

ارتقاء

النشرة التدريبية الدورية

نشرة تدريبية تصدر عن معهد كامز للتدريب الأهلي
العدد (5)

مايو 2017



محتويات العدد

كامز
في مرآة
الصحافة
والإعلام
37

نوافذ ارتقاء
15

نوافذ رمضان
13

رزمة البرامج
التدريبية
والفعاليات
خلال شهر مايو
4

كامز في
وسائل التواصل
الاجتماعي
29

كامز في مرآة
الصحافة
والاعلام
28

كامز داخل
الكويت
18

تطوير الذات
6

كامز خارج
الكويت
26

الدراسات والابحاث في
العمل الخيري والتطوعي
8

رنامة البرامج التدريبية
والفعاليات خلال
شهر يونيو



السبت	الجمعة	الخميس	الاربعاء	الثلاثاء	الاثنين	الاحد
3 برنامج القيادة والتواصل مشروع علمني الاسلام	2 مشروع علمني الاسلام	1 مشروع علمني الاسلام				
10 برنامج القيادة والتواصل مشروع علمني الاسلام	9 مشروع علمني الاسلام	8 مشروع علمني الاسلام	7 مشروع علمني الاسلام	6 مشروع علمني الاسلام	5 مشروع علمني الاسلام	4 مشروع علمني الاسلام
17 برنامج القيادة والتواصل مشروع علمني الاسلام	16 مشروع علمني الاسلام	15 مشروع علمني الاسلام	14 مشروع علمني الاسلام	13 مشروع علمني الاسلام	12 مشروع علمني الاسلام	11 مشروع علمني الاسلام
24 مشروع علمني الاسلام	23 مشروع علمني الاسلام	22 مشروع علمني الاسلام	21 مشروع علمني الاسلام	20 مشروع علمني الاسلام	19 مشروع علمني الاسلام	18 مشروع علمني الاسلام
30	29	28	27	26	25	

المدير الإستراتيجي (2)

- الإدارة الاستراتيجية تختلف عن الإدارة العادية في توجهها الرئيسي، ففي حين تهتم الإدارة العادية بالمنظمة من الداخل فإن الإدارة الاستراتيجية تهتم بالعمل والبيئة.
- الإدارة الاستراتيجية محاولة لتعديل اتجاهات المنظمة وجعلها أكثر ملائمة مع البيئة الخارجية ويتطلب ذلك رصد ومراقبة دائمة للأحداث الخارجية وما تتضمنه من تغيير، وتقييم ذلك لمعرفة حجم وقوة التغيير واتجاهه.
- المدير الإستراتيجي يقوم برصد التغيرات الاجتماعية والسياسية والاقتصادية والتكنولوجية والتغيرات في سلوك المنافسين والموردين والعملاء ويتحرك استراتيجياً بطريقة أفضل من المنافسين للاستفادة من التغيير الذي حدث.
- المدير الاستراتيجي لا ينتظر أن يحدث التغيير ويقوم برصده ولكن يتنبأ به، ويعد المنظمة استراتيجياً لمواجهة.

اهمية تطوير الذات

قال تعالى : (إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم) .

تعريف تطوير الذات :

هو أن تسعى الى تحسين القدرات والمؤهلات والامكانيات الشخصية مثل تحسين القدرات العقلية وتحسين مهارات التواصل مثل الاستماع وحسن الكلام وتحسين مهارة التعامل مع الذات وتحسين قدره على السيطرة على الاضطرابات النفسية والسمو بالذات وجعل النفس أكثر مهارة وقوه لاكتساب سلوك إيجابي وتعلم السيطرة على المشاعر وردود الافعال ، كما انها معرفة مصادر القوه للذات ونقاط الضعف فيها لتحسينها ، ونلخصها بأنها هملية لتحويل الذات الى ذات أفضل وفهمها ومعرفة طرق تحسينها .

هنالك طرق عديدة لتطوير الذات ويمكن تلخيصها في :

- تحديد الهدف في الحياه فمن دون ذلك ستصبح الحياه ضرباً من العبث ، او معاناه مستمره في مكافحة المشاكل .
- التغيير الذي اصبح ضروره في كل شؤون الحياه .
- تقليص الفجوه بين معلومات نظم التعليم ومهاراتها وبين ما يحتاج إليه الفرد فعلاً .
- اكتساب المهارات والقدرات لملاحقة التغيرات العالميه التي تحدث حولنا .
- تعلم طرق فاعله للتعامل مع الضغوط النفسيه التي تزداد يومياً على الفرد .

