



صوت الرابطة

العدد الثاني مايو ١٩٩٥ «رابطة أعضاء هيئة التدريس بكليات التعليم التطبيقي»

إنجازات الرابطة
في عشر سنوات



أنا نسير بببطء ولكن يأذن الله سنصل



إجازة	التقوى الطمهي	الجميع	التكنولوجيا
نظام	الترقيات	الميزانية	البيانات
الكادر	الخاص	الإحصاءات	

في هذا العدد

- ٢ كلمة رئيس التحرير
- ٣ كلمة اللجنة الثقافية
- ٤ حوار مع المدير العام
- ٥ رسالة حكومية : لقاء مع الاستاذ فيصل الغريب
- ٦ مشاكل وحلول (حوار مع د . عبد الرزاق النفيسي)
- ٨ بطاقة تعريف (د . يعقوب الرفاعي)
- ٩ الهيئة تحت المجهر (إدارة تخطيط وتنسيق التدريب)
- ١٠ انجازات الرابطة في عشر سنوات
- ١٢ إنجازات وطموحات (مكتب التسجيل عطاء لا ينضب)
- ١٤ برقيات سريعة
- ١٥ وللشعر كلمة (بهيجة بهباني)
- ١٦ قضايا وردود (سعود جعفر)
- ١٨ ذكريات في الغزو (أ . غلوم العطار)
- ٢٠ وجهة نظر (د . عبد الغني البزاز)
- ٢٢ آراء في التعليم التطبيقي (د . ديفيد ميللر)
- ٢٣ زيارة إلى قسم علمي - كلية التربية الأساسية
- ٢٤ الرابطة في الصحافة المحلية
- ٢٨ مذكرة مقترحة لنظام ترقية أعضاء هيئة التدريس
- ٣٠ قضية العدد (أ . محمد الصالح)
- ٣٢ مواقف وعبر (د . عبد العزيز النجار)
- ٣٣ استراحة أعضاء هيئة التدريس (م . سلطان الخلف)
- ٣٤ ختامها مسك

مجلة صوت الرابطة

هيئة التحرير

رئيس التحرير

م. محمد محسن البصري

نائب رئيس التحرير

بهيجة سيد إسماعيل بهباني

أسرة التحرير

د. أحمد عرفة

م. خليفة قاسم

سمجرتير التحرير

ممدوح علي أبو الوفا

كلمة رئيس الهيئة الإدارية

زميلي .. زميلتي عضو هيئة التدريس ...

ها هو العدد الثاني من صوت الرابطة بين يديك الآن ونتمنى أن يكون العدد الأول قد وصلك واطلعت عليه، ولاشك أن كثيراً من الآراء والملاحظات قد أخذت بعين الاعتبار، ومع ذلك فنحن لا يمكن أن نستغني عن أي ملاحظة أو إضافة أخرى يبيدها زملاؤنا أعضاء هيئة التدريس، وخاصة أننا ننشر في هذا العدد مقترح الرابطة بشأن نظام الترقيات والذي كان للرابطة منذ بداية ظهوره رأي واضح وصريح بأنه بوضعه الحالي لا يمكن أن يصلح للتطبيق وأن الهيئة ليست معهداً آخر للأبحاث، والرابطة تتمنى أن تتلقى الآراء والملاحظات والتوجيهات نحو تعديل هذا النظام الهام والحساس وتتمنى أن تتوسع دائرة المشاركة في اتحاد مثل هذه الأنظمة واللوائح والقوانين التي تمس شريحة أعضاء هيئة التدريس أحد الأركان الأساسية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

زميلي .. زميلتي ...

في مثل هذا الشهر قبل عشر سنوات ظهرت الرابطة للوجود بجهود زملاء لنا تسابقوا لتبني هذه الفكرة الرائدة في ابريل من عام «٨٥» واجتمعوا في نادي أعضاء هيئة التدريس بكلية الدراسات التكنولوجية لإيمانهم المطلق بأنه لا بد من وجود رابطة ومظلة تضم جميع أعضاء هيئة التدريس وتتبنى قضاياهم وهمومهم وتسعى لحل مشاكلهم وتحقيق مطالبهم. فهنيئاً لنا جميعاً مرور عشر سنوات من عمر رابطتنا المديد، وإلى مزيد من التعاون والترابط والإخاء وإلى مزيد من تحقيق المكاسب والعطاء، فالرابطة من همومنا وبطموحاتنا خلقت وانطلقت وبتعاوننا وعطاءنا وجهدنا ستستمر في الشموخ والارتقاء، وهي بإذن الله كالجسد الواحد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى، ولكم منا ألف تحية وسلام، وكل عام وأنتم في أحسن حال.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

محمد البصري
رئيس الرابطة

كلمة اللجنة الثقافية

إن للكلمة سحرها ... فالخالق عز وجل منح كل فرد من البشر لساناً وشفيتين وهده النجدين ... فلا بد للقلم أن يترجم حركات اللسان والشفيتين الى كلمات يعمل على ترتيبها بحرص واهتمام ... حتى يكون لها أثرها وتأثيرها في الفرد المستقبل لها ..

إن الاتصالات وتبعاً لمستجدات العلم والتكنولوجيا هي أساس ثقافة الأفراد التي هي حجر الأساس في بناء حضارة الوطن ولها الدور الرائد في اتصال الأمم وتواصل الحضارات .

وها نحن في مجلة صوت الرابطة كوسيلة اتصال نترجم خواطر أعضاء هيئة التدريس ومعاناتهم الى أطروحات للدراسة وقضايا للبحث من خلال إلقاء الضوء على تلك الجوانب .. أكاديمية كانت أو تربوية أو إدارية ومالية .

ونعمل على استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس في مختلف تلك الجوانب حيث إنهم يمثلون الركيزة الأساسية في التعليم التطبيقي والارتقاء به ... عسانا نكون قد وفقنا في سعيينا ..

وهذا لن يكون إلا بتواصلكم معنا ومتابعتكم لنا من خلال صفحات صوت الرابطة ... لعلها تصل إلى مسامع المسئولين وتحقق طموحاتنا جميعاً ..

رئيسة اللجنة الثقافية

بهيجة سيد إسماعيل بهبهاني

حوار مع المدير العام

« الجزء الثاني »

● كيف نوفّر جهد عضو هيئة التدريس ، حتى يتفرّغ لمهمته الأولى ولا يضيع في مسائل إدارية مالية وتعقب معاملات الخ . ؟ .

■ توجيهاتي في البداية هي إنهاء معاملات عضو هيئة التدريس في كليته ، حتى لا يجيء إلى ديوان الهيئة ، ونعطي الصلاحية للكلية ، لإنهاء كثير مما يحتاجه الأستاذ ، ثم نهىء المناخ المناسب والسريع لإنهاء المعاملات التي يحتاجها الأستاذ من ديوان الهيئة ، بحيث نحفظ له مكانته المميزة .

● ماذا تريد من الرابطة ومن مجلتها الوليدة «صوت الرابطة»؟

■ هذا سؤال مهم ، أنا أريد من الرابطة أن تبذل أقصى اهتمامها بحل مشكلات عضو هيئة التدريس والتدريب ، ونحن في الهيئة لا نتأخر عن المساعدة بكل ما هو ممكن ، أما بالنسبة للمجلة ، فأنا أهتمكم من كل قلبي بهذا المولود الجديد ، وأتمنى أن يكون صوتاً يجيد التعبير عن هموم الأعضاء ويسهم في الكثير ، ويقدم هذا الوجه المشرف إلى المجتمع في أمانة وصدق ، وأن تمثل المجلة مكانة مرموقة في مجتمع الصحافة بما تقدمه من مطبوعات وبما تبتناه من قضايا .

● والدعم المادي والمعنوي؟

■ الدعم المعنوي بلا حدود والدعم المادي على قدر الموجود ، بلا أدنى تردد .

●● شكر الدكتور المهندس حمود المصنف المدير العام الجديد للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لتفضله بالإجابة على أسئلة صوت الرابطة .

استكمالاً للحوار الذي بدأناه في العدد الماضي مع الدكتور المهندس حمود المصنف المدير العام للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والذي أجابنا على كثير من التساؤلات التي تهّم أعضاء هيئة التدريس وطلاب الهيئة على حد سواء حيث تطرقنا في الحوار الماضي إلى قضايا جوهرية مثل ميزانية الهيئة وسكن المدرسين ورواتب الإجازة الصيفية والكادر الجديد لأعضاء هيئة التدريس والبعثات وإجازة التفرغ العلمي وغير ذلك ، وفي هذا العدد نحاول أن نغطي بقية المواضيع المتعلقة بالهيئة مع مديرها العام .

فنياً وتقنياً إلى سوق العمل دماً جديداً ، كل هذا يؤدي إلى تغيير النظرة الاجتماعية ليس على مستوى الطلاب فقط بل على مستوى سوق العمل بعامه والجمهور أيضاً وخصوصاً أن لدينا في الهيئة إمكانات فنية عالية تؤهلنا لمرحلة مستقبلية كبيرة قد تكون أفضل مما هو متاح بجامعة أو معهد الكويت للأبحاث العلمية ، وعلى سبيل المثال فإن لدينا في كلية الدراسات التكنولوجية ثمانية عشر تخصصاً تخدم جوانب كثيرة من الحياة ، على حين أنك لا تجد في كلية الهندسة مثلاً أكثر من خمسة أو ستة تخصصات ، وعن قريب إن شاء الله سوف نفتح مكاتب استشارية على غرار ما تقدمه الجامعات المصرية ، وسوف يكون لنا مراكز بحوث تخدم سوق العمل وتقدم حلولاً فعلية لكثير من المشكلات التي تواجه الناس في سوق العمل .

● ولكن هذا كله يستلزم جهداً مضاعفاً من الهيئة في تعريف سوق العمل وإقامة علاقة صحيحة ومفيدة بيننا وبينهم .

■ أوافقك تماماً ، سوف نبذل المزيد من الجهد ، وعليكم أنتم المهتمون بالإعلام أن تساهموا بدوركم وهو شديد التأثير .

سألنا الدكتور حمود المصنف بداية :
● لا تزال النظرة الاجتماعية إلى الهيئة ومتسببها وخريجها أقل من الواقع المشرف الذي عليه الهيئة فما رأيكم؟

■ لقد تغيرت نظرية الطلاب إلى الهيئة بشكل كبير جداً ولا أدل من هذا الاقبال المتزايد من خريجي الثانوية العامة ولا سيما أصحاب المعدلات الكبيرة التي تؤهلهم للجامعة مثلاً ، فإنهم يختارون كليات الهيئة بملء إرادتهم وهؤلاء المقبولون برغبة إلى الهيئة بكلياتها ومعاهدها هم من أسر كويتية ، ولا شك أن هذا يعكس نظرة اجتماعية جديدة ، ولن تمر الأيام إلا وقد أدرك الناس جميعاً أهمية العمل اليدوي وارتفع أسهم الذين يتخذونه شرفاً ومهنة ، لأن الحقيقة وحدها هي التي تبقى ولا يصح إلا الصحيح . ونحن من جانبنا نعمل بكل الوسع على مكافأة أعضاء هيئات التدريس والتدريب وهذا من أهم عوامل تعديل النظرة الاجتماعية وكذلك فإن تعميق الارتباط مع سوق العمل وإشراكه في وضع المناهج وتقييم أداء الخريجين ، وتقديم الخبرات الجديدة والتكنولوجية الحديثة التي تتمتع بها سوق العمل الكويتية وإدخالها في مناهجنا وإعادة الشباب المؤهل

لقاء الرابطة مع :

الوكيل المساعد لشئون الشكاوى بمجلس الوزراء

الأستاذ / فيصل الغريب

ان السرية هي من الأسس العامة التي يقوم عليها بحث شكاوى المواطنين لدى الديوان

الثلاثة أهداف الديوان في معاونة القيادات الإدارية في الجهات التي تدخل في اختصاصه ، وذلك بالتأكد من حل مشكلات وقضايا المواطنين ومتابعتها ، والمحافظة على مستوى الخدمة ، وحسن معاملة المواطنين ، ومتابعة المشكلات العامة ، والتنسيق مع الأجهزة المختصة للحصول على البيانات والمعلومات اللازمة بشأنها . وعنى المرسوم بتحديد نطاق اختصاص الديوان ، وبيان الجهات التي تدخل في هذا النطاق ، وتلك التي لا يستوعبها اختصاصه ، على نحو ينأى به عن التداخل فيما قد يتشابه معها من اختصاصات في بعض الجهات الأخرى في الدولة ، بحيث يكون لكل من هذه الجهات مجالها الخاص ، وتكون مباشرة الديوان لاختصاصاته من خلال التعاون والتضافر والتنسيق ، دون تنازع في اختصاص ، أو ازدواج فيه ، أو تكرار له .

وقد ورد للديوان عدد كبير من شكاوى المواطنين ، قام بمعالجة غالبيتها ، ونعكف حالياً على دراسة المتبقى منها ولا تهمل لدينا أي شكوى ، ولا توارب عندنا أبواب ، ونعتبر أن تلقي الشاكي الرد على شكواه هو حق له ، وواجب علينا .

