صوت الرابطة

إعلامية نصف سنوية
تصدر عن «اللجنة الثقافية» برابطة أعضاء هيئة التدريس
العدد التاسع - يناير 1999

رابطة أعضاء هيئة التدريس
بالكليات التطبيقية

رئيس الرابطة يتحدث عن طموحات الرابطة



الهيئة الإدارية تحتفي باعضاء هيئة التدريس بالكليات التطبيقية

رابطة أعضاء هيئة التدريس
للكليات التطبيقية

رابطة أعضاء هيئة التدريس
للكليات التطبيقية

حوار مع الدكتور عبدالرزاق التقيسي

أعضاء هيئة التدريس يلتقون بالدكتور حمود المضف

مشكلة عام ٢٠٠٠

قريباً ستكون بيضاء بإذن الله



اللجنة الوطنية لشؤون الأسرى والمفقودين

صوت الرابطة

إعلامية نصف سنوية
تصدر عن «اللجنة الثقافية»
برابطة أعضاء هيئة التدريس
العدد التاسع يناير 1999

كلمة العدد

عام ٢٠٠٠، عام جديد، وكل عام وأنتم بخير، إن هذا العام ليس كسواه، فهو نهاية قرن، بل نهاية ألفية وإطلالة ألفية جديدة، فهل نحن مستعدون لدخول هذه الألفية؟

هل درسنا إحتياجاتنا للمستقبل وفق ظروفه؟ هل قدّرنا إمكانياتنا؟ هل خططنا لتحقيق تلك الاحتياجات في أطر تلك الإمكانيات؟ هل حدّدنا مكامن الضعف والقوة لدينا؟ وهل وضعنا العلاج لمكامن الضعف، ووصفنا وسائل تعزيز مكامن القوة؟ هل راجعنا حساباتنا؟ هل عرفنا أخطائنا، وهل نحن على إستعداد لتصحيحها؟ هل حدّدنا مساراتنا وتوجهاتنا؟ هل رسمنا إستراتيجياتنا؟ وهل...؟ وهل...؟ وهل...؟ أسئلة كثيرة، نأمل أن تكون الإجابة عليها، أو على الأقل، على معظمها، «نعم». الإنجازات والتطورات والمتغيرات تسابق الزمن، فهل نحن مستعدون لمواكبة أحداث المستقبل وتوقعاته، سياسيا وإقتصاديا وأمنيا وإعلاميا وثقافيا وصحيا... سؤال نوجهه ليس للمسؤولين فحسب، بل لكل فرد فاعل في هذا المجتمع.

الهيئة الإدارية للرابطة

د . بدر أحمد الناشي
رئيس الرابطة

د . وليد عبد الغفور العوضي
نائب رئيس الرابطة ورئيس اللجنة الاجتماعية

د . فهد سماوي الظفيري
أمين السر

د . عبد الرزاق محمود المحمود
أمين الصندوق

د . عبد الغني أحمد البزاز
رئيس اللجنة الثقافية

د . عائشة سعد الظبيبي
رئيس اللجنة الفنية

د . بدر عبد الله العقيلي
عضو الهيئة الإدارية

هيئة التحرير

رئيس التحرير
د . بدر الناشي

مدير التحرير
د . عبدالغني البزاز

أسرة التحرير
د . أحمد عرفة
د . خالد الصغير

تصوير
مدحت نجيب

المقالات والآراء الواردة بالمجلة تعبر عن رأي كتابها ولا تعبر بالضرورة عن رأي رابطة أعضاء هيئة التدريس

المراسلات
الكويت ص.ب: 53052
الرمز البريدي: 73061
تلفون: 2572651/2
فاكس: 2572652

طبعت في مطبعة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب



د. عبدالغني البزاز

كلية الدراسات التجارية

رغم أهمية التعليم التطبيقي ومخرجاته في دفع عجلة التنمية والتقدم في البلد، وبناء الإقتصاد المحلي وتعديل التركيبة السكانية، ورغم ما توليه الحكومة الرشيدة من تقدير ودعم للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وعلى رأسها سمو أمير البلاد المفدى وولي عهده الأمين حفظهما الله ومعالي الوزراء وممثلي الشعب السادة أعضاء مجلس الأمة، إلا أن هذه المؤسسة لا تزال تعاني من معوقات تحول دون تحقيق أهدافها .وأهم هذه المعوقات «الميزانية» وتركيبة مجلس إدارة الهيئة، كما يعاني أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التعليم التطبيقي من أمور شتى تتمثل في عدم كفاية المكاتب الخاصة وقلة معدات وأجهزة تقنيات الاتصال الحديثة، وندرة مصادر المعلومات وارتفاع النصاب والساعات التدريسية الزائدة (وإن كانت غير إلزامية ومدفوعة الأجر)...

كما يعاني أعضاء الهيئة التدريسية من «الكادر» الذي لم ينصفهم، حيث سلبهم حق «العلاوة التشجيعية» التي تعتبر تقديراً لهم لإنجازهم الأكاديمي من ناحية وحملهم رسالة التعليم من ناحية أخرى.

وإنا إذ نستبشر خيراً بوزير التربية ووزير التعليم العالي - رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب - الدكتور يوسف حمد الإبراهيم والسادة أعضاء اللجنة التعليمية في مجلس الأمة، لنأمل بأن تحمل الأيام القادمة في طياتها ما يسر صدور أعضاء الهيئة التدريسية ويزيل عنهم ما يعكر صفو فكرهم.



نحو مزيد من الاستقلالية

م. سلطان إبراهيم الخلف
محاضر بكلية الدراسات التكنولوجية

1999/10/27

إعطاء الكليات مزيد من الاستقلالية من شأنه أن يساعد على إتخاذ القرار المطلوب في الوقت المناسب دون أي تأخير وهو ما يؤدي في النهاية إلى رفع مستوى الأداء ودفع عملية التعليم نحو الأمام.

وفي هذا الشأن تحضرنا قضية تطوير المناهج التي أخذت طابعاً مركزياً بإنشاء مركز تطوير المناهج بعد أن كانت محصورة داخل أروقة الكليات.

قد يتراوح مجموع البرامج التي تحتاج إلى تطوير بين (50-60) برنامجاً موزعاً على كليات الهيئة، منها 19 برنامجاً مطبقاً منذ العام 1982م خاصاً بكلية الدراسات التكنولوجية.

والسؤال المطروح هو: كيف يمكننا تطوير هذا العدد الكبير من البرامج في فترة زمنية قصيرة- وهو ما تقتضيه المصلحة - من خلال مركز التطوير ووفق القنوات البيروقراطية الحالية ؟

ربما من الأجدى ونحن نعيش عصر التغيرات السريعة في جميع ميادين العلم والتكنولوجيا ترك مهمة التطوير بيد الأقسام المتخصصة داخل الكليات حتى نتجنّب المركزية ونحقّق عنصري المرونة وسرعة الإنجاز.

تطوير البرامج الدراسية.. مسؤولية مركز تطوير المناهج بالأساليب البيروقراطية أم الأقسام المتخصصة داخل الكليات؟

اعادة تشكيل لجنة كادر أعضاء هيئة التدريس بالتطبيقي

صرح الدكتور بدر الناشي رئيس رابطة أعضاء هيئة التدريس بالكليات التطبيقية بأن الهيئة الإدارية الجديدة للرابطة إعادت تشكيل لجنة كادر أعضاء هيئة التدريس بهدف تفعيل أدائها وتركيز جهودها خلال الفترة القادمة حيث تم تشكيل اللجنة كالآتي :

1- د . بدر الناشي رئيساً
2- د . جاسم العمر نائب الرئيس والمتحدث باسمها .
3- د . فيصل الشريفي المنسق
4- د . أحمد جعفر الكندري
5- د . فريح العنزي
6- د . بهيجة بهبهاني
7- د . عائشة الضبيبي

وأضاف بأن اللجنة عقدت اجتماعها الأول حيث حددت هدف اللجنة وهو المطالبة بالعلاوة التشجيعية لأعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال تحركات مكثفة على أربعة محاور رئيسية أولها حشد تأييد ودعم أعضاء هيئة التدريس والاستفادة من قدراتهم وانتشارهم للحصول على هذا الحق .

ثانيا : مقابلة المسئولين المعنيين وشرح أهمية رفع الغبن عن أعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على الدور الهام والحيوي الذي يقومون به في خدمة أكثر قطاعات الدولة أهمية وضرورة وهو القطاع الفني والتكنولوجي . ثالثاً : كسب تأييد ودعم أعضاء مجلس الأمة وبالأخص أعضاء اللجنة التعليمية باعتبارهم المعنيين من ممثلين الشعب بدعم وتشجيع العاملين في المجال التعليمي .

رابعاً : إبراز القضية اعلامياً باعتبارها قضية تهم قطاع كبير من المجتمع وحلها هو بلاشك دعم وتشجيع لقطاع التعليم التطبيقي والتدريب الذي تعتمد عليه عملية التنمية في البلد وتتجه الدولة للاستثمار فيه لتخرج القوى العاملة التي نحن بأمس الحاجة لها في المرحلة القادمة .

وقد دعي د . بدر الناشي المسئولين بتقدير أهمية هذا الطلب العادل لأعضاء هيئة التدريس وضرورة النظر لمردوده على أدائهم وعطائهم وخصوصاً أن هذه العلاوة يتمتع بها أعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت ، واستغرب تعثر تحقيق هذا الحق رغم قناعة غالبية المسئولين بالدولة بعدالته ووعودهم بدعمه .

واختتم تصريحه بالتأكيد بأن الهيئة الإدارية للرابطة عازمة وجادة في تحقيق هذا المطلب باعتباره على رأس أولويات ومطالبات أعضاء هيئة التدريس .

أعضاء الهيئة الإدارية للرابطة



د . بدر أحمد الناشي
رئيس الرابطة
دكتوراه في علوم الأغذية
أستاذ مساعد بكلية العلوم الصحية



د . وليد عبد الغفور العوضي
نائب رئيس الرابطة ورئيس اللجنة الاجتماعية
دكتوراه في الهندسة
أستاذ مساعد بكلية الدراسات التكنولوجية



د . فهد سماوي الظفيري
أمين السر
دكتوراه في المناهج وطرق التدريس
أستاذ مساعد بكلية التربية الأساسية



د . عبد الرزاق محمود المحمود
أمين الصندوق
دكتوراه في الإتصالات
رئيس قسم الهندسة الإلكترونية
كلية الدراسات التكنولوجية



د . عبد الغني أحمد البزاز
رئيس اللجنة الثقافية
دكتوراه في اللغة الانجليزية
أستاذ مساعد بكلية الدراسات التجارية

د . عائشة سعد الظبيبي
رئيس اللجنة الفنية
دكتوراه في الرياضيات
أستاذ مساعد بكلية التربية الأساسية



د . بدر عبد الله العقيلي
عضو الهيئة الإدارية
دكتوراه في التنمية الإدارية والتدريب
أستاذ مساعد بكلية الدراسات التجارية

تلقت الرابطة البرقية التالية من د . حمود فهد المضف

مدير عام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .

«د . بدر الناشي
رئيس رابطة أعضاء هيئة التدريس العديلية ق4 ش سامي قاسم المشري بجوار كلية التربية الأساسية .
نهنئكم بالفوز بثقة أعضاء هيئة التدريس بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب كما نهنىء الزملاء أعضاء الرابطة الذين حازوا ثقة زملائهم الغالية وكلنا أمل وثقة في أن اختياركم لهذه المهمة النبيلة سيكون حافزا للعمل الدءوب من أجل وطننا الحبيب .

د . حمود المضف

مدير عام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب» .

وأرسل رئيس الهيئة الإدارية للرابطة البرقية التالية للمدير العام

السيد د .م . حمود فهد المضف المحترم
المدير العام للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

استلمنا بجزيل الامتنان تهنئتكم الكريمة بمناسبة فوز الهيئة الإدارية الجديدة بثقة أعضاء هيئة التدريس بالكليات التطبيقية .
ونحن أذ نشكركم على مشاعركم وتمنياتكم النبيلة ، لنؤكد لكم تثميننا بما لمسناه من تعاون مثمر بين إدارة الهيئة ورابطة أعضاء هيئة التدريس لما فيه خير وتقدم التعليم التطبيقي والتدريب .
كما نعبر لكم عن عزمنا الأكيد للاستمرار بالعمل الجاد لخدمة أعضاء هيئة التدريس وتطوير آليات التنسيق والتعاون مع باقي مؤسسات الهيئة للوصول لأفضل النتائج والمساهمة في رفعة ورقي وكفاءة العملية التعليمية بكليات الهيئة وازدهار ورقي وطننا الحبيب .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام
رئيس الهيئة الإدارية

د . بدر الناشي

تصريح صحفي
نتائج انتخابات الرابطة
وتوزيع المهام الإدارية

أجريت انتخابات رابطة أعضاء هيئة التدريس للكليات التطبيقية يوم الأحد الموافق 10/ 10/ 1999 ، وقد تنافس كل من د . فهد سماوي الظفيري ، ود . بدر نادر الخضري ، والأستاذ أحمد خميس بوعركي في انتخابات كلية التربية الأساسية- بنين . وقد حصل د . فهد سماوي على المركز الأول بحصوله على 47 صوتاً ، وحصل د . بدر نادر على 37 صوتاً ، والأستاذ أحمد بوعركي على 8 أصوات .
وبذلك يكون د . فهد سماوي عضو الرابطة ممثلاً عن كلية التربية الأساسية بنين ، ومن جهة أخرى تمت تزكية د . عائشة الضبيبي لعضوية الرابطة عن كلية التربية الأساسية بنات .
وفي كلية الدراسات التكنولوجية تمت تزكية الدكتور وليد العوضي ود . عبد الرزاق المحمود ، وفي كلية العلوم الصحية تمت تزكية د . بدر الناشي لعضوية الرابطة .
وقد تنافس في انتخابات كلية الدراسات التجارية كل من د .بدر العقيلي ، د . عبد الغني البزاز ، د . منصور السعيد ، د . راشد اضبيه ، والأستاذ عبد المحسن القحطاني ، وقد فاز في عضوية الرابطة د . بدر العقيلي ، ود . عبد الغني البزاز .
وقد عقدت الهيئة الإدارية الجديدة اجتماعها مساء يوم الأحد وتمت توزيع المهام الادارية كالآتي :

1) د . بدر الناشي	رئيس الرابطة
2) د . وليد العوضي	نائب الرئيس ورئيس اللجنة الاجتماعية
3) د . فهد سماوي الظفيري	أمين السر
4) د . عبد الرزاق المحمود	أمين الصندوق
5) د . عبد الغني البزاز	رئيس اللجنة الثقافية
6) د . عائشة الضبيبي	رئيس اللجنة الفنية
7) د . بدر العقيلي	عضواً

أمين السر

د . فهد سماوي الظفيري

رابطة أعضاء هيئة التدريس تلتقي بالدكتور حمود فهد المضف



التقت الهيئة الإدارية لرابطة أعضاء هيئة التدريس بالكليات التطبيقية بمدير عام الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب الدكتور حمود المضف وقد صرح رئيس الهيئة الإدارية للرابطة د .بدر الناشي بأن هدف اللقاء هو التعارف وتبادل وجهات النظر بين أعضاء الهيئة الإدارية الجديدة ومدير الهيئة . وقد حضر اللقاء عن الهيئة الإدارية د . بدر العقيلي و د . فهد سماوي الظفيري ود . عبد الغني البزاز ود . عائشة الضبيبي ، ود . عبد الرزاق المحمود .

