

الرِّقَاعُ

النشرة التدريبية الدورية

نشرة تدريبية تصدر عن معهد كامز للتدريب الأهلي

العدد (7)

يوليو 2017

محتويات العدد

الدراسات والأبحاث في العمل
الخيري والتطوعي

11

تطویر الذات # القطاع
الثالث

9

رزنامة البرامج التدريبية
والفعاليات خلال شهر
أغسطس

3

كامز في وسائل التواصل
الاجتماعي

34

كامز في مرآة
الصحافة والاعلام

33

كامز داخل الكويت

22

نواخذ ارتقاء

18

رزنامة البرامج التدريبية والفعاليات خلال شهر أغسطس 2017



رزنامة البرامج التدريبية والفعاليات خلال شهر أغسطس ٢٠١٧

تطویر الذات / القطاع الثالث

نادي الداعية الصغير

(النادي الصيفي لأبناء الجاليات)

خلال الفترة من ١٦ / ٧ إلى ٣١ / ٨

الايمان :

السبت - الاثنين- الأربعاء- الخميس

الساعة: ٤:٣٠ - ٧:٣٠ مساءً

الأفرع :

السامية (بنات)

المركز الفلبيني - الفروانية (ذكور)

رزنامة البرامج التدريبية والفعاليات خلال شهر أغسطس ٢٠١٧

الفرق التطوعية		
اليوم / الوقت	الفريق	البرنامج
اليوم : السبت الساعة ٥ - ٧ مساء	صحبة خير التطوعي	القيادة والتواصل
اليوم : الثلاثاء الساعة ٨,٣٠ - ٤,٣٠		عزيمة وثبات المدرب : أ. محمود يوسف
اليوم : الاحد ٦ / ٨ الاثنين ٨ / ٧ الثلاثاء ٨ / ٨ الساعة ٨,٣٠ - ٤,٣٠		الانماط الشخصية والتوجهات المهنية المدرب : أ. محمد عفيف القرفان
اليوم : السبت ١٢ / ٨ الساعة ٨,٣٠ - ٤,٣٠		إنقاذ حياة المدرب : أ. خلود الوحش
اليوم : الثلاثاء ١٥ / ٨ الساعة ٨,٣٠ - ٤,٣٠	بشاركم للتنمية المجتمعية	نحو العلا ماضون المدرب : أ. بسام الحنفي
اليوم : الثلاثاء ٢٢ / ٨ الساعة ٨,٣٠ - ٤,٣٠		فوبيا الطيران المدرب : كابتن م. مصطفى حمدو
اليوم : الاحد ٢٧ / ٨ الاثنين ٢٨ / ٨ الثلاثاء ٢٩ / ٨ الساعة ٨,٣٠ - ٤,٣٠		الخريطة الذهنية الحديث المدرب : د. بلال علوان

المشروع التدريبي (علمي الإسلام) 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		10,30 - 9,00 12,00 - 10,30	الاحد	
8,30 - 7,00	الاثنين		8,30 - 7,00	الاثنين	المركز الفلبيني
6,30 - 5,00 8,00 - 6,30	الثلاثاء	المركز الفلبيني	6,30 - 5,00 8,00 - 6,30	الثلاثاء	
6,30 - 5,00 7,30 - 6,00	الخميس				

المشروع التدريبي (علمي 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	الاحد - الاثنين الثلاثاء - الاربعاء	دار الميلم (الفروانية)	9,30-7,00	الاحد	دار الميلم (الفروانية)
			7,00-5,00	الاثنين - الخميس	
			7,00-5,00 10,00- 8,00	الاربعاء	
			10,30 - 8,30 6,30 - 4,30	الجمعة	
7,30 - 4,30	الاحد - الاثنين الثلاثاء - الاربعاء -	دار النوري (الجهراء)	6,30 - 5,30	الاحد - الاربعاء	دار النوري (الجهراء)
			11,30 - 10,30 3,30 - 1,30	الجمعة	

المشروع التدريبي (علمي 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	
			8,00 - 6,30	الاحد - الثلاثاء	المنقف
			9,00 - 8,00	الاثنين - الاربعاء - الخميس	
			11,30 - 8,30 ص	الجمعة	
7,30 - 5,00	الاحد - الاثنين الثلاثاء - الاربعاء - الخميس - الجمعة	الروضة			

تطوير الذات # القطاع الثالث



المصدر : مجلة تطوير الذات .