تراجع المؤسسات الخيرية لماذا؟

المصدر : مداد

الإدارة المؤسسية في العمل الخيري:

أؤمن شخصيا بتعددية الأسباب في النجاح والفشل، غالبا لا يوجد سبب واحد لأي منهما، لكن من المؤسف حقيقة تراجع، وفشل بعض المنظمات الخيرية، وتكرار إخفاقات كان يمكن أن يتم تجاوزها، ربما يقول قائل: إن التراجع والإخفاق هو هو في المؤسسة الخيرية وغير الخيرية، والجواب نعم، النجاح واحد والفشل واحد، لكن بالتأكيد نموذج المنظمات غير الربحية هو نموذج مختلف ينبغي التعامل معه، واستعراضه بالنظر في الصورة الخاصة به، تماما بتمام النموذج التربوي، والنموذج الصحي... إلخ من النماذج.

أولى تلك الأسباب هي عدم اهتمام المنظمة بالعلاقات العامة عموما ومنه الإعلام خصوصا ومنه بعض الجوانب الدقيقة التفصيلية التي تعطي مؤشرا غالبا ما يلامس ذلك المؤشر مصداقية عالية في جانب الاهتمام بالعمل الخارجي عموما وبجانب الرد على الاستفسارات، ما من مؤسسة إلا وترد لها وعليها بعض الملحوظات في الإعلام المقروء الرسمي وغير الرسمي، بعض الاتصالات التي تحتاج نظاما متقدما في

تلقي المكالمات والرد والمتابعة لموضوع المكالمات لحين تحضير الإفادة وعمل المطلوب إذا كان من الممكن عمله، المهم الاهتمام بالرد على الاستفسارات والتساؤلات لأن تلك التساؤلات غير المجاب عنها تتضخم، ويولد السائل بغض النظر عن نيته في تساؤله إجابة خاصة به أحيانا كثيرة تكون سلبية، وفي هذا يجب أن تهتم المؤسسة الخيرية بكافة قنوات التلقي القديمة المعروفة والمستجدة مثل شبكات التواصل الاجتماعي، ... حقيقة أمر مؤسف يندى له الجبين حين تكون منظمة عملياتها تفوق المليون ريال سنويا ومع ذلك لا يوجد بها موظف استقبال وإجابة على استفسارات العملاء، ما بالك أن كثيرا من مؤسساتنا الخيرية تدير تبرعات ومشاريع وبرامج أكثر من المليون، أليس من حق المستفيد سواء المتبرع أو متلقي الخدمة أن يجب الرد وأسلوب الرد المناسب والمعلومة المناسبة في وقتها المناسب، حياة المؤسسة الاهتمام بذلك وحيويتها وشبابها في سرعة التعامل مع المعلومة وإدارة الطلب، وإفادة الأطراف المعنية. أرجو من القارئ الكريم أن يجرب الاتصال بأي مؤسسة خيرية، وينقل تجربته هل تم الرد على المكالمات؟ هل تم تقديم رد مناسب؟ أم لا يوجد أحدهما أم كلاهما.

الثاني من الأسباب وهو قريب من الأول وهو عدم الاستجابة لآراء العملاء، يجب أن يتم تتبع واستشراف والاستماع والإصغاء إلى رغبات المستفيدين من حيث المشاريع أو طريقة تنفيذها أو انتقاداتهم، يجب أن توجد البحوث التتبعية، والاستبيانات التي تقيس رضا المستفيد، وتحاول التعرف على تطلعاته من المنظمة التي يتعامل معها، متبرعا، أم شريكا، أم متلقيا للخدمة. ما يحدث هو نظام فرعوني يقوم على فكرة نحن مؤسسة نقدم الخدمة التي نريد في الوقت الذي نريد لمن نريد بالقدر الذي نريد والمكان الذي نريد ومن لا يعجبه فليتوجه لمؤسسة أخرى غيرنا، كل شيء قابل للمراجعة، رغبات الناس تتغير، إن المشاهد والمتتبع لبعض المؤسسات الخيرية يجدها متفوقة، متكررة، لا يوجد فيها تجديد لا في المشاريع ولا في طريقة تقديمها، ما لا

