

ارتقاء

النشرة التدريبية الدورية

نشرة تدريبية تصدر عن معهد كامز للتدريب الأهلي
العدد (7)

يوليو 2017

محتويات العدد

الدراسات والأبحاث في العمل
الخيرى والتطوعي

11

تطوير الذات # القطاع
الثالث

9

رزمة البرامج التدريبية
والفعاليات خلال شهر
أغسطس

3

كامز في وسائل التواصل
الإجتماعي

34

كامز في مرآة
الصحافة والاعلام

33

كامز داخل الكويت

22

نوافذ ارتقاء

18

رنامة البرامج التدريبية
والفعاليات خلال
شهر أغسطس 2017



ءطوفر الءاء / القءاع الءاء

ناءف الءاعفة الصءفر

(الناءف الصفف لأبناء الءالفة)

ءلال الفءرة من 16 / 7 إلى 8/31

الافام :

السبء - الأءفن - الأربعاء - الءمفس

الساعة : 4:30 - 7:30 مساءً

الأفرع :

السالمفة (بناء)

المركز الفلفنف - الفروانفة (ذكور)

رزمة البرامج التدريبية والفعاليات خلال شهر أغسطس ٢٠١٧

الفرق التطوعية		
البرنامج	الفريق	اليوم / الوقت
القيادة والتواصل	صحبة خير التطوعي	اليوم : السبت الساعة 5 - 7 مساء
عزيمة وثبات المدرّب : أ. محمود يوسف	بشراكم للتنمية المجتمعية	اليوم : الثلاثاء 8/1 الساعة 4,30 - 8,30
الانماط الشخصية والتوجهات المهنية المدرّب : أ. محمد عفيف القرفان		اليوم : الاحد 6 / 8 الاثنين 7 / 8 الثلاثاء 8 / 8 الساعة 4,30 - 8,30
إنقاذ حياة المدرّب : أ. خلود الوحش		اليوم : السبت 12 / 8 الساعة 4,30 - 8,30
نحو العلا ماضون المدرّب : أ. بسام الحنفي		اليوم : الثلاثاء 15 / 8 الساعة 4,30 - 8,30
فويا الطيران المدرّب : كابتن م. مصطفى حمدو		اليوم : الثلاثاء 22 / 8 الساعة 4,30 - 8,30
الخريطة الذهنية الحديث المدرّب : د. بلال علوان		اليوم : الاحد 27 / 8 الاثنين 28 / 8 الثلاثاء 29 / 8 الساعة 4,30 - 8,30

المشروع التدريبي (علمني الاسلام) لجنة التعريف بالإسلام

الوقت	اليوم	الفرع (النساء)	الوقت	اليوم	الفرع (الرجال)
7,30 - 5	الاحد - الاثنين - الثلاثاء - الاربعاء - الخميس - الجمعة	دار النوري (السالمية)	11,30- 9,00 8,30 - 4,00	الجمعة	الملا صالح (العاصمة)
10,30 -9,00 12,00 - 10,30	الاحد	المركز الفلسطيني	10,30 -9,00 12,00 - 10,30	الاحد	المركز الفلسطيني
8,30 - 7,00	الاثنين		8,30 - 7,00	الاثنين	
6,30 - 5,00 8,00 - 6,30	الثلاثاء		6,30 - 5,00 8,00 - 6,30	الثلاثاء	
6,30 - 5,00 7,30 - 6,00	الخميس				

المشروع التدريبي (علمني الاسلام) لجنة التعريف بالإسلام

الوقت	اليوم	الفرع (النساء)	الوقت	اليوم	الفرع (الرجال)
من 8,00 ص إلى 6,30 م	الجمعة	المركز الفلبيني	6,30 - 5,00 7,30 - 6,00	الخميس	المركز الفلبيني
			من 8,00 ص إلى 6,30 م	الجمعة	
7,30 - 4,30	الاثنين - الاثنين الثلاثاء - الأربعاء	دار الميلم (الفروانية)	9,30-7,00	الاثنين	دار الميلم (الفروانية)
			7,00-5,00	الاثنين - الخميس	
			7,00-5,00 10,00- 8,00	الأربعاء	
			10,30 - 8,30 ص 6,30 - 4,30	الجمعة	
7,30 - 4,30	الاثنين - الاثنين الثلاثاء - الأربعاء	دار النوري (الجهراء)	6,30 - 5,30	الاثنين - الأربعاء	دار النوري (الجهراء)
			11,30 - 10,30 ص 3,30 - 1,30 م	الجمعة	

المشروع التدريبي (علمني الاسلام) لجنة التعريف بالإسلام

الوقت	اليوم	الفرع (النساء)	الوقت	اليوم	الفرع (الرجال)
7,30 - 5	الاحد - الاثنين الثلاثاء - الاربعاء - الخميس - الجمعة	المنقف	7,00 - 5,00	السبت	المنقف
			8,00 - 6,30	الاحد - الثلاثاء	
			9,00 - 8,00	الاثنين - الاربعاء - الخميس	
			11,30 - 8,30 ص	الجمعة	
7,30 - 5,00	الاحد - الاثنين الثلاثاء - الاربعاء - الخميس - الجمعة	الروضة			



المصدر : مجلة تطوير الذات .