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

المصدر أ. محمد الرطيان

مفهوم وخصائص الجدارة الإدارية

إعداد : أحمد السيد كردي

أولاً : مفهوم الجدارة الإدارية.

أسلوب الجدارة هو مدخل حديث نسبياً (1971) لإدارة الموارد البشرية، ارتبط مولده بحل مشكلة صادقتها وزارة الخارجية الأمريكية تتعلق بإختبارات القبول لشغل إحدى الوظائف الحساسة، كانت إختبارات القبول لشغل هذه الوظيفة (على دقة هذه الإختبارات وتعقيدها) غير كافية لعمل إختبارات صحيحة بين المتقدمين لشغل الوظيفة، حيث ثبت بعد استخدامها 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 يستبطط ماكيلاند قائمة الخصائص (الجدراء) التي تميز المتفوقين عن الباقيين والتي أطلق عليها لاحقاً «نموذج الجدار» لتلك الوظيفة، وقد توسيعَت الدراسات بعد ذلك في أساليب تبيّن الجدراء وتطبيق «نماذج الجدار» في إدارة الموارد البشرية، ومنها جهود فولي 1980، وبلانك 1982، وبويتزير 1982، وزمك 1982، ومارلو ووينبرج 1985، ومكلاجان 1990 وكولويز بجسيك 1991، والطريف أن أكثرهم من علماء النفس والتربويين.

وهناك عدّة تعريفات للجدارة الإدارية، منها ما يلي:

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

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

ويرى كلا من Fen & Tsue أن الجدار 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 الجدار الوظيفية:

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

الثاني: المدخل النفسي؛ حيث أن الجدار 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 الجدار ميزة تنافسية، فالأداء الأعلى هو الذي يحدد الجدراء الوظيفية.

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

ويرى ربيعي أن الجدار 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 تتمتع الموظف بالجدارة الوظيفية بصفة مستمرة. (ربيعي، 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 مكتسبة بالخبرة العملية، لها تأثير مباشر وغير مباشر على كفاءة وفاعلية كلّا من العمل والعاملين والعملاء. (كردي، 2013م، ص: 9)

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

والجدارة عند الأفراد تأتي ضمن مفهوم التميز لفرد دون الآخرين، ولا يأت ذلك التميز إلا اعتماداً 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 يحقق الآخرين نيلها سواء مادياً أو معنوياً.

في ضوء ذلك يرى أشتويي أن عامل الجدارة والتميز عند الأفراد له مجموعة من الخصائص التي يجب أن تتوفر في الفرد الجدير يمكن الاشارة إليها على النحو التالي:

- المعرفة: هي تعبير عن كم المعرفات التي يمتلكها الفرد في تخصص معين.
- الصفات الشخصية: تمثل الخصائص الشخصية التي تميز الفرد عن غيره مثل سرعة البداهة والذكاء وبعد النظر والكياسة والقدرة على ادارة المواقف.
- الإتجاهات: هي تعبير عن قناعات ومعتقدات الفرد التي تحكم وتضبط سلوكه.
- المهارات: قدرة الفرد على استغلال المعرفات التي اكتسبها وتوظيفها في الجانب التطبيقي العملي.
- الدافعية: تعبّر 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 مميزة من بين الآخرين إعتمادا على مستوى إكتسابه لهذه الخصائص، والجدير ذكره بأن الشخص الجدير أو المميز بالشيء 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 للخصائص والصفات التي لا يمتلكها الآخرين.

ثانياً: خصائص الجدارة الإدارية.