يتماشى مع تطلعات المتعاملين مع تلك المؤسسة، الذين يبحثون عن الجديد والجديد دائما. **الثالث:** من الأسباب هو في الحقيقة إفرازه للسبب الثاني، ومتعلق به بعلاقة قوية وهو تقديم منتجات غير مناسبة، العالم يتطور والعمل يتغير، إن الأم التي تقدم وجبة معينة لأطفالها ولا يتم تناولها، فمن حماقة تكرار طهي تلك الوجبة بنفس الأسلوب بنفس الطعم بنفس الوقت بنفس الكمية بنفس الإناء، يجب أن توقف الخدمات التي ليس لها إقبال، أو تحقق تراجعاً في الطلب عليها، أو أن المؤسسة الخيرية غير قادرة على تطويرها، بشكل يجعل في الاستمرار في تقديمها مدعاة لتراجع جودتها، عدم رضا العميل، الاستياء، الانطباع السيء، التجربة السيئة التي تتسرب تلقائياً لعدد من العملاء، ما يعمق من خسارة المنظمة لكثير من عملائها.

الرابع: التخلف التقني: يجب أن تستشعر المنظمة أننا نعيش في عصر التقنية، وأن المجتمع صغارا وكبارا متعلقون بالأجهزة اللوحية والهواتف الذكية، وشبكات التواصل الاجتماعي، فهنا على المؤسسة أن تستقطب الكفاءات التي تدير عملياتها وتتفق وتستثمر في تطوير بنيتها التقنية، وأن تتحول نحو الأتمتة، ومن بيئة الورق إلى بيئة التعاملات الالكترونية، وإلى الاجتماعات الافتراضية، وإلى شبكات التواصل الاجتماعي، وخرائط المعلوماتية، وتطبيقات الهواتف الذكية، إلى بيئة التوقيع الالكتروني بدلا من التوقيع اليدوي، وتستكشف طرقا للتبرع الالكتروني وإلا فسيكون مصيرها الفشل. **الخامس:** الصلابة وعدم الاستجابة للمتغيرات: إن الأنظمة والاهتمامات والتوجهات الموجودة عند المجتمع، وكذلك ثقافة المجتمع، والجهات

الشريكة، والمتبرعون والرعاة، عندهم توجهات جديدة في المشاريع والبرامج والمنتجات التي يرغبون بها، وكذلك أحيانا في الأنظمة والقوانين المعمول بها في البلد التي تعمل فيها تلك المنظمة، فمثلا بين الأنشطة الخارجية والداخلية، بين ما هو مسموح وبين ما هو ممنوع، بين وسائل جمع التبرعات القانونية وعدم التجاوز فيها، يجب الاهتمام بتطوير الكوادر والاستثمار في التدريب والتأهيل وصقل الخبرات وتزويدهم المستمر بأحدث المعلومات حتى يمكنهم من الاستجابة المثلى للمستجدات .

كل تلك المفاصل تؤثر كثيرا في المؤسسة في حال لم تستجب للمتغيرات وفي حال مقاومتها فيتسبب في فشلها .

السادس: ضعف وسائل الإعلام، وعدم وجود قسم لتنمية الموارد المالية، والتخطيط في البرامج الاستثمارية، ومشاريع الوقف، وبحث أفكار لتسويق المشاريع بطرق ذكية، حيث

المراقب للمنتجات التجارية وأفكار الإعلان عنها والتسويق لها، وعقد الشراكات مع جهات أخرى لتوزيعها وتسويقها بأفكار متنوعة، مثل التسويق الإلكتروني، والمتاجر الإلكترونية، والإعلان في الصحف، والمواقع الإلكترونية، والتطبيقات، ورعاية البرامج الاجتماعية في وسائل الإعلام، ليجد نكهة الإبداع والتجديد وتوظيف لأحدث أفكار التسويق، وأفكار التأثير على المتلقي، ودراسة وتحليل واقع السوق، والوسائل الحديثة التي تؤثر أكثر من غيرها في المتلقي، فما كان جيدا بالأمس لم يعد جيدا ومؤثرا اليوم مثل رسالة الجوال التي تدعو للتبرع لمشروع معين، كانت في فترة ما مؤثرة، الآن وبعد سنوات صار تأثيرها محدودا أمام برامج التواصل، وهكذا .

