تشاء .

– ومما قد يساعدك على ذلك أيضاً الاطلاع على سير موفري الوقت، فقد تجد فيها طرقاً فعالة ومبدعة قد تزودك ببعض الأساليب الإبداعية للإدارة الفعالة للوقت، فعلى سبيل المثال ذكر د. "أحمد زويل"، الحائز علي جائزة نوبل في الكيمياء، أنه ينظم وقته بصفته مديراً لأحد المراكز البحثية الأمريكية على النحو التالي: يتعامل عند ذهابه مبكراً مع القضايا الصعبة المهمة، وفي نهاية اليوم، حين تنخفض قدرته على التركيز، يقرأ بريده، ويجتمع بمعاونيه .

– ومن الأساليب المفيدة أيضاً عقد ماثلة بين كل من إدارة الوقت وإدارة أشياء أخرى ذات طابع مادي مثل إدارة النقود، ولا غرابة في ذلك فعلى حد قول "روبنسون" Robinson مدير المشروع الأمريكي لإدارة الوقت : النقود هي ما يدرسه علماء الاقتصاد، والوقت هو ما يجب أن يدرسه علماء السلوك، على أساس أنه تم إحراز نجاحات مشهودة في مجال إدارة النقود، ومن خلال تلك الماثلة التي ستكشف عن بعض أوجه الشبه بينهما، والتي ستسمح لنا بنقل بعض الخبرات المعرفية المتراكمة في مجال الإدارة الناجحة للنقود، سنقف على العديد من الطرق المفيدة لتوظيفها في مجال إدارة الوقت، فعلى سبيل المثال مثلما يحارب رجال الاقتصاد التضخم النقدي علينا التصدي للتضخم الوتقي، وبمقدورنا أيضاً الاستثمار الجدي للوقت مثلما يستثمر رجال الأعمال المال استثماراً جيداً، وتحقيق فائض ووتقي، وهكذا...

وهو ما يدعونا حتى نتغلب على هذا الإهدار الوتقي أن نحدد على المستوى الشخصي توقيتات نلتزم بها، بصرامة قدر استطاعتنا، للانتهاء من إنجاز المهام المطلوبة منا حتى ننجز القدر الأكبر منها في زمن أقل. وبذا نحقق معادلة الاستخدام الأمثل للوقت، وننجح في ترويض الوقت ليلبغنا مقصدنا بدلاً من أن يلقي بنا في دياجير التقاعس .

– ٩ الاستخدام الحكيم للوقت : لكي تتمكن من استخدام وقتك بحكمة اتخذ الخطوات التالية :

– ركز في أداء مهمة واحدة في الوقت الواحد. ذلك أن العمل في أكثر من مهمة في وقت واحد قد يعوق معدل الإنجاز بشكل عام .

– ضع جدولاً زمنياً لإنجاز مهامك. حدد فيه ما يجب عليك القيام به كل يوم، وكل أسبوع، وكل شهر، وسجل ذلك كتابة لكي تتذكره، من جهة، ولكي يكون بمنزلة أحد وسائل الضغط الأدبي عليك لكي تلتزم بتنفيذه، من الجهة الأخرى .

– قسم مهامك إلى ثلاثة أقسام :

– مهمة جداً، يجب تنفيذها على وجه السرعة .

– مهمة إلى حد ما، يمكن أن تنتظر حتى تنجز .

– غير مهمة، يمكن إنجازها حين يكون هناك متسع من الوقت .

– ١٠ استخدام الوقت بطريقة مبدعة :

مثلما أن التحليل المنطقي للوقت يفيد في أسلوب إدارته، كذلك من شأن الإدارة الإبداعية للوقت أن تحقق نفعاً ماثلاً، وثمة أمثلة عديدة على ذلك منها :

– أن نتخيل وجوه الناس على أنها "ساعات" إذا نظرت إليها ستعرف الوقت؛ ومن ثم تشعر بمعدل مروره، فإذا تخيلت، مثلاً، حين تزور أحد الزملاء أن لسانه "عقرب ثوان"، وعينه "عقارب دقائق وساعات" فسوف يسهل عليك، حينئذ، بمجرد إدراك تباطؤ أو انخفاض معدل حديثه اكتشاف أن الزمن يمر متثاقلاً، ومن خلال الانتباه إلى

وبذا يوفر المزيد من وقته .
وثمة سلوكيات عديدة نلاحظها في المحيطين بنا ممن لا يحرسون على ذلك المبدأ ولا يطبقونه، تعد مثلاً بارزاً يجسد عملية إهدار الوقت . ويفترض أنه مما يسهل على الفرد تطبيق مبدأ تثبيت مواضع الأشياء أن يعيد ما استخدمه من أشياء (قلم وزجاجة عطر ودواء) إلى المكان المخصص له بعد استعماله مباشرة، وأن يضع الأشياء المستعملة بصورة متكررة في أماكن يسهل الوصول إليها بدرجة أكبر، فالبعيد عن العين، كما يقال، بعيد عن الذاكرة .

– ٧ استثمار وقتك لآخر قطرة (استفد من قانون "باريتو" ٢٠ / ٨٠) :

أشار عالم الاقتصاد الإيطالي الشهير "فلوريدو باريتو" إلى أنه في داخل أي نظام تميل بعض العناصر الأساسية إلى العمل على إنتاج عوائد أعلى بكثير من العناصر الأخرى، أي أن (٢٠٪) من الوقت الذي تقضيه في عمل شيء ما من المحتمل أن يؤدي إلى تحقيق (٨٠٪) من إنتاجك، أي أن (٨٠ ٪) من إنجازات الفرد يحققها بواسطة (٢٠٪) من جهده .

وبناء على هذا القانون ندعو الفرد إلى الاستفادة من وقته إلى الحد الأقصى، مثل الذي يشرب زجاجة عصير طبيعي لذيذ و بارد في قبض الظهيرة لآخر قطرة ؛ ذلك أنه إذا تمكن من إدارة وقته بشكل أفضل فسوف يستطيع مضاعفة ما ينجزه من مهام، فعلى سبيل المثال إذا أمكنه استثمار (٦٠ ٪) من جهده، بدلاً من الاقتصاد على ال (٢٠ ٪) التي يشير إليها "باريتو"، فهذا يعني أنه سيقوم بإنجاز ما يعادل (٢٤٠٪) من المهام المكلف بها، وهذا يعني أن ثمة طفرة ستحدث في معدل إنجازته ستضعه في مصاف المتميزين .

– ٨ حدد توقيتات تقريبية لبدء وإنهاء أية مهمة (تجنب قانون "باركينسون") :

يشير قانون "باركينسون"، الذي توصل إليه من خلال تقويم كفاءة أداء سلاح البحرية الملكية البريطانية، إلى أن العمل يتمدد لينجز في الوقت المطلوب لإنجازه، ويبدو أن هذا الموقف شائع في ثقافتنا لأن المهمة تتمدد، عادة، في الفضاء الوتقي المخصص لها، ومثل "الأوكسجين" في الزجاجة الفارغة، بل وقد تنجز في اللحظات الأخيرة عادة، أي أنه إذا اتسع المدى الزمني المطلوب لإنجازها أنجزت فيه، وإذا ضاق أنجزت أيضاً،



تطوير

- التدريب ومشكلاته تطوره ◀
 - حلول مبرهنة للتفكير النقدي ◀
 - تجديد الإدارة .. كتاب في سطور ◀
-

تطور التدريب.. ومشكلات تقدمه



د. داوود المعايطه

ومدارس أخرى صناعية كثيرة واستمرت العملية التدريبية في تطورها بالولايات المتحدة الأمريكية أولى النقابات المهنية في عام ١٩٠٠ وتلتها تطورات عديدة أخرى مثل استخدام طرق المواقف المحاكية ولعب الأدوار والتدريب في أثناء العمل والتدريب المعلمي ودراسة الحالة والتدريب المبرمج الذي انتشر في أواخر القرن التاسع عشر الماضي، وعقد العديد من الندوات والمؤتمرات والورش التدريبية قصيرة وطويلة الأمد، كما تم إنشاء هيئات متخصصة بالتدريب مثل المجتمع الأمريكي للتدريب والتطوير (ASTD) والمجتمع الأمريكي لإدارة العاملين (ATE) والمجتمع الأمريكي للإنجاز الوظيفي والتدريب (NSPI) وغيرها العديد مما تعرضه المراجع المتخصصة، أما في أوروبا فقد نشطت عملية التدريب الرسمية بعد الخمسينيات من القرن التاسع عشر بدرجة واضحة، ففي بريطانيا صدر أول تشريع رسمي لتنظيم التدريب في مجالات الصناعة عام ١٩٦٤م أما في فرنسا فقد تم التوصل إلى