وقد افتتح اللقاء بكلمة من رئيس الهيئة الإدارية أكد فيها شكر وتقدير الرابطة لروح التعاون والتنسيق التي اتسمت بها علاقة الرابطة مع الهيئة ، وأشار إلى الخطوات والإنجازات التي قفزتها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي خلال العشر السنوات الأخيرة بفضل جهود مشتركة من العاملين في الهيئة بشتى مواقعهم وعلى رأسها الإدارة .

كما أكد د . بدر الناشي على أن الجميع سواء بالإدارة أو الرابطة أو أي موقع آخر شركاء في حمل مسئولية تطوير والارتقاء بالتعليم التطبيقي والتدريب وقال بان الرابطة لا تتعامل مع الإدارة كخصم ولكن كجهة مسئولة ومساءلة كما أن الرابطة لا تنظر لنفسها كمعارضة بل شريك يعبر عن وجهات نظر عموم أعضاء هيئة التدريس ويدافع عن حقوقهم ويرفع مطالبهم وأضاف بأن هذا الدور يتطلب قدر كبير من التفهم لطبيعة عمل الرابطة ومتطلبات وآليات عملها .

ومن جانبه القى د .حمود المضف المدير العام كلمة رحب بها بالهيئة الجديدة وقدم لهم التهنئة بثقة اخوانهم أعضاء هيئة التدريس وأشاد بالعلاقة الجيدة والتعاون الوثيق الذي ساد الفترة الماضية وأثنى على جهود الرئيس السابق وتمنى أن يستمر التنسيق والتعاون مع الهيئة الإدارية الجديدة التي تتحمل مسئولية كبيرة في هذه المرحلة وأكد على دعمه الكامل لعضو هيئة التدريس وأن أبوابه مفتوحة للرابطة للتباحث في أي قضية تهم أعضاء هيئة التدريس أو كل ما يعترضهم من مشاكل ومعوقات .

وقد تناول الحوار بين الجانبين العديد من القضايا والمواضيع التي تهم أعضاء هيئة التدريس ابتداءً من نظرة المجتمع للتعليم التطبيقي والتدريب التي تحتاج إلى جهد مكثف لتغييرها وخصوصاً في ظل التغيرات العالمية والمحلية تجاه دعم التعليم التقني والفني . كما تطرق اللقاء إلى أهمية فتح قنوات للتواصل بين أعضاء هيئة التدريس والإدارة على مستوى الكليات أو الإدارة العامة وكذلك أهمية حل المشاكل التي تعترض البحث العلمي وزيادة مشاركة أبناء الهيئة في خدمة المجتمع وتطوير مؤسساته .

الهيئة الادارية تحتفي باعضاء هيئة التدريس بالكليات التطبيقية









اقامت الهيئة الادارية بالرابطة حفل تعارف لاعضاء الهيئة التدريسية بالكليات التطبيقية وذلك مساء يوم الأحد الموافق 17 اكتوبر 1999 بمقر الرابطة . وقد حضر الحفل عدد كبير من اعضاء هيئة التدريس أدار اللقاء د .فهد الظفيري (أمين سر الرابطة) الذي رحب بالحضور ثم تحدث بعد ذلك الدكتور بدر الناشي (رئيس الهيئة الادارية) الذي القى كلمة من القلب إلى القلب أكد فيها على أهمية التواصل بين الهيئة الإدارية للرابطة وزملائهم وأعضاء الهيئة التدريسية ، وتمنى للجميع النجاح والتوفيق في عملهم ، سائلا المولى أن يوفقه وزملائه أعضاء الهيئة الإدارية لخدمة الزملاء أعضاء وهيئة التدريس . كما أكد على حرص الرابطة على تذليل العقبات التي قد تواجه عضو هيئة التدريس من ناحية ، وحرصها على تحقيق آماله من ناحية أخرى .



المحاور الثلاثة لتحرك الرابطة

رئيس الرابطة يتحدث في أول لقاء مع الأعضاء وعن وطموحات الرابطة

في أول لقاء مع أعضاء الرابطة في حفل التعارف الذي تم في المقر بالعديلية يوم ١٩٩٩/١٠/١٧ تحدث الدكتور بدر الناشى رئيس الهيئة الإدارية للرابطة وتضمنت كلمته الشاملة المختصرة ثلاثة محاور هي : إدراك، وعد وطموح، رجاء. وجاء في كملته ما يلي :

أولا : إدراك

1- ندرك حجم المسئولية والأمانة التي نحملها ونعتبرها تكليف ندعَو الله أن يعيننا على أدائه.

2- ندرك الوضع الحالي للهيئة والرغبة الأكيدة لتطويرها وتفعيل دورها على مستوى البلد.

3- ندرك أن هناك غموض أو غياب للدور الواضح والمحدد لأعضاء هيئة التدريس في رسم سياسات وتوجهات الهيئة.

4- ندرك وجود مطالب ملحة وعادلة وحقيقية لأعضاء هيئة التدريس لتحسين أوضاعهم وتمكينهم من أداء دورهم بشكل أفضل.

5- ندرك أن هناك قصور في دور الرابطة وفاعليتها خلال الفترة السابقة نرجو أن نساهم معكم في تجاوزه للوصول إلى فعالية أكبر ودور أفضل.

ثانيا : وعد وطموح :

1- نعدكم أن نبذل كل ما في وسعنا لاداء المسئولية وحمل قضايا أعضاء هيئة التدريس.

2- نعدكم أن نسمع أولاً لقضاياكم وهمومكم وآرائكم ومقترحاتكم لتكون المقياس والأساس الذي نحدد عليه أولوياتنا.

3- نعدكم أن نحمل قضاياكم ومطالبكم إلى المسئولين والمعنيين سواء في إدارة الهيئة أو على مستوى الحكومة ونطالب بتحقيقها (بالتعاون والاقناع أو بالضغط والاصرار)

فنحن بالأساس مؤسسة مطلبية تسعى لخدمة أعضائها بكل الوسائل المتعارف عليها.

× وأود أن أطمئنكم أنه من أول اجتماع للهيئة الادارية الجديدة قررنا أن:

1- أن يكون تركيزنا بالفترة القادمة على قضايا ومطالب الهيئة التدريسية.

2- تشكيل لجنة خاصة للعلاوة التشجيعية لها صلاحيات كاملة للمطالبة والتحرك لتحقيق هذا المطلب.

3- تفعيل وتنشيط اللجنة الفنية المناط بها التحرك على عدة قضايا تهم أعضاء هيئة التدريس ومنها:

(النصاب التدريسي/ تشجيع ودعم البحث العلمي/ مكافأة الفصل الصيفي/ تقييم لائحة الترقيات وغيرها من مواضيع سنتشاور معكم بها من خلال استبانه خاصة حول الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس).

4- تفعيل دور الرابطة وإعادة بناء هياكلها من خلال تعديل اللائحة ودعوة الجمعية العمومية الاستثنائية وتفعيل الأدوار الاجتماعية والثقافية للرابطة وإحياء مقرها.

ثالثا: رجاء ودعوة:

(لا يمكن لليد الواحدة أن تصفق) فنحن منكم وإليكم ولن نستطيع أن نحقق طموحنا وواجباتنا دون دعمكم وتجاوبكم لذلك نرجوكم وندعوكم.

1- نرجو منكم التجاوب في تقديم الآراء والمقترحات والتوجيهات والنصح.

2- ندعوكم للمشاركة باللجان العاملة بالرابطة (الفنية والثقافية والاجتماعية وغيرها من لجان دائمة أو مؤقتة).

3- نرجو منكم التجاوب بحضور الأنشطة والبرامج.

4- ندعوكم للكتابة لمجلة «صوت الرابطة» المعبرة عن صوت أعضاء هيئة التدريس.

5- نرجو منكم الدعم والتشجيع والتعاون.

ثم بعد ذلك لنا رجاء وأمل بمزيد من التعاون والتنسيق مع إدارة الهيئة وعلى رأسها المدير العام د. حمود المضف والاخوة النواب وعمداء الكليات.

نحن بالأساس مؤسسة مطلبية تسعى لخدمة أعضائها بكل الوسائل المتعارف عليها

ندوة ثقافية

طموحات رابطة أعضاء هيئة التدريس



في إطار الموسم الثقافي التاسع عشر لكلية التربية الأساسية وفي بادرة رائدة قامت الكلية باستضافة المهندس محمد البصيري رئيس الهيئة الإدارية لرابطة أعضاء هيئة التدريس آنذاك يوم 7 ديسمبر 1998 وقد حضر هذه الندوة الدكتور أحمد السرهيد عميد كلية التربية الأساسية والعمداء المساعدون وعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس بمختلف الكليات التطبيقية وكان عريف الحفل الدكتور حسن الموسوي.

المواسم الثقافية ضرورة لاترف:

وبدأ المهندس محمد البصيري حديثه بالإشادة بالمواسم الثقافية التي تقيمها كلية التربية الأساسية حيث تعكس هذه المواسم ما بين أعضاء هيئة التدريس من مواقف وخدمات وآراء وطموحات واتصال مباشر بمجتمعهم كما تزيد من روابط العلاقة بين الكلية والمجتمع لأن مهمة الكليات التطبيقية أكبر من التدريس، والمجتمع نتظر منها الكثير ونتمنى أن تحذو بقية الكليات حذو كلية التربية الأساسية وتمارس مثل هذا الدور الثقافي والنبع الصافي من المحاضرات بإستضافة المحاضرين سواء داخل الكلية أو من خارجها.

نبذة تاريخية عن الرابطة:

وأضاف م. البصيري أن الرابطة تكونت في أواخر عام 1985 عندما تنادي مجموعة من الزملاء من مختلف الكليات إلى تكوين ما يشبه النقابة كجمعية أو رابطة تتدارس همومهم وقضاياهم وآمالهم وطموحاتهم وتكون صوتاً معبراً عنهم لدى الآخرين سواء لدى إدارة الهيئة أو لدى المسؤولين خارج

الهيئة، وقد بدأت الرابطة مسيرتها الفعلية في عام 1966 بموضوع «استراتيجية التعليم التطبيقي» حيث قامت الرابطة في هذه الحقبة بالدفاع عن أعضاء هيئة التدريس سواء من الكويتيين أو من غير الكويتيين وأوضحت الرابطة في تلك الفترة خطورة هذه الاستراتيجية على التعليم التطبيقي حيث كادت هذه الاستراتيجية أن تقلب فلسفة التعليم التطبيقي وتحوله تدريجياً إلى صورة ممسوخة من الجامعة أو تابع لها وبنفس النمط من التعليم الجامعي الأكاديمي، وكلنا نعرف أن فلسفة التعليم التطبيقي تختلف تماماً عن فلسفة التعليم الجامعي الأكاديمي، وبعد أن انتهت مشكلة الاستراتيجية هدأت الزوبعة وعادت الرابطة وأعضاؤها إلى محاولة



استعادة الانفاس وتنفيذ ما هو مطلوب من جهود ومسؤوليات.

المشاكل والمطوحات في فترة ما قبل الغزو:

ثم تحدث م. البصيري عن قضايا ومشاكل وآمال وطموحات أعضاء هيئة التدريس في الفترة - 1986 1990 أي ما قبل الغزو) فأوضح صدور كادر أعضاء هيئة التدريس عام 1986 ثم مشاركة الرابطة برئيسها ونائبه في لجان الترقيات في الفترة - 1989 1988 مما أدى إلى إنجاز نظام مثالي للترقيات ثم فيه أخذ كل الآراء والتوجهات لمصلحة عضو هيئة التدريس كما قامت الرابطة بالإعداد لمؤتمر علمي كان المقرر عقده في اكتوبر 1990.

نسف نظام الترقيات المثالي:

إلا أن الغزو قد تسبب في نسف المؤتمر العلمي المزمع عقده كما فوجئت الرابطة أيضاً بنسف نظام الترقيات التي شاركت فيه قبل الغزو وحل محله نظام آخر للترقيات لا يمت للنظام الذي تم الاتفاق عليه بأي صلة وقد تم وضع النظام الجديد المقترح بشكل تعجيزي وبصورة طبق الأصل من نظام الترقيات في بعض الجامعات الغربية بل يكاد يحول الهيئة إلى معهد أبحاث آخر من كثرة الأبحاث المطلوبة من عضو هيئة التدريس وقد استجابت إدارة الهيئة عام 1992 لمطالب الرابطة بضرورة إعادة صياغة نظام الترقيات خصوصاً وأن نظام الترقيات المقرر لم يكن صالحاً للتطبيق لأسباب شتى منها مطالبة

أعضاء هيئة التدريس بالكثير من البحوث العلمية في ظل العبء التدريسي العالي وعدم وجود إمكانيات مادية مع وجود ميزانيات هزيلة للبحوث، ولذلك تم إدخال تعديلات بمشاركة الرابطة والكليات التطبيقية ومع ذلك لاتزال توجد الكثير من الملاحظات على نظام الترقيات الحالي ولا بد من إعادة ا لنظر فيه من فترة لأخرى ولا تزال مشاكل البحث العلمي كما هي (الميزانية - العبء التدريسي... إلخ).

وضع نظام لمعايير اختيار القيادات الاشرافية بالكليات:

شاركت الرابطة مشاركة فعالة في وضع نظام لمعايير اختيار العمداء والعمداء المساعدين ورؤساء الأقسام العلمية وأصبحت الشروط والمعايير واضحة للجميع علماً بأنه لم توجد معايير أو ضوابط واضحة لاختيار هذه المناصب القيادية قبل وضع هذا النظام.

مبنى الرابطة:

وقد ذكر البصيري أن مشروع وإنجاز مبني الرابطة يعتبر إنجازاً كبيراً ومفخرة ويحتاج فقط إلى أنشطة مختلفة وإلى مشاركة الجميع في اللجان ولا يمكن أن نستمر أو ننجح إلا بمشاركة الجميع في اللجان ولا يمكن أن نستمر أو ننجح إلا بمشاركة الجميع وتفاعل الجميع معنا في كل الأنشطة الثقافية والاجتماعية والإعلامية والرياضية وغيرها وقد عدنا إلى أرض كلية التربية الأساسية مرة أخرى والعود أحمد.

الطموحات المستقبلية:

وأضاف أننا نؤمن دائماً بحديث ا لرسول صلى الله عليه وسلم «تفاءلوا بالخير تجدوه» ونحن إن شاء الله متفائلون وقد اصطدمنا بالواقع في كثير من الأحيان ولكن هذا الواقع لن يكون حجر عثرة أمامنا وعلى سبيل المثال أتذكر ما حدث في موضع الكادر والعلاوة التشجيعية فكلما بدأنا التحرك تحدث أزمة معينة سواء اقتصادية أو سياسية أو تهديد عراقي مما تسبب في تأخير صدور الكادر.