الابتسامة : هي «الكلمة»
الوحيدة التي تفهمها كل
شعوب الأرض !

المصدر أ. محمد الرطيان

مفهوم وخصائص الجدارة الإدارية

أولاً: مفهوم الجدارة الإدارية.

إعداد : أحمد السيد كردي

أسلوب الجدارة هو مدخل حديث نسبياً (1971) لإدارة الموارد البشرية، إرتبط مولده بحل مشكلة صادفتها وزارة الخارجية الأمريكية تتعلق بإختبارات القبول لشغل إحدى الوظائف الحساسة، كانت إختبارات القبول لشغل هذه الوظيفة (على دقة هذه الإختبارات وتعقيدها) غير كافية لعمل إختيارات صحيحة بين المتقدمين لشغل الوظيفة، حيث ثبت بعد إستخدامها لسنوات عديدة عدم وجود علاقة بين نتائج إختبارات المتقدمين لشغل الوظيفة ومستوى الأداء الفعلي للناجحين منهم (بعد التعيين) في ميدان العمل ..

لذا لجأت الخارجية الأمريكية إلى الخبير الإداري (ماك ماكيلاند) للمساعدة في حل المشكلة التي تمت صياغتها على الصورة التالية: «إذا لم تكن تلك الاختبارات كافية للتعرف على ذوي الأداء الطيب قبل التعيين، فكيف يمكننا إذن أن نتعرف على ذلك؟» طلب «ماك ماكيلاند» قائمتين بأسماء بعض شاغلي الوظيفة، على أن تقتصر القائمة الأولى على أسماء الموظفين المشهود لهم بالتفوق الفعلي (بغض النظر عن نتائجهم في اختبارات القبول) بينما تشتمل الثانية على أسماء ذوي الأداء المتدني فقط، ثم قام بعقد دراسة ميدانية بهدف التعرف على الخصائص المشتركة التي يتمتع بها المتفوقون في العمل ولا يتمتع بها الآخرون ..

الدراسات والأبحاث في العمل الخيري والتطوعي

وبذلك إستتبط ماكيلاند قائمة الخصائص (الجدارات) التي تميز المتفوقين عن الباقين والتي أطلق عليها لاحقاً «نموذج الجدارة» لتلك الوظيفة، وقد توسعت الدراسات بعد ذلك في أساليب تبين الجدارات وتطبيق «نماذج الجدارة» في إدارة الموارد البشرية، ومنها جهود فولي 1980، وبلانك 1982، وبويتز 1982، وزمك 1982، ومارلو ووينبرج 1985، ومكلاجان 1990 وكولويس بجسيك 1991، والطريف أن أكثرهم من علماء النفس والتربويين.

وهناك عدة تعريفات للجدارة الإدارية، منها ما يلي:

في مؤتمر عقد في جوهانسبرج عام 1995م، تم تعريف الجدارة الوظيفية بأنها: مجموعة من السمات والمؤهلات الشخصية والعلمية والعملية والتي تمكن الموظف من تحقيق معدلات أداء متميزة وقياسية، تفوق المعدلات العادية. (لوسيا، وليبنجر، 2000م، ص: 1)

ويرى آخرون أن الجدارة الوظيفية تعني: أداء العمل الصحيح، وبطريقة صحيحة، ومن قبل الشخص الصحيح. (لوسيا، وليبنجر، 2000م، ص: 1)

ويرى كلا من Fen& Tsue أن الجدارة الوظيفية: هي القدرة على الأداء بكفاءة داخل بيئة العمل، وكذلك القدرة على الإستجابة للتحديات في نطاق بيئة العمل.

بينما أكد ماركوس على ثلاثة مداخل لتحديد الجدارة الوظيفية:

الأول: المدخل العلمي؛ حيث أن الجدارة تستند أساساً على تحليل وتوصيف الدور، وتكون نتائج هذا التحليل والتوصيف هو تحديد المهارات والمعارف والإتجاهات المطلوبة لأداء الدور، وتقيم هذه الجدارات بمعايير غالباً ما تكون معايير سلوكية.

الثاني: المدخل النفسي؛ حيث أن الجدارة تستند على مميزات الشخصية بما تمتلكه من ذخيرة فنية وسلوكية ودوافع ومعامل ذكاء، حيث تعتبر أفضل الوسائل لتوقع النجاح المهني.

الثالث: مدخل الأعمال؛ حيث أن الجدارة ميزة تنافسية، فالأداء الأعلى هو الذي يحدد الجدارات الوظيفية.

أما فرانك لاند فيرى أن الجدارة هي: مجموعة من السلوكيات المتعلمة والمكتسبة والمطلوبة لأداء العمل في الأنشطة المختلفة.