السابع: انغلاق المؤسسة: بعض المؤسسات مغلقة على نفسها، متفوقة، محصورة في التواصل مع أشخاص محدودين، خاصة في وظائفها ومستفيديها، والمتطوعين فيها،

محدودة في وسائل النشر، محدودة ومغلقة الأبواب أمام الزوار، مغلقة أمام المستفيدين، لا يسهل مقابلة مسؤوليها، ولا التواصل معهم، لا يوجد نظام تلقي مقترحات، ولا نظام تلقي المشكلات، لا يوجد مؤتمرات، ولا ملتقيات، ولا برامج عامة، ولا مركز اتصالات يتعامل مع المتصلين ويتابع طلباتهم وتتبعه، وبوقت محدد للعملية لا يتجاوز فيه، العالم يتجه لسياسة الباب المفتوح، فإذا بقيت المؤسسة تمارس الانغلاق والعيش في برجها العاجي، فستمسي ثم تصبح أثرا بعد عين .

الثامن: عدم الاهتمام ببناء الخطط، ومراجعتها، وتحكيمها، والاطمئنان لحرفيتها وطموحها، وعمل السبل لتطبيقها، وتنسيقها مع الخطط مع الجهات ذات العلاقة من جهات الإشراف مثل الوزارات والهيئات، يجب عمل معايير جودة بالبرامج، والخدمات، يجب الاهتمام بالقياس والتقويم،

يجب الاهتمام بوجود مؤشرات الأداء، يجب عمل مقارنة مرجعية، إن المنظمة إذا تدنت منتجاتها بسبب عدم وجود المعايير التي يحتكم إليها في تقييم منتجاتها وأنشطتها سواء كانت مرجعية تلك الأدوات خارجية، أم هي أدوات مبنية داخلية، سيسهم ذلك في تدني المنتج، وتراجع الإقبال عليه، وتزايد حالات عدم الرضا، ستضعف الثقة، سيقول الإقبال، ستسوء السمعة، ستضعف الإيرادات والتبرعات، ستتوقف عجلة الحوافز والمكافآت، ستبدأ حالات التسرب والقفز من السفينة للنجاة، وتتزايد التبعات، والاضطراب في وضع حلول ترقيعية، وسيكون هناك التحول إلى الترقيع بدل التطوير، والترميم بدل التجميل، صراع البقاء على الحياة بدل خوض سباقات التميز والجوائز.

تلك كانت أسباب التراجع الخاصة بالمؤسسات الخيرية، أمني في كل مهتم ومنتهم للعمل الخيري ومؤسساته، أن يعمل هو مع فريقه للحذر من تلك الأدواء، والبدء في فحص المؤسسة، إن كان فيها بعض تلك البوادر أن يبدأ في تعديل المسار.

كتبها عبدالمنعم الحسين

البحث العلمي

يُعرّف البحث العلمي (بالإنجليزية: Scientific Research) بأنه السلوك المنظم الذي يهدف إلى البحث في صحّة معلومة ما، أو فرضيّة يجب إثباتها بطريقة علميّة واضحة.

عندما يُقرّر الباحث إعداد بحث علمي عليه أن يتّبع خطوات عدّة تشمل الآتي:

اختيار عنوان البحث: بحيث يختار الباحث عنواناً شاملاً مُرتبطاً بالموضوع، ذا عبارات مُتناسبة معه، مع الانتباه لتناول العنوان معلومات البحث والمؤسسة المعنيّة بالبحث، والمكان والزّمان لهذا البحث. مثال: علاقة التّلفاز بقراءة الكتب والمطبوعات المطلوبة من طلبة الجامعة في مدينة مُعيّنة لعام دراسي مُحدّد.

اختيار مُشكلة البحث: حيث يقوم الباحث بتحديد واضح للمُشكلة التي سيعالجها البحث، وصياغتها بالشّكل المطلوب. مثال: ما هو تأثير برامج التّلفاز على قراءة الكتب المطلوبة عند طلبة الجامعة في هذه المدينة للعام الدراسي؟
مُراجعة البحوث العلميّة السّابقة المتعلّقة بنفس مُشكلة البحث.

تقييم الوضع الحاليّ للمُشكلة: ويتم ذلك بقراءة المقالات والأبحاث ذات العلاقة بالمُشكلة في نفس الوقت الذي يدرس الباحث المُشكلة، بالإضافة إلى حضور جميع الورشات العلميّة المتعلّقة بهذه المُشكلة.