في إطار سعي دولة الكويت الدؤوب ، من أجل تمكين العدل بين المواطنين ، وتحقيق الحرية ، وتطبيق المساواة بينهم ، استكمالاً لأوصت به الشريعة الإسلامية ، شريعتنا الغراء التي كفلت للناس كافة كرامتهم في العيش ، ومساواتهم أمام القانون ، وحرمتهم في الحياة ، وهو ما أكدته الدستور في مواده وبنوده ، إذ نصت مادته السابعة على أن «العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع ، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين» . فكان مقتضى توفير هذه المبادئ والأسس أن تكفل الدولة للناس حق الشكاوى دون تفرقة بينهم لينشر الأمن والأمان ، وتسود الطمأنينة والاستقرار ، ويعلو الحق والعدل ، وفي ذات الوقت فإن ما يكمل كفالة حق الشكاوى وفاعليته ، أن توضع للعمل في الجهات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة ، استراتيجية وخطط لضمان جودة الخدمة التي تقدم للمواطنين ، ومعايير أدائها ، وقياسها من خلال الأساليب العلمية الحديثة ، للتوصل الى موائيق جديدة ، تقن ما تعد به الدولة من مستوى في تقديم الخدمات العامة ، وتحدد توقعات المواطنين ، وتتفق مع طموحاتهم ، وتتماشى مع آمالهم ، إضافة إلى دراسة الظواهر العامة المؤثرة في النظم الإدارية واقتراح وسائل علاجها في إطار من التشاور والتنسيق والتعاون مع الجهات الإدارية المعنية ، في سبيل الوصول الى تحقيق أرقى مستوى من التنمية الاقتصادية والاجتماعية . من هذا المنطلق ، رأت الدولة أن تهىء وسيلة تتيح لها من الامكانات ما يكفل تحقيق تلك الاهداف والغايات ، ويحول الأقوال إلى أفعال ، وبلور النظرية في تطبيق ، على نحو لا يوصد معه باب في وجه مظلوم ، في ظل نظام تسود فيه المساواة ، وتتكاثر فيه الفرص ، فصدر المرسوم رقم ٨٣ لسنة ١٩٩٣ م لإنشاء ديوان متابعة أعمال الجهاز الإداري وشكاوى المواطنين بتاريخ ١/٦/١٩٩٢ م ، وحدد في مادته

وقد توزعت هذه الشكاوى بين الشكاوى الخدمية أي التي تتعلق بالخدمات التي تقدمها الجهات العامة للمواطنين (كالرعاية الصحية ، أو الإسكانية أو التعليمية ، وخدمات مرفق المياه والكهرباء والاتصالات وغيرها) سواء ارتبطت الشكاوى بتدني مستوى الخدمة ، أو بعدم إتاحتها للمواطنين ، وبين الشكاوى الوظيفية وهي التي يقدمها الموظفون العموميون بالجهات العامة ، وتتصل بأمورهم الوظيفية من (فصل ، أو نقل تعسفي ، أو إهدار حق من حقوقهم في الحصول على ترقية ، أو علاوة ، أو مخالفة قانون أو لائحة) .

وتعد السرية من الأسس العامة التي يقوم عليها بحث شكاوى المواطنين لدى الديوان ، فالسرية تضمن للشاكي الثقة ، وتعزز لديه الاطمئنان ، وتحميه من ردة فعل المشكو في حقه وتشيع مناخاً من الصراحة المطلقة ، والحرية الكاملة في التعبير ، وتزيح عن كاهله شعوره بالظلم ، أو إحساس بضيق حقه ، إلا أن ما يمكن تأكيده - وتؤكد تقاريرنا النصف سنوية - أن الشكاوى كأداة أثبتت فاعليتها في رصد الظواهر العامة ، وتشخيص مواطن الخلل بالجهاز الإداري ، وأن الشكاوى كوسيلة أثبتت جدواها في إشاعة العدل ، وتحكيم الإنصاف ، وكفالة تكافؤ الفرص ، كما أن تحليل الشكاوى فتح الباب أمام مقترحات العلاج ، ووصفات الدواء ، والأساليب التي تستهدف القضاء على أسباب الشكاوى ، وتلافيها ، ولا تتوقف عند حد معالجة الشكاوى وإنصاف الشاكي .

ونكتفي بهذا القدر من التعريف عن قطاع الشكاوى بديوان متابعة أعمال الجهاز الإداري وشكاوى المواطنين ، للإعلام عن وجود المنتج ، وأن هناك جهة متخصصة تهتم بشكاوى المواطنين ، وتحصر على ضمان وصول الحق الى أصحابه ، وأتمنى لكم دوام التوفيق والسداد والله المستعان .

حوار صريح جداً جداً

مع د. عبد الرزاق النفيسي

نائب المدير العام للتعليم التطبيقي والتدريب

وتداول الرأي بها مع عدة جهات بالهيئة وهنا نحن نقدر هذه الأمور ونعرف مبررات تأجيل البت بها ، وهناك أمور نعرف بأن تأخيرها بسبب الإجراءات الروتينية وهذه يمكن تلافيها من خلال تنسيق العمل وتسهيل وتبسيط الإجراءات بالتعاون مع قطاعات الهيئة الأخرى وهذا ما نتطلع إليه نطمح إلى تحقيقه . .

● يُقال أنكم «لوائح» جداً في إنجاز الأمور؟ فهل تعتقدون في أنه بإمكانكم الاستمرارية بهذه اللوائحية في منصبتكم الجديد؟

■ «تطبيق اللوائح حرفياً» يعني التزام الجميع بتطبيق المواد المنصوص عليها بوضوح في هذه «اللوائح» وذلك لضمان العدالة بين جميع العاملين ، وهذا الأمر ليس مطلوباً مني فقط بل من جميع العاملين بالهيئة ، كما أن هذا لا يعني أن المرونة في التعامل مع بعض الحالات غير مطلوبة . هناك حالات لا توجد لها «لوائح» محددة وهذا يستدعي مني أن أتخذ القرار المناسب بشأنها لضمان حسن سير العمل .

أما عن استمراري في الالتزام بتطبيق «اللوائح» بعد حصولي على المنصب الجديد فهذا الأمر مطلوب مني ومن الجميع بغض النظر عن التغيير في مكان العمل .

بداية أقدم بخالص التهنئة لجميع أعضاء هيئتي التدريس والتدريب والعاملين بكليات ومعاهد الهيئة ببداية العام الدراسي ١٩٩٥/٩٤م ، كما أقدم بالتهنئة لرابطة أعضاء هيئة التدريس بصدر العدد الأول من مجلة «صوت الرابطة» مع تمنياتي للجميع بدوام التوفيق والنجاح ..

التطبيقي فقط بل تمتد إلى إدارة البعثات والعلاقات الثقافية ، إدارة المكتبات ، ومركز القياس والتقويم وهذا يحتاج طبعاً إلى جهد مضاعف وعمل دائم لتحقيق الأهداف المرجوة .

● عندما كنت عميداً ، حتماً كانت تملككم أحياناً مشاعر الإنزعاج للإجراءات الروتينية في ديوان الهيئة أو التأخير في اتخاذ بعض القرارات . . فماذا تقولون الآن وقد أصبحتم في موقع اتخاذ القرار؟

■ هناك قضايا تستدعي الكثير من الدراسة

● ما هي الأمور التي استجدت لكم بعد انتقالكم من العمادة إلى إدارة الهيئة؟

■ هناك أمور عديدة استجدت لي بعد انتقالني من كلية العلوم الصحية إلى ديوان الهيئة أهمها ، وهذا شيء متوقع ، ازدياد حجم المسؤوليات ف سابقاً كانت المسؤولية محددة في كلية واحدة والآن مسؤولياتي تمتد إلى أربع كليات ومتابعة الشؤون العلمية والتربوية بها ، بالإضافة إلى التعاون والتنسيق مع كافة قطاعات الهيئة . ولا تقتصر مسؤولياتي على كليات التعليم



■ د. عبد الرزاق النفيسي نائب المدير العام للتعليم التطبيقي والتدريب

السلبيات التي هي بحاجة إلى إعادة نظر؟

■ لا يوجد هناك أي نظام يخلو من العيوب أو السلبيات وهذا ينطبق على نظام ترقيات أعضاء هيئة التدريس وغيره من الأنظمة . وعندما صدر القرار رقم (١٩٩٢/٩٥١) بشأن نظام وقواعد ترقيات أعضاء هيئتي التدريس والتدريب بكلليات ومعاهد الهيئة كانت هناك إشارة إلى العمل بهذا النظام لفترة ٣ سنوات كفترة تجريبية والعمل على تقييمه بعد هذه الفترة ، وهذا ماسوف نقوم به قريباً وهو إعادة النظر في نظام الترقيات الحالي وتقييمه بناء على السلبيات التي واجهتنا عند تطبيقه على المقترحات والتوصيات من الجهات المعنية .

كذلك هناك لائحة جديدة لإجازة التفرغ العلمي سوف تصدر قريباً وستكون من ضمن اللائحة الجديدة للبعثات والإجازات الدراسية .

● ما هو رأيكم في رابطة أعضاء هيئة التدريس؟

■ أتمنى أن تستمر في عطائها الجاد ، وتؤدي عملها المطلوب منها ولا تتوانى عن المطالبة الجادة بحقوق أعضاء هيئة التدريس . كما أتمنى من الرابطة ألا تتطرق لأشياء بعيدة عن مجال عملها أو تشتيت جهودها في مجالات لا تخدم أعضاء هيئة التدريس . . . وأخيراً أتمنى أن تكون العلاقة بين الرابطة والهيئة علاقة وثيقة من العطاء والتعاون وأنا متأكد من أن هذه العلاقة موجودة فعلاً .



د . عبد الرزاق النفيسي يجيب على أسئلة صوت الرابطة ■

العلمي هي من الجوانب المهمة التي يجب التركيز والعمل على توفيرها وتقديمها لأعضاء هيئة التدريس بصفة مستمرة بهدف رفع مستواهم العلمي والمهني . ونأمل ، بالرغم من الظروف المالية الصعبة التي تمر بها البلاد عامة والهيئة خاصة ، أن تستمر الهيئة بدعمها لهذه الأمور خاصة فيما يتعلق بالبحث العلمي .

أما عن المنهج الدراسي ، فإن الكليات قد خططت خطوات كبيرة وجادة في مجال تطوير المناهج الدراسية وهناك الكثير من المناهج التي تم تطويرها ، وتحديثها بالاشتراك مع ذوي الخبرة والاختصاص بسوق العمل أو من الجهات العلمية المناظرة وهناك محاولات من بعض الكليات لاعتماد برامجها الدراسية من جهات خارجية وهذا من شأنه تسهيل التحاق طلبة هذه الكليات في الجامعات الأجنبية لاستكمال الدراسة بها .

● ما رأيكم في نظام ترقية أعضاء هيئة التدريس؟ ألا تعتقدون بأن هناك الكثير من

● ما خططكم لتطوير الجوانب الأكاديمية في كليات الهيئة؟

■ الجوانب الأكاديمية في الكليات هي التي تتعلق بالطلاب ، عضو هيئة التدريس والمنهج الدراسي ، والكليات حسب إمكانياتها وطاقاتها الاستيعابية ، تحاول بقدر الإمكان توفير الجو الدراسي المناسب لطلبتها والعمل على إعدادهم الإعداد الجيد وتأهيلهم للعمل في سوق العمل . ولكنني أعتقد أن عملية الإرشاد الأكاديمي التي تتم بالكليات حالياً تحتاج إلى اهتمام وتفهم من قبل أعضاء هيئة التدريس نظراً لأهميتها للطلاب وتأثيرها على تقدمه الدراسي ، لذلك سيقوم مركز القياس والتقييم قريباً باستطلاع آراء الطلبة حول عملية الإرشاد الأكاديمي والاستفادة من هذه الآراء لتطويرها .

أما فيما يتعلق بعضو هيئة التدريس ، فأعتقد أن الدورات التدريبية التي يقيمها مركز التنمية المهنية والتحاق أعضاء هيئة التدريس بالدورات المحلية والخارجية والمؤتمرات العلمية وتوفير الإمكانيات اللازمة للبحث

بطاقة تعريف



الإسم : د. يعقوب السيد يوسف السيد هاشم الرفاعي
تاريخ الميلاد : ١٩٥٨ / ١٢ / ٧
الوظيفة : عميد كلية الدراسات التجارية

والمؤسسات الحكومية - ديوان الموظفين - الكويت - سبتمبر ١٩٩٣ .

٣ - مستشار لتصميم الهيكل التنظيمي لوزارة الشؤون - الكويت - فبراير / أغسطس ١٩٩٣ .

٤ - مستشار لتنمية الموارد البشرية لوزارة الشؤون - فبراير / أغسطس ١٩٩٣ .

٥ - عضو في فريق الدعم الفني للتطوير الإداري - ديوان الموظفين - الكويت - يونيو ١٩٩٢ وحتى يونيو ١٩٩٣ .

٦ - مستشار للتنظيم والتوصيف الوظيفي - وزارة التعليم العالي - الكويت - ١٩٩١ وحتى سبتمبر ١٩٩٢ .

٧ - مستشار للتنظيم والتطوير - وزارة الدفاع - الكويت - ١٩٩١ وحتى سبتمبر ١٩٩٢ .

٨ - رئيس فريق استشاري للتطوير الإداري في وزارة المواصلات ، الكويت - فبراير / أغسطس ١٩٩٢ .

٩ - مستشار لتحديد الاحتياجات التدريبية لوزارة الإعلام - الكويت - مارس ١٩٩٢ وحتى أكتوبر ١٩٩٢ .

١٠ - مستشار لدراسة التدريب الميداني في جامعة الإمارات العربية المتحدة - دولة الإمارات العربية المتحدة ١٩٩١ .

١١ - رئيس فريق استشاري لتصميم البرامج التدريبية - وزارة التجارة والصناعة - الكويت - ١٩٩١ .

١٢ - رئيس فريق استشاري لتحديد الاحتياجات التدريبية - وزارة التجارة والصناعة - الكويت ١٩٨٨ - ١٩٨٩ .

١٣ - مدير مشروع الهيئة ٢٠٠٠ للتطوير الإداري لإدارات ومعاهد وكليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب

المؤهلات العلمية :

١ - دكتوراه في الإدارة العامة (إدارة المؤسسات والهيئات العامة - تنمية وتطوير إداري)

٢ - ماجستير في الإدارة العامة ، الولايات المتحدة - ديسمبر ١٩٨٣ .

٣ - ماجستير في إدارة الأعمال ، الولايات المتحدة - مايو ١٩٨٢ .

٤ - بكالوريوس في العلوم الإدارية - جامعة الكويت ، يناير ١٩٨٠ .

الشهادات الاستشارية والتدريسية الحاصل عليها :

* حاصل على شهادة (American Association of Management) AMA إدارة الوقت - أغسطس ١٩٩٣ .

* حاصل على شهادة KPMG في المهارات الاستشارية - ديسمبر ١٩٩١ .
 الخبرة الوظيفية :

١ - عميد كلية الدراسات التجارية - الكويت - ٦ يوليو ١٩٩٤ وحتى الآن .

٢ - مدير إدارة التطوير الإداري ، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - الكويت - أكتوبر ١٩٨٦ وحتى ١٩٩٤ / ٧ / ٥ .

٣ - أستاذ مساعد - كلية الدراسات التجارية - الكويت - يونيو ١٩٨٦ وحتى الآن .

٤ - يقوم بالإضافة إلى عمله بالتدريس بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية جامعة الكويت .