ويرى ربيعي أن الجدارة الوظيفية هي: مجموعة من المعارف والمهارات والقيم والإتجاهات والتي يمتلكها الموظف، والتي تتحد معاً لتشكيل سلوك معين مطلوب لأداء

الدراسات والأبحاث في العمل الخيري والتطوعي

مجموعة من المهام الوظيفية بكفاءة وفاعلية، ويعد تجديد المعارف وتنمية المهارات والتمسك بالقيم البناءة والإتجاهات الملائمة للتنظيم، من أساسيات تمتع الموظف بالجدارة الوظيفية بصفة مستمرة. (ربيعة، 2007م، ص: 268)

ويرى كردي أن الجدارة الإدارية هي مجموعة من العوامل الإيجابية تجعل الفرد المناسب جدير بالعمل في المكان المناسب، وهذه العوامل منها شخصية ومنها مكتسبه بالخبرة العملية، لها تأثير مباشر وغير مباشر على كفاءة وفاعلية كلا من العمل والعاملين والعملاء. (كردي، 2013م، ص: 9)

ويرى أشتيوي أنه بالمفهوم البسيط فإن مصطلح الجدارة يقترن بمصطلح الجدير والجدير بالشيء هو من يستحقه، ومن يستحق الشيء يفترض ان يمتلك مقومات استحقاقه، فالجدير بجائزة معينة يفترض ان يكون ممتلكا لمتطلبات الحصول على تلك الجائزة.

والجدارة عند الأفراد تأتي ضمن مفهوم التميز لفرد دون الآخرين، ولا يأت ذلك التميز الا اعتمادا على الحصول على عناصر التميز، أي امتلاك القدرات والامكانيات التي لا يمتلكها الآخرين. وفي ضوء هذا المفهوم حري بنا التركيز على العناصر المميزين في منظمات الاعمال والجديرين بنيل الاشياء التي لا يحق للآخرين نيلها سواء ماديا او معنويا.

في ضوء ذلك يرى أشتيوي ان عامل الجدارة والتميز عند الافراد له مجموعة من الخصائص التي يجب ان تتوفر في الفرد الجدير يمكن الاشارة اليها على النحو التالي:

- المعرفة: هي تعبير عن كم المعارف التي يمتلكها الفرد في تخصص معين.
- الصفات الشخصية: تمثل الخصائص الشخصية التي تميز الفرد عن غيره مثل سرعة البديهة والذكاء وبعد النظر والكياسة والقدرة على ادارة المواقف.
- الإتجاهات: هي تعبير عن قناعات ومعتقدات الفرد التي تحكم وتضبط سلوكه.
- المهارات: قدرة الفرد على استغلال المعارف التي اكتسبها وتوظيفها في الجانب التطبيقي العملي.
- الدافعية: تعبر عن مستوى القوة الداخلية التي تدفع الفرد باتجاه ممارسة سلوك معين.

الدراسات والأبحاث في العمل الخيري والتطوعي

جميع الخصائص المذكورة من شأنها أن تجعل الفرد مميزاً من بين الآخرين اعتماداً على مستوى إكتسابه لهذه الخصائص، والجدير ذكره بأن الشخص الجدير أو المميز بالشئ غالباً ما يتجه نحو المستويات العليا في إدارة المنظمات، فالمستوى الإداري الذي يستحقه الفرد الجدير هو مستوى الإدارة الأعلى من المستوى الذي هو فيه، اعتماداً على تميزه وامتلاكه الخصائص والصفات التي لا يمتلكها الآخرون.

ثانياً: خصائص الجدارة الإدارية.

من خلال العرض السابق نلاحظ أن الجدارة تتكون من ثلاث عناصر رئيسية وهي: (رياض، 2009، ص: 8-11)
(1) الخاصية الضمنية:

تعني أن الجدارة عميقة ومتأصلة في شخصية الفرد بصورة كافية لأن تمكنها من التنبؤ بالسلوك في العديد من الحالات والمهام الوظيفية، وتعتبر الجدارات خواص ضمنية للشخص وتشير إلى طرق للتصرف أو التفكير أو التعميم عبر المواقف، وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة.
من هنا نجد أن للجدارة مجموعة من الخواص، وهي:

1- الدوافع:

هي الأشياء التي يفكر أو يرغب الفرد فيها باستمرار وتتسبب في إقدامه على تصرف ما. وتقوم الدوافع باختيار السلوك وقيادته وتوجيهه نحو أفعال وأهداف معينة، «مثال» دائماً ما يقوم أصحاب دوافع الإنجاز العالية بوضع أهداف صعبة التحقيق لأنفسهم وتحمل المسؤولية الشخصية لإنجازها)، كما يستفيدون من التغذية المرتدة في تحسين العمل بصورة مستمرة، والدوافع والجدارات عوامل مؤثرة جوهرية أو صفات أساسية ذاتية التوليد تتبى عما يفعله الناس في أعمالهم على المدى الطويل دون رقابة لصيقة. (Mc Cleland, D., 1991, P: 53)

2- الصفات:

هى الخصائص المادية والإستجابة للظروف أو المعلومات، «مثال» (زمن الإستجابة وقوة الإبصار تعتبران صفتين ماديتين للطيار المقاتل)، كما أن التحكم الذاتى فى المشاعر والمبادرة من الصفات التى لابد أن يتسم بها المدير الناجح.