أما بالنسبة للعلاوة التشجيعية فتعلمون أنه قد تم منحها لأعضاء هيئة التدريس الكويتيين بالجامعة ولم تمنح لزملائهم بالهيئة وهذا ظلم واضح مما يجعل موضع العلاوة التشجيعية من أهم أولويات الرابطة ويحتاج هذا الموضوع إلى تحرك وضغوط متعددة وستعلن الرابطة عن تشكيل لجنة





ستتولى قضية الكادر وقضية العلاوة التشجيعية والحوافز المالية لأعضاء هيئة التدريس بالهيئة بما في ذلك جمع التواقيع وكتابة المذكرات ومقابلة المسؤولين على أعلى مستوى في الدولة، ونحن على قناعة تامة ويشاركنا ذلك معظم المسؤولين بأن عضو هيئة التدريس بالهيئة يستحق ما يستحقه زميله بالجامعة إن لم يكن أكثر فقد تخرج الجميع من نفس الجامعات ولديهم نفس الكفاءات العلمية والقدرات علماً بأن ظروفنا غير ظروفهم وأعباؤنا التدراسية أكثر من أعبائهم وأوضاعنا أسوء من أوضاعهم ولكن الجامعة هي «الابن المدلل للدولة» فعلى سبيل المثال تكلفت مشروعات موقع الجامعة بالشويخ حوالي 128 مليون دينار وتحتاج إلى مثلها أي حوالي 256 مليون دينار لتكتمل هذه المشروعات الضخمة وهذا في موقع الشويخ فقط، ناهيك عن الخالدية وكيفان وباقي مواقع الجامعة الأخرى، ويقابل هذا الصرف اللامحدود على الجامعة شح غير مبرر على الهيئة، فكلنا نسمع عن مجمع التكنولوجيا منذ أكثر من 10 سنوات، ومن حضر منكم اللقاء المفتوح مع الدكتور حمود المضف بالرابطة يوم 1998/11/17 سمع عن صدور خطاب من وزير المالية بإيقاف جميع المشاريع الإنشائية الكبرى بما فيها البنية التحتية لمجمع التكنولوجيا وقد أخبرنا الدكتور حمود آنه قابل الدكتور عبد العزيز الغانم بهذا الخصوص ثم قام وزير التربية والتعليم العالي والمدير العام للهيئة بمقابلة وزير المالية لإبلاغه بالرغبة في استثناء مجمع التكنولوجيا من قرار الإيقاف وقد وعدهما الشيخ على الصباح خيراً ولكننا لن نطمئن حتى رى التنفيذ الفعلي للمشروع.

وإذا تحدثنا عن طموحاتنا فإنها كثيرة ويأخذ الجانب المادي حيزاً كبيراً منها مثل قضايا الكادر، والعلاوة التشجيعية، والسعة المكانية وميزانيات البحوث.

وبالرغم من ضآلة ميزانية البحوث بالهيئة فإنه لا يتم صرفها بالكامل ويوجد خلل بالنسبة لإجراءات الصرف ويتمثل هذا الخلل في عدم وجود إدارة خاصة بميزانيات الأبحاث، علماً بأن بالجامعة إدارة

خاصة لها ميزانيتها ولها آلية سلسلة لصرف هذه الميزانية.



قانون الهيئة:

لما كان القانون الحالي للهيئة يعتبر عقبة رئيسية لكثير من الآمال والطموحات التي نحاول تحقيقها من خلال النهوض بالهيئة وذلك بسبب تشكيلة مجلس الإدارة وهي تشكيلة غريبة لا يمثل الهيئة فيها سوى مديرها العام أما باقي أعضاء المجلس فيمثلون وزارات مختلفة مما يتسبب في عرقلة الموافقة على الحوافز المالية لأعضاء هيئة التدريس حيث يقوم بعض أعضاء مجلس الإدارة بمقارنة ذلك بما يحدث في الوزارة التي يمثلونها فيرفضون الموافقة على مقترحات الهيئة فالقضية إذن هي قضية مجلس الإدارة الحالي، أما القانون المعروض حالياً على مجلس الأمة فيتضمن استقلالية إدارية ومالية واستقلالية أكاديمية وتشكيلة متجانسة ومثالية في مجلس الإدارة برئاسة وزير التعليم العالي وعضوية المدير العام ونوابه وعمداء الكليات ورئيس رابطة أعضاء هيئة التدريس وأربعة من أعضاء هيئة التدريس القدامى ومثلهم من سوق العمل، ولما كان سوق العمل هو الذي يستقبل مخرجات الهيئة فلا بد أن يكون له رأي في سياسة القبول، لذلك فإن إصدار القانون الجديد للهيئة يعتبر أحد طموحات الرابطة.

ميزانية ا لبحوث:

كانت ميزانية البحوث بالهيئة منذ حوالي ثلاث سنوات حوالي 300 ألف دينار ثم أصبحت 250 ألف دينار ثم 200 ألف دينار وأخيراً 125 ألف دينار لهذا العام وبدلاً من أن تتزايد هذه الميزانية تناقصت والسبب طبعاً وزارة المالية التي تبرر ذلك بعدم صرف الميزانية المقررة ويرجع ذلك إلى قصور في آلية الصرف ولذلك فمن ضمن طموحاتنا زيادة ميزانية البحوث وتغيير الية صرف هذه الميزانية.

العبء التدريسي:

وأضاف البصيري أنه قد تم الاتفاق مع الدكتور حمود المضف في اللقاءات الماضية على تشكيل لجنة لإعادة النظر في العبء التدريسي لعضو هيئة التدريس (وهو حالياً 12 ساعة لحملة الدكتوراه، 14 ساعة لحملة الماجستير)، وقد يصل العبء الفعلى

لبعض الزملاء إلى 22 ساعة، وهذا أكثر من العبء التدريسي لمدرس المدارس الابتدائية فكيف يتسنى لهذا العضو القيام بأبحاث علمية وهو لا يستطيع أيضاً الالتقاء بطلابه .إلخ ولذلك فمن ضمن طموحات الرابطة تخفيض العبء التدريسي بالقدر المناسب الذي يتيح لأعضاء هيئة التدريس الفرصة للقيام بالبحوث العلمية والمشاركة في اللجان داخل القسم أو الكلية أو خارج الكلية فدور عضو هيئة التدريس ليس التدريس فقط ولكن له دور اخر بالنسبة لقسمه العلمي ولكليته المجتمعه.

تعقيب الدكتور حسن الموسوي:

ثم عقب الدكتور حسن الموسوي وشكر المهندس محمد البصيري على كلماته الرقيقة الطيبة وأوضح أن البعض ينظر لنا في الهيئة كمنافسين للجامعة وأننا بالتالي نعمل على الاستحواذ على بعض ممتلكات الجامعة، ولذلك يحاربنا وينظر إلينا نظرة دونية، وأرجو أن تزول هذه المشكلة مع الأيام والزمن كفيل بحل الكثير من المشاكل.

وأضاف الدكتور الموسوي «يجب أن نقيم ونثمن هذا الدور الكبير الذي قامت به الرابطة في وضع نظام الترقيات وفي وضع نظام معايير اختيار العمداء والعمداء المساعدين ورؤساء الأقسام وفي وضع استراتيجيات الهيئة «وأكد الدكتور الموسوي إن دخول الرابطة في هذا المجال مفخرة للرابطة ولأعضاء هيئة التدريس بشكل عام» ثم لخص الدكتور الموسوي بكلمات قليلة ومعبرة ما قاله المهندس البصيري عن ربط الطموحات بالتفاؤل وعن الربط بين الطموحات والجانب المادي وعن تشكيل لجنة بالرابطة مهمتها متابعة موضوع الكادر، وعن ميزانية البحوث والخلل الموجود في اليه صرف هذه الميزانية وعن قانون الهيئة والعقبة الرئيسية التي يمثلها القانون الحالي للهيئة لكثير من آمال وطموحات أعضاء هيئة التدريس وعن مشكلة العبء التدريسي. واختتم الدكتور الموسوي تعقيبه باعتقاده بأن الكل يعاني من العبء التدريسي الزائد وبإننا لا نستطيع أن نطور أنفسنا ونحن مكبلون بكثير من القيود ومنها الساعات الزائدة والالتزامات الأخرى.

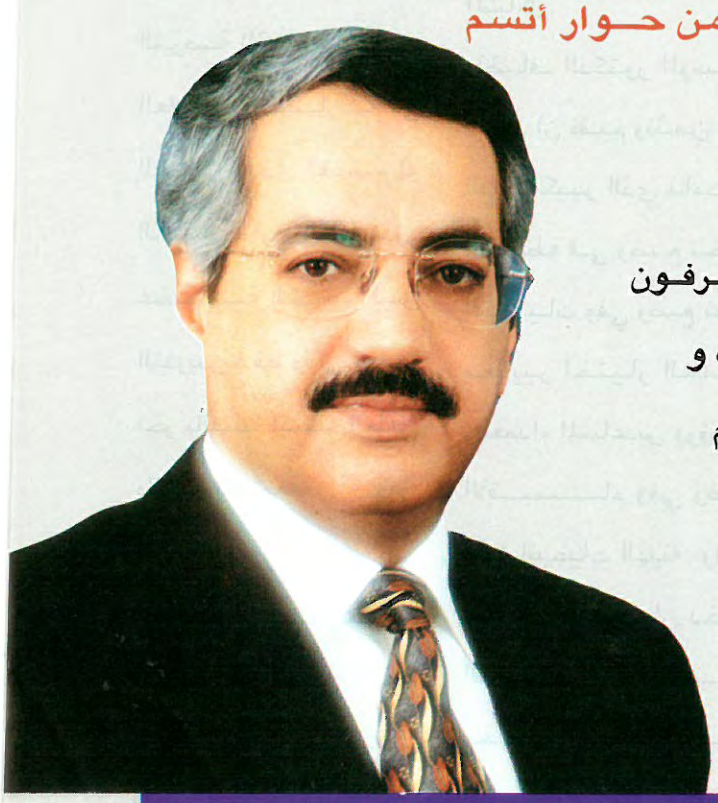
لقطات:

- شارك عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس في مناقشة المهندس محمد البصيري وقد أثاروا بعض الموضوعات الأخرى مثل بدل السكن ودور الرابطة بالنسبة للأعضاء العاملين والمنتسبين وقد أجاب م. البصيري على هذه التساؤلات.
- طلب د. حسن الموسوي تكرار عقد مثل هذه الندوات في مواسم ثقافية مقبلة وقد وافق م. البصيري على ذلك.
- أشاد الحضور بدور مجلة «صوت الرابطة» بالنسبة لكثير من القضايا المثارة مثل الكادر، ولائحة الترقيات والقانون المقترح للهيئة.

لقاء مع الدكتور عبدالرزاق مشاري النفيسي نائب المدير العام للتعليم التطبيقي و البحوث

كانت المقابلة في مكتب الدكتور عبد الرزاق النفيسي بديوان عام الهيئة والمكتب يتميز بالهدوء والنظام، وابتدأت المقابلة بعد الاستقبال الودي.

وفيما يلي أهم ما دار في هذا اللقاء من حوار أتسم بالصراحة.



س- أن كثير من أعضاء هيئة التدريس لا يعرفون الدكتور عبدالرزاق النفيسي إلا من خلال القرارات و اللوائح، لذلك نرجو أن تكون بداية اللقاء هي تقديم نبذة عن الدكتور عبدالرزاق النفيسي.

ج- إذا كان السؤال هو "من هو الدكتور عبدالرزاق النفيسي ؟ "فيمكن القول أنني ابتدأت العمل بالهيئة كعضو هيئة تدريس)أستاذ مساعد (بقسم صحة

الفم و الأسنان بكلية العلوم الصحية ثم أصبحت عميدا للكلية لمدة تزيد عن 4 سنوات ثم انتقلت إلى المنصب الذي أشغله حاليا و هو نائب المدير العام للتعليم التطبيقي و البحوث .أن هدفي منذ التحاقي بالعمل بالهيئة هو المشاركة من خلال عملي كعضو هيئة تدريس في إعداد و تأهيل الكوادر الوطنية المتخصصة في المجالات الفنية التي تحتاج إليها الكويت خاصة في مجال صحة الفم و الأسنان حيث يتسم هذا المجال بندرة المتخصصين به.

و خلال عملي كعميد لكلية العلوم الصحية حاولت، و من خلال فريق العمل الذي كنت أعمل معه، أن يتم التركيز على تطوير مخرجات الكلية بحيث تكون متميزة و تستجيب لمتطلبات سوق العمل، كما حرصت على الارتقاء بمستوى أعضاء هيئة التدريس و العمل على تطوير المناهج الدراسية و استخدام الأساليب و الطرق الحديثة في التدريس، بالإضافة إلى العمل على تكوين الوظائف و لقد نجحت الكلية في هذا الجانب حيث تم تكوين جميع وظائف أعضاء هيئة التدريس بقسم صحة الفم و الأسنان و قسم صحة البيئة و قسم السجلات الطبية.

و عندما انتقلت إلى عملي الحالي كنائب المدير العام للتعليم التطبيقي و البحوث



أصبح مجال عملي أكثر شمولا و اتساعا و لا ينحصر فقط في المجال الصحي و تطلب ذلك زيادة الإطلاع و المعرفة في مجالات التكنولوجيا و التربية و المجالات الإدارية و التجارية، و أصبحت القضايا التي وضعت لها الأولوية في العمل هي القضايا المتعلقة بتطوير و الارتقاء بمستوى العاملين من أعضاء هيئة تدريس و إداريين، و تطوير البرامج و المناهج الدراسية، و نوعية و مستوى المدخلات و المخرجات من الطلبة، و كان نظام ترقيات أعضاء هيئة التدريس من القضايا التي تم التركيز عليها منذ البداية و تم تعديل نظام الترقيات بناء على ردود و اقتراحات الأقسام العلمية بالكليات و بمشاركة رابطة أعضاء هيئة التدريس بكليات التعليم التطبيقي، و خلال الثلاث سنوات الماضية تمت ترقية عدد 51 عضو هيئة تدريس و ذلك على النحو التالي:

عدد (1)إلى درجة أستاذ

عدد (20)إلى درجة أستاذ مشارك

عدد (1)إلى درجة محاضر

عدد (29)إلى درجة مدرس

أما من حيث التوزيع على السنوات التالية لتطبيق النظام:

السنة الأولى (11)ترقية

السنة الثانية (15)ترقية

السنة الثالثة (25)ترقية

و هذا يعد إنجازا كبيرا مقارنة بالسنوات السابقة و التي كانت الترقية الأكاديمية خلالها شبه مجمدة، كما أن الزيادة في عدد الذين تم ترقيتهم خلال السنة الثالثة مقارنة بالسنة الأولى دليل على أن إجراءات نظام الترقيات أصبحت أكثر سهولة .و من المتوقع أن تتم ترقية ما يقارب عدد 50 إلى 60 عضو هيئة تدريس خلال العام الدراسي الحالي 1999.98/

س- هناك مشروع مقدم من عدد من أعضاء هيئة التدريس لتطوير لائحة نظام الترقيات بحيث

يستخدم نظام النقاط محل نظام البحوث فقط لأن من المهام الرئيسية لعضو هيئة التدريس بالهيئة هو التدريس و المشاركة في خدمة المجتمع و الإرشاد العلمي و هي جوانب هامة و لكن لا يوجد لها نقاط أو وزن في النظام الحالي و خاصة و أن هوية الهيئة الأساسية تتمثل في التعليم التطبيقي و التدريب و ليس مجال البحث العلمي فقط فهل هناك اتجاه لوضع آلية لإعادة النظر و تطوير لائحة نظام الترقيات.