٥ - أستاذ زائر ، جامعة الإمارات العربية المتحدة (العين) دولة الإمارات العربية المتحدة ، العام الدراسي ١٩٩٠ - ١٩٩١ .

٦ - معيد بعثة (للحصول على الماجستير والدكتوراه من الولايات المتحدة) كلية الدراسات التجارية الكويت - مارس ١٩٨٠ - يونيو ١٩٨٦ .

الإستشارات :

١ - مستشار للتطوير والتنظيم بوكالة الأباء الكويتية (كونا) ١٩٩٣ - ١٩٩٤ .

٢ - عضو فريق التشابك بين الوزارات

والذي شاركت فيه خبرات كندية وكويتية مشتركة .

اللجان :

١ - عضو لجنة وضع معايير اختيار مدرء معاهد التدريب بالهيئة ومساعدتهم ورؤساء الأقسام - الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - الكويت - يونيو / أغسطس ١٩٩٤ .

٢ - رئيس فريق متابعة تنفيذ مشروع الهيئة ٢٠٠٠ - الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب فبراير ١٩٩٢ وحتى يوليو ١٩٩٤ .

٣ - رئيس لجنة تقييم الهيكل التنظيمي للهيئة وكلياتها ومراكزها - الكويت ١٩٩٠ .

٤ - رئيس لجنة الوصف الوظيفي للهيئة - الكويت ١٩٩٠ .

٥ - عضو في لجنة وضع الهيكل التنظيمي للهيئة وكلياتها ومراكزها - الكويت ١٩٨٨ - ١٩٨٩ .

٦ - عضو في لجنة لائحة الدراسة لكليات الهيئة ومراكزها - الكويت ١٩٨٨ .

٧ - عضو في لجنة وضع لائحة البعثات في الهيئة - الكويت - ١٩٨٨ .

٨ - رئيس لجنة تبسيط الإجراءات في الهيئة وكلياتها ومراكزها - الكويت ١٩٨٩ .

٩ - عضو في لجنة تحديد اختصاصات الإدارات والأقسام في الهيئة - الكويت ١٩٨٧ / ١٩٨٦ .

١٠ - عضو في لجنة التعاقدات الخارجية لتعيين أعضاء هيئة التدريس لكلية الدراسات التجارية - الكويت ١٩٨٧ .

لقاء مع مدير إدارة تخطيط وتنسيق التدريب

الإداريين دون الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس وخبراتهم في إعداد واختيار مضمون خطط الدورات والتواصل مع ميدان العمل والتنسيق معه تبعاً لاحتياجاته .

فكما ورد في إجابة السؤال السابق . . . تحرص الهيئة كل الحرص على أن تشارك الأقسام العملية والتدريبية والإدارات المختلفة في وضع برامج التدريب أثناء الخدمة . . . حيث يتم قبل وضع الخطة السنوية مخاطبة هذه الجهات المختلفة . . . كما تقوم هذه الجهات نفسها المقترحة للبرامج بتسمية المنسق العلمي لكل برنامج والذي يقوم بدوره بتحديد الهيئة التدريسية والتدريبية والإشراف العلمي الكامل على البرنامج . والهيئة لديها الرغبة الشديدة في استقطاب الأكفاء من العناصر العاملة بها وتدعوهم إلى المشاركة عن طريق القنوات المختلفة .

وكلمة أخيرة أود أن أوضحها . . . وهي أن خطة التدريب أثناء الخدمة متغيرة طبقاً لما يرد إلينا من مقترحات من الكليات والمعاهد والإدارات المختلفة وطبقاً لاحتياجات الجهات المختلفة ولو نظرنا إلى تقارير الإنجازات الخاصة بدورات التدريب أثناء الخدمة . . . سواء بالنسبة لعدد الدورات أو عدد المرشحين من جهات سوق العمل المختلفة لعرفنا إلى أي مدى تقوم هذه الدورات بدورها وتحقق الأهداف المرجوة منها . . . ناهيك عن الأعداد التي يتم الاعتذار لها لعدم توفر أماكن لها بالدورات حيث يتم الاعتذار لما يزيد عن ٤٠٪ من أعداد المرشحين في العديد من الدورات .

هذا . . . وأرجو أن يكون واضحاً تماماً إننا على أتم استعداد لتلقي أية مقترحات حول دورات التدريب أثناء الخدمة لنضعها موضع الاعتبار عند وضع الخطط التدريبية اللاحقة .

تنبع أساساً من الأقسام العلمية بالكليات والمعاهد وإدارات الهيئة المختلفة حيث يتم مخاطبة هذه الجهات لتقديم اقتراحاتهم طبقاً لرؤيتهم الخاصة . . . لحاجات العاملين في الدولة ومن ثم يتم تصنيف هذه المقترحات واختيار ما يفي باحتياجات مؤسسات الدولة وتوضع ضمن خطة التدريب أثناء الخدمة وطبقاً للميزانية المحددة كما يتم وضع برامج أخرى خارج الخطة تقام عند طلب مؤسسات في الدولة لها .

أما عن تكرار بعض الدورات . . . فهناك دورات تدريبية يزداد الإقبال عليها بصورة كبيرة بحيث تصل نسبة الطلب إلى (٣٠٪) أو تزيد . . . مما يضطر الهيئة كما سبق القول إلى تكرارها . . . وخير دليل على ذلك أن خطة ٩٣ / ٩٤ نفذ منها (٤٠) دورة من أصل (٥٠) دورة كانت مطروحة ضمن الخطة ولكن - بناء على طلب جهات مختلفة - تكرر تنفيذ ٥٢ دورة خارج الخطة وبلغ إجمالي المشاركين (١٨١٠١) مشاركاً .

وباستقراء خطة التدريب أثناء الخدمة للعام ٩٤ / ٩٣ . . . على سبيل المثال نجد أن الدورات التي وضعت والتي أقيمت قد تنوعت مجالاتها فمنها دورات في المجال الإداري والمالي . . . وفي مجال المكتبات وفي مجال التدريب . . . ودورات عديدة في مجال الحاسب الآلي واستخداماته . . . وفي المجالات الفنية والمهنية . . . بهدف تنمية مهارات العاملين في مؤسسات الدولة المختلفة أو إكسابهم مهارات جديدة . . . طبقاً لحاجات الجهات الطالبة .

ومن كل ما سبق لأرى أن هناك اقتصاراً على مجالات محدد متكررة دون غيرها . . . إلا ما جاء لتلبية لطلب جهات العمل المختلفة .

ثالثاً : اقتصار مركز التدريب أثناء الخدمة على مجموعة محددة من

رحب الأستاذ منصور المشعل مدير إدارة تخطيط وتنسيق التدريب بمجلة «صوت الرابطة» ودعوتها له للمساهمة في العدد الثاني من المجلة .

كما أعرب عن سعادته للحوار بين رابطة أعضاء هيئة التدريس وبين المسؤولين في الهيئة من خلال صفحات المجلة حول شئونهم وشجونهم .

وتقدم الأستاذ منصور المشعل بجزيل الشكر للقائمين على تحرير المجلة لمحاولتهم الجادة لإظهار حقيقة الأمور للعاملين بالهيئة .

وقد تم طرح عدة قضايا يعاني منها أعضاء هيئة التدريس على السيد منصور المشعل مدير الإدارة وكانت الردود كالآتي : أولاً : اقتصار دورات التدريب أثناء الخدمة على فئة معينة من أعضاء هيئة التدريس دون غيرهم :

يقوم المنسق العلمي لكل دورة بالإعداد الكامل للدورة من حيث اختيار المحاضرين والمدرسين المناسبين لبرنامج الدورة والإشراف العلمي الكامل على الدورة . والمنسق العلمي للدورة تحدد الكلية أو المعهد أو الإدارة التي ينبع منها اقتراح هذه الدورة .

ومع ذلك فهناك تقييم لكل دورة تدريبية يشمل البرنامج والمحاضرين والمدرسين والمذكرات ويكون موضع الدراسة بعد ذلك كما يوضع في الاعتبار عند اختيار المحاضرين أو المدرسين .

وقد يكون السبب فيما يعلق بالأذهان من اقتصار دورات التدريب أثناء الخدمة على فئة معينة وهو تكرار دورات معينة يزداد الطلب عليها من مؤسسات الدولة . . .

نماديف الهيئة إلى إعادتها مرات متعددة . ثانياً : اقتصار دورات التدريب أثناء الخدمة على مجالات محددة متكررة دون غيرها :

إن اقتراح دورات التدريب أثناء الخدمة

إنجازات الرابطة في عشر سنوات الأنشطة النقابية

تأسست رابطة أعضاء هيئة التدريس يوم الأربعاء ٢٥/٤/١٩٨٥ وقد حددت الرابطة لنفسها تسعة أهداف سعت لتحقيقها منذ اليوم الأول لتأسيسها حيث قامت الرابطة بما يلي:

- * المشاركة في وضع كادر أعضاء هيئة التدريس .
- * العمل على تخفيف العبء الدراسي لعضو هيئة التدريس .
- * المشاركة في وضع نظام للسماح لأعضاء هيئة التدريس بالعمل من خلال مكاتب استشارية .
- * المشاركة في وضع تصورات وآراء حول قانون التعليم العالي بالكويت ومحاولة أفراد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بقانون مستقل يعطيها الاستقلالية المالية والإدارية .
- * المطالبة والمشاركة في زيادة مرتبات الفصل الدراسي الصيفي لأعضاء هيئة التدريس .
- * العمل على تحقيق الحرية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس .
- * العمل على حل المشكلات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس الكويتيين بما في ذلك ، بدلات السكن والبعثات والدورات التدريبية وكذلك لغير الكويتيين بما في ذلك استقدام العائلات وتذاكر السفر (١٩٩٢) .
- * المشاركة الدائمة والفعالة في دعم الجهود المبذولة للدفاع عن دولة الكويت وسلامة أراضيها .

الأنشطة الثقافية والاجتماعية

كما قامت الرابطة بالإضافة لهذه الأنشطة النقابية بالعديد من الأنشطة الثقافية والاجتماعية نذكر منها باختصار مايلي:

- * إصدار مجلة «صوت الرابطة» .
- * المسابقة الثقافية «٧مرات» .
- * الأجندة السنوية «٧مرات» .
- * إمساكية شهر رمضان المعظم .
- * اللقاءات المفتوحة .
- * الديوانيات والندوات .
- * الدورات التدريبية .
- * قبول الدعوة للمشاركة في العديد من اللجان والمؤتمرات داخل وخارج الهيئة العامة للتعليم التطبيقي .
- * إعداد مؤتمر عالمي عن التعليم التطبيقي (عام ١٩٩٠ وتم تأجيله بسبب الغزو العراقي للكويت) .
- * حفلات التعارف السنوية والحفلات الأخرى .
- * تنظيم العديد من رحلات العمرة وغيرها من الرحلات إلى البحرين (عام ١٩٨٨) والأردن (فبراير ١٩٩٠) .
- * إعداد رحلات ترفيهية مختلفة داخل الكويت إلى الخيران والمدينة الترفيهية .
- * تنظيم مسابقات رياضية .

وبهذه المناسبة يسعد مجلة صوت الرابطة أن تقدم التهنئة والشكر والتقدير لكل من شارك في أنشطة الرابطة وساهم في نجاحها وتحقيق أهدافها وطموحاتها خلال العشر سنوات الماضية.

مكتب التسجيل... عطاء لا ينضب

إنجازات مكتب التسجيل :

إنجازات وعطاءات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لا تنتهي ويتطور مستمر وذلك من خلال الأنشطة المختلفة في كافة كليات الهيئة ، اليوم يسعدنا أن نستضيف الأستاذة سعاد الرومي رئيسة مكتب التسجيل في كلية التربية الأساسية لتحديثنا عن إنجازات وطموحات مكتب التسجيل التي تحققت خلال العام الدراسي الماضي .

تقول الأستاذة سعاد الرومي في بداية حديثها لـ «صوت الرابطة» : بفضل وتوفيق من الله عز وجل تم تحقيق بعض الإنجازات خلال العام الدراسي ٩٣ / ١٩٩٤ كما يلي :

أولاً- استحداث أسلوب ونظام جديد في بناء الجدول الدراسي :

في بداية كل فصل دراسي تظهر الكثير من المشاكل الطلابية والمتعلقة بصورة أساسية بالجدول الدراسي والناجمة من وجود تعارض بين مواعيد المقررات المطروحة رغم كثرة أعداد هذه المقررات إلى جانب التزام الأقسام العلمية إلى حد كبير بتوزيع المقررات على الفترة الصباحية (بنسبة ٦٠٪) والفترة المسائية (بنسبة ٤٠٪) إلا أن هذه المشكلة أصبحت تتزايد وتتفاقم فصلاً بعد الآخر .

وقد لوحظ السبب الرئيسي لذلك هو الأسلوب المتبع في بناء الجدول الدراسي حيث إن كل قسم يبني جدولته الدراسي كوحدة منفصلة عن الأقسام الأخرى أو الوحدات الأخرى ، مع عدم وجود تنسيق بين مواعيد المقررات المطروحة للتخصص الواحد والتي تشمل عدداً من الأقسام مما يؤدي إلى ظهور التعارض في جداول الطلبة والذي قد يحرم الطلبة من التسجيل بالحد

بقلم : أ. سعاد الرومي (كلية التربية الأساسية)

مكتب التسجيل

هو حلقة الوصل

بين الإدارة وعضو

هيئة التدريس

والطالب

٦٦

الادنى من الوحدات المطلوبة لاستيفاء متطلبات التخرج مما يزيد من مدة البقاء للطلاب بالكلية عدداً من الفصول الدراسية تزيد عن مدة البقاء المعتادة (٨) فصول دراسية قد تصل إلى (١٢) فصل دراسي مما يؤدي إلى تراكم وتزايد أعداد الطلبة بالكلية عاماً بعد عام مع صعوبة توفر الإمكانات البشرية والمادية (القاعات الدراسية ، المدرسين . . .) بما يتناسب مع هذه الزيادة المطردة والذي يؤثر بصورة مباشرة على خطط التطوير والتنمية للكلية والهيئة وكذلك سياسة القبول للطلبة الجدد حيث

ان ذلك يقلل من الفرص المتاحة للقبول لأبنائنا المستجدين .

وقد تم عرض المشكلة على عميد الكلية الذي أبدى تفهماً كبيراً لهذا الأمر فأصدر قراراً بتشكيل لجنة لدراسة الموضوع .