3- المفهوم الذاتى:

وهى توجهات الفرد أو قيمه أو صورته الذاتية، «مثال» (تعتبر الثقة بالنفس أى إعتقاد الشخص أن بإمكانه أن يكون فعالا فى أى حالة تقريبا جزءا من المفهوم الذاتى للشخص)، وقيم الشخص عبارة عن دوافع منعكسة أو إستجابية يمكنها أن تنبئ عما سيفعله الشخص على المدى القريب فى الحالات التى تكون فيها المسئولية فى يد غيره.

4- المعرفة:

هى المعلومات التى لدى الشخص فى مجال معرفى معين، «مثال» (معرفة الجراح بالأعصاب والعضلات فى الجسم البشرى)، والمعرفة جدارة مركبة فالدرجات فى إختبار المعرفة عادة ما تقشل فى التنبؤ بمستوى أداء العمل لأنها تهتم بقياس المعلومات والمهارات لا بالطريقة التى تستخدمها المعلومات فى العمل، ويلاحظ أن العديد من إختبارات المعرفة تقيس قدرة الذاكرة على الإسترجاع فى حين أن ما يهم هو القدرة على إيجاد المعلومات.

5- المهارة:

هى القدرة على أداء مهمة ذهنية أو مادية، «مثال» (المهارة المادية لطبيب الأسنان هى أن يقوم بحشو الضرس بدون أن يتلف العصب)، كما تشمل الجدارات الذهنية أو العقلية التفكير التحليلى (أى معالجة المعلومات والبيانات وتحديد السبب والنتيجة وتنظيم البيانات والتخطيط)، والتفكير المفاهيم أى التعرف على الأنماط فى بيانات معقدة.

ومن السهل نسبيا تطوير جدارات المعرفة السطحية والمهارات لذلك فإن التدريب هو الطريقة الأقل تكلفة لتأمين هذه القدرات لدى الموظف. أما جدارات الدوافع الكامنة والخصائص الذى يمثل الشخصية فإنها أصعب تقييما وتطويرا، لذلك فأنه من الأجدى إقتصاديا أن يتم الإختيار وفقا لهذه الميزات. وتقع جدارت المفهوم الذاتى فى مكان بالمنتصف، ومن الممكن تغيير المواقف والقيم مثل الثقة بالنفس (كأن يرى الشخص نفسه مديرا بدلا من فنى متخصص)، وذلك عن طريق التدريب أو العلاج النفسى أو التجارب التطويرية الإيجابية وإن كان ذلك يشكل صعوبة أكبر ويتطلب وقتا طويلا. وتقوم العديد من المؤسسات بالإختيار على أساس جدارات المعلومات السطحية والمهارات (كأن يقال مثلا: نحن نعين خريجين من أحسن الكليات الإدارية)، ثم يفترضون أن لدى المعينين فى الوظائف الجديدة جدارات الدافع الكامن والخصائص أو انه يمكن غرس هذه الميزات عن طريق الإدارة الجيدة، لكنه من المحتمل أن يكون العكس هو الصحيح إقتصاديا.

فعلى المؤسسات أن تختار وفقا لجدارات الدافع الكامن والخصائص ثم تقوم بالتدريب على المعلومات والمهارات اللازمة لأداء العمل، أو كما قال احد مديرى شئون الموظفين «بإستطاعتك أن تعلم الديك الرومى أن يتسلق ولكنه من الأسهل أن توظف سنجابا»، وتزداد أهمية الجدارات فى التنبؤ بالأداء المتفوق فى الوظائف المعقدة مقارنة بأهمية الذكاء أو مهارات العمل أو الشهادات الدراسية.

(2) العلاقات السببية:

العلاقات السببية معناها أنه: بإمكان الجدارة أن تتسبب أو تتنبأ بالتصرف والأداء حيث تنبئ جدارات الدوافع والصفات والمفهوم الذاتى عن أعمال سلوكية للمهارة،

الدراسات والأبحاث في العمل الخيري والتطوعي

والتي تتبى بالتالى عن نتائج أداء العمل، وذلك كما يوضح نموذج سريان السببى المنطلق من الدافع / الخصائص والمار بالتصرف والمنتهى إلى النتائج. دائما ما تشتمل الجدارة على نية وهى الدافع أو قوة الخاصية التى تسبب التصرف فى اتجاه نتيجة ما، فعلى سبيل المثال دائما ما تشمل جدارات المعلومات والمهارات دافعا أو صفة أو مفهوما ذاتيا يكون بمثابة المحرك أو القوة الدافعة للمعلومات أو المهارة التى تستخدم. إن السلوك بدون نية لا يحدد جدارة، فعلى سبيل المثال فإنه بدون معرفة السبب الذى من أجله يتجول المدير فى المنظمة، فانك لا تستطيع معرفة أى من الجدارات يمارس هذا المدير هذا أن كان يمارس جدارة أصلا. قد تكون نية المدير هى التخلص من الملل أو من تشنج من عضلات الرجل أو مراقبة العمل ليرى ما إذا كانت الجودة مرتفعة أو الرغبة فى أن يكون ظاهرا للعمال. وقد تكون الأفكار جزءا من السلوك المبني على الفعل حيث التفكير يسبق التصرف وينبئ عنه لنضرب على ذلك أمثله الدوافع (مثال: التفكير فى أداء شئ ما بطريقة أفضل) أو أفكار التخطيط أو أفكار حل المشكلات.