ج- لم يصل إلينا أي اقتراح أو مشروع بهذا الصدد، و لكن من الأمور الواجب توضيحها أن نظام الترقيات المطبق حاليا لا يعتمد فقط على البحوث العلمية بل على معايير أخرى تشمل تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس و المشاركة في المهام و الدورات التدريبية و المساهمة في خدمة المجتمع و سوق العمل.



س- هل تم إيقاف العمل بترقية من يشغل درجة محاضر إلى درجة أستاذ مساعد؟

ج- نعم فقد أوقف مجلس إدارة الهيئة العمل بهذه الفقرة و ذلك بصفة مؤقتة نظرا لوجود تعارض مع شروط التعيين لدرجة أستاذ مساعد و التي

تتطلب الحصول على درجة الدكتوراه و الأمر معروض الآن للبحث عن بديل لتعويض من يشغلون درجة محاضر.

س- هل تعتقد أن مجلس إدارة الهيئة بتشكيله الحالي يصلح للبحث في قضايا أكاديمية بحتة مثل قضية ترقيات أعضاء هيئة التدريس من درجة محاضر إلى درجة أستاذ مساعد ؟

ج- مجلس إدارة الهيئة لا يتطرق إلى التفاصيل المتعلقة بالقضايا الأكاديمية بل يقوم باعتماد اللوائح المتعلقة بهذه القضايا بناء على توصيات لجنة الشئون العلمية بالقطاع و اللجنة التنفيذية بالهيئة كما أن اللجنة الفنية التابعة للمجلس تتولى مهمة دراسة بعض القضايا الأكاديمية و التقدم بتوصية إلى مجلس الإدارة لكي يتخذ قراره بالموافقة أو الرفض.

س- هل هناك توجه لإعادة النظر في موعد تقديم طلبات الترقية بحيث يكون مرتين كل عام ؟

ج- نعم و لقد وافقت لجنة الترقيات بالهيئة على هذا المقترح و جاري الآن إعادة البرمجة الزمنية للإجراءات بحيث يفتح باب التقديم للطلبات على فترتين هما شهر أكتوبر و شهر مارس من كل عام.

س- لماذا يتطلب نظام الترقية الحالي استخدام التحكيم المزدوج للبحوث حيث أن البحث يجب أن يكون منشورا أو مقبولا للنشر في إحدى الدوريات العلمية بالإضافة إلى قيام القسم العلمي بتكليف محكم لتحكيم هذه البحوث مرة أخرى.

ج- قضية التحكيم للبحوث قضية أساسية و هذا النظام يستخدم في جميع المؤسسات الأكاديمية المماثلة و قضية تحديد الدوريات العلمية المعتمدة من القضايا الفنية التي يعتبر القسم العلمي مسئولا عنها و أقولها بصراحة هناك بعض الدوريات التي تدعي للأسف

أنها دورية علمية محكمة و لها هيئة تحرير و هيئة تحكيم و لكن لا يتم النشر فيها إلا إذا قام الباحث بدفع مقابل مادي لكي يتم نشر بحثه و هذا النوع من الدوريات لا يتسم بالانتظام في إصداراته و لذلك فان الاعتماد الأساسي في عملية تحكيم البحث العلمي يكون بناء على نتائج المحكمين الذين يحددهم القسم العلمي و الكلية المعنية.



س- أنت متهم بالمركزية و تتدخل في عديد من اختصاصات و قضايا الأقسام العلمية مثل التعيينات و المؤتمرات و النقل و الانتدابات فما هو دفاعك عن هذا الاتهام ؟

ج- أقولها بكل صراحة أن بعض المسئولين في الكليات يجعلوني مضطر للتدخل في مثل هذه الأمور لأنهم يحاولون التهرب من اتخاذ القرارات و أقولها أيضا يجب على كل مسئول أن يتحمل مسئولية المنصب الذي كلف به و تكون لديه الشجاعة في اتخاذ القرار الصحيح .أن القضية في الحقيقة ليست قضية مركزية و لكن إذا قام كل مسئول في كل كلية بتحمل مسئوليات منصبه و

قام بتنفيذ ما هو مطلوب منه حسب اختصاصاته فلن تكون هناك مركزية في اتخاذ القرار.

س- هناك عدد من أعضاء هيئة التدريس الذين يرفضون إضافة مجموعات جديدة إلى جداولهم لأن هذا سيؤدي إلى زيادة ساعات تدريسهم عن النصاب بواقع ساعة أو ساعتين، هل تعتقد أنه يجب إجبار أعضاء هيئة التدريس على قبول هذه الساعات الزائدة ؟

ج- إن القضية ليست قضية إجبار بل أن عضو هيئة التدريس يجب أن يتفهم الوضع فمثلا عضو هيئة التدريس له الحق بأن يحدد و يختار الوقت المناسب لمجموعاته الدراسية حسب ما يسمح به الجدول الدراسي بالقسم العلمي و بنفس الوقت نتوقع أن يبدي عضو هيئة التدريس مزيدا من التعاون و أن يقبل بزيادة ساعة أو ساعتين على نصابه التدريسي علما بأنه يتم تعويضه ماديا مقابل هذه الساعات الزائدة عن النصاب.

س-.لماذا نجد تفرقة في المعاملة المالية ما بين جامعة الكويت و التي يتم دفع ٢٠ دينار مقابل الساعة الزائدة عن النصاب بينما تدفع الهيئة فقط ١٠ دنانير عن كل ساعة و بحد أقصى ٢٥٠ دينار في الشهر ؟

ج- هذا ليس صحيحا حيث أن مكافأة الساعة الزائدة عن النصاب هي 2 %من الراتب الأساسي و بحد أدنى 10 دنانير و هذا يعني أن هناك من تكون مكافأته بالساعة 12 أو 15 دينار و يمكن أن تصل إلى حد أقصى يساوي 25 دينار بالساعة ويعتمد ذلك على قيمة راتبه الأساسي .بالإضافة إلى أن الاختلاف بيننا و بين الجامعة أمر وارد و طبيعي و لا نتوقع أن نكون متساويين في كل الأمور مع الجامعة و منذ فترة قصيرة كان لنا لقاء مع عميد إحدى الكليات الأمريكية و الذي أوضح لنا أن هناك 13 جامعة في نفس الولاية التي يعمل بها و لكل جامعة نظامها و لوائحها

الخاصة بها المختلفة عن الأخرى.

س- إلى متى يتم استمرار نظام التجديد لشاغلي منصب العميد أو مساعدي العميد بعد انتهاء فترة التعيين الأولى لهم ؟ و إلى متى يتم عدم الأخذ برأي أعضاء هيئة التدريس في تعيين عميد الكلية و مساعديه ؟

ج- فترة التجديد لشاغلي الوظائف الإشرافية بالكليات مثل عميد الكلية أو مساعد العميد تم تحديدها من خلال القرار رقم 1000 95/بحيث يتم التجديد لمرتين فقط بناء على نتيجة تقييم أداء العميد أو مساعده من خلال لجنة مختصة يتم تشكيلها بقرار من المدير العام، و بالنسبة لتعيين عميد الكلية فان اللجنة المشكلة لاختيار عميد الكلية و من ضمن منهجية عملها تأخذ في الاعتبار رأي أعضاء هيئة التدريس بالكلية في هذا الشأن.

س- لماذا يتميز شاغلو الوظائف الإدارية على شاغلو الوظائف الأكاديمية في المهمات الرسمية ؟

ج- إن اللوائح المالية هي التي تنظم و تحدد المميزات المالية الممنوحة للموفدين في مهام رسمية .و الهيئة تعمل دائما على أن يتم معاملة جميع أعضاء وفودها الرسمية معاملة واحدة .أما بشأن مكافأة الأعمال الممتازة فهي مقتصرة على الإداريين فقط.

س- بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس المنتدبون للعمل في وظائف إدارية، هل سيستمر شغلهم لهذه الوظائف الإدارية إلى ما لا نهاية ؟

ج- لن يستمر هذا الوضع الذي كان وضعا استثنائيا نتيجة لظروف الهيئة عند بداية إنشائها و سيكون الحد الأقصى للندب لهذه الوظائف هو 3 سنوات حسب ما تنص عليه اللائحة.

س- لماذا تم إيقاف إرسال البعثات إلى كل من بريطانيا و استراليا ؟

ج- تم إيقاف الابتعاث إلى استراليا نظرا لأن الجامعات الأسترالية تعتبر جديدة بالنسبة لنا و لا تتوفر لدينا خلفية كافية عن مستوى هذه الجامعات و لقد تم الحصول مؤخرا على دليل لتصنيف الجامعات الأسترالية و سيتم إعداد قائمة بأسماء الجامعات مصنفة حسب التخصصات المتوفرة بها و تميزها في البحث العلمي و نسبة عدد الطلبة إلى عدد أعضاء هيئة التدريس و المؤهلات العلمية لأعضاء هيئة التدريس و سيتم إعادة فتح باب الابتعاث لاستراليا حال اعتماد اللجنة العامة للبعثات لأسماء هذه الجامعات .أما بالنسبة إلى بريطانيا فلقد تم إيقاف الابتعاث إليها مؤقتا نظرا للزيادة الكبيرة في عدد المبعوثين إلى بريطانيا خاصة لبعثات الدكتوراه.

س- تقدمت أكثر من كلية باقتراح إصدار دورية علمية محكمة لكي تنشر بها أبحاث أعضاء هيئة التدريس، فماذا تم بالنسبة لهذه الاقتراحات و هل هناك توجه لإنشاء مجلس أو لجنة للنشر العلمي بالهيئة؟

ج- تم عرض هذه الاقتراحات على لجنة الشئون العلمية بالقطاع و لقد وافقت اللجنة على إصدار دورية علمية محكمة لكلية التربية الأساسية و أخرى لكلية الدراسات التجارية وجاري الآن عرض هذا الموضوع على اللجنة التنفيذية بالهيئة.

س- يتساءل البعض عن أسباب توقف الدكتور عبدالرزاق النفيسي لسياسة الباب المفتوح ؟

ج- سياسة الباب المفتوح هي أسلوب إدارة يطبقها بعض المسئولين لاعتقادهم أنها وسيلة لحل مشاكل المراجعين أو الموظفين بجهة العمل و أنا أعتقد أن هذا الأسلوب لا يجب أن يطبق في مؤسسة علمية مثل الهيئة لها نظمها و لوائحها التي

تنظم العمل بها، و إتباع هذه السياسة يعني أن هناك خلل في الإدارة بالإضافة إلى مركزية العمل نظرا لأن جميع المعاملات سوف يتم النظر و اتخاذ القرار بها عن طريق مسئول واحد و الغريب أن في بداية هذه المقابلة تم اتهامي بالمركزية و الآن أنا متهم بعدم إتباعي لسياسة الباب المفتوح التي أعتقد أنها تكرس المركزية في العمل .و السؤال إذا كان مطلوب مني إتباع سياسة الباب المفتوح بهدف الاستماع إلى شكوى أحد أعضاء هيئة التدريس نتيجة لمشكلة ما في القسم العلمي أو لتقديم اقتراح لتطوير العمل بالقسم أو ما شابه ذلك، فما هو دور المسئولين على مستوى الكلية؟ و ما هو دور مجلس القسم العلمي و لجنة الشئون العلمية بالكلية و غيرها من اللجان ؟

س- لماذا توقفت زيارات الدكتور عبدالرزاق النفيسي للكليات و الالتقاء بأعضاء هيئة التدريس بها ؟

ج- فعلا إنني معك في هذا فأنا مقصر بعض الشيء في هذا الجانب و يرجع ذلك إلى زيادة حجم العمل و انشغالي بكثير من القضايا داخل ديوان الهيئة ولكن بإذن الله سوف أقوم بهذه الزيارات في القريب العاجل.

س- هل صدر أو سيصدر قرار بتحويل أعضاء هيئة التدريس الذين يتقدمون بشهادات طبية توصي بتخفيض نصابهم إلى وظائف إدارية؟

ج- لم يصدر قرار بهذا الخصوص و لكن بصراحة هذه الحالات زادت في الآونة الأخيرة و لها سلبيات كثيرة و جاري الآن دراسة هذا الموضوع من قبل الشئون الإدارية و القانونية.

س- هل تتمنى أن تتحول جميع كليات الهيئة خلال السنوات القليلة القادمة إلى كليات تقدم برامج لمنح

الدرجة الجامعية الأولى) الدراسة لمدة أربع سنوات ؟

ج- الهدف من إنشاء الهيئة هو توفير العمالة الفنية الوسطى حسب احتياجات سوق العمل فإذا كان هذا الهدف يتطلب تقديم برامج لمدة سنة أو سنتين أو أربعة فعلينا تقديم مثل هذه البرامج أما إذا كان الهدف هو تقديم برامج لمدة أربع سنوات فقط بحيث تكون الهيئة جامعة أخرى فأنا أعتقد أن هذا الأمر غير مطلوب و هناك تصورات لاستحداث برامج لمدة سنتين و أربع سنوات في التخصصات الغير متوفرة في الجامعة مثل صحة البيئة و علوم الأغذية و التغذية و تكنولوجيا هندسة السيارات و البحرية .و هناك تصور لاستحداث برامج للماجستير بكلية التربية الأساسية، و لكنني أعتقد أن المطلوب حاليا هو تطوير البرامج الحالية و مواكبتها لاحتياجات سوق العمل قبل التفكير في تقديم برامج على مستوى أربع سنوات فالحاجة ليست ملحة الآن لمنح درجة البكالوريوس و لا يمكن أن يتم إقرار هذا الموضوع استجابة لضغوط خريجي الهيئة لاستكمال دراساتهم.

س- لماذا تشترط كلية التربية الأساسية أن يكون أعضاء هيئة التدريس بها من حملة درجة الدكتوراه فقط ؟

ج- عندما تم تحويل معهد المعلمين إلى كلية التربية الأساسية أصبحت الدراسة بالكلية لمدة أربع سنوات و تمنح الكلية درجة البكالوريوس في التربية و تم اشتراط أن يكون أعضاء هيئة التدريس بها من حملة الدكتوراه متساوية بذلك مع كلية التربية بجامعة الكويت.

س- ما هي آخر التطورات لمشروع التقويم الذاتي ؟

ج- تم استلام النسخة الأولية من التقرير النهائي

لمشروع التقويم الذاتي و تم إجراء بعض التعديلات عليه كما تم تشكيل لجنة برئاسة السيد المدير العام لمتابعة تنفيذ التوصيات التي تضمنها هذا التقرير.

س- هل هناك دراسات تجريها الهيئة الآن لموضوع التعليم عن بعد ؟

ج- هناك بعض التصورات و الأفكار حول هذا الموضوع و لكن ليس له أولوية في الوقت الحاضر.

س- أين دور رابطة أعضاء هيئة التدريس في المشاركة في دراسة مثل هذه القضايا و خاصة في الموضوعات ذات العلاقة بأعضاء هيئة التدريس ؟

ج- إن دور الرابطة مهم و كان لها إسهام في نظام الترقيات و نظام تقويم أعضاء هيئة التدريس و لكن للأسف تفاعل و تجاوب الرابطة معنا لم يكن على المستوى المطلوب خاصة عندما طلبنا من الرابطة بتزويدنا بالمقترحات الخاصة بنظام تقويم أعضاء هيئة التدريس و لم يصلنا الرد من الرابطة بهذا الخصوص بالرغم من المراسلات التي تمت بهذا الشأن، و لكن الرغبة في التعاون مع الرابطة كانت و ما زالت موجودة و نأمل أن تستمر في المستقبل.