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

(1) الخاصية الضمنية:

تعنى أن الجدارة عميقه ومتصلة في شخصية الفرد بصورة كافية لأن تمكناً من التنبؤ بالسلوك في العديد من الحالات والمهام الوظيفية، وتعتبر الجدراء خواص ضمنية للشخص وتشير إلى طرق للتصرف أو التفكير أو التعميم عبر المواقف، وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة.

من هنا نجد أن للجادة مجموعة من الخواص، وهي:

1- الدوافع:

هي الأشياء التي يفكر أو يرغب الفرد فيها بإستمرار وتتسبب في إقدامه على تصرف ما. وتقوم الدوافع بإختيار 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 والجدراء عوامل مؤثرة جوهرية أو صفات أساسية ذاتية التوليد تبني عما يفعله الناس في أعمالهم على المدى الطويل دون رقابة لصيقة. (Mc Cleland, D., 1991, P: 53)

الدراسات والأبحاث في العمل الخيري والتطوعي

2- الصفات:

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

3- المفهوم الذاتي:

وهي توجهات الفرد أو قيمه أو صورته الذاتية، «مثال» (تعتبر الثقة بالنفس أى إعتقد الشخص أن بإمكانه أن يكون فعالاً فى أى حالة تقريباً جزءاً من المفهوم الذاتي للشخص)، وقيم الشخص عبارة عن دوافع منعكسة أو إستجابية يمكنها أن تتبئ بما سيفعله الشخص على المدى القريب في الحالات التي تكون فيها المسئولية في يد غيره.

4- المعرفة:

هي المعلومات التي لدى الشخص في مجال معرفى معين، «مثال» (معرفة الجراح بالأعصاب والعضلات في الجسم البشري)، والمعرفة جذارة مركبة فالدرجات في اختبار المعرفة عادة ما تفشل في التتبؤ بمستوى أداء العمل لأنها تهتم بقياس المعلومات والمهارات لا بالطريقة التي تستخدمنها المعلومات في العمل، ويلاحظ أن العديد من اختبارات المعرفة تقيس قدرة الذاكرة على الإسترجاع في حين أن ما يهم هو القدرة على إيجاد المعلومات.

الدراسات والأبحاث في العمل الخيري والتطوعي

5- المهارة:

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

ومن السهل نسبياً تطوير جدارات المعرفة السطحية والمهارات لذلك فإن التدريب هو الطريقة الأقل تكلفة لتأمين هذه القدرات لدى الموظف. أما جدارات الدوافع الكامنة والخصائص الذي يمثل الشخصية فإنها أصعب تقييماً وتطويراً، لذلك فإنه من الأرجى إقتصادياً أن يتم الإختيار وفقاً لهذه الميزات. وتقع جدارات المفهوم الذاتي في مكان بالمنتصف، ومن الممكن تعديل المواقف والقيم مثل الثقة بالنفس (كأن يرى الشخص نفسه مديرًا بدلاً من فني متخصص)، وذلك عن طريق التدريب أو العلاج النفسي أو التجارب التطويرية الإيجابية وإن كان ذلك يشكل صعوبة أكبر ويطلب وقتاً طويلاً. وتقوم العديد من المؤسسات بالإختيار على أساس جدارات المعلومات السطحية والمهارات (كأن يقال مثلاً: نحن نعيين خريجين من أحسن الكليات الإدارية)، ثم يفترضون أن لدى المعينين في الوظائف الجديدة جدارات الدافع الكامن والخصائص أو أنه يمكن غرس هذه الميزات عن طريق الإدارة الجيدة، لكنه من المحتمل أن يكون العكس هو الصحيح إقتصادياً.

فعلى المؤسسات أن تختار وفقاً لجدرات الدافع الكامن والخصائص ثم تقوم بالتدريب على المعلومات والمهارات الالزمة لأداء العمل، أو كما قال أحد مديري شئون الموظفين «بإسْتِطاعَتِكَ أَنْ تَعْلَمَ الْدِيْكَ الرُّومِيَّ أَنْ يَتَسَلَّقَ وَلَكِنَّهُ مِنَ الْأَسْهَلِ أَنْ تَوَظِّفَ سِنْجَابَاً»، وتزداد أهمية الجدرات في التبؤ بالأداء المتفوق في الوظائف المعقدة مقارنة بأهمية الذكاء أو مهارات العمل أو الشهادات الدراسية.