ذلك عبارة عن أساليب تدريبية اعتمدها الجهات العامة والخاصة في إعدادها السلوكي للعناصر البشرية والوظيفية المطلوبة لديها، أما في الوقت الحاضر فقد لوحظ قيام إدارات وأقسام في مؤسسات رسمية وخاصة، تعنى بتدريب العناصر البشرية في مختلف المجالات فقد نشأ معهد الإدارة العامة لتأهيل الموظفين أو إعادة تأهيلهم في البيئة المحلية، كما نشأ العديد من مراكز التدريب وخدمة المجتمع في الجامعات والكليات ومؤسسات التطوير التربوي والبحث العلمي لتنفيذ الدورات التدريبية القصيرة والطويلة المدى، إضافة إلى توفير العديد من المراجع والدوريات المتخصصة في التدريب وبرامجه وعملياته في أثناء الخدمة في المكتبات العامة ومكتبات المؤسسات الأكاديمية، إضافة إلى استحداث العديد من المراكز والأكاديميات المتخصصة في التدريب، فالتدريب بصفته أداة رسمية منظمة للتربية لم يلاحظ إلا حديثاً فقد أسس الأخوان مورافيان عام ١٧٤٥م مركزاً خاصاً للتدريب المهني بولاية بنسلفانيا في الولايات المتحدة الأمريكية ثم تبعهما بعد ذلك أفراد وجماعات في ولايات أمريكية أخرى، ففي عام ١٨٧٢ استحدثت المصانع الأمريكية أول المدارس الخاصة بها كمدرسة (هو) وشركاه بمدينة نيويورك، وقامت بتدريب العاملين على استخدام آلات الطباعة التي تصنعها وتبعتها في عام ١٨٨٨ مدرسة (وستنكهوس)

تطور التدريب عبر التاريخ كأي سلوك إنساني حيث بدأ بنقطة زمنية، وتبنت شعوب العالم المختلفة في أثناء مراحل نموها التدريب أداة لتطوير كوادرها الوظيفية بأتماط وأساليب عملية متنوعة تتماشى مع طبيعة عصرها والمهارات التي سعت إلى تحقيقها لديهم، وأول من تبنى التدريب وسيلة عامة للتدريس المباشر أم الشرق الأوسط القديم في الرافدين ومصر، فقد سجل البابليون كتابيا بشرائع حمورابي استخدامهم التدريب عن طريق التمهين في فترة (٢١٠٠ ق م) واتخذوا التمهين أسلوباً تدريبياً مباشراً يقوم فيه السيد أو صاحب الحرفة أو الصناعة بتعليم مهاراته الخاصة في هذه الحرفة لشخص آخر ناشئ لديه الرغبة في التعلم.

وسادت هذه الطريقة في جزيرة العرب والهند والصين، ثم لم يقتصر استعمالهم للتمهين على إعداد الأفراد بالمهارات والوظائف المختلفة كالصناعات اليدوية والتجارة والفروسية والدعوة، بل كان طريقة شعبية للتربية العامة وتنشئة الصغار على عادات وسلوكيات يرغب المجتمع في أن يمتلكها أبنائهم، فقد كان العرب في الجاهلية وصدر الإسلام يرسلون الأطفال إلى البادية برغم خشونة العيش لرمي السهام والنبال وركوب الخيل والتعلم بالكتاتيب بما يحتويه من تسميع وتمرين وتكرار ثم إعداد الدعاة في مكة المكرمة والمدينة المنورة كل

أول من تبنى التدريب وسيلة عامة للتدريس المباشر أم الشرق الأوسط القديم في الرافدين ومصر

اختلاف لغة المدرب وثقافته عن لغة وثقافة المتدربين يؤدي أحيانا إلى ضياع بعض الأفكار

البيئات المحلية تفتقر إلى السياسات التي تربط بين التدريب والمصير الوظيفي وفرص تقدم المستوى والدخل بواسطته

المهارات الكافية، وأخيراً قلة توظيف نظريات وأساليب تعليم الكبار، لأن البعض لا يفرق بين التدريس والتدريب أو يعامل الكبار وكأنهم طلاب في مرحلة متوسطة أو ثانوية، هذا باختصار عن تطور التدريب والمشكلات التي تواجهه التدريب سواء ما يتعلق بإدارات التدريب وكفاءة المدرب وبناء المحتوى التدريبي وتوفير ميزانية خاصة بالتدريب، وقد استحدثت عمادة تطوير المهارات في جامعة الملك سعود لكي تقوم بدور فاعل وتطويري لمواكبة التطور العالمي في مجال تطوير أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود الذين يقع على عاتقهم العبء الأكبر في إعداد ما يحتاج إليه المجتمع من كوادر بشرية مؤهلة لكي تلبي احتياجات المجتمع في جميع المجالات، وهذا العبء لم يقتصر على أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك العربية السعودية وغيرهم من العناصر العاملة في الجامعة (الموظفين والطلاب) وتتحمل عمادة تطوير المهارات مسؤولية جسيمة في تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب في الجامعة معتمدة على أسس منهجية وعلمية منظمة ومدروسة، ثم بناء حقائق تدريبية لكل احتياجات الفئات سالفه الذكر حسب الأهمية والأولوية، ثم تأتي الخطوة الإجرائية وهي تدريب هذه الفئات حرصاً منها على تطوير كفاية جميع العاملين في الجامعة، فالعمادة تسعى بشكل حثيث لبذل أقصى ما لديها من جهود لتوفير الكوادر المؤهلة وتحقيق رؤية الجامعة في الوصول إلى العالمية.

بسبب افتقار الإدارات المعنية للمهارات التي تؤهلها لذلك

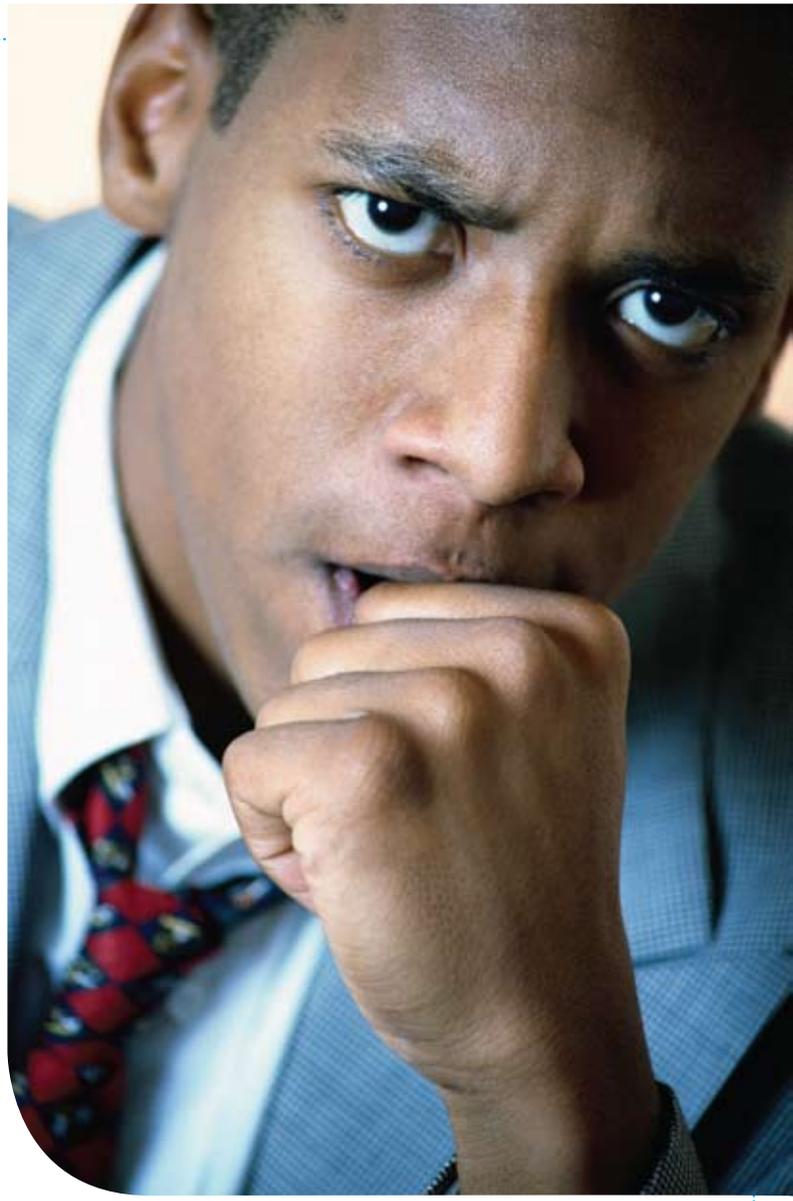
٤- عدم وضوح الرؤيا لدى بعض المؤسسات المتخصصة في التدريب نظراً إلى حداثة نشأتها وإلى التجريب العملي للبرامج مع المتدربين لدورة أو أكثر حتى تصل إلى أسلوب مناسب للتصميم وهذا يعني عدم توافر عناصر مؤهلة وكافية للقيام بعمليات التصميم للمحتوى العلمي للبرامج التدريبية المطلوبة