س- في نهاية اللقاء ما هي الكلمة التي تود أن تبلغها لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التطبيقية؟

ج- من المهم جدا أن يقوم أعضاء هيئة التدريس بتفعيل دور مجلس القسم العلمي من خلال عقد الاجتماعات الدورية الشهرية للنظر في جميع القضايا الخاصة بالقسم العلمي و يجب أن يكون مجلس القسم العلمي هو الجهة التي يتم فيها مناقشة و تبادل الآراء و اتخاذ التوصيات و القرارات التي تمثل مصلحة الأقسام العلمية و الأعضاء العاملين بها.

طموحات وآمال

أرض.. ومال ...ولا جامعة



د. فهد سماوي الظفيري

كلية التربية الأساسية

أنشأت الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في سنة 1982، ومن أبرز أهداف الهيئة تنمية قوة العمل الوطنية وتطويرها كركيزة أساسية لتشغيل النشاط الاقتصادي وبناء النهضة التنموية، وكذلك من أهدافها توفير الأيدي العاملة الوطنية في شتى مجالات الإنتاج والخدمات وزيادة مشاركة الكويتيين في المهن الفنية والحرفية واليدوية بما يتطور واحتياجات البلاد من قوة العمل، وأيضاً من أهدافها تشجيع روح المبادرة لدى الأفراد ودعم جهودهم التطوعية وابتكاراتهم في مجالات العمل كافة والاهتمام بذوي المواهب العلمية والفنية ورغباتهم وتحضيرهم لضمان المساهمة الفعالة في بناء الإنسان الكويتي.

هذه بعض أهم الأهداف التي كانت وراء إنشاء الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب فهل حققت الهيئة ما تصبو إليه؟ وهل تحققت الأهداف المذكورة وبأي درجة من الفعالية والإتقان؟!

هذه الأسئلة المشروعة تتوارد إلى أذهاننا كلما اختفلت الهيئة بمرور سنوات على إنشائها، وها هي اليوم تعلن الاحتفال بمرور 16 عاماً على إنشائها ولا شك أن الهيئة تسير وتحقق الإنجازات، وإن اعتبرها البعض متواضعة ولا ترقى إلى الطموح المنشود والمستهدف من إنشاء هذه الهيئة، فلا زالت نسبة العاملين الكويتيين في القطاع الخاص ضئيلة جداً، كما أن نسبة العاملين الوافدين في القطاع الحكومي ليست بالقليلة فأين نحن إذن من تحقيق هدف «توفير الأيدي العاملة الوطنية في شتى مجالات الإنتاج والخدمات وزيادة مشاركة الكويتيين في المهن الفنية والحرفية واليدوية» بما يتفق واحتياجات البلاد من قوة العمل»؟!

هل حققت هيئة التعليم التطبيقي والتدريب ما تصبو إليه من أهداف؟ وبأي درجة من الفعالية والإتقان تحققت هذه الأهداف؟

لكن من جانب آخر لا نبخس دور الهيئة في مد السوق المحلي بمخرجاتها، حيث أعلنت الهيئة بأنها زودت سوق العمل الكويتي بحوالي 60 ألف خريج وخريجة من مختلف كليات ومعاهد الهيئة يمثلون ثلث القوى العاملة الكويتية في البلاد.

ونرى الإقبال الكبير على كليات ومعاهد الهيئة إذ أصبح عدد المقيدين في الوقت الحالي أكثر من 25 ألف طالب ومتدرب في مختلف التخصصات الأكاديمية والتطبيقية التي يحتاج إليها سوق العمل.

فإذن الهيئة تسير نحو الأمام وإن كانت بخطوات يعتبرها البعض متواضعة، ولعله من العدل والاتزان، عندما نقيم تجربة الهيئة، إن نضع في اعتبارنا الإمكانيات المتاحة لها، فليس من المعقول أن نطلب من الهيئة تحقيق

أهدافـهـا على أكـمل وجـه، ونضع العقبات أمامها، أو لا نعمل على إزالة المعوقات من طريقها فلا زالت كليات ومعاهد الهيئة أبنية متهالكة لم ينفع معها الترميم والتعديل، أبنية متفرقة تفتقر إلى السعة المكانية إلى درجة أن أعضاء هيئة التدريس وضعوا في أماكن صغيرة جداً أشبه بأقفاص والأدهى من ذلك أنهم جمعوا في هذه الاقفاص أكثر من عضو هيئة تدريس!! فعلوا ذلك بحجة ضيق المكان. فكيف بالله عليكم يستطيع عضو هيئة التدريس أن يتم عمله على أكل وجه في هذا الوضع؟! وكيف يستطيع الطالب أو الطالبة أن يتحدث ويناقش أستاذه في أموره الخاصة أمام أعضاء هيئة التدريس الآخرين؟! كما أن خدمات السكرتارية والطباعة لا تتوفر لأعضاء هيئة التدريس، بحجة ضيق المكان وقلة الميزانية، وأيضاً لا يتوفر في الكليات الباحثون المساعدون الذين من المفترض أن يعتمد عليهم أعضاء هيئة التدريس في إجراء بحوثهم!! ناهيك عن النصاب الثقيل الذي يحمله أعضاء هيئة التدريس في التعليم التطبيقي، في حين نجد أن عضو هيئة التدريس في جامعة الكويت تتوفر له كل هذه

ما هي الصعوبات والمعوقات التي تواجهها هيئة «التطبيقي» في طريقها؟

الخدمات، مما يشعره بالرضى الوظيفي وأن بيئة العمل مناسبة للإنتاج والعمل.

وعلى مستوى الامكانيات الأخرى، نجد أن كليات ومعاهد الهيئة لازالت تفتقر إلى المكتبات المتخصصة المواكبة لحركة التطور في العالم الخارجي، كما أن الكليات والمعاهد تفتقر إلى مختبرات الكمبيوتر، فلا زال عدد كبير من طلبة الهيئة لا يعرفون كيفية استخدام الحاسب الآلي، ولا أريد هنا أن أتحدث عن

هل يأتي اليوم الذي تنشأ فيه جامعة تطبيقية متكاملة؟

وضع كافتيريات كليات ومعاهد الهيئة فهي واضحة للعيان.

هذه بعض الأمثلة عن الصعوبات والمعوقات التي تواجهها الهيئة في طريقها. والكل الآن يتساءل لماذا لا يكون لدينا مقر متكامل حديث تتوفر فيه الإمكانيات المادية والفنية للرقي بالتعليم التطبيقي؟!

هل المشكلة بتوفر الأراضي؟ فالأراضي متوفرة، فما علينا إلا أن ننظر إلى الأراضي الشاسعة الممتدة والمحيطة بكلية الدراسات التكنولوجية بالشويخ، حقيقة لازلنا نشيد بحكمة من خطط للبلد في الستينيات عندما ترك كل هذه المساحات من الأراضي، لأنه كان يظن أن البلد ستتطور وتتوسع وستحتاج إلى هذه الأراضي.. ولكنها للأسف بقيت كما هي لم تطلها يد العمران والتطوير، فهل يأتي اليوم الذي ننشأ فيه جامعة تطبيقية متكاملة.

وأخيراً هل تصدقون أن تكلفة إنشاءات جامعة الكويت الأخيرة بلغت 252 مليون دينار كويتي عداً ونقداً لا غير!! ولا زال ليس لدينا جامعة أكاديمية ولا جامعة تطبيقية!!

أرض.. ومال... ولا جامعة.. إذن أين المشكلة؟!



الإدارة والفساد الإداري

د. محمد سالم عبدالسلام

بعد أن أصبح العمل الإنساني الخلاق هو الوسيلة الوحيدة لدى المجتمعات لتحقيق أهدافها، وتوفير الرفاهية لابنائها عن طريق التنمية الشاملة لمجتمعاتها، التي تقوم على اكتشاف الموارد المادية والبشرية، وتقوم بتخطيطها تخطيطا عمليا يكفل تحقيق الرخاء والتقدم للمجتمع وللمواطنين جميعاً.

لقد اتضح اليوم أن العنصر المادي لايكفي وحده لتحقيق التقدم المنشود، بل لابد من الاعتماد على العنصر البشري ومايملكه من قدرة في النواحي العلمية والتكنولوجية والفنية والتنظيمية والإدارية، ولهذا بدأ الاهتمام بالإدارة.

- أن الجهل بالاصول والاسس العلمية العلمية للإدارة هو من أهم أسباب فشل الأعمال، والتخلف الاقتصادي والصناعي والحضاري للأمم، فالتصرفات الإدارية المبنية على التجربة والخطأ- دون الأصول العلمية- قد تصيب مرة ولكنها تخطىء عشرات المرات اذن فالأصول العلمية ترشد الإداريين في تنفيذيهم الاعمال، وتحذرهم من الوقوع في أخطاء قد تكون سببا في الفشل الذريع، فالإدارة ضرورية لكل جهد جماعي خاص أو عام، كبير أو صغير، وعلى كافة المشروعات الاعمال.

- وقد تنبهت الدول الكبرى والضالعة في التفوق صناعياً وتكنولوجياً، الى مغزى المستوى الإداري لموسساتها الفنية، فمزجت بين الإدارة والتقنية في شخص إداريها، واستنبطت الإداري «الناتج عن المزج الإداري والفني» والذي استطاع بعلومه الفنية وكفاءته الإدارية، أن يدير بالفهم والإدراك تلك المؤسسات الفنية على أقدر مايكون، فنظرية «الرجل المناسب في المكان المناسب» أصبحت

حقيقة، لخدمة البشرية التي هي في حاجة ماسة لتنحو نحو التخصص المفيد إدراكا لكفاءة تحمل المسؤولية وحسن التصرف .

ان الإلمام بالأصول والاسس العلمية في الإدارة لايخلق بالضرورة إداريين ناجحين، ذلك لأن نجاح الإداريين يتقوف على فنهم ومهارتهم في استخدام هذه الاصول والمبادىء العلمية، ويتوقف ذلك بشكل كبير على المام الفرد وقدرته في استخدام أصول ومبادىء العلوم الأخرى... فالإدارة علم العلوم.

- بعد أن طرح موضوع الاصول والأسس العلمية للإدارة بشكله المبسط والواضح، نحب أن نعرف أين نحن في هذا البلد الصغير والعزيزعلى أنفسنا جميعاً مما ذكر أعلاه اعتقد أننا نعمل على عكس مما ذكر، أننا نكرس جميعاً جلسة مصارحة ومراجعة للاسباب التي دفعت بمشاكلنا وأزماتنا الإدارية إلى البقاء والاستمرار، لنحاول من خلالها أن نحاصر الاسباب التي لازالت تؤدي إلى فلشنا المستمر إدارياً، مما زاد من ظاهرة تدني الأعمال الحكومية وغير الحكومية.

-خلاصة القول أن «هناك كارثة تسمى بالفساد الإداري» تنخر في عضام مجتمعنا، ولابد من التصدي لها والدليل على ذلك المقتطفات التالية من كلمات لحضرة صاحب السمو الأمير حفظه الله، ألقاها في مناسبات عديدة.. منها:

(1) ولنضع في هذا السبيل نصب أعيننا، أمرين أساسيين، أولهما اصلاح الوضع الإداري في مؤسساتنا العامة والخاصة ،الذي تنصلح من خلاله أمور كثيرة، على أن يكون العمل لذلك صادقا، ليس مجرد شعارات، فالله عز وجل يقول« كبر مقتاً عند الله أن تقولوا مالا تفعلون» والأمر الثاني الموقف الحازم والصلب ضد الفساد والمفسدين، بحيث لانتهاون بعقاب مرتكبي الحوادث المخزية التي تنال من قيم مجتمعنا وأمنه واستقراره.

(2) ولقد كنت حدثتكم عن قضيتين لهما اثر بالغ في سلامة بنيه هذا الوطن واانهوض به، هما إصلاح الوضع الإداري في مؤسساتنا العامة والخاصة، والموقف الحاسم من الفساد والمفسدين، وإذا كان علينا أن نواجه الخلل بالإصلاح فعلينا أن نقابل الاتقان بالإحسان.



السيرة الذاتية.. متى ينفض عنها الغبار؟!

د. بهيجة السيد بهبهاني

كلية التربية الأساسية

تقوم الإدارة في كل جهة حكومية وبخاصة في المؤسسات التعليمية الاكاديمية بإعداد ملف خاص بكل العاملين فيها يتضمن بالتفصيل السيرة الذاتية لهذا العامل وتقوم هذه الجهة بتجديد هذه السير الذاتية بين فترة وأخرى وذلك بهدف واحد محدد وهو الاستعانة بها عند اختيار مسؤول إداري أو رئيس قسم أو عميد أو مساعديه ليملأ بخبراته وكفاءته الكرسي الشاغر في المؤسسة التي يعمل بها ويساهم بجهوده الكبيرة من أجل إعلاء شأنها والارتقاء بها.

وحين نطالع حولنا في الكليات الجامعية الكليات والمراكز التطبيقية نجد أن السير الذاتية لأعضاء هيئة التدريس هي في حقيقتها حبر على ورق! إن عضو هيئة التدريس عند بدأ التحاقه بعمله في المؤسسات التعليمية تفيض به مشاعر الحماس والرغبة الشديدة في العطاء والمشاركة بإخلاص في البناء وهذا ملاحظ عليه في التزامه بساعات الإرشاد والمساهمة في عملية تسجيل الطلاب والطالبات وكذلك مساهمات في عضوية اللجان ويحرص على حضور كافة الأنشطة والفعاليات في القسم



وظهرت هذه المدرسة في وقت اسرف كثير من علماء النفس في تحليل «الظواهر النفسية» إلى «عناصر جزئية» حيث كانوا يحللون مثلا: (الإدراك إلى إحساسات جزئية) وعملية (التعلم إلى روابط عصبية) و(الشخصية إلى سمات مختلفة) فكان من الطبيعي أن يؤدي ذلك إلى رد فعل شديد.

وترى هذه المدرسة إلى أن «الظواهر النفسية» وحدات كلية منظمة: فالإدراك والتعلم أو بناء الشخصية ليست كل منهما. فالحائط المكون من قوالب ملتصقة بل كالمركب الكيميائي اندمجت عناصرها بعضها ببعض. ولو حللنا المركب إلى عناصره تلاش المركب نفسة.

- استخدام اصحاب هذه المدرسة منهج «التعامل الباطن - الاستباط» بالإضافة إلى المنهج الان عند واطسون وهو «الملاحظة».

و قدمت هذه المدرسة نظرية في السلوك أثرت تأثيراً بالغاً في علم النفس وخاصة دراسة الإدراك أساساً وإلى التعلم إلى حد ما.

وترى هذه المدرسة: أن للكائن الحي يعيش في وسط بيئة «اجتماعية-مادية» معينة أي تغيير في عناصر هذه البيئة يسبب للكائن الحي «الشعور بالقلق - التوتر» ولا يزول هذا القلق والتوتر إلا إذا قام الكائن الحي بنشاط معين.