ومن مهام اللجنة إعداد تصور لوضع أسس بناء الجدول الدراسي يعالج المشاكل الطلابية المزمنة ويراعي إمكانيات الأقسام العلمية وطبيعة التخصصات .

فعقدت اللجنة اجتماعات متتالية مع الأقسام العلمية ضمن برنامج زمني (خلال شهري أكتوبر ونوفمبر) فتم التوصل إلى تصور شامل لعملية الإعداد والتطبيق لهذا النظام والذي يعتمد على التوجهات التالية :

* يعتمد بناء الجدول الدراسي على نظام المجموعات حيث يتم تقسيم المقررات الدراسية للتخصص الواحد إلى مجموعات تعتمد في ترابطاتها على أسس فنية وأكاديمية .

* يتحدد لكل مجموعة من المقررات مواعيد زمنية ثابتة على مدار الأسبوع الدراسي بحيث تستغل فيه جميع الساعات صباحية ومساءً .

* يصعب على الطالب دراسة مقررات المجموعة الواحدة في نفس الفصل نظراً لاختلافها في المستوى أو لكونها مسبقاً للآخر .

٩٩ إنجازات وعطاءات الهيئة العامة للتعليم

التطبيقي والتدريب لا تنتهي ويتطور مستمر

وذلك من خلال الأنشطة المختلفة

في كافة كليات الهيئة ٦٦

لن ننسى

يقولون ويرددون:

لنبداً من جديد .. ونعمر الدار .. ونحقق الآمال ..
لننسى كل الذي فـات .. ونتطلع لما هو آت
تريدون منا البناء .. نحن وأبنائنا للكويت فـداء
فـجـذورنا راسخة في أعماق ترابها ..
وأفـرغنا تناطح السـماء
تريدون منا النسيان .. فهذا هو المحال
فالقبور مملوءة برفات الأحباب ...
أجساد فتية كانت تضج بالحياة والشباب
كيف ننسى؟ ...

وكف العدو مخضبة بدماء الأبناء
وكل بيت في بلدي يئن من فراق الأحباء
وكل الأرواح في بلدي مقيدة بسلاسل الأحزان
ننادي .. ونستصرخ الدنيا .. وكل الكون
(اطلقوا سراح اسرانا .. أزيلوا الغشاوة عن الأعين)
السجان .. جاري .. وشقيق كان في العروبة والإسلام
كالمارد أخرجته من أعماق البحر فأغرقني في بحر الآلام
هل ننسى! .. ونفرح!

كيف وقلوبنا أسرى في سجون بغداد؟ ..
لأنعرف هل هم أحياء؟ .. أم قذفوا بعد التعذيب في اللحد
ماذا أعلم ولدي للغد:

أغرس فيه مبادئ الخير والوفاء بالوعد
أم أنقش في نفسه لـأبـد
(إن لم تكن ذئباً .. أكلتك الذئاب)
تريدون منا أن ننسى .. رغم كل هذا العذاب؟ هيهات !

يوليو ١٩٩١

بهيجة إسماعيل بهبهاني

نائب المدير العام للشئون الإدارية والمالية على تساؤلات صوت الرابطة



● سعود عبد العزيز محمد جعفر ●

عبد العزيز محمد جعفر نائب المدير العام للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب للشؤون الإدارية والمالية حول الكثير من القضايا الإدارية والأمور المالية صوت الرابطة حاورت الأستاذ سعود وكان الحوار التالي :

● من خلال عملكم كملحق ثقافي للكويت في بريطانيا ، هل بالإمكان إطلاعنا على المشكلة الأساسية التي تواجه طلبتنا المبعوثين هناك؟

■ تكمن المشكلة الرئيسية التي تواجه أبناءنا وبناتنا الطلبة المبعوثين في المملكة المتحدة وإيرلندا في الضعف بمستوى اللغة الإنجليزية ، لغة التدريس ، وبما أن معظم البعثات التي بمستوى الدرجة الجامعية

للتعليم التطبيقي والتدريب ١٩٨٤ - ١٩٨٦ .

- مساعد المدير العام للشئون الإدارية والمالية - الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ١٩٨٦ - ١٩٨٨ .

- أمين سر مجلس إدارة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ١٩٨٢ - ١٩٨٨ .

- منتدب للعمل كملحق ثقافي بسفارة دولة الكويت بالمملكة المتحدة ١٩٩٠ - ١٩٩٢ .

- رئيس للمكتب الثقافي بسفارة دولة الكويت بالمملكة المتحدة ٩٢ - ١٩٩٤ .

- نائب مدير عام الهيئة للشئون الإدارية والمالية ١٩٩٤ .

في حوار صريح وجريء مع الأستاذ سعود

السيرة ذاتية

الإسم : سعود عبد العزيز محمد جعفر .

الحالة الاجتماعية : متزوج ولديه ٤ أبناء .

المؤهل العلمي : بكالوريوس اقتصاد وإدارة

جامعة الكويت ١٩٧٧ .

- ماجستير اقتصاد - جامعة دنفر - كولورادو - الولايات

المتحدة ١٩٨١ .

إضافة إلى حضور العديد من الدورات التخصصية والمؤتمرات

والمهام الرسمية .

التدرج الوظيفي :

- ضابط تسويق - شركة صناعة الكيماويات البترولية ١٩٧٧ - ١٩٧٨ .

- معيد بعثة - كلية الدراسات التجارية ١٩٧٨ .

- عضو هيئة تدريس قسم الاقتصاد - كلية الدراسات التجارية ١٩٨١ .

- منتدب للعمل كمراقب لشئون الميزانية والتجهيزات - إدارة التعليم الفني ووزارة التربية ١٩٨١ .

- مراقب الميزانية للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ٨٢ - ١٩٨٤ .

- مدير الشئون الإدارية والمالية - الهيئة العامة

تستقبل أي طلب من الكليات والمعاهد ولكن بشرط البرمجة لهذه الاحتياجات ووفقاً لورودها كأولويات من خلال موازنات الجهات المختلفة بالهيئة .

● بعد غيابكم عن الهيئة فترة من الوقت ، هل لاحظتم تغييراً أو تطويراً في الجوانب المختلفة ؟ .

■ لا شك أن هناك تطويراً مستمراً بالهيئة حيث إن برامجها التطبيقية والتدريبية تلبي احتياجات سوق العمل المتغيرة وبالتالي ينعكس ذلك على أداء الهيئة كما أن هناك مواقع جديدة استحدثت ككليات ومعاهد تدريب . وأتصور أن طبيعة عمل الهيئة ديناميكية بحكم اختصاصها لتلبية احتياجات سوق العمل .

● ماذا يقول الأستاذ سعود جعفر عن رابطة أعضاء هيئة التدريس ؟ .

- رابطة أعضاء هيئة التدريس تعتبر إحدى مؤسسات الهيئة وأعتبر أن دورها هو دور مكمل لعمل الهيئة لتحقيق الهدف الأسمى من وجودها ألا وهو خدمة عضو هيئة التدريس والطلاب ، ولا يسعني إلا أن أبدي شكري وتقديري للجهود الطيبة التي يقوم بها أعضاء الرابطة بما يعود بالنفع على عموم أعضاء هيئة التدريس .



■ من الضروري بمكان أن تناقش تلك الأمور وفقاً للقنوات الخاصة بذلك حيث إن هناك مجلس القسم العلمي ثم مجلس الكلية واللجنة التنفيذية . وشخصياً لست أرى ما يعوق هذا التوجه ولكن يجب أن يكون موفقاً لخطوة ومن ثم يمكن أن يرمج هذا الاحتياج في موازنات الأقسام العلمية .

● ما هي المجالات التي ستخدم بها مطبعة الهيئة أعضاء هيئة التدريس ؟

■ وجدت مطبعة الهيئة لخدمة كافة احتياجاتها من المطبوعات المختلفة وبالتالي

الأولى بتخصصات الطب البشري وطب الأسنان والصيدلة فإن الحاجة لإتقان اللغة الإنجليزية ضروري في هذه المجالات وتكمن المشكلة الأخرى في التأقلم مع مستوى المعيشة والحياة الاجتماعية وخاصة في بداية الابتعاث سرعان ما تتلاشى في السنوات اللاحقة .

● هل سيعاد النظر في الميزانية المخصصة للجوانب الأكاديمية في كليات ومعاهد الهيئة ؟ .

■ أود أن أبين أن الميزانية المخصصة ما هي إلا ترجمة مالية سنوية لخطوة زمنية معينة ، وباعتقادي أن الميزانية يجب أن تنبع من القسم العلمي في الكلية والمعهد ومبنية على خطة علمية واضحة تتسق وأهداف الهيئة . وبالتالي تنعكس على احتياجات الكلية والمعهد ، البشرية والمادية والأكاديمية بما يخدم العملية التعليمية والتدريبية وتحقق الهدف من إنشاء الهيئة ، وكذلك تعمل الميزانية كأداة لترشييد الأداء على جميع المستويات الإدارية .

● لماذا لا يتم تحديد ميزانية خاصة بطباعة البحوث والكتب التي يقوم أعضاء هيئة التدريس بإعدادها مع العلم بأن الترقية للدرجة الأكاديمية الأعلى تعتمد على هذه المجالات ؟ .



ذكريات.. في الغزو

بقلم / غلوم حسن العطار



الذين على متن الطائرة قد تم تأمينه وأنهم ضيوف أعزاء على حساب طيران الخليج ، ذهبت وأخي هشام ثانية إلى مؤخرة الطائرة لطمأنة إخواننا وأخواتنا بأن الإقامة في البحرين قد تم تأمينها بواسطة الإخوة في طيران الخليج .

أقمنا في فندق الخليج معززين ومكرمين قرابة شهر ونصف الشهر وكان أهل البحرين الكرام يغمرونا بكل الحب والود ، كل من رأى كويتنا مد يد العون ، وكنا محل حفاوة الجميع ، وهذا ليس بغريب على أهل الخليج في مساء كل يوم كنا نقوم ومجموعة من أبناء الكويت بجولة على الساحل ومعنا راديو قصير الموجات ونستمع ونتابع اخبار الوطن وما يجري على الساحة . أما أثناء النهار فكان لكل منا دور يقوم به بالتعاون والتنسيق مع سفارتنا .

وفي نفس الوقت كنا نتابع أخبار أبنائنا الأبطال ممن يذهبون ويعودون من الكويت عن طريق الصحراء ، ومحاولاتنا لم تنقطع

نفس موعد الطائرة الكويتية ، فاتجهت نحوها لإنهاء إجراءات الحجز والتحويل من الكويتية إلى طيران الخليج ، وساعدنا على ذلك أخونا الشاب من الكويتية في سرعة إنجاز كل ما يلزم من تحويل التذاكر والحقائب ، ولم يبخل علينا الأخوة في طيران الخليج من إتمام كل شيء بسرعة قياسية . . وركبنا الطائرة .

ربطنا الأحزمة وما هي إلا دقائق وإذا بالطائرة تحلق في السماء على ارتفاع «٣٢» ألف قدم . صمت مطلق . . هدوء كامل . . العيون تنظر إلى أرضية الطائرة والكل غارق في تفكير عميق لا يفكر إلا بمصير وطنه وأهله وأحبابه ، البعض منا تنهمر الدموع من عينيه دماً ، الله أكبر . . ما أكبر وأعظم الفاجعة ! . . ساعة كاملة مرت دون أن نسمع صوتاً أو حراكاً من بشر . . اللهم إلا هدير ماكينات الطائرة ، بعدها . . بدأت الروح تنبض في أجسادنا وكأننا أفقنا من عالم الغيب . . بدأنا نكفكف الدموع والآلام من عمق أنفسنا ، وأقسم كل منا في داخله بأن ساعة العمل قد بدأت الآن .

قمت من مكاني وذهبت إلى مؤخرة الطائرة لأطمئن وأتعرف على إخواني المواطنين ، وإذا بهم قد اجتمعوا وهم يتداولون النقاش حول ما يجب عمله ، وكأنهم يعرفون بعضهم من سنين طويلة ، حقاً إن الكويتيين أسرة واحدة قولاً وعملاً . . واتفقوا على جملة أفكار حال وصولهم إلى دولة البحرين الشقيقة .

عدت إلى مكاني وأخبرت أخي هشام المطوع عما يجري في مؤخرة الطائرة ، ثم طلبت من الأخ قائد الطائرة البحريني ومساعدته القطري تأمين إقامتنا في أحد الفنادق ، وإذا به يخبرني بأنه قد قام بالواجب وأن مكان إقامة جميع الكويتيين

غادرت الطائرة مطار دبلن (أيرلندا) في تمام الساعة السادسة من صباح يوم الخميس الثاني من أغسطس ١٩٩٠ م ، متجهة إلى مطار هيثرو الدولي . ونحن في الطائرة كنا نقرأ الأخبار عما يدور في خليجنا العربي من خلال الصحف الإنجليزية والإيرلندية ، وكنا نحلل ما يجري على أنه مؤامرة عراقية لرفع أسعار النفط ، وكل ما يريده العراق هو تعويض ما خسره في حربه مع إيران لإعادة بناء اقتصاده المنهار ، ولم نكن نعرف ما يخفيه لنا هذا الجار الجائر .

حطت الطائرة في مطار «هيثرو» واتجهنا مسرعين إلى مبنى آخر لتأكيد الحجز على الخطوط الجوية الكويتية العائدة إلى أرض الوطن ، الساعة العاشرة صباحاً ، وصلنا إلى كاوتنر الكويتية وإذا بالمكان خال لا يوجد فيه أحد لتقديم الخدمات للمسافرين ، علماً بأن الساعة كانت تشير إلى الثامنة والنصف صباحاً ، استغربنا في بادئ الأمر ولكن زال الاستغراب عندما قابلنا أحد الأخوة من طاقم الكويتية واقفاً . . شاب وسيم يقف بكل هدوء وصمت ولا حراك فيه ، توجهت نحوه وسألته . . «متى ستقلع الطائرة إلى الكويت ومتى سنبدأ بعمل الإجراءات اللازمة» . . أجاب بهدوء والدموع تغمر عينيه وكأن طامة كبرى قد نزلت عليه . . «تأجلت الرحلة ، غزت العراق كويتنا الغالية» ، مررنا بلحظة صمت قاتلة من هول ما سمعنا ، وكان الرد كالقنبلة التي فجرت كيان وفكر السامعين . . !!؟

بعد لحظات من سماع أفظع وأبشع خبر سمعناه في حياتنا ولم نتوقعه أبداً ، انتبهنا بماذا يجب عمله الآن ، وبدون تفكير قررنا العودة إلى خليجنا ، وشاءت الأقدار أن تكون هناك طائرة متجهة إلى البحرين في

تجمعنا حول السيارة وحولنا عدد من الأخوة المواطنين يشدون أزرنا ويطمئنونا بأن كل شيء سيكون على خير ما يرام إن شاء الله تعالى ، وكانوا لنا عوناً وسنداً في تهدئة نفوسنا . لانزال ننتظر خروج الأخ السائق من منزله ، نتبادل النظرات بكل تفاؤل وشوق ، واختلطت الدموع بالابتسامات لما سنقوم به من محاولة خلال الساعات القليلة المقبلة .