٥- ما زال الاهتمام بالكم دون النوع في التدريب والمتدربين، فما زالت المؤسسات المتخصصة بالتدريب تركز على الكم (كم خرجنا من متدربين) ولم نركز على النوع لهؤلاء المتدربين وكفاءتهم وما اكتسبوا من مهارات. أما بخصوص البرامج التدريبية فإنها تفتقر إلى الأسس العلمية السليمة في تصميم البرامج وتطورها، كما أنها تفتقر إلى الدراسات الخاصة بتحديد الاحتياجات التدريبية، وفي الغالب تبنى البرامج التدريبية بناء على حاجات متصورة لا تمثل جزئياً أو كلياً حاجات المتدربين، كما أن إحصار أو ترجمة بعض البرامج التدريبية من دول أخرى وتنفيذ في البيئة المحلية نجدها غير مطابقة لحاجات المتدربين لأنها لم تبنى على حاجاتهم التدريبية ولم يستفيدوا منها، وفي بعض الأحيان نجد هناك تداخل في محتوى بعض البرامج التدريبية لدرجة أن ذلك يبعث على الفوضى في التنفيذ وعدم الوضوح في المطلوب منها، وأحياناً نلاحظ قصور بعض البرامج التدريبية عن مسيرة روح العصر فنجد أنها تتحدث عن مفاهيم ومصطلحات وتعليمات عفى عليها الدهر، وكما ذكرت سابقاً، أن تقييم بعض البرامج يفتقر إلى الأسس العلمية السليمة من حيث صلاحيتها وفعاليتها التدريبية، كما تمثل بعض الصعوبات في اختلاف لغة المدرب وثقافته عن لغة وثقافة المتدربين، وهذا يؤدي إلى ضياع بعض الأفكار أحياناً، وفقدان معناها أحياناً أخرى حتى بوجود مترجم، كما أن ضيق الوقت وكثرة النشاطات الموضوعية من قبل المعد لا تمكن المتدربين من تنفيذ جميع النشاطات فتنقصهم عمليات التطبيق وهذا المهم في التدريب، وقد يكون لقلة الوسائل أو عدم توافرها أو تجهيزها في الوقت المناسب الأثر السلبي على العملية التدريبية، وأيضاً اقتصر بعض المدربين على المحاضرة فقط وعدم التنوع بأساليب التدريب له دور في مدى اكتساب المتدربين

اتفاقية بين الجهات الاجتماعية المختلفة حول ضرورة تدريب الموظفين في أثناء الخدمة عام ١٩٧٣ م، أما في ألمانيا الغربية فلها تنظيماتها وممارساتها التدريبية المبكرة، فقد صدر عام ١٩٧٣ م تشريع خاص لتطوير التدريب المهني، فالتدريب لم يتوقف عند إحداث التغييرات السلوكية المطلوبة لدى الموظفين بل أصبح له لغته ومفاهيمه ومفكروه ومختصوه وأدواته وأساليبه ومصادره مستفيداً بذلك بصفته تطبيقياً عملياً من كل العلوم بالمجالات الأخرى، وقد حصل في هذه المرحلة بالصيغ والهوية التقنية المتقدمة التي تعيشها الآن، وما المراجع والمصادر المكتبية والتقنية على المواقع التقنية المتوافرة بمراكز المعلومات والروابط العلمية والوظيفية النشيطة في تشريعاتها ومساهماتها التدريبية في الولايات المتحدة الأمريكية بشكل خاص وأقطار العالم الأخرى عامة سوى مؤشر على ذلك، ويعترض التدريب بعض الصعوبات، التي تقف حائلاً دون الحصول على نتائج مرضية في دول العالم، وبرغم أن الولايات المتحدة الأمريكية من أكبر الدول تقدماً في هذا المجال إلا أن هناك ضعفاً في حقل التدريب، وخاصة في عناصرها البشرية العاملة، ويعزى هذا إلى أن العاملين في التدريب يحتاجون إلى تدريب أو تطوير وظيفي على المسؤوليات التي يقومون بها، كما يحتاج المتدربون في الواقع، فغالبية العاملين في حقل التدريب جاؤوا من خلفيات أكاديمية ووظيفية غير تدريبية، أما بالنسبة إلى الدول النامية فهناك العديد من المشكلات التي تقف حائلاً دون تحقيق البرامج التدريبية أهدافها، وتتلخص مشكلات التدريب في الدول النامية بما يلي:

١- عدم توفير ميزانية خاصة بالتدريب يجعل إدارات التدريب تفتقر إلى كياناتها الرسمية ضمن مؤسساتها وعدم استقلالية القرارات التي تضعها، وهذا ليس في مصلحة التدريب

٢- ضعف التنسيق بين الإدارات المعنية بالتدريب فكل إدارة تعتبر نفسها هي الوحيدة التي يحق لها اتخاذ القرار، إضافة إلى المنافسة غير البناءة والأطماع الشخصية البعد عن الموضوعية في الترشيح والمتابعة والتقييم للتدريب، فالترشيح ليس الهدف منه التطوير بقدر ما يعتبر أحياناً مكافأة شخصية، أو لوجود علاقات شخصية أو عقوبة لبعضهم كإبعادهم عن المؤسسة ولو لفترة معينة، أما المتابعة والتقييم للتدريب فقد تكون شبه معدومة إلى حد ما وذلك



التفكير النقدي . .

أفكار صحيحة

وحلول مبرهنة

إعداد: أمانى الشعلان

لا يقتصر التفكير النقدي على تصيد أخطاء الآخرين أو أفكارهم فحسب بل يشمل تطوير البعد الفكري والعاطفي بين نفسك والفكرة التي تملكها أو يملكها الآخرون، بهدف التقويم الجيد لحقيقة الأفكار، وصلاحيتها، ومدى استيعاب العقل لها .

الآخرين .. يصلح بين الناس و يهتم بالقيم . إن النشاطات التي تقدم للمتدربين أو الطلبة أو المبدعين من خلال لعب الأدوار أو القبعات أو أية برامج تدريبية من الممكن أن تجعل منها أو أوظفها بما يناسب الشق الأيمن أو الأيسر . مثلا الكورت ١،٤ ، معني بالشق الأيمن من الدماغ و١ و٣ و٥ معني بالشق الأيسر . ما يهمنا في هذا السياق هو التفكير النقدي وكيفية توظيفه في مجال التعليم وأهم ما يميز هذا النوع من التفكير عن غيره . أن من يتخذ هذا النوع من التفكير منهجاً له يتميز بسعة أفقه حيال بعض الأمور والمواضيع الهامة التي تتعلق بالحياة الاجتماعية أو تلك التي تتعلق بالحياة الأكاديمية، فليس كل ما تفكر به صحيحاً بل هناك الكثير من الأخطاء التي يجب أن يعترف بها صاحب هذا النوع من التفكير الذي يشرع دائماً في نقاشات متفرعة تحتل الخطأ والصواب والطرح الشاسع للأفكار، وهناك من الأشخاص من

العلمية، ومستوياته المعرفة والاستيعاب والتطبيق والتحليل والتركيب والتقويم، ويهدف إلى إصدار حكم في آخر مرحلة . سمات صاحب الدماغ الأيسر: تشغيلي .. تنفيذي .. إجراءات .. تفاصيل .. صيانة ترتيب . طرق وأساليب .. نظم .. إدارة الوقت .. انضباط .. أمن وسلامة .. إجراءات وقائية .. ملتزم بالوقت .. محافظ .. متحكم .. تفصيلي . أما التفكير الإبداعي فإنه من عمل النصف الأيمن من الدماغ . إنه الفعل القادر على إنتاج شيء جديد وأصيل . وتُظهر الأبحاث أننا نستطيع تحسين وتطوير إبداعاتنا من خلال التدريب والتمرين المستمر والمتواصل . فالدماغ الأيمن يكرس في القضايا الإنسانية، وتحديداً مهارة حل المشكلات . ومن سمات صاحب الدماغ الأيمن أنه: عاطفي .. روحاني .. متكلم .. اجتماعي .. يحب مساعدة الآخرين، يجيد الأعمال التعليمية . والكتابة . والتعبير . والرسم والترجمة ويقنع

ويساهم هذا النوع من التفكير بشكل كبير في قراراتنا حول ما يمكن تصديقه أو ما لا يمكن تصديقه، ويعرّف الكثير من المهتمين والمتخصصين بهذا المجال التفكير النقدي بأنه: عملية ذهنية لتحليل وتقويم المعلومات، وخاصة العبارات والجمل التي يطلقها الناس بصفة حقائق عملية تحاول إظهار معاني العبارات، وتختبر الدلائل والعملية العقلية، وتحكم على الحقائق . المفكرون النقديون يجمعون المعلومات من الملاحظة والتجربة والعملية العقلية والتواصل . وأصل التفكير النقدي نابع من قيم ثقافية وحضارية تتجاوز الموضوع لتتحدث عن الوضوح والدقة والدليل والشمولية والاعتدال . لا يفرق الكثيرون بين التفكير النقدي والتفكير الإبداعي، فالتفكير النقدي وظيفة من وظائف النصف الأيسر من الدماغ بصورة رئيسية، يعمل بجهد كبير لتحليل وفحص الأدلة، فهو الطريقة التجريبية العلمية التي تناسب النشاطات

ما يميز التفكير النقدي الهدوء وخوض المشاكل لا تجاوزهها واقتراح مقدار هائل من الحلول والأفكار غير الجديدة

حين يتقبل الأشخاص الأفكار بطريقة منطقية مدعمة بالبراهين فهم يمكنون أيضاً تقبلاً عاطفياً وجسدياً لتنفيذها

يمكن أن يستبدل بها أخرى ذات قيمة، تحتاج في المقابل إلى معرفة كاملة وممارسة لهذا النوع من التفكير، فالإلمام بالحلول والأفكار التقليدية أمر في غاية الأهمية لاستبعادها، لأنها تقود إلى الكثير من الجدل والمناقشات غير الضرورية التي تكون نهايتها غير مجدية، وكأن الشخص قفز إلى النهاية بسرعه لينهي النقاش، فالتفكير هنا مهم، وذلك بالتسلسل من البداية إلى النهاية والظهور أمام الآخرين بمظهر المفكر الواعي لما يقول.