(2) العلاقات السُّبْعَيَّة:

العلاقات السببية معنها أن: يمكن الجداره أن تتسبب أو تتباً بالتصرف والأداء حيث تبي جدارات الدوافع والصفات والمفهوم الذاتي عن أعمال سلوكية للمهارة،

الدراسات والأبحاث في العمل الخيري والتطوعي

والتي تتبّع بالتالي عن نتائج أداء العمل، وذلك كما يوضح نموذج سريان السببى المنطلق من الدافع / الخصائص والممار بالتصرف والمنتهى إلى النتائج. دائمًا ما تشتمل الجداراة على نية وهى الدافع أو قوة الخاصية التي تسبب التصرف فى اتجاه نتيجة ما، فعلى سبيل المثال دائمًا ما تشتمل جدارات المعلومات والمهارات دافعاً أو صفةً أو مفهوماً ذاتياً يكون بمثابة المحرك أو القوة الدافعة للمعلومات أو المهارة التي تستخدم. إن السلوك بدون نية لا يحدد جداراة، فعلى سبيل المثال فإنه بدون معرفة السبب الذى من أجله يتوجول المدير فى المنظمة، فانك لا تستطيع معرفة أي من الجدارات يمارس هذا المدير هذا أن كان يمارس جداراة أصلًا. قد تكون نية المدير هي التخلص من الملل أو من تشنج من عضلات الرجل أو مراقبة العمل ليرى ما إذا كانت الجودة مرتفعة أو الرغبة في أن يكون ظاهراً للعمال.

وقد تكون الأفكار جزءاً من السلوك المبني على الفعل حيث التفكير يسبق التصرف وينبع عنه لنضرب على ذلك أمثلة الدوافع (مثال: التفكير في أداء شيء ما بطريقة أفضل) أو أفكار التخطيط أو أفكار حل المشكلات.

(3) المرجع المعياري:

والمرجع المعياري معناه انه بإمكان الجداراة أن تتتبّع بالشخص الذي يجيد أو لا يجيد القيام بعمل ما . وذلك قياساً على معيار أو مواصفات معينة. ويعتبر المرجع المعياري أمراً في غاية الأهمية في تعريفنا للجداراة فالخاصية لا تعتبر جداراة إلا إذا أنها عن شيء له معنى في العالم الحقيقي. فالخاصية أو الشهادة التي لا تؤدي إلى فارق في الأداء ليست بجداراة ولا يجب استخدامها لتقدير الأفراد. والمعايير الأكثر استخداماً في دراسات الجداراة هي:

1- الأداء المتفوق:

ويعرف إحصائياً بانحراف قياسي واحد فوق الأداء المتوسط وهو مساوٍ تقريباً للمستوى الذي يحققه صاحب أعلى أداء ضمن عشرة أشخاص في مجال عمل معين.

2- الأداء الفعال:

والمعنى الحقيقي له عادة هو «أدنى مستوى مقبول» من العمل أو الحد الأدنى الذي لو انخفض عنه الموظف لم يعتبر ذا جداراة لإنجاز هذا العمل.

حلقة نقاشية

حلقة نقاشية عن مؤشرات قياس أداء الوقف في صرف الريع 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 الإمام محمد بن سعود في الرياض، حلقة نقاشية عن مدى استخدام المؤشرات المختلفة لقياس أداء الوقف وأثره في مجال الاستثمار وتوزيع الريع. وقد استعرض د. فؤاد العمر عضو مجلس الادارة في الجمعية أهم محاور الدراسة وذلك وبحضور أكثر من 15 ممثلاً 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 وأ.د. غانم الشاهين ود. عبد العزيز العصيمي..