(3) المرجع المعيارى:

والمرجع المعيارى معناه انه بإمكان الجدارة أن تتبى بالشخص الذى يجيد أو لا يجيد القيام بعمل ما. وذلك قياسا على معيار أو مواصفات معينة. ويعتبر المرجع المعيارى أمرا فى غاية الأهمية فى تعريفنا للجدارة فالخاصية لا تعتبر جدارة إلا إذا أنبأت عن شئ له معنى فى العالم الحقيقى. فالخاصية أو الشهادة التى لا تؤدى إلى فارق فى الأداء ليست بجدارة ولا يجب استخدامها لتقييم الأفراد. والمعايير الأكثر إستخداما فى دراسات الجدارة هى:

- 1- الأداء المتفوق:

ويعرف إحصائيا بانحراف قياسى واحد فوق الأداء المتوسط وهو مساو تقريبا للمستوى الذى يحققه صاحب اعلى أداء ضمن عشرة أشخاص فى مجال عمل معين.

- 2- الأداء الفعال:

والمعنى الحقيقى له عادة هو «أدنى مستوى مقبول» من العمل أو الحد الأدنى الذى لو انخفض عنه الموظف لم يعتبر ذا جدارة لانجاز هذا العمل.

حلقة نقاشية

حلقة نقاشية عن مؤشرات قياس أداء الوقف في صرف الربح و العائد الاستثماري

الدولة : المملكة العربية السعودية

الجهة : جامعة الإمام محمد بن سعود بالتعاون مع جمعية العون المباشر

أقامت جمعية العون المباشر بالتعاون مع كرسي ابن دايل - جامعة الامام محمد بن سعود في الرياض، حلقة نقاشية عن مدى استخدام المؤشرات المختلفة لقياس أداء الوقف وأثره في مجال الاستثمار وتوزيع الربح. وقد استعرض د. فؤاد العمر عضو مجلس الادارة في الجمعية أهم محاور الدراسة وذلك وبحضور أكثر من 15 ممثلًا لمؤسسات ومنظمات إنسانية وجمعيات خيرية من داخل الكويت بالإضافة إلى متخصصين من بعض المؤسسات الحكومية والجامعات.

وقد عقدت الحلقة النقاشية لمناقشة واستكشاف أهم عناصر الدراسة الاستشرافية والمقدمة إلى كرسي راشد بن دايل للدراسات الوقفية بجامعة الإمام محمد بن سعود في المملكة العربية السعودية والتي أعدها فريق من المتخصصين يضم د. فؤاد العمر و أ.د. غانم الشاهين ود. عبد العزيز العصيمي..





بحوث ودراسات

الدولة : المملكة العربية السعودية
الجهة : مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات
الاسلامية

مركز الملك فيصل يوقع اتفاقية تعاون مع جامعة
كينجز في لندن لإطلاق مشروع بحثي مشترك
لدراسة الجهات غير الحكومية في العالم العربي

تخريج كوكبة من طلبة البعوث الطلابية

الدولة : دولة الكويت

الجهة : جمعية الشيخ عبد الله النوري - لجنة البعث الطلابية



قامت لجنة البعث الطلابية بجمعية الشيخ عبد الله النوري بتخريج كوكبة من طلبة المنح الدراسية من مختلف دول العالم وتم حفظ وختم القرآن الكريم كاملاً مع الشيخ متقن حافظ والشيخ أحمد الحمد بالتعاون مع الجمعية الخيرية الكويتية لخدمة القرآن الكريم وعلومه (حفاظ).

الشخصيات المشاركة بالتكريم :

عضو مجلس الادارة/ عبد الله نادر النوري

رئيس مجلس الادارة/ محمد المرشد - الجمعية الخيرية

عضو جمعية الشيخ عبد الله النوري/ وصفي الشهاب

مدير الجمعية الخيرية / الشيخ قيس الرفاعي



#تسلم-إيدك



دورة الخط العربي

يقدمها معلم فن الخط العربي في المسجد الكبير
(جاسر الشمري)



ريغ الدورة لوقف علمني الإسلام

40 د.ك

10-8 أغسطس 2017م من الساعة 5-7م
السالمية ، قطعة 4 ، شارع 2 ، جادة 2 ، منزل 17

مواعيد الدورة

للتسجيل : لجنة التعريف بالإسلام : 97541315 - 25733263
معهد كامز : 97288897

البرنامج التدريبي الأول للشباب (تطوير الذات وفن إدارة الحياة)