هناك الكثير من الأشخاص الذين لديهم القدرة على إنهاء مسألة أو نقاش بطرح فكرة أو حل مقنع في غضون ثوان، وقد يكون الحل من وحي قراءات أو مشكلة شبيهة، إلا أنها قد لا تكون الفكرة أو الحل الأنسب للمسألة أو المشكلة الحالية، وما يتطلبه التفكير النقدي هو التركيز في نفس المشكلة أو المسألة بذهن صاف، مع الإلمام بكل ما يتعلق بها من معلومات ومعطيات قد تسهم في وضع حل أو فكرة جديدة مقترحة.

ما يميز التفكير النقدي أكثر هو هدوء صاحبه وحكمته في خوض المسألة أو المشكلة بدلاً من تجاوزهها واقتراح مقدار هائل من الحلول والأفكار غير الجديدة.

تعتبر اللغة المستخدمة من العناصر الهامة لإنجاح حوار يعتمد على التفكير النقدي، فاللغة هي الوسيلة الأكيدة لإيصال جميع الأفكار بسهولة وفعالية، بالأخص تلك الأفكار والحلول الجديدة، فالغموض والتعقيد في طرح الأفكار يقتل الفكرة أو الحل المقترح، فما نفكر به ونوصله للآخرين، بلغتنا التي تتفاوت بين الصعوبة والركاكة اللغوية، لا يعني فهم الآخرين لنا أو أنهم يتقبلونها بنفس الطريقة التي نتقبلها، وكذلك ما نفهمه من الآخرين لا يعني بالضرورة نفس الفكرة التي يريدون إيصالها إلينا، ولكي نتخذ من هذا النوع من التفكير منهجاً لك عليك أن تنتقي اللغة المناسبة لإيصال الأفكار وذلك باختيار الكلمات المناسبة، فمثلاً في المجال الأكاديمي ينتمي الطلبة إلى فئة ذات ثقافة وبعد لغوي معين فحين تريد مناقشة مسألة عليك أن تختار المفردات التي يشملها المنهج، فإن كانت المسألة - مثلاً تختص - بالمجال الاقتصادي فعليك في البداية أن تقوم بورشة عمل لتوضيح بعض المفردات التي ستطرق إليها عند طرح المسألة، كي يسهل على المجموعات تقبلها وتحليلها بسهولة، واقتراح حلول وأفكار تحمل نفس البعد اللغوي بحيث تكون بنفس القوة والفعالية، ومفهومة من قبل الجميع، وقابلة للتطوير والتحسين عن طريق مداخلات المجموعات الأخرى، إلى أن تصل في النهاية إلى حل مقترح وجيد.

بعد أن تتغلب على مشكلة اللغة يأتي دور الأفكار والحلول المطروحة، فيجب أن تضع لائحة للأفكار المقبولة والأفكار المستبعدة. وما يهمنا في هذا المحور، هو أن هناك الكثير من الأشخاص الذين يطرحون الكثير من التبريرات حيال مشكلة أو مسألة ما على أنها نوع من الحلول أو الأفكار المقترحة فقط للتغلب على هذا الأمر ولكي يبقوا أنفسهم في بر الأمان، وفي المقابل فهم يهدرون القيمة الحقيقية من الوقت والجهد في طرح مثل هذه الأفكار والحلول التي

نقابلهم في حياتنا اليومية يتمتعون بفكر ناضج فنقتنع بجميع أفكارهم وأطروحاتهم لكن حين يتعلق الأمر بالتفكير النقدي فعليهم تقديم أدلة وبراهين على صحة أفكارهم أو آرائهم.

وحين يتقبل الأشخاص الأفكار بطريقة منطقية مدعمة بالبراهين فهم يملكون أيضاً تقبلاً عاطفياً وجسدياً لتنفيذها ويكون هذا التقبل على شكل أسباب تقبل هذه الأفكار التي قد لا يعيها الشخص غالباً. إن الأسباب العاطفية لتقبل الفكرة قد تكون إلى حد ما مفهومة لكن حين يكون المنطق الذي يتبع الفكرة خاطئاً لا يكون الإيمان بالفكرة عقلياً إلا في حالة استبعادنا للعواطف. حين يخوض صاحب هذا النوع من التفكير نقاشات مع الآخرين حول قضية اجتماعية أو أكاديمية أو مسألة متعلقة بمنهج دراسي عليه أن يناقش من بعد معرفي ولا من فراغ، فالشخص الذي يتبع التفكير النقدي يحاول الابتعاد قدر الإمكان عن الاعتقاد بقدرات نفسه بأنه ملم بكل شيء حول المسألة أو أنه ملم بكل ما تستوجهه مسألة مستقبلية، بل لديه تقبل لوجهات النظر التي تتراوح بين الاتفاق أو المعارضة، فحين يعارضه شخص ما في فكرة أو مسألة يستمع إلى الحجج والبراهين ويتيح للطرف المعارض أن يعلمه حقائق حول سبب المعارضة ويتقبلها بصدق رحب.

يفضل دائماً أن يمارس التفكير النقدي في الحياة الأكاديمية في تلك القضايا والمسائل التي تحتاج إلى أكثر من صوت وفكرة ورأي بحيث يخرج مجموعة من الطلبة في نهاية النقاش بنتيجة محتملة، فليست كل الأفكار والحلول أكيدة لكن ما يهمنا هو احتمالية فعاليتها ونجاحها، فالوصول إلى هذا النوع من النتائج لا يعني في هذا النمط من التفكير أن هذه النتائج صحيحة بنسب عالية، فالحلول الصحيحة تحتاج إلى براهين وأدلة موثوقة أما الحلول المحتملة فهي تحتاج إلى اقتناع من المجموعات الأخرى يوازي تلك الحلول المبرهنة.

تجديد الإدارة

تهيئة الكليات والجامعات
للقرن الحادي والعشرين

قراءة وعرض: هيثم الشعبي



الجميع هو تجديد وجود أم عدم وجود الإرادة الجماعية لدينا لتعزيز الخدمات وتجديد الطريقة التي تدار بها جامعاتنا.

كما توضح الفصول الأخيرة من الكتاب عدداً من الجهود المبذولة لاستعادة الحيوية التي ثمة حاجة ماسة إليها في التعليم العالي اليوم. ويلقي المؤلفون الضوء على التطبيقات التكنولوجية التي تزيد فاعلية وكفاءة المؤسسات على السواء، وطرح المؤلفون عدة أسئلة تهدف من أجل تحويل مؤسساتنا وتجديدها لاحقاً، وهذه الأسئلة تطرح وتدمج في الطريقة التي نعالج بها قضايا إدارية في الجامعات.

ويؤكد الكتاب أن الكليات والجامعات هي مؤسسات متميزة وليست عادية ولذا فإن ديمومتها تنبثق من قدرتها على التكيف مع الظروف المتغيرة.

ويخلص مؤلفو هذا الكتاب إلى أن التغيير في التعليم العالي لن يقاس بالتقنية أو السوق، وإنما بالعمليات الداخلية التي تقوم بها الجامعات من أجل بناء توافق يعتمد عليه هذا التغيير.

إن القيادة والتنظيم والثقافة هي التي تقرر أي الكليات والجامعات سوف تتكيف بنجاح مع بيئة متغيرة. وثورة التعلم المستمرة، من أجل تحقيق وثافة الصلة، والبقاء والريادة في المستقبل.

يقدم الكتاب معلومات هامة ومحددة، تفتح البصيرة على مسائل أوسع وأهم تساعدنا كثيراً في تنظيم أعمالنا وتختصر لنا الطريق إلى التطوير والريادة.

لأغراض تحليلية لتكلفة الإنتاج، وبالنسبة إلى معظم الجامعات كان التركيز في مجموعة موثقة من نظم معالجة العمليات هو التركيز الرئيسي.

ويبين الكتاب كيف بدأت الجامعات تعاني من ضغوط السوق لكي تصبح أكثر مساءلة في أواخر الثمانينيات وأوائل التسعينيات من القرن المنصرم. وكيف بدت مؤسسات التعليم العالي وكأنها تخترع تخطيطاً إستراتيجياً في جامعاتها اعتماداً على نشاطات القطاع الخاص ونظرياته فقام العديد من الجامعات بتنفيذ برامج (إدارة الجودة الشاملة) وكان محرك هذه الجهود أن تقوم الجامعات بتخفيض التكاليف وتبسط أعمالها وتزيد فعاليتها.

وأوضح الكتاب أن نجاح هذه الجهود كان متفاوتاً بسبب الطبيعة التقليدية لثقافات هذه الجامعات وكثيراً ما كانت عملية التغيير - كما وردت في الكتاب - تشكل تحدياً أكبر بكثير من استحداث الرمز الحاسوبي اللازم وأن جزءاً من المشكلة هو في الحصول على (الموافقة اللازمة) وكان له صلة بإقناع مختلف الهيئات التدريسية بالجامعات بوجود حاجة إلى التغيير تستدعي جهوداً متجددة. وأشار الكتاب إلى بداية مرحلة ثانية من إعادة الهندسة في النصف الأخير من العقد فقد تم تزويد الجامعات بباحث للاعتماد على هذه الفرص التكنولوجية.