بحوث ودراسات

الدولة : المملكة العربية السعودية

الجهة : مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات
الإسلامية

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

تخرج كوكبة من طلبة البعث الطلابية

الدولة : دولة الكويت

الجهة : جمعية الشيخ عبد الله النوري - لجنة البعث الطلابية

قامت لجنة البعث الطلابية بجمعية الشيخ عبد الله النوري بتخرج 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 (حفظ).

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





تسليم-إيدك

دورة الخط العربي

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



ربع الدورة لوقف علمي الإسلامي

د.ك 40

10-18 أغسطس 2017 م من الساعة 05:00-07:00
السالمية، قطعة 4، شارع 2، جادة 2، منزل 17

مواعيد الدورة

للتسجيل : لجنة التعریف بالإسلام : 97541315 - 25733263
معهد کامز : 97288897



البرنامج التدريسي الأول للشباب (تطوير الذات وفن إدارة الحياة)



المحاور الرئيسية للتدريب:

- 1- إدارة الذات (أعرف نفسك)
- 2- مهارات العرض والتقديم (تعالوا تعرف)
- 3- التخطيط الاستراتيجي (هنخطط مع)
- 4- إدارة الوقت (وقتنا ملائنا)
- 5- بناء فرق العمل (معا نحو الهدف)



5 أيام تدريبية / أسبوعين
من 8-21 أغسطس



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 تعلنته في الدورة
- تعلمت في الدورة أشياء جديدة عن الاستقبال والحين أستطيع التقديم في أي شركة لعمل في الاستقبال

تخصص الخياطة

- استفدت جداً وعرفت أقصى واستخدم الماكينة
- دورة مفيدة والحين أقدر أسوى دراعة
- تعلمت أخذ المقاسات والقص واستخدام المكينة ونبي حضر المستوى الثاني لتقن الخياطة

تخصص مثمن عقار

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

برنامج القيادة والتواصل بالتعاون مع فريق صحبة خير التطوعي



الجهة : فريق صحبة خير التطوعي

الفترة : يوليو 2017

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

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



أراء 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.
- أليات 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 أرأسها.
- كيفية وضع الهياكل التنظيمية بشكل بسيط.
- القيادة علم وفن

كامز داخل الكويت



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 الأجنبية المتواجدة في الكويت بهدف الاهتمام بهم وهو أحد الأهداف الرئيسية للجنة التعريف بالإسلام . ويحمل النادي قيم فئة الناشئة والأطفال وهي استغلال فترة الإجازة الصيفية في تعليم وترفيه أبناء الجاليات المسلمة وتعزيز ثقتهم بأنفسهم وتقاولهم بدينهم والمساهمة في زرع حب الدعوة إلى الإسلام وتعزيز القيم الإسلامية لديهم ، ومن أهداف النادي الصيفي هي رفع قدرات المشاركين في التحدث والالقاء ، وتطوير وتحسين المهارات الحياتية .

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



كامز داخل الكويت

نادي الداعية الصغير
برعاية لجنة التعريف بالإسلام



تحفيز الدعاة والدارسين

حرصاً من معهد كامز على تجديد نشاط المهتمين، ورفع هم 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 والمراج

في ذكرى هذه المعجزة العظيمة، ذكرى (الإسراء والمراج) 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 شاهده النبي ﷺ في هذه الرحلة واطلع عليه. وتم بعد ذلك إجراء مسابقة لقياس مدى الفائدة المتحققة، ثم تكريم الفائزين من المهتمين.

كامز داخل الكويت



● 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 ترسیخ المعلومات التي يدرسها المهتدى 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 والمهتمين واختيار الداعية المميز والمهتمي المميز في كل فرع بحسب نتائج التقييم وتكرارهم في حفل شهري، فخلال شهر مايو تم تقييم المهتمين، 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 (المهتمي) هي : عدد الفصول التي يحضرها ، عدد الحصص في كل فصل ، والتفاعل والنشاط الدراسي ، والالتزام

بالسلوك والأداب ، والمظهر العام . أما تقييم (الداعية) فأبرز محاوره هي : عدد الفصول المفتوحة ، ومتوسط عدد حضور الدارسين ، ونسبة اجتياز الدورات ، والالتزام بمناهج اللجنة ، واستخدام الوسائل التعليمية .