إنشاء الفرضيّات المتعلّقة بالمُشكلة: بحيث يتمّ تحديد عدد الفرضيّات الأساسيّة في البحث. مثال: للتّلفاز أثرٌ سلبيّ وكبير على إقدام طلبة

الدراسات والابحاث في العمل الخيري والتطوعي

الجامعة على قراءة الكتب المطلوبة منهم.

إعداد خطة البحث: حيث يتم إعداد خطة شمولية واضحة بهدف إنجاز البحث بأسلوب علمي ناجح، بالإضافة إلى حصر قائمة المصادر الموثوقة التي تمّ الاطلاع عليها.

جمع البيانات المتعلقة بالمُشكلة: ويتمّ تجميع البيانات بناءً على اختيار العينة التي تُناسب مُشكلة البحث، وتحديد نوعها، وحجمها، ومُميّزاتها، وعيوبها. **تفسير المعلومات:** حيث تتمّ عملية تحليل البيانات بهدف الوصول للمعلومة المرجوة.

مفهوم فرضية البحث العلمي

فرضية البحث (بالإنجليزية: Hypothesis) هي عبارة عن حل أو تفسير مؤقت تتم صياغته بشكل علمي، يُحاول الباحث أن يتحقق من صحته من خلال وجود المادّة لديه، بحيث يضع قراراته وخبراته كحلّ للمُشكلة البحثية. تتمّ كتابة الفرضيات بشكل يجعلها ذات صلة وثيقة بمشكلة البحث، بحيث يجب على الباحث أن يكون على معرفة كاملة بالمُشكلة وخيارات الحلول لها. مثال: للفيس بوك أثر سلبي كبير على إقدام طلبة الجامعة في مُطالعة الكتب الدراسية المطلوبة منهم.

القرآن يتحدث عن الوقت

ولذلك لا عجب أن نرى كتاب الله جل وعلا مليئاً بكثير من الآيات المتعلقة بهذا الوقت إما مباشرة، أو إيحاءً، أو دلالةً على أهمية هذا الوقت وقيمته خاصة لعباد الله الذاكرين الموحدين أولي الألباب، يقول الله جل وعلا: إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِأُولِي الْأَلْبَابِ ❖ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَى جُنُوبِهِمْ آل عمران: 190-191

فإذا تأملت قول الله جل وعلا: وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ آل عمران: 190 فتغير هذا الليل بنهار بعده، ونسخ هذا الظلام بنور يزيله، هذه آية من آيات الله جل وعلا، والوقت والساعات دائرة بين فلك الليل وفلك النهار، من أجل ذلك قال الله جل وعلا: إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لَآيَاتٍ لِأُولِي الْأَلْبَابِ آل عمران: 190 أصحاب العقول من هم؟ الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَى جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَاطِلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ آل عمران: 191 ويقول الله جل وعلا في آية أخرى: تَبَارَكَ الَّذِي جَعَلَ فِي السَّمَاءِ بُرُوجًا وَجَعَلَ فِيهَا سِرَاجًا وَقَمَرًا مُنِيرًا الفرقان: 61

وهذه البروج، وهذا القمر مرتبط بتحديد الأوقات والأزمان، ثم قال بعد ذلك: وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ خِلْفَةً لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يَذَّكَّرَ أَوْ أَرَادَ شُكُورًا الفرقان: 62 فالمتذكر والمتأمل يتأمل في هذا الليل والنهار، وفي انقضاء الليل وإتيان النهار بعده، في زوال النهار وهجوم الظلام عليه، تلك آية عظيمة، ومن أجل ذلك كانت أشد المشاهد رهبةً للنفس الإنسانية مشهد الغروب، ومشهد الإشراق.

ورشة عمل ادارة التسويق الخيري حاجة أم ترف اداري

الدولة : الكويت

الجهة : الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية

نظمت الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية ورشة عمل بعنوان (ادارة التسويق الخيري حاجة أم ترف اداري) للدكتور : ابراهيم الحيدري المتخصص في التسويق الخيري والمتخصص في ادارة المنظمات غير الربحية . بحضور عدد كبير من قيادي الجمعيات الخيرية ووزارة الشؤون ، وتناولت الورشة الموضوعات التالية مثل :

- التسويق ليس جمع تبرعات
- التسويق في سوق تبرعات منافس
- المنظمة الخيرية التسويقية



المنتدى الثاني لتطوير العمل التطوعي بدول مجلس التعاون الخليجي

الدولة : الكويت

الجهة : مجلس التعاون الخليجي

نظمت الامانة العامة لدولة الكويت بالتعاون مع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل امس المنتدى الثاني لتنظيم وتطوير العمل التطوعي بدول مجلس التعاون « تحت شعار » نحو خطة تنفيذية مشتركة « ويهدف المنتدى إلى اعداد وصياغة برامج عمل ومشاريع تنفيذية مشتركة .