ومن المنظور التاريخي السابق يشير الكتاب إلى مغزى يوضح مدى الاهتمام العرضي الذي تم إيلاؤه لإدارة مؤسساتنا التعليمية، ويوجد اليوم مستوى اهتمام متزايد وجذري من التفاعل بين التقنية والهياكل التنظيمية ووظائف الأعمال ويتيح ذلك فرصة لإعادة التنظيم في الكيفية التي تعمل بها مؤسسات التعليم العالي، لأن التحدي الذي يواجه

كتاب تجديد الإدارة - تهيئة الكليات والجامعات للقرون الحادي والعشرين، هو أحد الكتب المتخصصة في تطوير التعليم العالي، وقد لاقى قبولاً ورواجاً كبيراً في الأوساط الأكاديمية، وهو من ضمن سلسلة ترجمات الكتب الأكاديمية المتخصصة التي تنشرها وزارة التعليم العالي بالمملكة العربية السعودية بالتعاون مع مكتبة العبيكان للنشر، والمتوقع منها أن تكون دليلاً يسهم في التطوير والتنمية والمعرفة، وقد شارك في تحرير الكتاب (ديانا جي. إوبلنغز) و(رتشاد إن. كاتز) والصادر بطبعته العربية الأولى في عام ١٤٢٧هـ ٢٠٠٦م، والكتاب يعمل على التأسيس لإعادة تنظيم إدارة التعليم العالي وتجديدها وبث الحيوية فيها.

يتناول الكتاب مجموعة من الفصول الهامة التي تصف بدايات مؤسسات كثيرة في سبيل تحسين خدماتها الإدارية. من أعظم ما يواجهه التعليم العالي من تحديات نجاغة التعامل مع التحول المطلوب داخل كلياتنا وجامعاتنا. وأشار أحد المحررين إلى أن التغيرات المتزايدة التي حدثت على تقليد راسخ الجذور قد خلقت وهم تقبل في البيئة الأكاديمية للظروف الجديدة. لقد استبعد المشاركون في تأليف الكتاب هذا الوهم وحاولوا تحديد بعض التغيرات التحولية اللازمة وطرح بدائل مفيدة يتعين على العاملين في التعليم العالي النظر فيها.

وأوضح الكتاب من ناحية تاريخية أن الحوسبة الإدارية كانت تحظى بأهمية ذات مستوى منخفض في أغلب الجامعات، مع بعض الاستثناءات، فقد تم استثمار التطبيقات الإدارية من أجل الإبقاء على سير الأعمال والتكيف مع اللوائح الحكومية الجديدة لأنه لم يكن ينظر إلى نظم المعلومات على أنها إستراتيجية في فهم أعمال التعليم العالي في تطوير أسواق جديدة أو توفير بيانات



ثقافة

تداعيات للفجر والحلم والعتمة ◀

تمارين عملية لتقوية الذاكرة ◀

قالوا عن الذات



- فقد تفتقدهم وبذلك ستفتقد ذاتك .
- لا تلم نفسك، بل تعلم من أخطائك، واجعل عثرات الماضي سراجاً يضيء لك مستقبلك .
- استبدل بكل تفكير سلبي عن نفسك تفكيراً إيجابياً لديك .
- حين تخفق فلا تثبط نفسك فالنجاح ما هو إلا عدة إخفاقات .
- اعمل ما تحب وأحب ما تعمل لتبتعد عن الملل والسامة .
- خصص وقتاً لنفسك تنجز فيه متعة لك، فلنفسك عليك حق .
- علم صغارك خصال تقدير الذات من الصغر حتى تنمو معهم، وليجنوا ثمارها في الكبر .
- اكتب عبارات تقدر بها ذاتك وضعها أمامك لتشهد أثرها في التفاؤل والحفز حين تقرأها باستمرار فلتكتب :
 - أنا أحب نفسي كما أنا .
 - أنا محبوب بين الناس .
 - أنا على صواب لطالما أخطائي لا تتكرر .
- ابتسم، فالابتسامة هي أفضل ما يغير حياتك .

فمهما تعلمت من طرق للنجاح وتطوير الذات فلن تنجح إلا بتقدير ذاتك .

- مقارنتك مع الآخرين قد يسبب الإحباط، فابتعد عنها .
- تمسكك بقراراتك هو تقدير لذاتك .
- هناك علاقة طردية بين تقدير الذات والفاعلية والإنتاجية، فلتسع في زيادتها .
- لا تعتمد على تقدير الآخرين لك،

- تقدير الذات نعمة من الله، ولا تقتصر على أصحاب الشهادات ولكن يمكن الجمع بينهما .
- التفوق يؤدي إلى زيادة الثقة بالذات التي تتولد من تقديرها .
- قد يكتسب الفرد تقدير ذاته من خلال إنجازاته، وقد يقدر ذاته فينجز .
- حصول الفرد على قبول واحترام اجتماعي يعطيه نتائج إيجابية حول نفسه .
- الشعور بالنقص يؤدي إلى الانطواء وعدم الثقة وعدم قبول ثناء الآخرين والشعور بأنهم مخادعون في المدح .
- الهروب من مواجهة مشكلاتنا وجروحنا الداخلية هو باعتقادنا أننا لا نرغب في إثارة الحديث، في حين يؤدي ذلك إلى نمو ضعف تقدير الذات .
- الشعور السيئ عن النفس يدمر الإيجابيات .
- الشعور بالثقة بنسبة معتدلة يولد القوة في المواجهة وسرعة الاندماج والتفاؤل والواقعية .
- الاقتناع بتميز الذات باكتشاف مميزاتها يساعد في السعي لتحقيق الأهداف .
- تقديرك لذاتك هو بوابة نجاحك،،

تمرين لتقوية الذاكرة

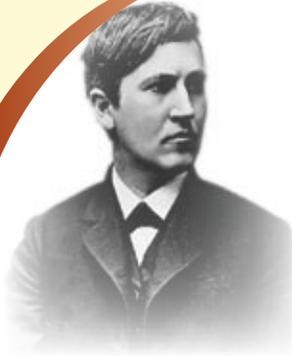
- ٧ . تناول الأطعمة المغذية للذاكرة: هناك العديد من المأكولات المنشطة للذاكرة مثل الفواكه والخضراوات بالإضافة إلى الحبوب .
- ٨ . ممارسة التمارين الرياضية: ممارسة التمارين الرياضية بشكل يومي يرفع من نسبة الأكسجين في الدم وهذا يعني وصول كمية أكبر من الأكسجين إلى الدماغ .

تمرين للتخلص من الشرود الذهني

- ١ . احصر تركيزك في شيء معين لفترة طويلة، مثلاً تأمل لوحة فنية معلقة على الجدار، ادرس كل دقائقها، في اللون والظلال والحركات، ولا تهمل أي تفصيل فيها مهما كان صغيراً، ثم أغمض عينيك وراجع اللوحة في ذهنك، ثم راجع كم التقطت منها وكم فاتك؛ أعد المحاولة مراراً .
- ٢ . استرجع في رأسك الطريق المعتاد الذي تمشيه أو تقطعه، حاول أن تتذكره بقعة بقعة . مثل هذا التمرين يمكن أن ينمي لديك أيضاً حالة الانتباه والتذكر، والتركيز وشدة الانتباه ينمون بالممارسة

- ١ . التركيز : الاهتمام والاستماع للتفاصيل والتركيز في دقائق الأمور يساعد في التذكر .
- ٢ . التكرار : الممارسة على تكرار الأشياء بداخل يجعلها تنطبق في الذاكرة وتصبح عملية تذكرها أسهل .
- ٣ . الكتابة : الكتابة تساعد بشكل كبير على تذكر المعلومات بطريقة أسرع وأسهل .
- ٤ . الألعاب الذهنية : مثل حل الكلمات المتقاطعة وغيرها من الألعاب تحفز الدماغ .
- ٥ . تعلم أشياء جديدة : ممارسة هوايات جديدة فتعلم أي شيء جديد يحفز من قدرة الدماغ ليعطي المزيد، مثلاً تعلم لغة جديدة فهذه الطريقة سترفع من قدرات الدماغ وتنشط الذاكرة .
- ٦ . اتباع نظام معين : الاحتفاظ دائماً بمذكرة وتفقدتها باستمرار وتسجيل التاريخ ومسیر الأيام ينشط من قدرة دماغك على التذكر وعلى التعامل مع الأرقام .

قالوا عن النجاح



تومس إديسون

تومس إديسون مخترع الكهرباء قام بـ ١٨٠٠ محاولة فاشلة قبل أن يحقق إنجازه الرائع، ولم ييأس بعد المحاولات الفاشلة التي كان يعتبرها دروساً يتعلم من خلالها قواعد علمية، تذكر: الوحيد الذي لا يفشل هو من لا يعمل، وإذا لم تفشل فلن تجدد..

صفات الناجحين



١. الثقة بالنفس.
٢. التفاؤل.
٣. البحث الدائم عن التميز.
٤. لهم أحلام وأهداف واضحة يسعون لتحقيقها.
٥. تلقائيون على فطرتهم.
٦. المبادرة والمثابرة.
٧. القدرة على اتخاذ القرار.