جاء الأخ صاحب السيارة . . وقف برهة وهو ينظر للمجتمعين حول سيارته بعدها قال لنا إنه قد اتفق مع آخر للذهاب معنا وعلى أنه لا يستطيع أن يأخذ معه إلا أربعة أشخاص فقط وهو من ضمنهم ، وأصر على هذا الرأي بعنف لأسباب أمنية . . !! هذا يعني أن واحداً منا سيتخلف في البحرين ولن يكون من ضمن القافلة . بدأ كل واحد منا ينظر للآخر بكثير من الأسى والحسرة ولسان حالنا يقول من منا سيوافق على البقاء ويواصل البقية ، موقف في غاية الصعوبة .

بهدهوء تام سحبت الكيس الذي كان يحتوي على بعض الأدوية الضرورية لي ، وطلبت من إخواني أن يتوكلوا على الله سبحانه وتعالى . . حاول البعض أن يثنيني عن قراري إلا أنني أفهمتهم بأنني قد أكون عقبة في طريقهم أولاً لكبر سني وثانياً لأنني مريض ، الموقف كان لا يحتمل وطبق السكون علينا للحظات . . وتحركت السيارة على بركة الله .

دخلوا الكويت فبَلَّوا ترابها امتزجت دموعهم مع ندى أرضها الطيبة . . لكن يد الغدر لم تمهلهم كثيراً . . أخذوهم أسرى لأنهم كانوا متفانين بحب الوطن ولكن . . والى هذا اليوم لا يزالون في سجون الطاغية .

اللهم ارحمنا وارحم شهداء الكويت الأبرار ، اللهم فرج الكرب عن إخواننا وأخواتنا الأسرى والمفقودين ، اللهم أعدهم لنا جميعاً سالمين غانمين إنك أنت السميع المجيب يارب العالمين .



حقائب صغيرة جداً) مع بعض الأدوية الضرورية جداً وقطعة أو قطعتين من الملابس الداخلية لا غير وكان مع أخي هشام بعض الهدايا لأبنائه وبناته قد اشتراها من «كندا» . كل منا قد بنى في داخله صورة جميلة للعودة ، ودار في داخل كل منا على حدة خيالات وأفكار لأول لها ولا آخر ، وفي نفس الوقت كنا نعرف تماماً أننا مقبلون على عمل مجهول لانعرف نتائجه وعواقبه ، المهم أننا كنا في غاية السعادة والفرح لهذه المغامرة وبأننا في نهاية المطاف سنكون على تراب الوطن ولقاء الأهل والأحبة .



تأثرون بأذن الله
SOON TO BE WITH US

للبحث عن أي شخص يوصلنا إلى وطننا المغصوب ومن أجل ذلك سافرنا إلى دولة الإمارات العربية المتحدة وإلى دولة قطر ، ولكن كل محاولتنا باءت بالفشل الذريع الى أن جاء ذلك اليوم السعيد المشؤوم . . وفي يوم من أيام الجمعة أدينا صلاة الجمعة في مسجد الدولة الكبير في البحرين وبعدها التقينا بأحد أبناء الكويت المغامرين ، وكان ذلك في الرابع عشر من سبتمبر ١٩٩٠ ، واتفقنا معه للعودة إلى أرض «زهرة النور» إلى أرض الأسوار الثلاثة . . إلى «وطن النهار» . كنا مستعدين لأسوأ الاحتمالات ، وكان أخي هشام قد أتم جميع الإجراءات اللازمة مع سفارتنا في البحرين للقيام بمثل هذه الرحلة ، وكان الاتفاق أن نلتقي في تمام الساعة الثالثة والنصف بعد الظهر عند منزل صاحب سيارة «الجيب» .

عدنا الى الفندق وأنهينا معاملات إخلاء الغرفة التي كنا فيها معاً ، لقد كانت تبشير السعادة والابتهاج بادية على وجوهنا لأننا سنعود معاً إلى الوطن مثلما غادرناه معاً إلى «كندا وإيرلندا» في مهمة رسمية من قبل الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب . وفي الموعد المحدد كنا عند منزل الأخ صاحب السيارة ، كنا أربعة أفراد - هشام ومحمد وصاحب السيارة وكاتب هذه السطور - وضعنا أمتعتنا المتواضعة (ثلاث

وجهة نظر

د. عبد الغني البزاز
كلية الدراسات التجارية



● د. عبد الغني البزاز ●

المادة العلمية وتتواءم مع المستوى الحضاري للبلد ، بل وتتمشى مع المرحلة التعليمية .

فتكسد الطلبة في الفصول الدراسية الصغيرة يثير النفور في نفس المدرس والطلبة على حد سواء ، كما أن السعة المكانية قد تحول دون تنقل المدرس بين صفوف الطلبة والوقوف على المسائل الفردية . كذلك فإن الفصول الدراسية التي لم تصمم أساساً لهذا الغرض تسبب عائقاً لعملية التدريس . فعلى سبيل المثال موقع بعض الفصول يكون بعيداً عن القسم العلمي ، أو القاعات الدراسية التي يستخدمها القسم ، مما يسبب ازعاجاً لعضو هيئة التدريس خصوصاً في حالة اضطراره لحمل بعض الأدوات أو الأجهزة أو حتى أوراق التمارين والامتحانات . يضاف إلى هذا أن موقع بعض الفصول ، خصوصاً تلك الموجودة في الأماكن المكشوفة ، يجعل المدرس والطلبة تحت رحمة الظروف الجوية . ويرجع كل ذلك إلى أن مواصفات تلك القاعات ، كما أشرت ، لا تتطابق مع مواصفات الفصل الدراسي ، فهي لم تكن لهذا الغرض من الأساس .

الفصل الدراسي ، كما ذكرت آنفاً ، ليس مجرد قاعة تشتمل على أدراج وسبورة . . .

بد منه . وهنا تتجلى الحاجة إلى النهوض بالعملية التربوية من خلال تذليل كل ما من شأنه إعاقة دور المدرس أو الحيلولة دون تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التربوية .

إن أهم تلك المعوقات يمكن إيجازها في ما يلي :

١ - النصاب : إن مما لا شك فيه أن عدد ساعات التدريس الأسبوعية يؤثر تأثيراً مباشراً في نوعية عطاء عضو هيئة التدريس . فكلما زادت الساعات التدريسية كلما زاد الجهد المبذول وكان ذلك على حساب الناجح ، وذلك لما يترتب على زيادة عدد الساعات التدريسية من زيادة في الأعباء الأخرى التي هي جزء لا يتجزأ من العملية التدريسية ، كما أنها لا تقل أهمية عن عملية الشرح داخل الفصل الدراسي . فزيادة عدد الساعات التدريسية تعني زيادة عدد المجموعات الدراسية ، وبالتالي زيادة عدد الطلبة ، ومن ثم زيادة عدد الساعات المكتبية . وكل هذه الأمور تتطلب جهداً إضافياً من عضو هيئة التدريس ، فعلى سبيل المثال لا الحصر ، يترتب على زيادة النصاب زيادة في التحضير والتدريس وإعداد نماذج المراجعة والاختبارات وعملية تصحيح التمارين والاختبارات ورصد الدرجات . . . الخ ، إن كل هذه الأمور تحتاج إلى مجهود ، ومما لا ريب فيه أن هذا المجهود سوف يستقطع من الجهد الكلي لدى عضو هيئة التدريس ، وهذا ما يؤثر سلباً على نوعية إنتاجه .

٢ - الفصول الدراسية : إن الفصل الدراسي ليس مجرد قاعة يجتمع فيها المدرس مع مجموعة من الطلبة لتلقي العلوم ومناقشتها ، بل هو أكثر من ذلك بكثير ، خصوصاً في عصر التكنولوجيا الحديثة والمتطورة . فيجب أن تكون للفصل الدراسي خصائص ومواصفات تتفق مع

لا أعتقد أن هناك من يخالفني الرأي إذا قلنا بأن المدرس هو أحد أهم العناصر الفعالة في العملية التربوية بل وفي بناء المجتمع .

إن أهمية دور المدرس تكمن في مشاركته المباشرة في بناء الإنسان ، ليس من الجانب الفكري فحسب ، بل ومن الجانب الأخلاقي والحسي . . . بل ويتعداه إلى بناء الشخصية .

إن الحديث عن دور المدرس وأهميته يطول ويطول . . . ولا يكاد يختلف عليه اثنان ، ولا يسعني في هذه العجالة الخوض في غماره ، لكن هناك أموراً ، لا تكاد تخفى على الكثير منا ، خصوصاً أولئك الذين يعملون في الحقل التربوي ، يتأثر بها المدرس وتؤثر هي بدورها على فاعليته ومن ثم على دوره في العملية التربوية وبناء المجتمع ، تلك الأمور هي بيت القصيد وهي ما أود تسليط الضوء عليه ، ألا وهي المعوقات التي يتعرض لها المدرس في حياته العملية والتي تؤثر سلباً على عطائه كمّاً ونوعاً .

قد تختلف المعوقات من بيئة لأخرى ، وقد لا يتعرض جميع المدرسين إلى نفس المعوقات ، بل وقد يجد من يحالفه الحظ في مواجهة تلك المعوقات ، ولكن تبقى هذه المعوقات حجرة عثرة في طريق المدرس وعراقيل تحول بينه وبين تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التربوية . وإذا كنا نؤمن بأهمية دور المدرس في بناء الأجيال فلا بد من وقفة جادة ومسؤولة تجاه هذه المعوقات ودراستها وتحليلها والعمل على تذليلها حتى يتسنى للمدرس القيام بمهامه على أكمل وجه .

إن المعوقات ، كما أشرت ، كثيرة ومختلفة ولكن منها ما يكاد يكون ملازماً للعملية التدريسية حيث ينتشر على شكل ظواهر في البيئة التربوية ، وهنا يكمن خطر تلك المعوقات لأنها تأخذ طابع الاستمرارية ، بل إنها تصبح جزءاً من العملية التربوية وشر لا

بفضل التقنيات الحديثة ، ويتوفر
الإمكانيات ، يجب أن تحتوي هذه القاعة
على أهم مستلزمات العملية التدريسية ،
وأقصد بذلك الوسائل التعليمية ، ومن أهم
هذه الوسائل آلة العرض (OHP) والفيديو
والتلفزيون ، إن عدم توفر مثل هذه الوسائل
يعيق عمل المدرس إذا كان تدريس المادة
العلمية يعتمد عليها ، في حين أن توفرها لا
يؤثر على العملية التدريسية في حالة عدم
الحاجة إليها .

٣- الكثافة الطلابية : إن تزايد أعداد الطلبة
الذين تستوعبهم الهيئة العامة للتعليم
التطبيقي والتدريب يجب ألا يواجهه بزيادة
عدد الطلبة في المجموعات الدراسية ، فمما
لا ريب فيه أن زيادة عدد الطلبة في المجموعة
الدراسية مع محدودية السعة المكانية للفصل
الدراسي سيؤدي إلى تكديس الطلبة في
الفصل وهذا ما تطرقت إليه في الحديث عن
الفصول الدراسية . كذلك فإن زيادة عدد
الطلبة مع محدودية مدة المحاضرة سوف
يقابله نقصان ملحوظ في فرصة الطالب في
المشاركة وفرصة المدرس في مراعاة الفروق
الفردية لدى طلابه ، يضاف إلى ذلك ، إن
المجموعات الدراسية ذات الكثافة الطلابية
العالية تثقل كاهل المدرس وتحد من عطائه
وذلك بسبب تأثر متابعته لتحصيل الطلبة
العلمي من خلال الواجبات المنزلية
والاختبارات الدورية ، فكلما زاد عدد
الطلبة في المجموعة الدراسية تواني بعض
المدرسين في القيام بمثل تلك الأعمال ،
هذا ، وغالباً ما تكون الكثافة الطلابية العالية
عائقاً في استخدام بعض الأجهزة في
الورش والمختبرات .

٤- الكتب والمراجع : من المعوقات التي
يواجهها عضو هيئة التدريس هي عدم توفر
الكتاب الدراسي أو المراجع ذات الصلة
بالمادة العلمية ، حيث يتوجب على المدرس
القيام بتصوير أعداد هائلة من الصفحات
المطلوبة من النسخة المتوفرة . وهذا ما يتنافى
مع موضوع حقوق الطبع والنشر ، بالإضافة
إلى مساوئ التصوير والسحب من عدم
الوضوح (خصوصاً في حالة الصفحات

التي تتضمن رسومات وألواناً وما شابه
ذلك) ورداءة في النوعية .

كذلك الحال بالنسبة للمراجع ، فالطالب في
مرحلة التعليم العالي لم يعد يقتصر في
تحصيله العلمي على المدرس والكتاب
المدرسي والمحاضرة ، بل أضحت المكتبة
مورداً هاماً وأساسياً في برنامج الدراسي ،
وبالتالي فإن عدم توفر المراجع المطلوبة يعتبر
من معوقات التعليم خصوصاً في هذه
المرحلة .

٥- الأجهزة والمعدات : مع تطور العملية
التربوية وتقدم التقنية الحديثة أصبحت
بعض الأجهزة والمعدات جزءاً لا يتجزأ من
العملية التربوية ، سواء في الفصل الدراسي
أو المختبر ، أو حتى في القسم العلمي أو مبنى
الكلية ، هناك من الأجهزة والمعدات ما يؤثر
تأثيراً مباشراً في تدريس بعض المقررات
كمواد العلوم والحاسب الآلي واللغة
الإنجليزية ، كالأدوات المخبرية وأجهزة
الحاسب الآلي والمسجلات ، إن عدم توفر
مثل هذه الأجهزة أو حتى نقصانها يتسبب
في عرقلة العملية التدريسية وتأخرها . .
وهناك من الأجهزة والمعدات ما يؤثر تأثيراً
غير مباشر في العملية التربوية كأجهزة
الطباعة والتصوير .