برنامج قيادة الابداع في العمل الخيري

الدولة : جمهورية تركيا – المحاضر : أحمد أبو هزاع



اختتم البرنامج التدريبي (قيادة في مجال العمل الخيري على الابداع في العمل الخيري) والذي تم تقديمه لعشرين شخصية من رواد العمل الخيري والتموي من عدة دول .

اشتمل البرنامج على تطبيقات عالمية كتحسين التفكير والتصميم والتصرفات الاقتصادية لأول مرة .

مستوى المنطقة وزيارات ميدانية لأهم الجهات الخيرية في تركيا ووقف الامة للإطلاع على أهم ابداعاتهم وتجاربهم ، واتسمت مشاركة الفريق بالحيوية والتفاعل والاهتمام الشديد بكيفية التطبيق والتصرفات الاقتصادية لأول مرة .

البرنامج التأهيلي لسوق العمل (خله منتج ٢)

نماء للزكاة والخيرات بالتخصصات التالية (الخياطة للنساء فقط - الإستقبال - المثلثن العقاري)

يقوم معهد كامز بتقديم وتنفيذ البرنامج التأهيلي لسوق العمل (خله منتج 2) بإشراف مركز العمل الإنساني للدعم القانوني و رعاية

تؤدي إلى الانحراف السلوكي والوجداني لدى الشباب

3- إتاحة الفرصة للمشاركين في الحصول على وظائف في المؤسسات الخاصة والأهلية بما يتوافق مع مهاراتهم وقدراتهم المكتسبة من خلال البرنامج .

ولقد وضع معهد كامز عدة أهداف للبرنامج التأهيلي (خله منتج) من بينها :

- 1- تأهيل وتدريب الشباب وبناء قدراتهم بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل .
- 2- المساهمة في القضاء على البطالة التي



مركز العمل الإنساني للدعم القانوني
Humanitarian Foundation for Legal Aid

البرنامج التأهيلي لسوق العمل (خله منتج ٢)



التدريب الميداني

قام المتدربون بالعمل على التدريب الميداني للتخصصات الثلاثة (الخياطة - مهارات الاستقبال - مهارات المثلث العقاري)

برنامج افهم نفسك ومن حولك بالتعاون مع فريق بشراكم التطوعي



بالتعاون مع فريق بشراكم التطوعي تم تقديم البرنامج التدريبي افهم نفسك ومن حولك

الجهة : فريق بشراكم التطوعي الفترة : 15 مايو 2017

البرنامج التدريبي (أستطيع أن اكون)

الجهة : فريق بشراكم التطوعي

الفترة : 7 - 9 مايو 2017

تقديم : أ. حوراء آل بورنو



بالتعاون مع فريق بشراكم التطوعي تم تقديم
البرنامج التدريبي (أستطيع أن أكون) بهدف توعية
الجمهور بالاضرابات النمائية لدى الاطفال

ورشة عمل هندسة التفكير في اخذ القرارات وتغيير السلوك

الجهة : لجنة التعريف بالإسلام

الفترة : 11 مايو 2017

تقديم : أ. أحمد محمد بو هزاع



بالتعاون مع لجنة التعريف بالإسلام أقام المعهد ورشة العمل بعنوان هندسة التفكير في اخذ القرارات وتغيير السلوك التي استهدفت دعاة ومسؤولي الدعوة في لجنة التعريف بالإسلام والتي هدفت إلى التعرف على أهمية التفكير و اخذ القرار الصحيح الإيجابي والاستفادة من الانماط المختلفة لإساليب التفكير في تطوير العمل الدعوي

المشروع التدريبي علمني الإسلام برعاية لجنة التعريف بالإسلام



مسابقة الإسراء والمعراج



الفصول الدارسية



الفصول الدارسية



الفصول الدارسية

ورشة عمل الطرق الفنية لاعداد المقررات والمناهج الدراسية

الجهة : إدارة شؤون القرآن الكريم (ورتل)

الفترة : 14 مايو 2017

المدرّب: د. طارق التويم



بالتعاون مع إدارة شؤون القرآن الكريم تم تقديم
(ورشة عمل الطرق الفنية لاعداد المقررات والمناهج
الدراسية)