- قال الرسول (عليه الصلاة والسلام): "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه"
- وفي الحديث عن رسول الله (صلى الله عليه وسلم): "اعلم أن النصر مع الصبر، والفرج مع الكرب، وأن مع العسر يسراً"
- لا يسعى للنجاح من لا يملك طموحاً ولذلك كان الطموح هو الكنز الذي لا يفنى، فكن طموحاً وانظر إلى المعالي، هذا عمر ابن عبد العزيز خامس الخلفاء الراشدين يعبر عن طموحه قائلاً: إن لي نفساً تواقه، تمنيت الإمارة فنلتها وتمنيت الخلافة فنلتها وأنا الآن أتوق إلى الجنة وأرجو أن أنالها ."
- الفشل هو مجموعة التجارب التي تسبق النجاح - طاغور
- الفشل فرص وتجارب، لا تخف من الفشل ولا تترك محاولة فاشلة تصيبك بالإحباط، وما الفشل إلا هزيمة مؤقتة تخلق لك فرص النجاح.
- الفشل ليس نقيضاً للنجاح وإنما هو أول خطوات النجاح.
- ليس كل إنجاز نجاحاً.
- الإنجاز، والثروة، والسعادة، والشهرة، والعلاقة مع الآخرين، والشهادات، والسكن كلها تؤدي إلى النجاح.
- لا تؤجل استمتاعك بالحياة إلى أن ينتهي العمل، فالعمل لا ينتهي.
- لا تؤجل الإنجاز والعمل حتى تحقق كل متعتك، فالمتعة لا تنتهي.

- والمداومة، وكي تنشط ذاكرتك دربها ومرّنها دائماً في التقاط المعلومات ومراجعتها لأنك إذا أهملتها أصيبت بالضمور.
- ٣. لا تنتقل من فكرة إلى فكرة بسرعة. تمنع في فكرة معينة واستغرق فيها كما لو كنت تتأمل مشهداً أمامك. سيساعدك ذلك على التركيز.
- ٤. تتبع موضوعاً أو حدثاً ما، خطوة خطوة، من بدايته إلى نهايته، فالمتابعة وملاحقة التطورات والتفاصيل تغني عملية التركيز.
- ٥. احتفظ بدفتر مذكرات صغير، دوّن فيه ما تريد القيام به من نشاطات، أو اكتب على قصاصة ورقية صغيرة ما تنوي عمله قبل أن تخرج من البيت، وراجعها باستمرار وضع إشارة على ما تم إنجازه.
- ٦. قوّ قدرتك على الحفظ، حاول مثلاً أن تحفظ آيات قرآنية، وحكم، وأبيات الشعر.
- ٧. وجه اهتمامك إلى الأقوال والحوارات التي تديرها مع محدثك لا إلى ما يلبسه أو غير ذلك، واحصر ما يقوله كي تتمكن من الرد على كل النقاط وأهم ما ورد في حديثه.

مذكرات طالبة جامعية

نادين السياط

النهائية توجهت لمكتب دكتورتي الفاضلة لأرى درجات أعمال السنة، التي طالما تعودت رؤيتها في جميع مواد الكمي درجات ممتازة، ويحمد لله حصلت عليها في آخر مستوى، سُحنت بالحيوية والدافعية في الاستعداد للاختبار النهائي الذي سأُنح فيه بإذن الله بدرجات ممتازة .

حضرت للجامعة يوم السبت لحضور اختبار الاقتصاد في الواحدة ظهراً، والله الحمد كنت على أتم الاستعداد، دخلت قاعة الاختبار لأجلس في أول مقعد في القاعة، وبدأت بقراءة السور القرآنية والأدعية ليطمئن قلبي إلى حين قدوم المحاضرة وتوزيع أوراق الاختبار علينا، تفقدت أدواتي التي سأستخدمها في الرسم البياني لمنحنيات العرض والطلب، فإذا بي نسيت المسطرة! التفت إلى إحدى زميلاتي لأطلب منها استعارة مسطرتها وقت الاختبار، وبكل هدوء أجابتنني: لِمَ المسطرة؟! باندهاش قلت: لرسم المنحنيات!!

– أي منحنيات؟! وأي رسم؟! وعن ماذا تتحدثين؟! اليوم اختبار (الكمي)!!
– أرجوك لا وقت للمزاح الآن يكفيني رهبة الامتحان ..

تفاجئني زميلاتي من حولي مؤكدات أنه اختبار الكمي، وبين أيديهن ملازم تشهد بذلك!! ولكني ما زلت على أمل في أن ما يحدث أمامي هو مقلب منهن رغبة في مداعبتي .. قُطع الشك باليقين، وقدمت دكتورتي (الكمي) حاملةً معها أوراق الاختبار .. تمنيت أن استيقظ من الكابوس .. أو أن أرى أحداً يوافقني بأنه اختبار الاقتصاد .. ولكن

وبالرغم من تفوقتي في (الكمي) نسيت في هذه اللحظة كل ما تعلمته خلال سنوات حياتي، سُلِّمت ورقة الاختبار لأتصفحها بسرعة راجيةً الله ألا أرى ما لا أتمنى .. ولكن .. دون جدوى، أيقنت أن ما يحدث واقع وليس كابوساً، صرخت بصوت تملئه

لما كنت في المرحلة الثانوية كانت المادة المفضلة بالنسبة إلي هي مادة الرياضيات، تفوقت في هذه المادة وحصلت على أعلى الدرجات، وكنت أحرص على اقتناء كتب الحسابات الرياضية وألعاب الذكاء، لأراني في أحد الأيام أفاجئ معلمتي بطريقة ابتكرتها في تسهيل عمليتي الضرب والقسمة للأرقام المطولة، ويتوفيق من الله، تم ترشيحي من قبل المدرسة بصفة طالبة موهوبة في مادة الرياضيات .

ووقت دراستي في الجامعة كنا ندرس مواد للأساليب الكمية، فقد كنت أعتبر هذه المحاضرة هي محاضرة الترفيه بالنسبة إلي وذلك لحبي الشديد للأرقام والعمليات الحسابية، بل زاد سروري أن هذه المادة ستتكرر في أكثر من مستوى دراسي ويتوسع أكثر .

شددت انتباه دكتورتي الفاضلة التي رافقتني بكل مستوى درست فيه (الكمي) وذلك لفظنتي ولدرجاتي العالية في هذه المواد، على رغم الضغط الذي كنا نتعرض له في المسيرة الدراسية من كثرة المحاضرات وتعدد المعلومات الجديدة كنت في غاية السرور والارتياح في هذه المحاضرة، بغض النظر عن حبي لها، فقد كانت دكتورتي صاحبة دور كبير وفعال لنا نحن الطالبات، وكانت حافزة لنا في الحضور والمذاكرة، لترانا في كل محاضرة شديداً الانتباه ومتابعات من الدرجة الأولى لما تلقينه من معلومات بمقابل حصولنا على درجات إضافية حين نساعدنا في حساب مدونة من الأرقام والعمليات بسرعة كبيرة، ولا أنسى روحها المرحة، وكنا نستمتع بكل معلومة تكرمنا بها بأسلوب سلس وسهل، لتتحول محاضرة السرد والملل إلى محاضرة التحدي والتشويق، وذلك على يديها .

وفي المستوى السادس، وفي آخر مادة (كمي) تناولتها، وقعت الطامة الكبرى، التي لم تكن في الحسبان، قبل الاختبارات

الدموع، تعاطف معي جميع من هم في القاعة، توترت الطالبات من حولي،، وزاد ارتباكهن، طلبت مني الدكتورتي أن استعبد بالله وأبدأ بالتركيز في الحل .. ولكن لم يكن باستطاعتي أن أفعل أي شي وبقيت أبكي بحرقة على ما حدث .

وقتها تعثرت في كتابة اسمي فلم أبق أذكر شيئاً!! تناولت القلم وكتبت طلاس مجهولة الهوية وسلمت الورقة هروباً مما حدث، أغرقت الدموع عيني لتطمئنني دكتورتي بأني بالتأكيد سأُنح، غادرت الجامعة وأنا في رهبة وحيرة، ليس لدي أي تفسير ..

نزلت النتائج،، وكم خيبت ظني!! لأفاجأ بأن نتيجتي في هذه المادة (هـ)، هذه المادة التي طالما أحببتها وأبدعت فيها، أراني راسبة!!؟؟ سبحان الله .. أصبحت الأفكار تتزاحم في فكري .

اجتهادي!! تفوقتي!! نجاحي في جميع المستويات!! أفاجأ برسوبي لأول مرة من حين دخولي للجامعة .

عشت أياماً عصيبة بعد هذه الحادثة،، لا اعتراض، ولكنني تأثرت كثيراً .

وفي لحظة وقفت صامدة،، بأني لن أبأس وما حدث ليس فشلاً، لا بد أن يكون لي دافع وأثبت جداتي، فرسوبي ليس آخر المطاف .. وبالفعل درست هذه المادة في الفصل الذي يليه، لا أنكر أنني حزنت بسبب تعطل الخطة الدراسية، بل زاد حزني بنزول المعدل بعد محاولات صعبة في الحفاظ عليه،، ولكنني كنت أدعم نفسي بأني سأُنح بل سأحقق نجاحاً باهراً ..

وبعد انتهاء الفصل،، وعند إعلان النتائج،، كم أعجبت بقدراتي وبقوتي وعزيمتي لأجد نفسي حاصلة على درجة الامتياز (+) والله الحمد،، ومن حينها رسمت شعاراً لي أردده دائماً لأدعم ذاتي،،

هناك أمل لطالما هنالك حياة

تداعيات للفجر والحلم والعمّة

بقلم / يارا الرشيد

إلى من يطاولُ العشريين
و يقول .. ليتني للطفولة أعود ..
لا يملكك اليأس وفأنت اليوم للفرح ..
و غداً .. رسمه بيديك ،،،،

شبهة

جميل أن تضيء شمعة !! وسط عالم مظلم ..