كامز داخل الكويت



أما تقييم (المشرف) فقد كانت أبرز محاوره هي : إدارة وضبط حركة الدورات ، سرعة إنجاز المهام ، الجهد 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 ويقييمها 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 المهدين والمشرفين والدعاة، وكذلك تم إقامة مأدبة إفطار صائم لجميع الحضور في أجواء طيبة ومبكرة.

كامز داخل الكويت



كامز في مرآة الصحافة والاعلام

القبس
العدد 29 شوال 1438 هـ - 22 يونيو 2017 - السنة 48 - العدد 12930

بالتعاون مع «التعريف بالإسلام» «كامز» دشن نادي «الداعية الصغير»

اطلق معهد كامز للتدريب الاهلي بالتعاون مع لجنة التعريف بالإسلام النسخة الثانية من النادي الصيفي «نادي الداعية الصغير» الخاص ببناء الجاليات الأجنبية ضيوف الكويت، وذلك بهدف الاهتمام بهم وتوسيعهم وتنقيفهم وتنمية مهاراتهم في المحتلة الطبيعية.

وأوضح مدير المعهد عثمان التويبي أن النادي يهدف إلى تعزيز ونشر القيم التي تهتم بالشأن والأطفال، ويسعى لاستثمار قدر الإجازة الصيفية في تعليم وتربيه أبناء الجاليات المستشارين وتعزيز ثقفهم بأنفسهم ونماورتهم بهم والمساعدة في رفع الدعوة إلى الإسلام وأيضاً دفع قدرات ومهارات المشاركين في التحدث والإلقاء والتواصل مع الآخرين، وتطوير وتحسين المهارات الحياتية.



«كامز» دشن نادي الداعية الصغير بالتعاون مع «التعريف بالإسلام»

الرئيسية / أخبار الكويت

المصدر: جريدة الجريدة---

22/7/2017

معهد كامز للتدريب الاهلي

اطلق معهد كامز للتدريب الاهلي، بالتعاون مع لجنة التعريف بالإسلام، النسخة الثانية من النادي الصيفي (نادي الداعية الصغير)، والخاص ببناء الجاليات الأجنبية ضيوف الكويت، بهدف الاهتمام بهم وتوسيعهم وتنقيفهم وتنمية معارفهم خلال فترة العطلة الطبيعية.

وأوضح المدير العام للمعهد عثمان التويبي أن النادي يهدف إلى تعزيز ونشر العديد من القيم التي تهتم بهذه الشغرة والأطفال، كما يسعى لاستثمار قدر الإجازة الصيفية في تعليم وتربيه أبناء الجاليات المستشارين وتعزيز ثقفهم بأنفسهم ونماورتهم بهم والمساعدة في رفع الدعوة إلى الإسلام وأيضاً دفع قدرات ومهارات المشاركين في التحدث والإلقاء والتواصل مع الآخرين، وتطوير وتحسين المهارات الحياتية.

وأضاف التويبي أن اللادة العربية المستهدفة هي من 10 إلى 14 سنة من الذكور والإناث، وتستمر فعاليات البرنامج التربوي لنادي الداعية الصغير حتى 30/08/2017 في أفرع لجنة التعريف بالإسلام.

و حول طبيعة البرامج التي تقدم للمترتبين قال إن الأنشطة والبرامج تضم القرآن الكريم، «ونحرص على تحويل الآيات إلى واقع صلٍ ومتين حياء، وكذلك اللغة العربية بحاتب المهارات الحياتية والأنشطة والرحلات الترفيهية المتنوعة التي يقيمها النادي»، مبيناً أن أنشطة النادي طبّلت بمشاركة أكثر من 80 مشاركاً ومشاركة من أبناء الجاليات، متمنياً لهم التوفيق.

الجريدة

كامز في وسائل التواصل الاجتماعي



كامز في وسائل التواصل الاجتماعي



كامز في وسائل التواصل الاجتماعي