٦- الأعمال الإدارية : إن من المعوقات التي
يضطرم بها عضو هيئة التدريس هي تلك
الأعمال الإدارية التي تناط به ويجد نفسه
مضطراً للقيام بها كأمور التسجيل وتدوين
كشوف الأسماء وكتابة تقارير الغياب . . .
يضاف إلى هذا عملية الإرشاد حين تكون
عشوائية ، حيث يسند إلى عضو هيئة
التدريس عدداً كبيراً من الطلبة لإرشادهم
ومتابعة سير برنامجهم الدراسي ، كل على
حدة . وما يزيد الأمر سوءاً أن يضاف إلى ما
لديه من طلبة مجموعة جديدة قبل أن تنتهي
المجموعة الأولى برنامجها الدراسي ،
فيتشتت توجيه المدرس المرشد بين الطالب
القديم والجديد . هذا ، ويتعرض المدرس
المرشد إلى مواقف محيرة كثيرة حين يعهد
إليه بإرشاد بعض الطلبة القدامى لسبب أو
لآخر كانتقال مرشدهم السابق أو عدم

تجديد عقده . . في هذا الحال ، لا يتوجب
على المدرس المرشد دراسة ملفات الطلبة
فحسب ، بل ومحاولة علاج بعض الأخطاء
التي ورثها دون رغبة فيها عن المرشد السابق
مثل تأخر الطالب أو اجتياز بعض المقررات
غير المطلوبة أو اجتياز مقرر ما دون اجتياز
المطلب المسبق أو اضطراب الطالب للتسجيل
في مقرر ما والمطلب المسبق لذلك المقرر في
آن واحد . إن الحديث عن المعوقات التي
يتعرض لها عضو هيئة التدريس يطول
ويطول ، حيث إن هناك أموراً ومسائل كثيرة
لا تقل أهمية عما ورد ذكره وتقف حائلاً
أمام عطاء المدرس ولكن لا مجال لسردها
أو الخوض فيها في هذا المقال المتواضع ،
فمن بين تلك الأمور ، على سبيل المثال لا
الحصر ، أن يطلب من عضو هيئة التدريس
القيام بتدريس أكثر من مقرر دراسي في
الفصل الدراسي الواحد ، أو تدريس مقرر لا
يرغب عضو هيئة التدريس في تدريسه ،
كما أن التنقل بين مباني الكلية الواحدة أو
بين كليات الهيئة بسبب تناثر محاضرات
عضو هيئة التدريس «الذي قد يكون ناتجاً
عن سوء توزيع الجداول الدراسية» يسبب
إزعاجاً له . يضاف إلى ذلك : مكاتب
أعضاء هيئة التدريس الجماعية وما تسببه من
قيود «لا مجال لذكرها هنا» على عضو هيئة
التدريس والطالب على حد سواء . هذا ،
وهناك أمور أخرى تشكل معوقات ، ولو
بصورة غير مباشرة ، في العملية التربوية
وعليه يجب أن لا يستهان بها ، من بين تلك
الأمور ، مواقف السيارات ودورات المياه
مثلاً ، نعم إن مثل هذه الأمور قد يراها
البعض أنها ثانوية أو غير جديرة بالإثارة ،
ولكن لها مردودها سلباً وإيجاباً على نفسية
عضو هيئة التدريس ومن ثم على إنتاجيته .
إن العملية التربوية منظومة متكاملة إذا نقص
عنصر من عناصرها أو تعطل آخر . .
أو حدث خلل في عمل هذه المنظومة ،
وكانت المخرجات ناقصة إما من حيث الكم
أو الكيف أو الاثنين معاً ، وفي الحالات
الثلاث هناك إعاقة لتحقيق الأهداف المرجوة
من العملية التربوية .

مقارنه بين التعليم العالي في الكويت والتعليم العالي في أمريكا

ترجمة د. سحر ملحم
كلية التربية الأساسية

بقلم د. ديفيد ميللر «كلية التربية الأساسية»



● د. ديفيد ميللر ●

كثيراً ما يسألني البعض خاصة طلبتي ، عن مستوى التدريس في كلية التربية الأساسية مع نظرة في الكليات والجامعات الأمريكية ، وأيهما أفضل برأيي . وأرى من الواجب أن أحدد إجابتي حول قسم التربية الموسيقية الذي أعمل فيه كعضو هيئة تدريس لمادة العزف على آلة البيانو .

إن المظاهر الاجتماعية والثقافية المحيطة لا بد وأن تنعكس بشكل أو بآخر على مجالات التدريس عامة ، وهذا ينطبق على تدريس الموسيقى فنجد ذلك في الكويت يختلف في كثير من مظاهرها عنها في أمريكا . ويصبح تصورنا لذلك بمجرد الاطلاع على المقررات التي تحتويها المناهج الدراسية للموسيقى في الكويت . فهو لا يقتصر على دراسة الموسيقى الكلاسيكية الأوروبية بل يتطرق إلى دراسة الموسيقى العربية بمظاهرها الشعبية والكلاسيكية والعزف على العود ، ونظريات الموسيقى الشرقية ، وأوزان الشعر العربي هي مقررات أساسية في الكويت وتكاد تكون مجهولة في الغرب . هذه المقررات الخاصة بالموسيقى الشرقية والعربية فرضتها بلا شك البيئة العربية الكويتية كما وأن دراسة هذه المقررات قد عززت بدورها قوة تأثير البيئة المحيطة حتى على سير دراسة المقررات الخاصة بالموسيقى الغربية .

ويتجلى هذا التأثير بشكل خاص في دراسة علم الهارموني - علم تألق الأصوات - الذي يشكل وجهاً أساسياً للموسيقى الكلاسيكية الغربية . فاعتماد الموسيقى العربية على خط لحن

غنائي واحد يتم عزفه على جميع الآلات الموسيقية في آن واحد دون أية مداخلات صوتية أخرى أدى إلى معاملة علم الهارموني بعمق أقل بكثير مما يعامل به في أمريكا .

أما فيما يتعلق بتنمية المهارة في غناء لحن موسيقي مدون وبمجرد النظر فهي لا تحظى هنا بكثير من الاهتمام ، بينما هي جزء لا يتجزأ من عملية التربية الموسيقية في الغرب ، ربما سبب ذلك انتشار موسيقي الكورال في الغرب وغيابه في بلاد الشرق الأوسط . إذ تنتشر في أمريكا الكثير من الفرق الموسيقية الكبيرة المتنوعة ويمكن لنا أن نرى فرقاً موسيقية يصل تعداد أفرادها إلى مائة عضو تسير وتعزق في مختلف المناسبات المدرسية الرياضية وغير الرياضية . الأسبوعية وغير الأسبوعية .

إلا أن الثقافة العربية تقدم للطلاب الذي يدرس الموسيقى الكلاسيكية الغربية بعض المناهج الهامة . فالموسيقى العربية تستخدم أحياناً إيقاعات مركبة ومعقدة في سطر واحد ، تفوق في تعقيدها ما تطرحه الموسيقى الغربية . ونتيجة لذلك فإن طلابي

وكلاهما كذلك يمكنهما طرح مسبات للجهد نحو التفريق . وبصرف النظر عن فشل الأمريكيين أحياناً في البحث عن أهداف عالية فإنهم يملكون الكثير من الدوافع التي تحفزهم للمضي قدماً في تطوير التعليم العالي ، إذ يكفي أن يكون لديهم الآلاف من الكليات والجامعات في أرجاء الولايات المتحدة الأميركية لدفع عجلة التنافس فيما بينهم .

وفي الختام أريد أن أؤكد أن الاختلافات الأساسية بين التعليم في الكويت والولايات المتحدة الأميركية لا يكمن في المظهر الخارجي لنظام التعليم نفسه بقدر ما يكمن في خصوصية المحيط الثقافي والفكري العام الذي يمارس تأثيره عليه . وفي حين تعتمد معظم البلاد الشرق أوسطية في تدريسها على الحفظ وتذكر المعلومات ، نجد أن أميركا تعتمد في التدريس على طرح التساؤلات لاكتشاف المعرفة ، لماذا؟ كيف؟ ما هو الهدف؟ وهذه أمور يجب أن نوليها اعتبارها الكامل مستقبلاً لتمكين الحضارتين من تبادل المنفعة فيما بينهما على الوجه الأمثل .

الكويتيين يبدون أكثر سرعة في استيعابهم وتطبيقهم للإيقاعات المركبة من أكثر الطلبة الأمريكيين . وكفي الحديث عن التصفيق الإيقاعي في الموسيقى العربية الكويتية ، فهو على درجة من الدقة والتطور تدهش المستمع الأمريكي .

وهكذا ، بينما تتفوق التربية الموسيقية الأميركية في فهمها للهارموني وفي تنمية مهارات غناء الألحان الموسيقية المدونة بمجرد النظر ، فإن التربية الموسيقية في الكويت تعزز اهتمامها بالتراكيب الإيقاعية المعقدة ، وتنفرّد ببعض المقررات الدراسية ذات الخصوصية ، والتي لا بد وأن يكون لها جذورها أيضاً في البلدان العربية الأخرى .

إلا أنه نظراً للتفاوت وللأخلاف في مظاهر تدريس الموسيقى في البلدين ، الكويت وأمريكا ، لن يكون من العدل القيام بالمقارنة وتحديد من هو الأفضل . فبالبلاد العربية تؤكد فعل ما هو مرغوب ومناسب لمجتمعاتها ، بينما يسعى الأمريكيون إلى تشجيع التجديد والتفرد . وكلا النظامين يمكنهما أن يطرحا جوانب سلبية وإيجابية

رابطة أعضاء التدريس بالتطبيقي تطالب بزيادة مخصصات المبعوثين والهيئة توافيق

طالبت رابطة أعضاء هيئة التدريس بالتعليم التطبيقي والتدريب بزيادة مخصصات المبعوثين بالتطبيقي أسوة بمبتعثي الجامعة والجهات الأخرى .

وجاء في مقترح الرابطة :

١- زيادة مخصصات الرواتب الشهرية بنسبة ٣٥٪ .

٢- زيادة مخصصات بدل الكتب بنسبة ١٠٠٪ .

٣- زيادة مخصصات المهمات العلمية في حدود ٦٠٠ دينار لداخل البعثة و ٨٠٠ دينار لخارج البعثة .

٤- زيادة المبلغ المخصص لشراء الحاسوب إلى مبلغ ١٠٠٠ دينار .

٥ - طلب الموافقة على تثبيت بدل طبيعة العمل للطلبة المبعوثين والتي كانت تصرف لهم فيها الابتعاث للدراسة .

وقد أعلن نائى المدير العام للتعليم التطبيقي والبحوث في لقائه الذي تم بمقرر الرابطة بتاريخ ٤/٤/١٩٩٥م عن وجود خطة خمسية للبعثات سيبدأ العمل فيها قريباً وأن هناك توجهها لزيادة المخصصات في لائحة البعثات المعدلة .

مجلس الإدارة وتمت إحالتها إلى لجنة فنية وسوف تعرض خلال أسبوعين على مجلس الإدارة .

مشاكل المدرسين

وعقب رئيس رابطة أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب المهندس محمد البصري قائلاً : إن اللقاء المفتوح يشير إلى اتفاق على تشكيل لجنة تشارك فيها الرابطة لحل مشكلة أعضاء هيئة التدريس الذين سوف يقطع عنهم بدل السكن وإنجاز طريقة وأسلوب إجراءات الترقية لوضع نظام الترقيات الحالي للأعضاء الذين يريدون التقدم للترقية من خلال هذا النظام بعد توقف عامين كاملين إضافة إلى الاتفاق على إعادة النظر في نظام الترقيات وتعديله بما يتناسب مع ظروف عضو هيئة التدريس بالهيئة ، مؤكداً أن المدير العام د . حمود المصنف مقتنع تماماً بأن النظام الحالي يحتاج إلى تعديل وتعهد بالتنسيق والتعاون مع الرابطة لإقرار كادر رواتب جديدة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وتم الاتفاق على أن يشمل التحرك جميع الجهات المسؤولة خارج نطاق الهيئة لإقناعها بتسهيل وإقرار هذا الكادر لجذب العناصر الجيدة للعمل بالهيئة .

وأشار إلى دور القسم العلمي في استقلالية قراراته وإجراءاته المتعلقة بالبعثات والترقية وغيرها من الأمور التي تهم عضو هيئة التدريس ، وأشار إلى أن معايير تعيين العمداء المساعدين ورؤساء الأقسام نوقشت في مجلس الإدارة في جلسته الأخيرة وستعرض خلال أسبوعين لكي تكون موضع التنفيذ خلال هذا الفصل .

وقال إن اللقاء أكد ضرورة تفعيل وتطبيق اللوائح والنظم التي تمارس من خلال ترشيح أعضاء هيئة التدريس بالدورات التدريبية والمهام العلمية والحفاظ على المكتسبات لعضو هيئة التدريس وفقاً للضوابط واللوائح المنظمة لمثل هذه الدورات والمهام .

التدريس الوقوف صفافاً واحداً لحل جميع المشكلات العالقة لجعلها مؤسسة علمية أكاديمية تليق بسمعتها .

وأعلن د . المصنف أنه لن يقبل أي طالب زيادة عن المعدل الطبيعي بالهيئة حتى لا يؤدي ذلك إلى إرهاق أعضاء هيئة التدريس كما كان يحصل سابقاً .

الخطة الخمسية

وأكد د . المصنف أن الخطة الخمسية للهيئة تختلف اختلافاً كبيراً في طموحاتها . وطالب بتشكيل لجنة لحل مشكلات أعضاء هيئة التدريس الناتجة عن القرار الأخير المتمثل في قطع بدل الإيجار .

وأكد أن الهيئة تعترف بالجامعات والهيئات العربية والعالمية بنسبة ٩٩٪ مشيراً إلى أن أغلبية المبعوثين يتوجهون إلى بريطانيا .