المحاور الرئيسية للتدريب:

- 1- إدارة الذات (اعرف نفسك)
- 2- مهارات العرض والتقديم (تعالوا نتعرف)
- 3- التخطيط الاستراتيجي (مخطط مح)
- 4- إدارة الوقت (وقتنا ملكنا)
- 5- بناء فرق العمل (معاً نحو الهدف)



5 ايام تدريبية / اسبوعين
من 8 - 21 اغسطس

97994308

camskw

cams-kw

cams-kw

cams_q8

cams_q8

إنجازات المشروع التدريبي خله منتج 2

تخصص الاستقبال

- تعلمت كيف استقبل العميل وأحافظ على الابتسامة وأقدم خدمة ممتازة
- التركيز والدقة والابتسامة أهم ما تعلمته في الدورة
- تعلمت في الدورة أشياء جديدة عن الاستقبال والحين أستطيع التقديم في أي شركة للعمل في الاستقبال

تخصص الخياطة

- استفدت جداً وعرفت أقص واستخدم الماكينة
- دورة مفيدة والحين أقدر أسوي دراعة
- تعلمت اخذ المقاسات والقص واستخدام الماكينة ونبي نحضر المستوى الثاني لنتقن الخياطة

تخصص مضمن عقار

- تعلمت أسس التقييم العقاري ومعرفة الإيجارات والبيع والشراء
- استفدت جداً في التدريب الميداني وتعلمت كيفية تامين العقارات

برنامج القيادة والتواصل بالتعاون مع فريق صحة خير التطوعي

الجهة : فريق صحة خير التطوعي
الفترة : يوليو 2017



برنامج يحقق للمشاركين مهارات التواصل الإيجابي والفعال حيث يتم التدريب على فنون الحديث والاصغاء والتفكير أيضا، وبالتالي يساعد البرنامج على تحقيق الشعور بالثقة، بالإضافة إلى تطوير الإمكانات ومعرفة نقاط القوة و التي تحتاج الى تطوير، وتسهيل توصيل الآراء والأفكار بطريقة سلسلة ومرنة، والتعرف على كيفية محاوره أصحاب الآراء المخالفة.

إنجازات مشروع صناعة العمل التطوعي (المرحلة الرابعة) برعاية البنك الإسلامي للتنمية



آراء المشاركين في البرامج التدريبية

البرنامج التدريبي الأول (القيادة الفاعلة في المؤسسات غير الربحية)

- كيفية التخطيط السليم وفق منهج علمي.

- كيفية التخطيط الزمني ووضع برامج تحفيزية للموظفين.

- آليات وضع وتطبيق اللوائح .

- كيف أضع خطة كاملة لفريق العمل وأحفزهم على تحقيق الأهداف.

- أهمية وضع رؤية ورسالة واضحة للمنظمة.

- كيفية تطوير أداء العاملين في الجمعية التي رأسها.

- كيفية وضع الهياكل التنظيمية بشكل بسيط.

- القيادة علم وفن



نادي الداعية الصغير Junior Daeiah Club برعاية لجنة التعريف بالإسلام

بالتعاون مع لجنة التعريف بالإسلام أطلق المعهد النسخة الثانية من النادي الصيفي نادي الداعية الصغير (Junior Daeiah Club) (لأبناء الجاليات الاجنبية المتواجدة في الكويت بهدف الاهتمام بهم وهو أحد الاهداف الرئيسية للجنة التعريف بالإسلام . ويحمل النادي قيم فئة الناشئة والأطفال وهي استغلال فترة الإجازة الصيفية في تعليم وترفيه أبناء الجاليات المسلمة وتعزيز ثقتهم بأنفسهم وتفخرهم بدينهم والمساهمة في زرع حب الدعوة إلى الإسلام وتعزيز القيم الإسلامية لديهم ، ومن أهداف النادي الصيفي هي رفع قدرات المشاركين في التحدث واللقاء ، وتطوير وتحسين المهارات الحياتية .

والفئات العمرية المستهدفة في النادي : 10 - 14 سنة من الذكور والإناث، وستكون مدة البرنامج التدريبي خلال الفترة من 2017/07/15 حتى تاريخ 2017/08/31 في أفرع لجنة التعريف بالإسلام .

و طبيعة البرامج التدريبية والأنشطة في النادي الصيفي وهي (القيم القرآنية - اللغة العربية - المهارات الحياتية والأنشطة والرحلات الترفيهية) .

ولقد شارك في النادي الصيفي أكثر من (90) من الذكور والاناث من أبناء الجاليات .