البرنامج التدريبي (القيادة والتواصل)

الجهة : فريق صحبة خير التطوعي

الفترة : 6 - 13 - 20 - 27 مايو 2017

بالتعاون مع فريق صحبة خير التطوعي تم تقديم البرنامج التدريبي (القيادة والتواصل)

برعاية البنك الإسلامي للتنمية (برنامج ادارة المشاريع وتطبيق معايير التميز في المؤسسات الغير ربحية)

الدولة : ألبانيا

الجهة : مركز المزيبي الثقافي الاجتماعي

الفترة : 8 - 13 مايو 2017

تقديم : أ. وليد يحيى ابراهيم



أقام المعهد برنامج ادارة المشاريع وتطبيق
معايير التميز في المؤسسات الغير ربحية
ضمن مشروع صناعة العمل التطوعي بمرحلته
الرابعة بعنوان تطوير قيادات الصف الثاني
بمشاركة فعالة من عدد من الجهات الخيرية

ورشة عمل إدارة المشاريع PMP

الدولة : ألبانيا

الجهة : مركز المزيبي الثقافي الاجتماعي

الفترة : 7 مايو 2017

تقديم : م. وليد يحيى ابراهيم



على هامش تقديم البرنامج التدريبي إدارة المشاريع وتطبيق معايير التميز في المؤسسات الخيرية، قدم مدير التدريب بكامز م/ وليد يحيى، ورشة عمل عن « برنامج إدارة المشاريع PMP » لمجموعة كبيرة من المتدربين، بعضهم من العاملين في المؤسسات الخيرية والبعض الآخر من الطلبة الجامعيين الذي أثقوا على هذه الورشة وطلبوا حضور البرنامج التدريبي الكامل لهذه الدورة لتحقيق استفادة أكبر.

يهدف إلى تحسين جودة الأعمال الإنسانية

«كامز» يقيم برنامج «أسفير» بمشاركة أكثر من 25 جهة خيرية

الأربعاء 2017/5/24 - المصدر: الأنباء - عدد المشاهدات 223

الخبيري

A+ A+



أقام معهد كامز للتدريب الأهلي التابع لجمعية النجاة الخيرية وبالتعاون مع أكاديمية الريادة في العمل الإنساني البرنامج العالمي (أسفير) الذي يهدف إلى تحسين جودة الأعمال الإنسانية، وكذلك برنامج مقدمة المعيار الأساسي في العمل الإنساني.

وفي هذا الصدد، قال مدير المعهد عثمان التويني: تم التدريب إلكترونياً عن طريق أكاديمية الريادة بمشاركة أكثر من 25 مشاركاً من عدة جهات تطوعية وإنسانية وخيرية مثل جمعية الهلال الأحمر، الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية، مركز العمل الإنساني للدعم القانوني، المعهد العربي للتخطيط، جمعية الشيخ عبدالله النوري الخيرية، جمعية النجاة الخيرية، نساء للزكاة، الرحمة العالمية.

وتابع التويني: قام المعهد بالاتفاق مع أكاديمية الريادة في العمل الإنساني ليكون المعهد هو الوكيل الحصري والمعتمد لتقديم الدورات الإغاثية والإنسانية عبر أكاديمية الريادة للعمل الإنساني وتزويد كل ما يحتاجه العمل الإنساني والإغاثي والتطوعي في الكويت من دورات وبرامج.