وقال إنه طلب تعديل كادر أعضاء هيئة التدريس بالهيئة ، موضحاً أن هذا الموضوع موجود الآن في ديوان الموظفين موضحاً أن طلب التعديل مجرد توصية واضحة وأن ما ينطبق على أعضاء الهيئة بالجامعة يجب أن ينطبق على أعضاء هيئة التعليم التطبيقي والتدريب .

أربع لوائح

وانتقد د . المصنف كون الهيئة جهازاً إدارياً تتابع أربع لوائح هي لائحة شؤون الطلبة والتعليم التطبيقي والتدريب والتعليم الموازي ومعهد التمريض بالإضافة إلى بعض الأمور الفنية في ظل النقص في بعض الأقسام من مكاتب وأجهزة وإداريين .

وأوضح د . المصنف أن الهيكل التنظيمي الجديد معروض على مجلس الإدارة لإيجاد نوع من التكامل ، مشيراً إلى أن عدم إقراره حتى الآن يعود إلى كيفية تنظيم التعليم التطبيقي والتدريب ككياليات وإيجاد التكامل بينها مؤكداً أن تغير الهياكل السابقة لم يغير في الإدارات مما يدل على أن التغيير ليس في مكانه الصحيح .

وأشار د . المصنف إلى أن معايير تعيين رئيس القسم ومساعد العميد عرضت على

تم تقديمها لإدارة الهيئة

مذكرة مقترحة من الرابطة لنظام ترقيات أعضاء هيئة التدريس

أولاً: نظام ترقيات أعضاء هيئة التدريس:

١- تعريف الترقية :

حصول عضو هيئة التدريس على الدرجة العلمية التي تلي درجته الحالية وفق التسلسل الوظيفي في كليات التعليم التطبيقي بالهيئة ، ويترتب على ذلك استحقاقه لحقوق الوظيفة المرقى إليها وتحمله واجباتها ومسؤولياتها .

٢- أهداف نظام الترقيات :

- على مستوى الفرد :

تحقيق التفاضل بين أعضاء هيئة التدريس من خلال اتفاق المعايير المفصلة في النظام .

- على مستوى المؤسسة :

تشجيع عضو هيئة التدريس للسعي نحو استكمال عناصر نموه المهني في مجال التخصص العلمي ومهارات التدريس الفعال .

- على مستوى المجتمع :

تنشيط حركة الإنتاج العلمي والبحث التطبيقي والارتباط بسوق العمل وخدمة المجتمع .

٣- معايير الترقية :

المعايير الرئيسية هي :

أ- الأداء التدريسي :

يتولى تقييم الكفاءة التدريسية لعضو هيئة التدريس لجنة داخلية منبثقة من مجلس القسم العلمي على أن تعتمد نتيجة التقييم من قبل لجنة الشؤون العلمية بالكلية .

١- إنتاج علمي أصيل ، يدخل فيه ما يلي :

أ- المؤلفات العلمية : ويشترط فيها أن تحوي

بحثاً جديداً وتنتشر نتائج بحث جديد أصيل أو تحقيق التراث ونقده ونشره .

ب- البحوث التي نشرت أو قبلت للنشر في المجلات أو الدوريات أو المسلسلات العلمية ، (ويشترط في مثل هذه المجلات أو الدوريات أو المسلسلات أن تكون ذات مكانة علمية ثابتة معترف بها ومحكمة) .

ويدخل ضمن هذا النوع ما يلي :

١- البحوث التي تشر نتائج بحث أصيل .

٢- البحوث والتقارير التي تحوي مسحاً تحليلياً للمعرفة والمصادر في ميدان علمي متقدم .

٣- التعليقات والملاحظات (Research notes and communications) إذا حوت أصالة وجدة وإضافة إلى العلم .

ج- البحوث التي أرسلت للنشر في مجلة أو دورية أو سلسلة من النوع الموصوف في فقرة (ب) أعلاه إذا تلقى كاتبها إشعاراً بقبولها للنشر .

٢- إنتاج علمي لا يقبل إلا بعد تقويم خاص للتأكد مما فيه من أصالة أو جدة أو تنبيه على أمور أصيلة جديدة ، ويدخل فيه :

أ- المؤلفات :

١- ما كان مؤلفاً ذا محتوى عام .

٢- ما كان من باب كتاب المادة التدريسية تطبيقاً لنظريات حديثة أو أصيلة في ميدان التخصص .

ب- البحوث والتقارير :

١- مراجعة الكتب والمنشورات (Book and article reviews) .

٢- البحوث والتقارير التي تقدم في

مؤتمرات أو ندوات ، حتى ولو نشرت في مجموعات تلك المؤتمرات أو الندوات وإذا قبلت للنشر في مجلة أو دورية أو سلسلة من النوع الموصوف في صدر المادة ١ (ب) أعلاه يجري عليها حكم تلك المادة .

ج- البحوث والتقارير التي تقوم على نشر المعلومات أو تلخيصها :

مثل : مقالات (Articles) دوائر المعارف والمجلات غير الملزمة بنشر البحوث الأصلية .

- يعتبر البحث الذي يلقي أمام مؤتمر علمي متخصص على المستوى المحلي أو الدولي وينشر كاملاً في كتاب المؤتمر كالبحث المنشور وإذا ألقى أمام مؤتمر من هذا المستوى ولم ينشر اعتبر البحث المقبول للنشر .

ج- النمو المهني :

١- عضوية اللجان .

٢- المشاركة في الندوات وإلقاء المحاضرات .

٣- تقديم خدمات استشارية في اختصاص المتقدم للترقية .

٤- المساهمة في النشاطات غير الأكاديمية في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وخارجها .

٥- القيام بدراسات بتكليف من الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

د- الارتباط بسوق العمل وخدمة المجتمع :

يعتبر الارتباط بسوق العمل وخدمة المجتمع جهداً علمياً خدمة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب أو المجتمع ما يلي :

١- الدراسات والتقارير والمؤلفات ذات الطابع العلمي التي يكون المتقدم للترقية قد

وضعها بتكليف أو دون تكليف من هيئات عامة ومؤسسات علمية أو فنية ، بأجر أو دون أجر ، ونشرت أو سمح بتداولها .

٢- الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراة أو المشاركة في فحصها .

- المشاركة الفعلية في تحرير مجلات أو دوريات أو مسلسلات ذات مكانة علمية معترف بها والاضطلاع بالحكم على ما يقدم للنشر في مثل هذه المجالات أو الدوريات أو المسلسلات بطلب من المسؤولين عن تحريرها .

٤- شروط التقدم للترقية :

أ- الحصول على المؤهل العلمي المطلوب للدرجة العلمية المرشح للترقية إليها .

أن يكون المتقدم حاصلًا على درجة علمية من جامعة أو هيئة أو معهد علمي معترف به في الكويت أو أن يكون حاصلًا على ما يعادل هذه الدرجة وتعتبرها وزارة التعليم العالي معادلة ذلك في مادة تؤهله لشغل الوظيفة .

ب- استكمال الحد الأدنى من سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية .

ج- تحقيق الحد الأدنى المطلوب من معايير الترقية أعلاه .

قواعد الترقية

أولاً : من مدرس مساعد إلى مدرس :

يجوز الترقية من درجة مدرس مساعد إلى مدرس وفقاً للإجراءات المفصلة في نظام الترقيات كل من :

١- أمضى ٥ سنوات (للبكالوريوس) و ٤ سنوات (للماجستير) في وظيفة مدرس مساعد بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي بصفة متصلة أو منفصلة .

٢- اجتاز دورات مهنية في مجال التخصص وطرق التدريس .

٣- وكان أداؤه بتقدير امتياز في السنتين

الأخيرتين بما فيها سنة الترقية .

٤- وساهم في استشارات علمية أو فنية لخدمة المجتمع وسوق العمل . (كما بين تفصيلها سابقاً) .

ثانياً : من مدرس إلى محاضر :

يجوز الترقية من درجة مدرس إلى محاضر وفقاً للإجراءات المفصلة في نظام الترقيات كل من :

١- أمضى ٥ سنوات (للبكالوريوس) و ٤ سنوات (للماجستير) في وظيفة مدرس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي بصفة متصلة أو منفصلة .

٢- واجتاز دورات مهنية في مجال التخصص وطرق التدريس .

٣- وكان أداؤه بتقدير امتياز في السنتين الأخيرتين بما فيها سنة الترقية .

٤- وساهم في استشارات علمية أو فنية لخدمة المجتمع وسوق العمل . (كما بين تفصيلها سابقاً) .

ثالثاً : من محاضر إلى أستاذ مساعد

يجوز الترقية من درجة محاضر إلى أستاذ مساعد وفقاً للإجراءات المفصلة في نظام الترقيات شريطة حصوله على مؤهل الماجستير - كل من :

١- أمضى ٥ سنوات في وظيفة محاضر بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي بصفة متصلة أو منفصلة .

٢- واجتاز دورات مهنية في مجال التخصص وطرق التدريس .

٣- وكان أداؤه بتقدير امتياز في السنتين الأخيرتين بما فيها سنة الترقية .

٤- قدم إنتاجاً علمياً يتكون من :

- عدد ٢ بحث علمي محكم منشورة أو مقبولة للنشر إحداها بصفة أصلية .

٤- وساهم في استشارات علمية أو فنية لخدمة المجتمع وسوق العمل . (كما بين

تفصيلها سابقاً) .

رابعاً : من أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك :
يجوز الترقية من درجة أستاذ مساعد إلى أستاذ مشارك وفقاً للإجراءات المفصلة في نظام الترقيات شريطة حصوله على مؤهل الدكتوراة - كل من :

١- أمضى ٤ سنوات على الأقل في وظيفة أستاذ مساعد بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي بصفة متصلة أو منفصلة .

٢- وشارك في دورات مهنية .

٣- وكان أداؤه بتقدير امتياز في السنتين الأخيرتين بما فيها سنة الترقية .

٤- وقدم إنتاجاً علمياً يتكون من :

- أربعة بحوث علمية محكمة أو منشورة (أو مقبولة للنشر) اثنان منها على الأقل بصفة أولية (First Author) .

- أو ثلاث بحوث + براءة اختراع .

٥- وساهم في استشارات علمية أو فنية لخدمة المجتمع وسوق العمل .

خامساً : من أستاذ مشارك إلى أستاذ

يجوز الترقية من درجة أستاذ مشارك إلى أستاذ وفقاً للإجراءات المفصلة في نظام الترقيات شريطة حصوله على مؤهل الدكتوراة - كل من :

١- أمضى ٤ سنوات على الأقل في وظيفة أستاذ مشارك بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي بصفة متصلة أو منفصلة .

٢- وشارك في دورات مهنية .

٣- وكان أداؤه بتقدير امتياز في السنتين الأخيرتين بما فيها سنة الترقية .

٤- وقدم إنتاجاً علمياً يتكون من :

- سبعة بحوث علمية محكمة أو منشورة (أو مقبولة للنشر) اثنان منها على الأقل بصفة أولية (First Author) .

- أو خمسة بحوث علمية + براءة اختراع .

٥- وساهم في استشارات علمية أو فنية لخدمة المجتمع وسوق العمل .

الميزانية

البطاقة الشخصية



الإسم : محمد أحمد عبد الله الصالح
الحالة الاجتماعية : متزوج ولديه ٤ أولاد (ابنان ، ابنتان)
مواليد : ١٠ / ٦ / ١٩٤٩
بكالوريوس ١٩٧٣
معيد بعثة بجامعة الكويت سنة ٧٣ - ١٩٧٨
مدرس بمعهد الكويت للتكنولوجيا سنة ٧٩ - ١٩٨٢
مساعد مدير المعهد سنة ١٩٨٢
مدير إدارة شئون العاملين سنة ١٩٨٩
نائب المدير العام للشؤون الإدارية والمالية سنة ١٩٩١
نائب المدير العام لشؤون التدريب سنة ١٩٩٤

التقت صوت الرابطة مع الأستاذ محمد أحمد الصالح نائب المدير في قطاع التدريب ، حين كان نائباً للمدير العام للشؤون الإدارية والمالية وكانت التساؤلات هي مجموعة هموم يعايشها عضو هيئة التدريس بولايات الهيئة وكانت الردود صريحة بمثل صراحة مضمون تلك التساؤلات :

● كم تبلغ الميزانية المخصصة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب مقارنة بجامعة الكويت ؟

■ تبلغ ميزانية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب للعام ٩٤ / ٩٥

(٥٣ر٦٢٥ر٠٠٠) دينار بينما تبلغ ميزانية الجامعة (٨٤ر٢٥٠ر٠٠٠) دينار لذات السنة المالية .

● كيف يتم تحديد ميزانية كل كلية ومعهد وإدارة ولجنة بالهيئة ؟

■ تحدد كل وحدة عمل احتياجتها وتجمع تلك الاحتياجات في مشروع الميزانية وتعرض على لجنة الميزانية والتي تناقشها

وتحولها لمجلس الإدارة لإقرارها ثم تحال لوزارة المالية .

بعد اعتماد الميزانية من الدولة يتم توزيع الدرجات الوظيفية في الباب الأول على القطاعات المختلفة والتي بدورها تقوم بتوزيع الدرجات داخل القطاع ، ويستخدم ذات الأسلوب للدورات التدريبية والمهام العملية .

● كم تبلغ الميزانية المخصصة للبعثات ؟ وعلى أي أساس يتم توزيعها على كليات الهيئة ومعاهدها ؟

■ تبلغ عدد الوظائف المخصصة للبعثات «٥٠» وظيفة وتبلغ الميزانية المخصصة للبعثات (١٦٠٠ر٠٠٠) دينار ويتم التوزيع من خلال قطاع التعليم التطبيقي والبحوث والذي يعرضها على لجنة البعثات بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لإقرارها من ضمن خطة البعثات .

● لماذا لا تتوحد الجهود في مطبعة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب من خلال مكتب خاص لشؤون الطباعة والنشر ؟

■ العلاقات العامة هي الجهة المختصة بإصدار المطبوعات الإعلامية . وإدارة الخدمات العامة هي الجهة المسؤولة عن المطبوعات الأخرى وفق إمكانياتها ولا يجوز طباعة أي مطبوعة خارج الهيئة إلا



عمادة شئون الطلبة ، ومكتب العلاقات العامة ويمكن التقدم بأي مقترح لتطوير الرزنامة .