تحفيز الدعاة والدارسين

حرصاً من معهد كامز على تجديد نشاط المهتمين، ورفع همم الدعاة والمهتمين وتشجيعاً لهم على الاستمرار في طلب العلم والمواظبة على حضور الفصول الدراسية داخل لجنة التعريف بالإسلام فقد تم تنفيذ بعض الأنشطة والمسابقات والرحلات بالإضافة إلى التقييم الشهري للدعاة والمهتمين كما يلي:

أولاً: الأنشطة والمسابقات:

● مسابقة الإسراء والمعراج

في ذكرى هذه المعجزة العظيمة، ذكرى (الإسراء والمعراج) تم تنفيذ مسابقة على مستوى أفرع لجنة التعريف بالإسلام، حيث قام الدعاة بتقديم شرح مبسط عن هذه المناسبة، توقيتها وأحداثها وكيف صار الإسراء بالنبي ﷺ وكيف عرج به إلى السماء، وما شاهدته النبي ﷺ في هذه الرحلة واطلع عليه. وتم بعد ذلك إجراء مسابقة لقياس مدى الفائدة المتحققة، ثم تكريم الفائزين من المهتمين.





● مسابقات شهر رمضان

بحلول شهر الخير والبركة، شهر رمضان المبارك، كان للمهتدين نصيب من الجوائز التحفيزية التي قدمها معهد كامز وذلك في مسابقات خاصة بشهر (رمضان) والتي أقيمت في كل الأفرع. وهدفت هذه المسابقات إلى ترسيخ المعلومات التي يدرسها المهتدي أو المهتدية من خلال طرح أسئلة مرتبطة بما يدرس في الفصول الدراسية، أو بما سمع من الداعية في خاطرة إيمانية قبل الإفطار، مع توزيع كوبونات هدايا للفائزين مباشرة في هذه المسابقات.



ثانياً: التقييم الشهري للدعاة والدارسين

تجربة تحفيزية جديدة طبقت في الفصل الربيعي للعام 2017 / 2018، ألا وهي إجراء تقييم شهري للدعاة والمهتدين واختيار الداعية المميز والمهتدي المميز في كل فرع بحسب نتائج التقييم وتكريمهم في حفل شهري، فخلال شهر مايو تم تقييم المهتدين، والدعاة، وكذلك المشرفين لتحديد المتميزين منهم، وفق نماذج تقييم محددة تم تصميمها خصيصاً للمشروع، وذلك لقياس أدائهم، ونتائجهم، والوقوف على سبل تحسين وتطوير المشروع في كافة جوانبه.

وقد كانت أبرز محاور تقييم (المهتدي) هي : عدد الفصول التي يحضرها ، وعدد الحصص في كل فصل ، والتفاعل والنشاط الدراسي ، والالتزام بالسلوك والآداب ، والمظهر العام . أما تقييم (الداعية) فأبرز محاوره هي : عدد الفصول المفتوحة ، ومتوسط عدد حضور الدارسين ، ونسبة اجتياز الدورات ، والالتزام بمناهج اللجنة ، واستخدام الوسائل التعليمية .





أما تقييم (المشرف) فقد كانت أبرز محاوره هي : إدارة وضبط حركة الدورات ، سرعة إنجاز المهام ، الجهود المبذولة لزيارة عدد الدارسين ، متابعة التزام الدعاة بالحضور والانصراف والالتزام بالمناهج ، والتعاون مع إدارة الفرع .

وانطلاقاً من رؤية معهد (كامز) في التقييم الذاتي ، فقد اشتملت التقييمات على نقاط يحددها ويقيمها مدير الفرع ومدير الدعوة .

ثم تم تحديد موعد حفل لتكريم المتميزين من جميع الأفرع، ومن جميع اللغات الموجودة في لجنة التعريف، بحضور جميع المشرفين في الأفرع، ورئيس قسم الفصول، ومدير التدريب في المعهد، حيث تم توزيع هدايا نقدية للمميزين من المهتمين والمشرفين والدعاة، وكذلك تم إقامة مأدبة إفطار صائم لجميع الحضور في أجواء طيبة ومباركة.



22/7/2017

المصدر : جريدة الجريدة ---

معهد كامز للتدريب الأهلي

أطلق معهد كامز للتدريب الأهلي، بالتعاون مع لجنة التعريف بالإسلام، النسخة الثانية من النادي الصيفي (نادي الداعية الصغير)، والخاص ببناء الجاليات الأجنبية ضيوف الكويت، بهدف الإهتمام بهم وتوعيتهم وتنظيمهم وتنمية معارفهم خلال فترة العطلة الطيفية.

وأوضح المدير العام للمعهد عثمان التويهي أن النادي يهدف إلى تعزيز ونشر العديد من القيم التي تهتم ببناء النشء والأطفال، كما يسعى إلى استثمار فترة الإجازة الصيفية في تعليم وترفيه أبناء الجاليات المسلمة، وتعزيز ثقافتهم بأنفسهم، وتفاخرهم بدينهم، والمساهمة في زرع حب الدعوة إلى الإسلام وتعزيز القيم الإسلامية لديهم، ومن أهداف النادي أيضاً رفع قدرات ومهارات المشاركين في التحدث والإلقاء والتواصل مع الآخرين، وتطوير وتحسين المهارات الحياتية.