- وإدراك هذه البيئة تختلف من فرد إلى آخر بحسب حاجاته وميوله واهتماماته وحالته المزاجية وخبراته السابقة ولذلك كان السلوك لا يفهم إلا في ضوء هذا المجال الذي يؤدي فيه رد على ذلك فتفاعل «الفرد» مع البيئة المحيطة به هو الذي يفسر سلوكه وهذا التفاعل هو الذي يحدد نوع السلوك.

مدرسة التحليل النفسي:

- مؤسس هذه المدرسة الطبيب النمساوي «سيجموند فرويد».

وبدأت هذه المدرسة كطريقة لعلاج بعض الأمراض النفسية - الاضطرابات الشخصية ثم اصبحت نظرية أو نظاماً سيكولوجياً كان له ابلغ الأثر ليس فقط في علم النفس بل في سائر العلوم العضوية الإنسانية.

وتهتم هذه الدراسة بما يلي:

1- أثر العوامل والدوافع اللا شعورية في سلوك الإنسان إلى قيام الفرد بكثير من انماط السلوك التي لا يعرف الدوافع وراءها.

2- الإهتمام البالغ بدراسة الشخصية السوية والشاذة.

3- رحلة الطفولة المبكرة خاصة علاقة الطفل بوالديه في تشكيل شخصية الفرد وفي تمهيد الطريق للإصابة بالأمراض النفسية والعقلية فيما بعد.

وبناء على هذه النظرية فإن السلوك يتأثر بشكل مباشر بمكميزيات معينة في الطفولة والعمليات والعقليات اللاشعورية.

وتستخدم هذه المدرسة المنهج الاكلينيكي القائم على البحث والتشخيص والعلاج كحالات الأفراد الذين يعانون من أمراض نفسية.

وقد توصلت هذه المدرسة إلى نتائج هامة جديدة

ما هي الأسس التي تعتمد عليها كل من المدرسة الجشطاليته و مدرسة التحليل النفسي؟



سعيد شوارب

وقفة تأمل

قد أورقت في مدى عينيك أسئلتي ... وأغرورقتْ في مدى عينيك مأساتي

ناديتُها، وهي بالأحزان ذاهلةٌ ... عني، أذوّب في أحزانها ذاتي!:

من ألف عام وخطواتي معذبة ... كأنما أنا تاريخ المُعَاناةِ!!!

لا تصمتي وأجيبي، من يخبّئُ لي ... هذى الفخاخ على كلّ الممراتِ؟

كُفّي، ولا تذكري «الخنساء» سيدتي ... قد كان «صَخْرٌ» لها، عند الملمات

لا تجلديني «بصخْرٍ» أو «معاويةٍ» ... شتان ما بين فَرّاسٍ، وفرّات!!

شتان ما بين رأيٍ ليس يُغْمدُه ... دَهْرةٌ، وما بين تلفيق التّعلاّتِ

لو أطّلعْتِ علينا حين يأخذنا ... ولّيْتِ عن حَدَثٍ منا وفلاّتِ!!

إذا تبارى، تبارى في مراوغةٍ ... فاسترهب الناسَ تزييفُ العبارات

عجيبةٌ نحن، لا نُخْفي مواجعنا ... كأننا عقل حُسّادٍ وشُمّاتِ!!

دماؤنا تتلوّى مثلَ أحْجيَةٍ ... سخيفةٍ في تواريخ الخرافاتِ

نَمضي إلى الذلّ أعناقاً مطأطأةً ... وفي الكلام بأعناقِ الزرافاتِ

***

أسيرةٌ أنت؟ حَرْفي لا يطاوعني ... مكسورةٌ بين ذل الأمسِ والآتي

فكيف ألقَى أبي إن حان لي أجلٌ ... وكيف أحكي لأولادي حكاياتي؟

وكيف ألقى صلاح الدين أو عُمَراً ... وكيف أسْتُر ذُلّي وانكساراتي

أقول ملء ربوع الأرض مسلمة ... تخطفتها يهودٌ ملء حارات؟

أقول: مليونُ حقل أترعَتْ ذهباً ... منضّراً، بين زرّاع وزيّات،

وكلّها.. كلها أو كلنا احترقت ... عقوله، فغرقنا في النفايات؟

«كم جئتُ ليلى بأسبابٍ ملفقة ... ماكان أكثر أسبابي وعلاتي»!!

على قميصي دماء منك نازفة ... وفي فمي منك ماء ملءُ ياقاتي

واســـيتُ.. واســـيت لوواسىَ أخـــوندَمٍ وهل ستُـجْـديك في البَلْوى مـواسـاتي؟

كُـفّي دمـوعَك مـات السـيف من علل حـزينةٍ، زادها سـخف الزّحـافَـاتِ

والحـرفُ، مـا الحـرفُ؟ ولّي الحـرف من زمن وأصـبح الفّن تزييفَ البطولاتِ

فـجـاء أشـعَـر فنانٍ «أبو لهبٍ» تَبّتْ...، و«أمُ جـمـيلٍ» في الحكيـمـاتِ

كلّ الحكايا عن الإسـلام قـد سـقطت في القـدس، وانكشـفْت كلّ الرواياتِ

***

أمّ المدائـن يـا أمّ الأُلـى زرعـوا في جـبـهـة الدهر يوم الفـتح راياتي

على مـآذنهـا كلّ العـصـور صـحَتْ وفي هداها الْتَـقَتْ كلّ النبـوّاتِ

رسـالـةٌ لـك يـا أمـي ويـا أمـلـي يا قـدْسُ.. يا قـدْسُ يا أمّ الرسـالاتِ

قـومي إلى الحـجَـرِ القـدسيّ، سـيـدتي وكـبّـري، ودَعِي وهْمَ الشـعـازاتِ

يا طفلةً مـلأتْ الصـخـر حُـجْـزَتَهـا أصـبـحتِ أمي، وأم المجـدليّـات!!

صـوغي نشـيـدكِ من نارٍ ومن غَـضَبٍ فـأنت أشـعـرُ أهل الأرض مـوْلاتي

خـذي حـزامَكِ للأحـجـار، أوردتي وصـيـحـةَ الغـضب المكظوم، أهاتي!!

صـبيّ عـيـونك في أعـمـاقـهم شـهـبـاً زُرْقـاً، وقـولي لأصـحـاب الحـداثات

إنـي لأبـصـرُ خـلْـفَ الـلـيـل ألـويـةً حُـمْـراً، ومـا كـذبت يومـاً نبـوءاتي

من كـان يـا سـادتي منـكم بلا خطأ فليـرْمِ لي حَـجَـراً في يوم مـأسـاتي

روضة العدد

حكمة البداية

* من لم يتحمل ذل العلم ساعة تحمل ذل الجهل الدهر كله
* من لم يتحمل النقد ساعة تحمل خداع وكذب القول العمر كله

الإحسان وقضاء الحاجة:

قال الإمام الشافعي:

الناس بالناس مادام الحياة بهم
والسعد لاشك تارات وهبات
وأفضل الناس ما بين الورى رجل
تقضي على يده للناس حاجات

وقال شاعر ثاني:

لا تسألن بني آدم حاجة
وسل الذي أبوابه لا تحجب
الله يغضب إن تركت سؤاله
وبني آدم حين يسأل يغضب

قال الشاعر:

لا تقطعن عادة الإحسان عن أحد
مادمت تقدر والأيام تارات
واذكر فضيلة صنع الله إذ جعلت
إليك لا لك عند الناس حاجات

وقال شاعر آخر:

بادر بخير إذا ماكنت مقتدراً
فليس في كل وقت أنت مقتدر

وقال الشاعر:

وأهون عندي أن أموت ولا أرى
خيالي بباب غير باب كبير
فأصعب مافي الدهر أن يطلب امرؤ
مودة وغد أو جميل صغير

الكريم واللئيم:

* سئلت إحدى الفصيحات: ما الجرح الذي لا يندمل؟ قالت: حاجة الكريم إلى اللئيم ثم يرده، قيل لها: فما الذل؟ قالت: وقوف الشريف بباب الدنيء ثم لا يؤذن له.

عيوب الأصدقاء:

* «قال أحدهم: إذا رأيت من أخيك عيباً وكتمته عليه فقد خنته، وإن قلت لغيره فقد اغتبته» أو إن واجهته به فقد أوحشته. قيل له: كيف أصنع، قال: تكني عنه وتعرض به، وتجعله في جملة الحديث.

* وقال عبد الله بن معاوية بن عبد الله بن جعفر بن أبي طالب:

ولست براء عيب ذي الود كله
ولا بعض ما فيه إذا كنت راضياً
فعين الرضا عن كل عيب كليلة
ولكن عين السخط تبدي المساويا

الرأي والمشورة:

× قالت العرب: إجعل سرك إلى واحد، ومشورتك إلى ألف

× وقال بشار:

إذا بلغ الرأي المشورة فاستعن
بحزم نصيح أو نصيحة حازم
ولا تجعل الشورى عليك غضاضة
فإن الخوافي قوة للقوادم

فضل العلم والعلماء:

● الإنصات للسفهاء يزيدك حلماً والإنصات للعلماء يزيدك علماً

● وقال الشاعر:

وقدر كل امريء ما كان يحسنه
والجاهلون لأهل العلم أعداء
ففز بعلم تعش حيا به أبدا
فالناس موتى وأهل العلم أحياء

إن دامت لغيرك ما إتصلت إليك:

× يقول الشاعر:

وأعز ما يبقى وداد دائم
إن المناصب لا تدوم طويلاً

× ويقول شاعر آخر:

إن المناصب لا تدوم لواحد
إن كنت تنكر ذا فأين الأول

العدل والظلم:

× قال الشاعر:

إلى متى لا نرى عدلاً لا نعيش به
ولا نرى لدعاة الحق أنصار

× وقال شاعر آخر:

إذا ظلمت إمرأ فأحذر عداوته
من يزرع الشوك لا يحصد به العنبا

أين نجد الخير؟

قيل: إذا أراد الله بعبده خيراً ألهمه الطاعة وألزمه القناعة وفقهه بالدين وعضده باليقين، فاكتفى بالكفاف واكتسى بالعفاف.

بناء الرجال وبناء القرى:

يبني الرجال وغيره يبني القرى
شتان بين قرى ورجال
قلق بكثرة ماله وضياعه
حتى يفرقه على الأبطال

أنواع الصبر:

قال الإمام علي رضى الله عنه «الصبر صبران: صبر على ما تحب وصبر على ما تكره».

التواضع والفرور:

قال أبو تمام:

تواضع تكن كالنجم لاح لناظره
على صفحات الماء وهو رفيع
ولا تك كالدخان يعلو بـــه
إلى طبقات الجو وهو وضيع

أين نحن منهم؟

× قال أحد الشعراء الجاهليين:

واختر لنفسك منزلاً تعلو به
أو مت كريما تحت ظل القسطل
موت الغني في عزه خير له
من أن يبيت أسير طرف أكحل

× وقال زهير بن أبي سلمى (في الجاهلية):

ومن بك ذا فضل فيبخل بفضله
على قومه يستغن عنه ويذمم
ومن هاب أسباب المنايا ينلنه
وإن يرق أسباب السماء بسلم

● فأين نحن – في نهاية القرن العشرين – من أخلاقيات العصر الجاهلي؟

حكمة النهاية:

توعية صحية

اسأل مجرب ولا تنسى الطبيب

وصفات الطب الشعبي لمقاومة الاجهاد والسعال

بقلم أ. جواهر أحمد يوسف

كلية الدراسات التجارية - قسم السكرتارية الطبية



أولاً: الاجهاد

كثيرا ما يمض الإنسان في عمل مستمر غير عابىء بإعطاء جسده الراحة الكافية أو عقله هدوءه برهة من الوقت... إنه يداوم على ذلك دون أن يلتفت إلى طاقته العصبية التي تنفذ تدريجياً... وإذ هو على هذه الحالة لا يلبث أن يفاجأ بضوء أحمر ينبعث من قواه المكرورة كـإنذار له بأن يتـوقف... ويأخـذ هذا الإنذار بشكل إعياء وإجهاد شديد. إنه شعور عام بالتعب الجسدي لا تنفع معه حتى الراحة الطويلة أو النوم المستمر.... ويظهر هذا الشعور بإنهاك القوى حتى في الصباح عند النهوض من الفراش كما يفقد المريض رغبته في استئناف عمله والمداومة عليه وينصرف عن الخروج للتسلية.. إنه شعور غامض بعدم الارتياح يجتاحه بلا هواده ولا رحمة... إن الإنسان الذي دخل في مجال التداعي في الطاقة الجسدية والعصبية عليه بالراحة والنوم والابتعاد عن التفكير في الهموم بقدر الإمكان.. كما يجب عليه أن يهتم بنوعية الغذاء ويفضل أن يمضي هذا الشخص في رحلة طويلة يستعيد فيها نشاطه وقواه..

أما الوصفات التي تفيد في استعادة القوى والنشاط

طموحاتها وآمالها.

5- تتمخض المؤتمرات العلمية دائماً عن عدد كبير من البحوث العلمية الجادة في مجال معين.. ولعل جمع هذه البحوث في مجلد واحد أمر مهم بالنسبة للباحثين.. فالجميع يعرف قيمة هذه المجلدات في التأصيل النظري والتطبيقي للبحوث في المجالات المختلفة.

6- تنتهي المؤتمرات العلمية دائماً بقائمة من التوصيات الجادة والمهمة التي تعود بالنفع والفائدة على الباحثين وعلى المؤسسة المنظمة للمؤتمر بل وعلى المجتمع بأسره.

دلالات المؤتمر الدولي الأول لطفل الروضة

* وإذا ما أخذنا مثالاً بمؤتمرنا الدولي الأول لطفل الروضة بدولة الكويت».. والذي عقده قسم علم النفس بكلية التربية الأساسية بالهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تحت رعاية سمو ولي العهد ورئيس مجلس الوزراء الشيخ سعد العبد الله السالم الصباح.. يمكن الخروج بالدلالات التالية:

أولاً: كانت رعاية سمو ولي العهد ورئيس مجلس الوزراء للمؤتمر إعلاناً عن مدى الرعاية والاهتمام من جانب دولة الكويت بالعلم والباحثين.. وحرصاً من الدولة على ضرورة الرقي والنهوض.

ثانياً: يعد المؤتمر الأول من نوعه في القسم والكلية.. بل وفي كليات ومعاهد الهيئة بأسرها. ولذلك كان إعلاناً راقياً عن القسم ودوره التعليمي والبحثي والمجتمعي.. وتعريفاً بالهيئة ودورها الرئيس في رعاية طفل الروضة بدولة الكويت.

ثالثاً: حقق المؤتمر إنجازاً بحثياً ضخماً باحتواء برنامجه على ست وثلاثين دراسة امبيريقية تدور جميعها في فلك طفل الروضة وخصائصه، وكيفية النهوض به.. يشهد بذلك مجلد المؤتمر والذي سارعت الهيئة بطباعته ليصبح وثيقة علمية عن هذا الإنجاز الضخم.

رابعاً: انطوى المؤتمر على تسع ورش عمل قامت بدور تعليمي منظم للمريدين من كل صوب من الداخل والخارج.. وكانت فرصة للنقاش والحوار بين الجميع.