● يشكو الكثير من أعضاء هيئة التدريس من مشاكل إدارية تواجههم سواء أثناء إجراءات التعيين أو المعاملات الإدارية الأخرى . . . فما السبب في ذلك ، وما الحل المناسب لهذا الموضوع؟

■ لم تصلني شخصياً أية شكاوى تتعلق بإجراءات التعيين أو بمعاملة إدارية ولذا أرجو إذا كان هناك أي شكاوى أو مقترح لتطوير أي إجراء بإيصاله لي .

● يقال إن مؤتمر التدريب . . . المستقبل قد استنفذ ميزانية المؤتمرات واللجان . . . ولذلك لم تصرف مكافآت المكلفين بأعمال في لجان أخرى .

■ أقيم المؤتمر بالفترة من ٢٤ - ٢٧ / ١٠ / ١٩٩٣ وذلك بعد أخذ موافقة مجلس الوزراء وموافقة وزارة المالية على إجراء مناقلة لتدعيم بند المؤتمرات .

- لماذا لم يتم حتى الآن زيادة مكافأة حملة الدبلوم والبيكالوريوس المكلفين بالتدريس والتدريب أثناء الصيف (المكافأة الحالية ١٥٠ دينار فقط) .

- الجهة المخولة بالخصصات المالية هي مجلس الخدمة المدنية . وقد تم مخاطبة السيد / رئيس المجلس بهذا الشأن ولم يرد الجواب إيجاباً أو سلباً .

○ يقال إن العاملين بديوان وإدارات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لهم الأولوية في تيسير إجراءاتهم الإدارية والمالية عن أعضاء هيئة التدريس والتدريب . . . فما هي الحقيقة؟

■ لم أدرك ما المقصود بالسؤال وما زالت حقيقة المقصود في بطن السائل .

والأجهزة الحديثة ؟

- حرصت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب على تنمية وتطوير العاملين بها وذلك من خلال إنشاء مركز التنمية المهنية ، والإيفاد في بعثات ومهام علمية ودورات تدريبية داخلية وخارجية ، وحيث إن العاملين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والبحوث من خيرة الناس وحريصون كل الحرص في مواكبة التطور فإن الطلب يفوق المعتمد بكثير وستستمر الهيئة في محاولاتها لدعم البنود المعنية في تطوير العاملين .

● انفصال تبعية الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب عن التعليم العالي . . . هل سيزيد

من المخصصات المالية للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ؟

■ المخصصات تحدد وفقاً لاحتياجات المؤسسة وإمكانيات الدولة وسياساتها العامة ، أما الإجراءات المتبعة في تنفيذ الميزانية فتعتمد على طبيعة المقترح المقدم وعلى نوعية الموافقة على المقترح .

● لماذا لا يكون هناك كتيب في بداية الفصل الدراسي بمواعيد ومناسبات الاحتفالات السنوية في كل كلية وذلك من خلال تواصلكم مع مساعد العميد للشئون الإدارية والمالية في كل كلية ومعهد لسهولة تحديد الميزانية منذ بداية العام المالي وقبل إنتهائها بفترة كافية ؟

■ يوجد رزنامة خاصة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تبين أهم المناسبات الخاصة بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب ويتم إصدارها من خلال



بعد اعتمادها من إدارة الخدمات العامة أمّا ما يخص المذكرات الطلابية فإن مكتبة الطالب هي الجهة المختصة ببيع كتب المقررات المعتمدة من الكليات والمعاهد وليس هناك إجراءات فيما يخص بيع المذكرات .

● الدورات التدريبية هي أساس تطوير أداء التدريس والعاملين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وتنمية قدراتهم . . . فلماذا تحدد لها ميزانية قليلة ويكتفي في كل دورة بأعداد محدودة من (١٥ - ٢٠) متدرباً خلال الفصل الدراسي الواحد . . . لماذا لا تحدد ميزانية ضخمة لهذا المشروع الحيوي بحيث يصبح إلزامياً وتضم كل دورة أعداداً كبيرة من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بتوفير الإمكانيات البشرية والمادية

وقفات



● د . عبد العزيز عبد الرزاق النجار ●

وكان جوابه : لا أستطيع السباحة عكس التيار وحدي ؟ !
بربكم أليست هذه الحالة وأمثالها تحتاج إلى دراسة ؟ !

الوقفة الثالثة :

مشاكل مضيئة تراها بوضوح إذا ما حلّ الظلام واسودت الدنيا ، هم قليل لكنهم في كل مكان لا يرضيهم العمل ، ولا يفت عزمهم الملل . كانوا أكثر وضوحاً وظهوراً عند الثاني من أغسطس ١٩٩٠ حينما كان الأمر يحتاج إلى دعوة للعمل بل كان نداء الدين والوطن والحق .

وحينما انقشعت الغمامة السوداء عاد كل منهم إلى مكانه يعمل بصمت حتى أن أحداً لا يذكرهم الآن .

آن لنا أن ندعوهم ليتقدموا إلى الأمام فمن كان في الأمام أثناء المحنة ونجح في اختبار الثاني من أغسطس ١٩٩٠ فهو أقدر على النجاح في وقت الرضى فلماذا لا ندعوهم للتقدم إلى الأمام .

بقلم : د . عبد العزيز عبد
الرزاق النجار
رئيس قسم العلوم التطبيقية
كلية الدراسات التكنولوجية

إمكانياته وطاقته ليحقق ما يريد لتطوير نفسه ويشعر بأنه ليس موظفاً محصوراً بين أربع جدران وقد لا يجد مكاناً مناسباً يجلس فيه !

الوقفة الثانية

أمثاله ، ليسوا بالقليل ، تحدث كثيراً عن التخلف في عالمنا وأسلوب الواسطة والمحسوبية و « خشمك أذنك ! » وكثيراً ما كان يقول علينا أن نستفيد من قدراتنا في الخارج لننتقل إليها الأمور المفيدة والأساليب الإدارية والفنية الراقية .

وحين عودته من الخارج متأبطاً شهادته العالية واستقر به المقام أطلق لسانه البنان في كثرة النقد على مسؤوليه في العمل وغيرهم لأسلوب إدارتهم للعمل ونظام الواسطة و . . الخ .

وتدور الأيام ويصبح صاحبنا هذا في مكان المسؤولية وإذا به بعد فترة ليست بالطويلة يسير على خطى سابقه أو من كان ينتقدهم . . يا أخانا ما الأمر ؟ وأين ما كنت تنادي به ؟ !

الوقفة الأولى

محطتنا الأولى : علينا الوقوف لنأخذ ورقة وقلماً لا لنكتب امتحاناً أو مذكرة أو ورقة علمية بل لنترب عليها خارطة أولوياتنا وبرامجنا تجاه عملنا كأعضاء هيئة تدريس عليهم مسئولية كبيرة تجاه الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب التي ننتمي إليها لتكون مكاناً خصباً للإنتاج والتنمية ، ولا يخفى على أحد الدور الذي تلعبه الهيئة كأحد الروافد التي تمد المؤسسات الأهلية والحكومية بالكوادر الوطنية المؤهلة إضافة إلى تنمية وتطوير الموارد البشرية في قطاعات الدولة المختلفة .

لذا أقول يجب على كل منا أن يقف للمراجعة . وينظر بعين الفاحص سواء كانت المراجعة فردية أم جماعية رائدها الفائدة التي تعود على الفرد والجماعة داخل المؤسسة .

ولربما قال أحدنا لماذا الوقوف للمراجعة؟ ويرى الوقوف للراحة ! وأعتقد أنه من الخطأ أن يلام قائل هذه العبارة لأن العقبات والعراقيل كثيرة أمام من يريد تخصيص الهيئة من خلال مكانه كعضو هيئة تدريس . ولا نقول هذا تحملاً على أحد ولكن نسمع قبل هذا الكلام بل أشد من فم كبار المسؤولين داخل الهيئة أو ليسوا هم أعضاء هيئة تدريس أيضاً ، ونقول إن على الجميع رسم دور له على خارطة الهيئة يقوم به ويتناسب مع

نظام الترقّيات

بين المسار التطبيقي والمسار الجامعي

بقلم م . سلطان الخلف
رئيس قسم تك
الهندسة الإلكترونية
كلية الدراسات التكنولوجية

يعتبر التعليم التطبيقي أحد المسارات التعليمية المتميزة في الزمن الحاضر . ويستمد أهميته من كونه أحد العناصر الأساسية في دعم الخطة التنموية سواء في البلاد المتقدمة أو البلاد النامية ، حيث يهدف بالدرجة الأولى إلى سد احتياجات البلد من الخبرات الفنية المختارة والقادرة على التعامل مع أحدث المنجزات العلمية القائمة على خدمة الإنسان . وتحديد فلسفة التعليم التطبيقي القائمة على الجمع بين النظرية والتطبيق وطبيعة المنهج الدراسي ، ونوعية المدرس ، وبالتالي طبيعة نظام الترقية الخاص بأعضاء هيئة التدريس داخل المؤسسة التعليمية .

مجال التعليم التطبيقي ، حيث انه وبشكل عام لا وجود أساساً في معيار البحث العلمي فيها (وإن وجد وفي حالات استثنائية فإنه يعامل كمعيار اختياري نظراً لوجود معايير متعددة يمكن اعتمادها كبديل للبحث العلمي) . وبالإشارة إلى ما جاء في مقدمة نظام الترقّيات من الإطلاع على قواعد الترقّيات في كليات علمية مناظرة في كندا ، فإنه تجدر الإشارة إلى أن معهد جنوب البرتا التكنولوجي (SAIT) ، ومعهد شمال البرتا التكنولوجي (NAIT) ، وهما من المعاهد التطبيقية الرائدة في كندا ، لا يوجد معيار البحث العلمي لديهما في نظام الترقّيات .

إن الاسترشاد بالمسار الجامعي يهدد بشكل مباشر مبادئ وثوابت التعليم التطبيقي وقد يؤدي إلى تفريغه من أهدافه ومضمونه ويحوّله عن مساره الصحيح . ومن أجل الحفاظ على هوية التعليم التطبيقي ضمن مساره الصحيح ، فإنه لا بد من إعادة النظر في معايير الترقية وبالذات معيار البحث العلمي . بما يتفق مع طبيعته وأهدافه .

تطبيقية عملية . وفي حالة وجود الإمكانيات يجدر وضعها في مجال تطوير الخبرات وليس في مجال الأبحاث العملية »
ثانياً : باستثناء أعضاء هيئة التدريس من حملة شهادة الدكتوراه ، فإن الأعضاء من حملة شهادة الماجستير أو البكالوريوس ، لا تسمح مؤهلاتهم بإجراء الأبحاث العلمية مما يعني حرمان تلك الفئة من تحقيق ذلك المعيار من الترقية ، علماً بأن تلك الفئة تشكل الغالبية من بين أعضاء هيئة التدريس في الكليات المختلفة ، والتي يجب أن تكون كذلك كما هو سائد في الكليات المناظرة في الدول الرائدة في ميدان التعليم التطبيقي .

ولعل تضمين معيار البحث العلمي في نظام الترقية الحالي قد جاء تأثراً باللوائح المعمول بها في جامعات الخليج وجامعة الكويت كما ورد في ديباجة مقدمة نظام الترقّيات ، وهي مؤسسات تعليمية ذات مسار يختلف عن مسار التعليم التطبيقي ، كما يعتبر البحث العلمي فيها أحد أهم أهداف تلك المؤسسات . وقد كان بالإمكان والأجدد الاستعانة والاطلاع على اللوائح المعمول بها في المعاهد المناظرة لكليات الهيئة ، وبخاصة في الدول ذات الخبرة العريقة في

وبالنظر إلى نظام الترقّيات الصادر في يوليو عام ١٩٩٢ م والمعمول به حالياً في كليات الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب نلاحظ أنه يتضمن المعايير الرئيسية التالية للترقية :

- ١- الأداء التدريسي
 - ٢- الإنتاج العلمي والبحث التطبيقي .
 - ٣- النمو المهني .
 - ٤- الارتباط بسوق العمل وخدمة المجتمع .
- كما يلاحظ في تلك المعايير وجود معيار الإنتاج العلمي والبحث التطبيقي وهو معيار لا يتوافق إلى حد كبير مع الفلسفة التي يقوم عليها التعليم التطبيقي من عدة أوجه يمكن إجمالها فيما يلي :

أولاً : إن الهدف الرئيسي من المؤسسة التعليمية التطبيقية هو نقل الخبرات التطبيقية وليس الإنتاج العلمي كما هو سائد ومعروف لدى الجامعات ، وفي هذا الصدد أجاب الخبير الفني السير اليكس سميث مدير معهد مانشستر عند سؤاله عن أهمية البحوث العلمية للمعاهد التطبيقية بقوله : « إنني أفضل الخبرات التطبيقية ، حيث إن مجال الأبحاث هو المجال الذي أنيطت به الجامعات ، أما المعاهد التطبيقية فهي

وختامها مسك



التعليم... سبيلنا للوحدة الوطنية

مع تطور العلوم . . وتتابع الاكتشافات في عصر التقنية . . نجد لزماً على أيّة أمة . . لتحقيق طموحاتها أن تعيد النظر في مناهج التعليم بها فالتقدم العلمي لا يتطلب حفظاً أصماً للكلمات . . لنيل التقادير العالية في نهاية العام بل يستلزم إعداداً للناشئة يشتمل على فهم للعلوم بأنواعها من

خلال تطبيقاتها في حياتنا اليومية . . وهذا لا يكون إلا من خلال المدرسة فهي توفر لهم الأسس اللازمة للبناء من برامج دراسية ومناهج مدرسية ووسائل توضيحية التي من خلالها تتشكل النفوس تشكياً موحداً وتمتلأ القلوب بالعواطف تجاه القيم والسلوكيات الإسلامية من خلال هذه المناهج ، وهذا لا بد لنا منه حيث تتعدد البيوت التي يأتي منها التلاميذ وبالتالي تتعدد النوازع والعادات والاحتياجات ، والمدرسة تعمل على توحيد هذه المتفرقات لتلائم ومتطلبات البيئة وذلك على أسس من القواعد والعادات التي يرتضيها الدين والمجتمع . . ولقد خطونا الخطوة الأولى . . في تطوير مناهجنا التعليمية لإعداد المعلم للمرحلة الأساسية في السلم التعليمي . . ونتمنى أن ننجح في مسعانا هذا ﴿وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون﴾ صدق الله العظيم

د . عبد المحسن عبد الله الخرافي

عميد كلية التربية الأساسية



الكويت ... مسئوليتنا