قد يسود الظلام
وترتدي الدنيا ثوب الحداد ..
قد تزول البسمة
لتبحث عنها فتجدها
في عالم النسيان ..
تسير في طريق
علك تجد منفذاً يؤويك ..
فتفاجئك العشرات ..
تصر على السير
تفسير وتسير ..
لتجد طريقك مسدود ..
تسقط دمعة
حاملة معها دموع
تشعلها آهات محروقة ..
لكن ...
رغم اليأس والحزن الملبوس
وقلب يعتصره الألم ..
بداخل الوجدان
صدى التفاؤل ..
ينادي لحظات الأمل
لتمحي النظرة السوداوية ..
وترتفع كفوف الرجاء
مبتهلة بالدعاء
لمن لا تنام عينه في السماء ..
بيقين من منبع الصدق
أنه لا يرد أكف رُفعت له ..
لتشرق خيوط الشمس الذهبية
عاكسة نورها على عيون المبتهل
لتجسد أعظم اللحظات
مع دموع خاشعة
ممزوجة بابتسامة الرضا
وتجذب بقوتها أجمل النظرات
لحياة مشرقة
يعتريها الخير والمسرات ..

تهفو إلى الزمن الجميل براعمه ..

ويح المنى

!مادامت الأشواق ترنو

نحو مبسم غيرها

والنغر باسم ..

ويح الدنيا

!أبراعم الحلم الجميل

غدت كهولاً؟ لم تعانق بعد

أزمنة السلام ولا

الملاحم ..

تغفو .. تنام .. وفي اللظى الجرح القديم

و في المباسم ..

باللبداية والنهاية ..

باللشراب ..

يا للشباب ..

أي حلم ترتجيه رؤى المآتم؟

عشرون عاماً

.. قد تقل وقد تزيد .. وصاحب الجسد الفتي

غدا بقلب ينحني،

هرمت رؤاه

وتاه بين صراخ عالمه دوي من لظاه ،

تحسب الدنيا

صراخ الطفل!.. فرحته

و ضحكته تهددها الغلاة

قل لشكك فليقف ..

و دواتك اللبلاء

دعها .. فلتجف ..

و رؤاك - يانبضي - توقف ،

لا تدعها عن مواصلة المسير .. تقف!

حلمي أراه .. والليل يهمس للحياة ..

"بقي القليل ،

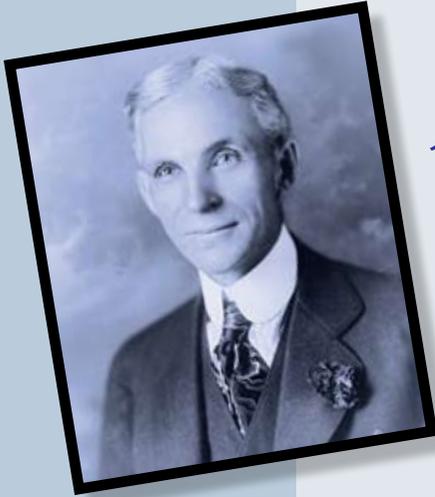
و آخري - حتماً -

سيرحل "

سرياً منا ي .. فعك الإله !!

هنري فورد...

قصة النجاح الكبير



.. كان فورد يعتقد أن المديرين يجب أن يعملوا في عزلة، وألا يشغلوا أذانهم بمشكلات زملائهم، بل يجب ببساطة أن يركزوا في ما يجب القيام به.

إن اسم هنري فورد (1863 - 1947) Henry Ford الذي جمع ثروة ضخمة من وراء الزيادة الإنتاجية التي حققها الإنتاج الكبير يعني ما هو أكثر من ذلك، لقد ذهب المفكر التسويقي تيد ليفت Ted Levitt إلى أن عبقرية فورد الحقيقية كانت تكمن في التسويق وليس في التصنيع، فقد قرر فورد أولاً أن العالم مهياً لاستقبال سيارة سعرها في متناول الجميع، ثم إن أساليب الإنتاج الكبيرة هي الطريق الوحيد لتوفيرها.

إن عبقرية فورد التسويقية كانت تكمن في إدراكه البديهي لوجود سوق لسيارة الطبقة المتوسطة، وكان دوره أن يوفر المنتجات التي تريدها هذه الطبقة في السوق، وهكذا ظهرت السيارة موديل تي Model T، وكانت سوداء وبسيطة، وفي متناول الجميع، لقد كان محور فكر فورد هو هدف التوحيد القياسي "أو المعايير" - وهو شيء يشدد عليه صناع السيارات المعاصرون بصورة متواصلة وإن كانوا يتكلمون من منظور الكمية.

وبرغم أن فورد لن يحتفى به كثيراً من أجل المهارات الإدارية للعاملين لديه، كانت رؤيته الدولية سابقة لعصره، فقد كان مصنعه بهيالاوند بارك "في ولاية ديترويت" ينتج والعالم - وليس فقط الولايات المتحدة - يشتري حتى الآن تظل إنجازات فورد مثيرة للإعجاب، فقد صنع سيارته الأولى في عام 1896، وأنشأ شركته في عام 1903 وفيما بين عامي 1908، 1927 أنتج 15 مليون سيارة، وفي عام 1920 كان فورد يصنع سيارة في الدقيقة الواحدة.

هنري فورد: (1863 - 1947)

أمريكي - صانع سيارات

في عام 1903م أنشأ شركته الخاصة

وفي عام 1908م تم تدشين السيارة "موديل تي".

وفي عام 1919م استقال من منصبه كرئيس للشركة

وخلفه إدسيل فورد.

«ليس ضرورياً أن تعرف أي إدارة ما الذي تفعله أي إدارة أخرى، فمهمة أولئك الذين يخططون العمل بأكمله هي التحقق من أن جميع الإدارات تعمل نحو هدف واحد»



ترقبوا

مسابقة مهارات

نظام الجودة

الفكرة والتطور

الذي يقابل أداء الخدمات لما بعد البيع، وكذلك تعقد بعض مكونات المنتج التي كانت من الخطورة في أثناء التشغيل مثل الغلايات، والأوعية ذات الضغوط العالية والمحطات النووية، وكذلك استخدمت في هذه المرحلة طريقة "التخطيط وكيفية إدارة نظم الجودة" وبدأ التعامل مع هذه المرحلة بصفاتها أنظمة لمنتجات، بدءاً من خطوات التصميم حتى تسليم المنتجات للعمل، ثم خدمة ما بعد البيع.

و- السادسة : من عام ١٩٨٠ حتى الآن
تغير المفهوم تماماً من التركيز في منتج أو عملية أو نظام جودة منتج ليشمل نظم الإدارة بالكامل مع اختلاف نوع المنتج، وذلك من خلال:

١. الأيزو : وهي سلسلة مواصفات قياسية عالمية تستهدف رفع المستويات القياسية، ووضع المعايير والأسس والاختبارات، ومنح الشهادات.

٢. الإدارة الشاملة للجودة وهي مدخل لإدارة المنشأة، يركز على الجودة ويبني على مشاركة جميع الأعضاء بالمنشأة، ويستهدف النجاح طويل المدى.

الحديثة أصبح معدل الإنتاج يتزايد، وتشابه أداء العمالة في نوعية العمل، وأصبح أحد الأشخاص (الملاحظ) مسؤولاً عن مجموعة من العمال، وكان عمله الأساسي التحقق من جودة الإنتاج.

ج- الثالثة : من عام ١٩٢٠ - ١٩٤٠ :
(رقابة التفتيش)

مع زيادة معدلات الإنتاج وتعقيد الخطوات وتداخلها، وزيادة عدد العمالة التي تخضع للملاحظة، ظهرت الحاجة إلى المفتش لعمل الرقابة والإصلاحات المطلوبة، تبعاً لمستوى خطوات التصنيع.

د- الرابعة : من عام ١٩٤٠ - ١٩٦٠ :
(الرقابة الإحصائية).

في أثناء الحرب العالمية الثانية وبعدها كان من الصعوبة على المفتشين أن يفحصوا الإنتاج كله حتى تكون نسبة العيب في الناتج ٠٪، ولذلك لم يكن بد من تدخل علم الإحصاء، وأن يوجد قسم للرقابة الإحصائية على الجودة في أي مؤسسة.

هـ- الخامسة : من عام ١٩٦٠ - ١٩٨٠ :
(ضمان (تأكيد) الجودة)

لم تكن طرق الفحص تشمل اعتبارات التصميم، ولا أي نوع من توقع القصور

الاهتمام بجودة التعليم أصبح اليوم على رأس قائمة الاهتمامات في الدول. وجود التعليم في حد ذاتها ثقافة وفهم خاص لإنتاج خريج في شكل متكامل، يأخذ في اعتباره تنافسية العمل كما يأخذ في اعتباره ارتقاء مستوى الخريج إلى المستوى الذي يتوقعه المستفيدون؛ وهنا يدخل مستوى المستفيد عنصراً هاماً لتحقيق المستوى الثقافي في نظام الجودة في بلد ما. فالجودة أصبحت مفتاح العالمية وكلمة السر في أن يكون الخريج ناجحاً في الحياة العملية، ويغزو سوق العمل أو يظل حبيس المنزل.

فكرة الجودة والتطور التاريخي

تطلب الوصول إلى فكرة ومفهوم الجودة بمعناه الحالي، ٦ مراحل زمنية وذلك منذ بداية القرن الماضي، وسوف نوجزها كما يلي:

أ- الأولى : قبل عام ١٩٠٠ (رقابة العامل)
كانت تتم من خلال رقابة العامل في عمله، لأن معدل الإنتاجية في ذلك الوقت كان قليلاً، والجودة كانت تتوقف على مهارات العامل نفسه لأن الإنتاج في هذه المرحلة كان يعتمد على اليدوية.