خامساً: حقق المؤتمر تواصلاً واتصالاً بين العديد من الباحثين في خمسة عشر دولة ما بين خليجية وعربية وأجنبية.. أتى الجميع باستعداد عالي لاطلاعنا على خبراته البحثية والعلمية، مجال الروضة.. تشهد جلسات المؤتمر ومناقشاته قمة هذا الاستعداد.

سادساً: قدم قسم علم النفس نموذجاً كتب الله له النجاح.. وتحققت أهدافه الأساسية بمؤتمرنا استثار حمية الزملاء في الأقسام الأخرى بالكلية، وأكبر دليل على ذلك هو تقدم الكثير منها بمقترحات لمؤتمرات على نفس المستوى. دعاؤنا للجميع بالنجاح في مسعاه.

وفي نهاية حديثي أدعو الله العلي القدير أن تكون المؤتمرات أحد تقاليدنا الراقية التي نسعى إليها لتحقيق مزيد من التأصيل والتحديث والتواصل بين باحثينا ونظرائهم من كل صوب. وإن كنا نسعى حالياً لوضع إطار لتنفيذ توصيات المؤتمر كي تتحقق الإفادة المثلى التي ننشدها.. ولا يفوتني هنا وفي كل موضع الإشادة بالتيسيرات التي قدمتها الهيئة العامة للتعليم التطبيقي ممثلة في المدير العام الدكتور مهندس/ حمود المضف، ونائبه الدكتور/ عبد الرزاق النفيسي. ناهيك عن تعاون إدارة الكلية وإيمانها التام بقيمة هذه الأعمال الحضارية ممثلة في عميد الكلية ورئيس اللجنة العليا للمؤتمر الدكتور/ أحمد السرهيد.. وفقنا الله جميعاً لما فيه خير علمنا وأبنائنا ووطننا الغالي العزيز.

دراسة علمية



مشكلة المياه بين العلم والسياسة

الدكتور. أحمد عبد الهادي
كلية الدراسات التكنولوجية



لاشك إن مشكلة توفير المياه العذبة تزداد تعقيداً يوماً بعد يوم، وذلك لزيادة الاستهلاك الإنساني منها مع قلة المصادر الطبيعية الموجودة بالفعل، بل أن هذه المصادر أخذت أخيراً في النقص مثل مشكلة الجفاف والتصحر الموجودة في أفريقيا ومشكلة تلوث المياه بالمواد الكيماوية والنووية الحاصل في أنهار أوروبا، فضلاً عن الصحراء الشاسعة الموجودة في بلادنا العربية ولا ينقصها إلا الماء لتصبح جنة من جنات الأرض، وعليه فإن مشكلة المياه مشكلة عامة بالنسبة لسكان الأرض، وخاصة بالنسبة لسكان الجزيرة العربية. فالمياه هي مصدر الحياة ولا يخفى علينا أن الحضارات القديمة أقيمت على ضفاف الأنهار وبجانب مصادر المياه، وفي حالة جفاف هذه المصادر رحلت الحضارة ورحل معها الإنسان إلى المكان الذي فيه ماء. ويعتقد البعض أن مشكلة المياه مشكلة سياسية والبعض الآخر يعتقد أنها مشكلة علمية، فهي مشكلة سياسية

تحلية مياه البحار واستكشاف طرق جديدة لهذا الاستخدام ولكن جميع المياه المقطرة لا تحتوي على أي أنواع من الأملاح، ولذلك فهي لا تصلح مباشرة للاستهلاك الآدمي ولا في الصناعة، ولذلك يجب معالجتها بعد ذلك حتى تكون صالحة.

وهناك طرق أخرى لإزالة الأملاح من مياه البحار مثل طريقة التجميد، فالمعروف أنه عند خفض درجة حرارة أي محلول ملحي فإن المياه تتجمد والأملاح تترسب، ولذلك يمكن فصل الأملاح من الماء.

وكذلك هناك طريقة أخرى إذا كانت المياه المنتجة تستخدم في أشياء غير الشرب وتعتمد هذه الطريق على استخدام كحول البيوتانول الذي يتحد مع الماء فقط دون الأملاح الذائبة فيه، ثم يزال الماء من كحول البيوتانول بواسطة إذابته في بنزين أو كحول عادي ثم تقطيره منها، وتستخدم أحياناً طريقة الأغشية التي تعتمد على نفاذية المواد خلال الغشاء، وفيها يتم تحريك المياه خلال أغشية صناعية دون انتقال المواد الذائبة معه.

والفصل الكهربائي من الطرق الهامة في استخلاص الأملاح من المياه، حيث تنقل الأملاح الذائبة على صورة



أيونات خلال الغشاء ويبقى الماء وتستخدم هذه الطريقة وعلى نطاق واسع في اليابان وبلدان أخرى، وهذه الطريقة تعرف بالتبادل الأيوني الغشائي. أما طريقة التبادل الأيوني بواسطة اللدائن (الراتنجات) فإنها أكثر تكلفة ولكنها غزيرة الإنتاج.

مواصلة البحث العلمي هو الحل:

وما زال العلم يبحث عن طرق جديدة ووسائل أ كثر أمناً ونقاوة لعملية تحويل المياه المالحة إلى مياه تستخدم في كل مجالات الحياة، وما توصل إليه العلم حتى الآن لا يعادل أكثر من 1٪ مما يجب أن يكون حتى تصبح تحلية المياة أكثر سهولة ووفراً من المصادر الطبيعية للمياه. والمسؤولية تقع على عاتق دول الخليج والدول الصحراوية الأخرى لتشجيع البحث العلمي في هذا المجال وتمويله حتى يكون المستقبل أكثر إشراقاً وأمناً من ناحية توفر المياه الصالحة للإنسان والزراعة وبالقدر الذي يكفي للمشروعات الزراعية الطموحة في هذه البلدان، إن مثل هذه المشروعات الكبيرة تتجلى فيها وحدة العلوم الحديثة فبقدر احتياجنا لعلماء الكيمياء في هذا المجال نحتاج أيضاً لعلماء الفيزياء والهندسة الكهربية وعلوم المواد والفلزات وغيرها من العلوم الحديثة، إن وحدة العلوم الآن أصبحت حقيقة واقعة فهل سيضل العلم الحديث بنا إلى الفهم بأن الإنسان في طول الأرض وعرضها له مصالح واحدة ومشاكل واحدة ولا يوجد إلا سبيل واحد لحل مشاكله وهو مواصلة البحث العلمي وأن يقتنع الساسة بأن مشكلة المياه هي مشكلة علمية قبل كل شيء.



ماذا تعرف عن اللغة؟

ماهي اللغة؟ هذا نوع من الأسئلة التي لاتخطر لنا علي بال عادة لأنها تتعلق بأشياء تعودنا عليها وتشكل جزءا من حياتنا ونعتبرهابذلك قضية مسلما بها ولا تحتاج إلى إعمال الفكر فيها.

د. شعبان عبدالعزيز عفيفي
كلية الدراسات التجارية

وسنحاول في هذه المقالات الموصولة أن نجيب على هذا السؤال وسنعرض في هذا المقال للغة: تعريفها وأهميتها وخصائصها.. بينما يعالج المقال الثاني إن شاء الله العلوم اللغوية الحديثة وأهم الدراسات والاهتمامات والمجالات اللغوية المعاصرة وسنخصص المقال الثالث والأخير بإذن الله لتطبيقات هذه العلوم والدراسات اللغوية الحديثة في الحياة المعاصرة.

أهمية اللغة:

من الحقائق المسلم بها أن المقدرة اللغوية موهبة فطرية اختص الله بها الإنسان وخيره على سائر الكائنات الحية الأخرى.. وقد لعبت اللغة دورا بارزا في حياة الإنسان ولا نغالي في القول إذا ذكرنا أن الحضارة الإنسانية مدينة للغة إلى أقصى حد.. فاللغة هي الوعاء الذي يصب فيه الإنسان خلاصة فكره وتجاربه ويحفظ به تراثه ويتفاهم به مع الآخرين ويعبر عن رأيه ومواقفه حتى أن بعض العلماء والفلاسفة يرون أن اللغة هي التي تحدد فكر الإنسان وتوجه سلوكه وتشكل اتجاهاته ومواقفه وترسم نظرته إلى الحياة والناس.. بينما يرى البعض الأخر أن الفكر سابق علي اللغة وأنه هو الذي يحدد شكل اللغة.

على أية حال هذه قضية فلسفية لم تحسم بعد ولا مجال هنا للخوض فيها ولكن يكفي هذا دليلا على أهمية اللغة والدراسات اللغوية بشكل عام تلك الدراسات التي كانت وستظل دائما محور اهتمام الفلاسفة والأدباء وعلماء النفس والتربية والاجتماع والانثروبولوجيا بل وكل المشتغلين بالكلمة.

وقد تعددت لغات العالم حتى تجاوز عددها ثلاثة آلاف وفي أمريكا اللاتينية وحدها حوالي تسعمائة لغة وفي الهند حوالي أربعمائة لغة.. ومعظم هذه اللغات يتكلمها الناس ولايكتبونها إلا أن اللغات التي تكتب وتقرأ يزيد عدد الناطقين

أن اللغة المنطوقة سابقة على اللغة المكتوبة، وهذا مايتفق عليه معظم علماء اللغة وتؤكده حقائق التاريخ بل والحقائق البيولوجية أيضا.

فاللغة المكتوبة ثانوية ومشتقة من الأصوات التي يصدرها جهاز النطق في الإنسان والكتابة وسيلة لتحويل هذه الكلمات إلى وسيط مرئي.. فجميع اللغات المعروفة بدأت كلغة يتكلمها الناس.. ومعظم هذه اللغات- كما سبق أن ذكرنا- لاتزال غير مكتوبة. وحتى في المجتمعات الحديثة تستخدم اللغة المنطوقة في مجالات أوسع من اللغة المكتوبة.. والكتابة هي مجرد بديل للكلام في المواقف التي يكون فيها الاتصال الشفهي مستحيلا أو متعذرا. وقد ساعد اختراع التليفون وأجهزة التسجيل على استعمال الكلمة المنطوقة في المجالات التي كانت تستعمل فيها الكلمة المكتوبة في الماضي. أضف إلى ذلك أن الطفل يتكلم اللغة تلقائيا ودون حاجة إلى تدريب قبل أن يتعلم القراءة والكتابة..وهذا التعلم مهارة خاصة تحتاج إلى تدريب تستغل فيه خبرة الطفل المسبقة بالأصوات التي تقابل الحروف والكلمات المكتوبة.

3- اللغة في رأي العالم اللغوي هال (Hall)1968 نظام يتصل به البشر ويتفاعلون فيما بينهم بواسطة رموز صوتية- سمعية متعارف عليها يصدرونها بشكل معتاد وكلمة «يتفاعلون» هنا أشمل وأفضل من كلمة «يتعاونون» التي وردت في التعريف السابق. كما أن استخدام كلمة نظام (Institution) يعني أن اللغة تشكل جزاء من ثقافة المجتمع الذي ينطق بها كما أن عبارة «بشكل معتاد» تعكس تأثر «هال» بنظريات المدرسة السلوكية في علم النفس عن المثير والاستجابة ولكن معظم -إن لم يكن كل- علماء اللغة وعلم النفس اللغوي يرفضون هذه النظريات في الوقت الحاضر.

4- وأخيرا يأتي تعريف تشومسكي(Chomsky) وهو أكبر عالم لغوي معاصر مختلفا عن باقي التعاريف إنه يشمل اللغات الطبيعية وغيرها. فاللغة في رأيه عبارة عن **«مجموعة من الجمل المحددة أو غير المحدودة في عددها والمكونة من مجموعة محدودة من العناصر»** وقد ورد هذا التعريف في كتابه الشهير «التراكيب النحوية» Syntactic Structures والذي صدر عام 1957 وأدخل نظرية جديدة في اللغة وهي القواعد التحويلية، (Transformational gram-mar) وأحدث بذلك ثورة في العلوم اللغوية وكل لغة طبيعية في رأي تشومسكي لها عدد محدود من الأصوات **(وعدد محدود من الحروف الهجائية**

بغـرض أنهـا تكتب وفق نظام هجائي معين وأنه إذا كانت اللغة تضم عدداً لا محدوداً من الجمل فإن ترتيب الأصوات أو الحروف بشكل محدود ومعين يمكن أن يمثل هذه الجمل.. ووظيفة عالم اللغة أن يقرر هل تتابع هذه الأصوات أو الحروف يكون جملاً أم لا، وبذلك يمكن دراسة خواص تركيب اللغة بطريقة رياضية دقيقة.

وباستعراض هذه التعاريف يمكن القول أن معظم علماء اللغة يتفقون على أن اللغة نظام (System) للرموز الصوتية المتعارف عليها يستخدم كوسيلة للاتصال بين البشر.

خصائص اللغة:

وعلى ضوء هذا التعريف يمكننا استخلاص بعض الخصائص العامة التي تميز اللغة الطبيعية عن غيرها من «اللغات» وأهم هذه الخصائص:

أولاً: اللغة ظاهرة وقدرة فطرية ينفرد بها الإنسان دون سواه من المخلوقات والإنسان مؤهل فطرياً ليس فقط للقدرة على الكلام واكتساب اللغة وإخراج الأصوات ولكن أيضاً لتمييز هذه الأصوات والتعرف عليها. وقد أثبت علماء الأحياء والأطباء وجود بعض العلاقات بين اللغة والنواحي الفسيولوجية والبيولوجية والتشريحية الخاصة بالإنسان فتركيب ا لدماغ وجهاز النطق لدى الإنسان (الرئتين والحنجرة والأحبال الصوتية واللسان والأسنان والفكين) وكذلك الأذنين كل ذلك يؤهله لاكتسال اللغة والنطق بها. وقد أثبت العلماء أن اللغة البشرية لا يمكن تعليمها لغير البشر وقد فشلت جميع التجارب التي أجريت على القرود لتعليمها هذه اللغة لأن أيا من الحيوانات -مهما بلغ مستوى ذكائها- غير مطبوع فطرياً لتعلم لغة شبيهة بلغة البشر.

ثانياً: اللغة نظام في غاية التعقيد، والدليل على ذلك عدم نجاح الكمبيوتر حتى الآن في الترجمة الدقيقة من لغة إلى أخرى وخاصة في النواحي الأدبية وفي ترجمة النصوص التي تعبر عن العواطف والمشاعر.

ثالثاً: الاصطلاحية أو التواضعية (Arbitrariness) أي أنه ليس هناك علاقة بين شكل الكلمة ومعناها.. وبمعنى آخر لا يمكن أن نستشف معنى الكلمة من شكلها أو نطقها أو أن نستشف شكل الكلمة من معناها (باستثناء القليل جداً من الكلمات التي يدل على شكلها أو صوتها على معناها) ولكن اصطلح الناس وتعارفوا على أن يدل شكل أو صوت كلمة ما على شيء معين وإن لم تكن هناك صلة مباشرة بين هذا الشكل أو

ذلك ان إدارة الجودة الشاملة هي كل هذه العناصر مجتمعة بل وأكثر .فهي أسلوب للقيادة يعمل على خلق ثقافة تنظيمية تساعد بدورها على الوصول إلى تحقيق أعلى مستوى ممكن في جودة المنتج من السلع والخدمات.