الوكيل الحصري للإعلان
في جريدة
5
www.com Tel: 94418080 - 94428080 Fax: 22208770

25 فبراير
جريدة إلكترونية شاملة مستقلة، تأسست عام 2014 ميلادية

الكويت مجلس الأمة أمن وقضاء عرب وعالم اقتصاد الوفیات رياضة مقالات ما
لايف ستايل

«كامز» يقيم برنامج «أسفير» بمشاركة أكثر من 25 جهة خيرية وتطوعية

22/05/2017

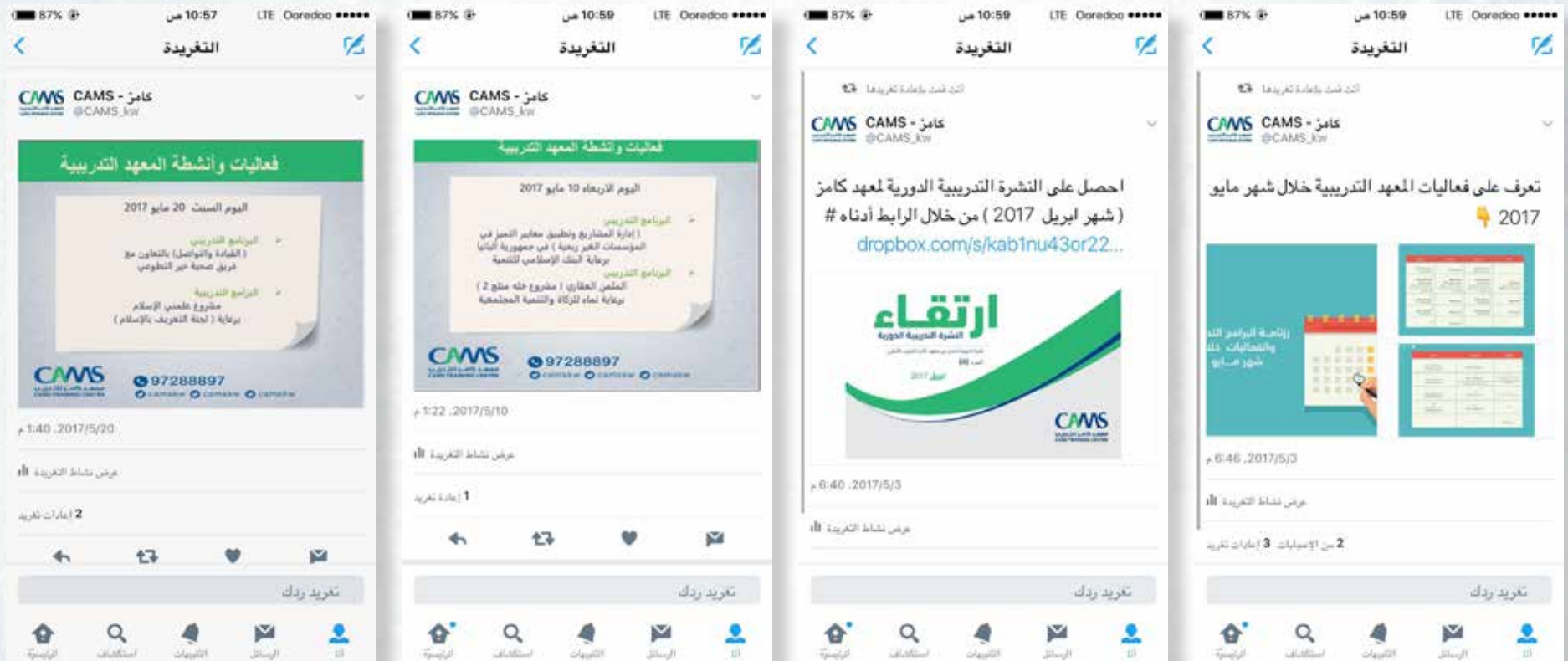


أقام معهد كامز للتدريب الأهلي التابع لجمعية النجاة الخيرية وبالتعاون مع أكاديمية الريادة في العمل الإنساني البرنامج العالمي (أسفير) الذي يهدف إلى تحسين جودة الأعمال الإنسانية، وكذلك برنامج مقدمة المعيار الأساسي في العمل الإنساني.

وفي هذا الصدد، قال مدير المعهد عثمان التويني: تم التدريب إلكترونياً عن طريق أكاديمية الريادة بمشاركة أكثر من 25 مشاركاً من عدة جهات تطوعية وإنسانية وخيرية مثل (جمعية الهلال الأحمر، الهيئة الخيرية الإسلامية العالمية، مركز العمل الإنساني للدعم القانوني، المعهد العربي للتخطيط، جمعية الشيخ عبدالله النوري الخيرية، جمعية النجاة الخيرية، نساء للزكاة، الرحمة العالمية).

وتابع التويني: قام المعهد بالاتفاق مع أكاديمية الريادة في العمل الإنساني ليكون المعهد هو الوكيل الحصري والمعتمد لتقديم الدورات الإغاثية والإنسانية عبر أكاديمية الريادة للعمل الإنساني وتزويد كل ما يحتاجه العمل الإنساني والإغاثي والتطوعي في الكويت من دورات وبرامج.

كامز في وسائل التواصل الاجتماعي



كامز في وسائل التواصل الاجتماعي