وأضاف التويهي أن الفئة العمرية المستهدفة هي من 10 إلى 14 سنة من الذكور والإناث، وتستمر فعاليات البرنامج التدريبي لنادي الداعية الصغير حتى 30/08/2017 في أفرع لجنة التعريف بالإسلام.

وحول طبيعة البرامج التي تقدم للمنتسبين قال إن الأنشطة والبرامج تضم القرآن الكريم، "ونحرص على تحويل الآيات إلى واقع صلي ومنهج حياة، وكذلك اللغة العربية بجانب المهارات الحياتية والأنشطة والحالات الترفيحية المتنوعة التي يقيمها النادي"، مبيناً أن أنشطة النادي حظيت بمشاركة أكثر من 80 مشاركاً ومشاركة من أبناء الجاليات.

الجريدة

الرئيسية / أخبار الكويت

«كامز» يدشن «الداعية الصغير» بالتعاون مع «التعريف بالإسلام»

22/7/2017 10:00 | في المصدر: الكويت - مع مد الصحافة 22



جانب من فعاليات نادي الداعية الصغير

يالتعاون مع لجنة التعريف بالإسلام، أطلق معهد كامز للتدريب الأهلي النسخة الثانية من النادي الصيفي «نادي الداعية الصغير» والخاص ببناء الجاليات الأجنبية ضيوف الكويت بهدف الإهتمام بهم وتوعيتهم وتنظيمهم وتنمية معارفهم خلال العطلة الطيفية.

وأوضح مدير عام المعهد عثمان التويهي أن النادي يهدف إلى تعزيز ونشر العديد من القيم التي تهتم ببناء النشء والأطفال، كما يسعى لاستثمار فترة الإجازة الصيفية في تعليم وترفيه أبناء الجاليات المسلمة وتعزيز ثقافتهم بأنفسهم، وتفاخرهم بدينهم والمساهمة في زرع حب الدعوة إلى الإسلام وأيضاً رفع قدرات ومهارات المشاركين في التحدث والإلقاء والتواصل مع الآخرين، وتطوير وتحسين المهارات الحياتية.

وأوضح التويهي أن الفئة العمرية المستهدفة هي من 10 إلى 14 عاماً للذكور والإناث، مشيراً إلى أن فعاليات البرنامج التدريبي لنادي الداعية الصغير مستمرة حتى 30 أغسطس المقبل، في أفرع لجنة التعريف بالإسلام.

وحول طبيعة البرامج التي تقدم للمنتسبين، ذكر أن أهم الأنشطة والبرامج تضم القرآن الكريم ونحوه على تحويل الآيات إلى واقع عملي ومنهج حياة، وكذلك اللغة العربية بجانب المهارات الحياتية والأنشطة والحالات الترفيحية المتنوعة التي يقيمها النادي.

ولفت إلى أن أنشطة النادي حظيت بمشاركة أكثر من 80 مشاركاً ومشاركة من أبناء الجاليات، مبيناً أنهم التوفيق والبرامج، مشيراً إلى أن أنشطة النادي حظيت بمشاركة أكثر من 80 مشاركاً ومشاركة من أبناء الجاليات، مبيناً أنهم التوفيق والبرامج، مشيراً إلى أن أنشطة النادي حظيت بمشاركة أكثر من 80 مشاركاً ومشاركة من أبناء الجاليات، مبيناً أنهم التوفيق والبرامج.

القبس

الأحد 29 شوال 1438 هـ - 23 يونيو 2017 - السنة 48 - العدد 12506

بالتعاون مع «التعريف بالإسلام»

«كامز» دشّن نادي

«الداعية الصغير»

أطلق معهد كامز للتدريب الأهلي بالتعاون مع لجنة التعريف بالإسلام النسخة الثانية من النادي الصيفي «نادي الداعية الصغير» الخاص ببناء الجاليات الأجنبية ضيوف الكويت، وذلك بهدف الإهتمام بهم وتوعيتهم وتنظيمهم وتنمية معارفهم في العطلة الطيفية.

وأوضح مدير المعهد عثمان التويهي أن النادي يهدف إلى تعزيز ونشر القيم التي تهتم بالنشء والأطفال، ويسعى لاستثمار الإجازة الصيفية في تعليم وترفيه أبناء الجاليات المسلمة وتعزيز ثقافتهم بأنفسهم وتفاخرهم بدينهم والمساهمة في زرع حب الدعوة إلى الإسلام وتعزيز القيم الإسلامية لديهم، ورفع قدراتهم ومهاراتهم في التحدث والتواصل مع الآخرين.

وذكر التويهي أن الفئة المستهدفة هي من 10 سنوات وحتى 14 سنة من الجنسين، وتستمر فعاليات البرنامج 30 أغسطس المقبل في أفرع لجنة التعريف بالإسلام.

ولفت إلى أن البرامج التي تقدم للمنتسبين تضم القرآن الكريم واللغة العربية والمهارات الحياتية والحالات الترفيحية، موضحاً أن أنشطة النادي حظيت بمشاركة 80 مشاركاً ومشاركة.