ب- الثانية : من عام ١٩٠٠ - ١٩٢٠ :
(رقابة الملاحظ)

قبل الحرب العالمية الأولى وعند ظهور المصانع

للإنجاز حلول

أن تعريف المشكلة هو نصف حلها.
٥- فكر في النمو: فأنت والآخرون منظمة في حالة تعلم مستمر. فكر في كيفية تحسين معارفك ومهاراتك وقدراتك. الحياة سوف تكون أفضل حين تكون أفضل. ومؤسستك ستكون أفضل حين تكون أفضل. ويقول جيم رون "اعمل في نفسك أكثر مما تعمل في عملك" وبعبارة أخرى "طور في نفسك أكثر مما تتطور في عملك" تخيل حين تفكر في أن تجعل المستقبل أفضل من الحاضر، ماذا سينعكس عليك وعلى العمل الذي أنت فيه.

أحمد سيد محمد

كما يقول برين تراسي "الأهداف هي الدافع للإنجاز" فليكن هدفك موجهاً، فكر في البحث وابدأ دائماً بما ينتهي إليه عقلك، وفكر فيما تريده أو يريده غيرك أن يكون.

٣- فكر في النتائج : المقياس الوحيد لما تريده هو ماذا تفعل. فكر في النتائج التي تريد أن تتطلع إليها في أي نشاط أعطيتته. فإذا لم تأت بنتائج جيدة ففكر أن تعمل شيئاً آخر أو على الأقل استخدم مدخلاً مختلفاً. تذكر أنك ستصبح مدفوعاً لما تفعل لا لما تمنى أن يحدث.

٤- كن باحثاً عن الحلول: فكر وركز في النتائج والحلول، فكر في المشكلة. وتذكر

ذات مرة قال ألبرت أينشتاين: "التخيل أكثر أهمية من المعرفة" ونحن نوافق على هذا فلإنجاز حلول، ونعتقد أنه إذا غيرت تفكيرك فسوف تغير حياتك.

وإليك عزيزي القارئ بعض الأفكار التي تساعدك في تحسين طرق تفكيرك:

١- فكر فيما ينبغي أن يكون ولا تفكر فيما هو كائن بعبارة أخرى ينبغي أن يكون تفكيرك مستقبلياً وفي كتاب (الحاضر) يذكرنا مؤلفه سبنسر جونسون بأهمية التخطيط للمستقبل ويقول إن التخطيط هو الطريق الوحيد لكي تصنع مستقبلاً أفضل من الحاضر.
٢- ينبغي أن يكون التفكير موجهاً بالأهداف

تقرأ في أعدادنا القادمة

• الدكتور/ زايد الحصان؛

«لو كنت مديراً لجامعة الملك سعود (لأسكرت) فيها عشر سنوات على الأقل،
لأحصد نتيجة العمل الجبار الذي يحدث الآن

• الدكتور سعد المسعودي يكتب عن احتراف الإدارة بين العلم والفن..

وهل سنظل عند حدود التلقي دون الإبداع؟

• تحقيقات صحفية وحوارات مع خبراء تنمية المهارات من داخل المملكة وخارجها

• وترقبوا جديدنا مع البرفسور طارق الحبيب



يسر إدارة تحرير "مهارات"
دعوة القراء للكتابة في أبواب وزوايا المجلة المختلفة

مهارات منكم وإليكم

بأفكاركم **تزهروا** .. وبأقلامكم **تثمر**





لماذا يا وزارة التعليم العالي؟



د. محمد بن أحمد السديري
عميد تطوير المهارات

عضو هيئة التدريس من أداء أدواره بفاعلية، وسيحقق جودة النوعية في المخرجات التعليمية بحيث ينتقل من التعليم إلى التعلم وإلى الإبداع والتميز؟

هل سيكون هذا المشروع الرائد فعالاً على أعلى مستويات النجاح..؟ حيث إن تحديد الهدف التنموي هو المؤشر الذي يوجه النشاط والبرامج التنموية في الاتجاه الصحيح وهو بوصلة النجاح. إن ميزانيته الضخمة لهذا العام والتي بلغت ٦٠ مليون ريال بزيادة الضعف عن العام الماضي تعكس وبوضوح اهتمام الوزارة ونظرتها الاستشرافية للمستقبل وأهمية عضو هيئة التدريس فيها كمحور نجاح وممول بناء، فلماذا هذا الاهتمام الكبير والدعم المتزايد لهذا المشروع والمشاريع المماثلة والمتسارعة؟ ولماذا الجودة بالذات يا وزارة التعليم العالي..؟ ثم إلى أي مستو من مستويات التميز تريدون أن يصل إليها عضو هيئة التدريس حتى تتوالى بعثات التدريب الخارجية له..؟

استفهامات كثيرة تتزاحم باتجاه وزارتنا الطامحة.. لا نحتاج لها أن تعود محملة بإجابات كلنا يعرفها.. ولكن فقط قراءة سريعة لرسالتها التي هي رجوع صدى المسيرة المباركة، وشجون المتطلعين الطامحين إلى الوصول.

فلله در القائمين على تلك المشاريع، والله در وزارة تدعم بلا حدود، والله در قيادة خصصت أكثر من ربع الميزانية للتعليم العالي. فهذا الطموح وهذا الأمل، وعلينا الإنتاج والإثبات، فالشكر موصول للجميع.

أبارك في الناس أهل الطموح ومن يستلذ ركوب الخطر وأعلن في الكون أن الطموح لهيب الحياة وروح الظفر والعون مطلوب من الله، والنهضة بأيدينا نحن رواد الجامعة. فواصلو المسير وحثوا الجهود، والله معكم ويرعاكم

قبل طباعة هذا العدد جاء إليّ مسؤل التحرير يقترح أن أكتب هذه السطور عن حتمية التغيير، أو عن أهمية التطوير، أو عما أراه مناسباً فيما يتعلق برسالة المجلة ورؤيتها، ويتناسب في الوقت نفسه مع احتفالية صدورهما.

لم أكن لأتجاوز اقتراحه - مع تقديري لرؤاه المهنية - إلى غيره... لولا هذا الحراك الشاغل، والتطور المتواصل، والقفزات المتلاحقة في مسار نهضتنا المنشود.

إن ما تقوم به وزارة التعليم العالي من الجهود المتتابعة، والدعم المتزايد لبرامج التطوير والإبداع في مؤسسات التعليم العالي هو ما يجعلني أخصص الحديث له، وأكتب فيه، وأتساءل معه.. عن دوافع التغيير، وعوامل التطوير وكيف.. وإلى أين المسير..؟

فلا يكفي أن نقول أن العالم يتغير فنحن نتغير، أو أن التعليم العالي العالمي يتجه نحو الجودة فنحن نفعل ذلك، بل لنوضح وبجلاء أن الوزارة تسعى من خلال ما تقدمه من الدعم المتواصل والتطوير المستمر إلى ضمان الموازنة بين التعليم العالي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة، لتكون مؤسسات التعليم العالي مؤسسات منتجة ومحفزة، ومبدعة ومبتكرة.

لا أتساءل هنا مع الوزارة عن الميزانيات الضخمة التي تحظى بها جامعاتنا، والأزدهار في التوسع الجامعي في كل منطقة ومدينة، فجامعاتنا بيت العلم وساح الإنتاج، وهي وحدها التي عليها الرهان في قيادة التنمية، وتحقيق الأزدهار.. ولكنني أتساءل وجموع كثيرة من الآملين: عن هذه الخطوات المتسارعة في تنمية الإبداع والتميز لأعضاء الهيئات التدريسية، والقيادات الإدارية في الجامعات السعودية، وعن مراكز التميز وعن تطوير الأقسام الأكاديمية وعن الإرشاد الطلابي.

هل مشروع تنمية الإبداع والتميز لدى أعضاء هيئة التدريس الذي لم يكن إلا مكماً ومتوجاً لتلك الجهود التنموية والبرامج التطويرية في الكفاءات الشخصية والمعرفية والأدائية سيتمكن



جامعة الملك سعود
وكالة الجامعة للتطوير والجودة
عمادة تطوير المهارات

عمادة تطوير المهارات...
إنجاز متميز...
والتزام بالتطوير



عمادة تطوير المهارات
Deanship of Skills Development

ص.ب ٢٤٥٤ الرياض ١١٤٥١

هاتف: ٤٦٧٠٥٢٥ - فاكس: ٤٦٧٠٥٢٤

dsd.ksu.edu.sa dsd@ksu.edu.sa

لأول مرة في المملكة.. إنترنت لاسلكي فائق السرعة



حلول
متكاملة

DSL

والإنترنت

اللاسلكي

ZOOM
10999J
WiMAX

سرعة اتصال بالإنترنت بلا انفصال!
بطاقات إنترنت جديدة أسرع مما تتخيل!
وحتى 10Mbps



للاستفسار عن خدمة تربونت

الرقم المجاني 920025588 | www.zoom.net.sa

للاستفسار عن خدمة زووم

الرقم المجاني 920000788 | www.itc.net.sa



الاتصالات المتكاملة
INTEGRATED TELECOM

TURBONET
DSL

Carrefour كارفور



onecard.net

TELECOM WAVE

telecomwave.net