إن المشكلة هي أن معظم المديرين يعتقدون أن إدارة الجودة الشاملة هي أداة بسيطة أو وصفه يمكن استيعابها من خلال حلقة نقاش حتى وإن كانت مدتها يوما واحد، ثم يلي ذلك سرعة تطبيقها في قسم من الأقسام أو في المؤسسة بشكل عام ورغم ذلك فإنه ليس من الضرورة أن تكون إدارة الجودة الشاملة صعبة في استيعابها، ولكن يجب العلم أيضا :أن جوانب قليلة جدا من هذا الأسلوب هي التي يمكن وصفها بالسهولة ومن ثم سرعة التطبيق .أن إدارة الجودة الشاملة في معظمها تعتبر مراحل لخلق بيئة يتمكن خلالها كل من الإدارة والعاملين من المثابرة للوصول إلى إنتاج متعاظم الجودة.

هل من الواقعية أن تسعى المؤسسات ذات الحجم المحدود إلى تطبيق إدارة الجودة الشاملة؟

إذا لم يكن ذلك هدفا واقعيا في مثل هذه المؤسسات لوجدنا أن الآلاف منها سرعان ما يشعر بالاحباط ومن ثم الفشل وهي تحاول تطبيق المستجدات في هذا المجال، ورغم أن نجاح إدارة الجودة الشاملة هو عمل صعب ومعقد إلا أنه وبالتأكيد ليس مستحيلاً وعلى وجه الخصوص في الشركات العادية، بل إنه على العكس تعتبر هذه الشركات مناخا صالحا لتبنى مبادىء إدارة الجودة الشاملة فقد لاحظ الاستشاريون المتخصصون في تطوير الجودة أن بعضا من معظم النتائج الأكثر نجاحا في تطبيق إدارة الجودة الشاملة قد تحققت في شركات عادية.

إن ذلك لا يعني بالضرورة أن إدارة الجودة الشاملة لا يصلح تطبيقها في المؤسسات الأصغر أو الأكبر من تلك العادية، فقد أثبتت الخبرة أن الأسس التي تقوم عليها إدارة الجودة الشاملة عادة ما ترفع من قيمة أي مؤسسة مهما بلغ حجمها على الرغم من نوعية الانتاج القائم .ذلك أنه بالتطبيق الصحيح لإدارة الجودة الشاملة عادة ما ترتفع قيمة وجودة منتج أي مؤسسة مهما بلغ حجمها.

هل الجودة الشاملة تعني الجودة المثلى؟

عادة ما يحذر المخططون من وضع أهداف غير واقعية يصعب تحقيقها، إذ يقول تشارلز كونرادت في أكثر كتبه رواجا «لعبة العمل» أنه يجب أن تكون الأهداف الموضوعة واقعية بحيث يمكن تحقيقها (1)ذلك أن السعي لإنتاج سلعة «مثالية» عادة ما يكون هدفا غير واقعيا ومن ثم لا يمكن الوصول إلى تحقيقه، ففي الصناعات الإنتاجية والخدمية يصبح السعي للوصول للجودة المثالية هدفا يصعب بل يستحيل الوصول إلى تحقيقه.

وعلى ذلك فإن إدارة الجودة الشاملة لا تعني أنه يتوجب على المؤسسة أن تسعى لتحقيق المثالية في كل انتاجها وخدماتها، بل أنها تهدف إلى تحقيق أعلى جودة ممكنة في ظل ظروف العمل القائمة، ان فلسفة إدارة الجودة الشاملة ترى أن الجودة ليست هدفا ثابتا يتم تحقيقه ثم الاحتفال بهذا الإنجاز وبعد ذالك يدخل في طي النسيان، بل على العكس من ذلك فإنها تعتبر أن الجودة هي هدف متجدد، وإن المسعى الحقيقي يجب أن يكون العمل الدائم على تطوير الجودة القائمة.

هل تستحق إدارة الجودة الشاملة الجهد المبذول للوصول إليها؟

إن حال ادارة الجودة الشاملة هو حال شعارات التميز، وتشكيل فرق العمل وتفويض السلطات، إذ أنه لا يمكن الجزم بتطبيق أي منها بشكل ناجح تماما في كافة المؤسسات، ومن المؤسف أن نرى بعض الشركات ينتابها اليأس وتتخلى عن مبادىء إدارة الجودة الشاملة بينما البعض الآخر يخفض من حجم استثماراته وتمسكه بمبادىء إدارة الجودة الشاملة.

ولسوء الحظ فكثيرا ما نسمع عن

1) Charles A Coonradt, The Game of Wort (Salt City: Shadow Mountain Press, 1984), P.23 (800) 438-6074.

قصص الفشل بينما لا يبلغ أسماعنا إلا القليل من قصص النجاح فمن المعروف أن كل حالة من حالات الفشل في تطبيق إدارة الجودة الشاملة يقابلها عشرات القصص حول نجاحات في هذا المجال ويبدو أن السبب في ذلك يرجع إلى أن طبيعة بعض المؤلفات تميل إلى التركيز على حالات الفشل، بينما كان من الأجدر بهم التركيز على النجاحات التي تم تحقيقها .إذ يحتاج المديرين إلى الترغيب وقبول التحدي بتطبيق إدارة الجودة بدلا من الخوف من مواجهة فشلها.

وببساطة شديدة فإن العامل الأساسي في تطبيق إدارة الجودة الشاملة هو التزام كافة عناصر المؤسسة بالحرص على ذلك، فهي تنجح عندما يحرص العاملون على انجاحها وبالمقابل تفشل عندما لا يظهرون التزامهم بكافة مبادئها، وعلينا أن ندرك أن نجاح تطبيق إدارة الجودة الشاملة يستحق كل جهد يبذل في هذا الصدد.

الفرق بين «التركيز» على الجودة و«التركيز» على إدارة الجودة الشاملة؟

لكي تنجح إدارة الجودة الشاملة فلابد أن تكون جزءا أساسيا من ثقافة المؤسسة بكاملها، ذلك أنه لا يكتب لها النجاح عندما يلتزم بها عدد قليل من العاملين بل أن نجاحها يصبح واردا عندما يظهر معظم أن لم يكن كافة العاملين حرصهم اليومي والتزامهم بمبادئها.

إن التلميح العابر من الهيئة الإدارية عن إدارة الجودة الشاملة لايمت لها بأي صلة، كذلك فإن الجهد الذي تبذله الأقلية من العاملين لا يجوز اعتباره إلتزاما أو تطبيقاً لإدارة الجودة الشاملة فلا يجوز اعتبارها إضافة إلى بقية الأنشطة القائمة، بل يجب أن تكون الأساس الذي تقوم عليها المؤسسة برمتها.

إن الفارق بين التركيز على الجودة وإدارة الجودة الشاملة هو مدى حجم اعتبار فلسفة إدارة الجودة الشاملة كنسيج تقوم عليه بقية المؤسسة بشكل عام .أن التركيز على الجودة عادة ما يكون مرحليا بينما التركيز على إدارة الجودة الشاملة يعتبر بعيد المدى.

ما هو إذاً مفهوم إدارة الجودة الشاملة؟

إن البدايات الأولى لإدارة الجودة الشاملة قد قامت على ثلاث مفاهيم أساسية هي :الأدوات، التدريب، ثم الأسلوب .فقد كانت الأدوات هي أساليب الحصر والتي عن طريقها تم رصد ومعالجة أوجه النقص في الإنتاج، وقام التدريب على أساس توعية كافة العاملين بالمؤسسة بأهمية السعي لتحقيق مستوى عال من الجودة، وأما الأسلوب فقد تركز حول إيجاد أفضل السبل لتطوير جودة المنتج من السلع والخدمات.

وقد لوحظ بمرور الوقت أن التركيز على الأدوات والتدريب ثم الأسلوب قد كان لها أثراً محدوداً على تحسين الجودة، فقد ظهر جليا أن هناك عنصرا مفقوداً، ومن ثم فقد توصل كل من د .مارشال ساشكن ود .كينث كايزر إلى مفهوم إدارة الشاملة بشكل أوسع مفاده:

«إن إدارة الجودة الشاملة مفادها أن الرغبة الدائمة في كسب ثقة ورضاء العملاء هي التي تحدد ملامح ومجمل الوعي الإنتاجي بالمؤسسة، وتعمل على استمراره، وذلك لا يتأتي إلا من خلال نظام متكامل يتضمن الأدوات والأسلوب وكذلك التدريب، كما أنه يستدعي استمرارية العمل على تطوير كافة مراحل الإنتاج بالمؤسسة والذي بدوره إلى الوصول إلى منتج رفيع الجودة من السلع والخدمات» (1)

وعلينا أن ندرك أن إدارة الجودة الشاملة ليست حلقة نقاش أو كتيب أو دليل لطرح طرق يمكن من خلالها تغير الأوضاع داخل مؤسسة ما بين ليلة وضحاها بل يجب أن ندرك أنها وسيلة الإدارة في الوصول إلى كسب ثقة عملائها ومن هذا المنطلق فإنه يجب تطبيقها في سلسلة من العمليات المتعاقبة تشمل المؤسسة برمتها.

1) Marshall Sashkin and Kenneth J.Kiser, Putting Total Quality Manoement to Wort (San Francosco: Berrett-Kohler Publishers, 1993), P.3.

سؤال وجواب:

هل بيع المرابحة حيلة ربوية؟!

بقلم الدكتور/ إبراهيم عبد الرحيم

كلية التربية الأساسية

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين.. وبعد

فإني كنت قرأت - قبل فترة ليست بالقصيرة على الصفحة الأخيرة من إحدى الجرائد اليومية - مقالاً تحت عنوان (اقرأ وتأمل.. بيع المرابحة حيلة ربوية)!

وعزمت وقتها على مناقشة هذا المقال، وما ورد فيه من نقول تؤكد وجهة نظر صاحبه، إلا أنني صرفت عن الرد بأمور علمية ومعيشية أخرى.. وتوالت الأيام وأنا احتفظ بقصاصة تحمل هذه المقالة، وهأنذا أعود إليها/ لتفنيدها، وبيان وجه الحق فيما يبدو لي، راجياً من الله الهداية إلى كلمة سواء.. فأقول:

1- بيع المرابحة واحد من حالات أربع، لا يخلو من إحداها بيع الإنسان ما يملكه لغيره، مهما تعددت صور البيع أو اختلفت صيغته.. وذلك لأن البائع - طبيعياً كان أو معنوياً - قد يبيع سلعته بالثمن الذي يتفق عليه مع المشترى، بدون تعرض لما قامت به السلعة من ثمن ونفقات، ولا أخوض في سبب التملك (بعوض أو بغير عوض) ويسمى هذا (بيع المساومة) وهو الذي جرت به العادة في كثير من المعاملات. وإن قال: هذه السلعة قامت عليّ بكذا - أو قيمتها الحقيقية كذا - وأريد أن أبيعها بربح كذا فهو (بيع المرابحة). وإن قال: أريد بيعها بأقل فهو (بيع الوضيعة). وإن قال: أبيعها بما قامت به - من غير زيادة ولا نقصان - فهذا ما يطلق عليه (بيع التولية).. وكل هذه البيوع جائزة، وقد تعامل بها الناس في جميع العصور، وإن كانت بمسميات وصور مختلفة. ومبناها جميعاً - لاسيما الثلاثة الأخيرة - على الأمانة والثقة، فضلاً عن اتباع مقررات التشريع الإسلامي في التعامل التجاري بوجه عام.

2- بيع المرابحة - إذن - هو بيع سلعة بتكلفتها أو بما قامت به، مع ربح أو زيادة معلومة يتفق عليها الطرفان.. ومثل هذا البيع لا خلاف على مشروعيته، وإن كان ثمة خلاف ففيما يلابسه من أمور: أبرزها: ما يعد من رأس المال أو التكلفة مما لا يعد.

وأيضاً: حكم ما وقع من الزيادة أو النقصان في خبر البائع بالثمن. والخلاف الثالث خاص بصورة المرابحة المبنية على الأمر المسبق بالشراء - ولعلها جوهر المقال الذي معنا - فذهب فريق من الفقهاء إلى أن الأمر بالشراء بالخيار: إن شاء أحدث بيعاً، وإن شاء ترك. على حين يرى آخرون أن هذا الوعد ملزم للطرفين. ومنهم من أوجب الوفاء أو اللزوم فيما لو كان كل منهما - أو أحدهما - قد دخل في سبب الوعد بالفعل: أي شرع في تنفيذ ما قام عليه الوعد كتعلم القيادة أو تأسيس المحل ونحو هذا.. ويعنيني من ذلك كله أن أقرر ما يلي:

أولا: إذا بيع شيء مرابحة، ثم تبين كذب البائع في الثمن أو ما يتعلق به، فللمشتري الخيار بين رد المبيع أو إمساكه. وقيل: البيع لازم لهما وللمشترى فقط أن يحط من الثمن مقدار ما زاد عليه. هذا إذا كانت السلعة قائمة، أما إذا هلكت أو حدث فيها عيب - وهي في قبضة المشترى - فإن حقه في الخيار يسقط، ويلزمه كل الثمن الذي انعقد عليه البيع.

ثانياً: أن المصارف والمؤسسات المالية الإسلامية تستخدم هذا الاسلوب في الاستثمار بأشكال متنوعة، لكن يمكن إجمالها في صورتين أساسيتين:

الأولى: أن تقوم بشراء سلع وأجهزة معمرة - كالسيارات والثلاجات ونحوهما - وأدوات إنتاج لأصحاب الحرف والصناعات المختلفة، ثم تقوم ببيعها بثمنها الأصلي مع زيادة ربح متفق عليه.. ويعد هذا من قبيل الاتجار المباشر، ولا شائبة عاليه إذا روعيت أحكام الإسلام وقواعده العامة في البيع والشراء.

الصورة ا لثانية: بيع المرابحة للآمر بالشراء؛ إذ يتقدم شخص إلى المصرف الإسلامي أو بيت التمويل طالباً منه شراء سلعة بعينها، أو بمواصفات يحددها، على أن يتعهد بشرائها مرابحة، وبالنسبة التي يتفقان عليها، ويدفع الثمن - غالباً - مقسطاً حسب إمكاناته.. والظاهر أن هذه المعاملة هي المقصودة بالمقال المشار إليه في صدر هذا التحقيق، ولبيان وجهة الفقة الإسلامي فيها - إن شاء الله - أقول:

* أجاز كثير من الفقهاء والباحثين (القدامى والمحدثين) هذه المعاملة المركبة من وعد بالشراء ثم بيع بالمرابحة، وقالوا: إنها ليست من قبيل بيع الإنسان ما لا يملك أو ما ليس عنده؛ لأن البنك - أو بيت التمويل - الإسلامي لا يعرض بيع السلعة ابتداء، ولكنه يتلقى أمراً بشرائها، ثم هو لا يبيع حتى يملك ما طلب منه، ويعرضه على المشترى الآمر بها - أو الراغب فيها - ليرى مدى مطابقتها لما وصف.. كما أن هذه العملية لا تنطوي على ربح مالم يضمن؛ لأن البنك قد اشتراها فعلاً فأصبح مالكاً يتحمل تبعة الهلاك.

واستند هؤلاء إلى ما ورد في كتاب (الأم) للإمام الشافعي من أنه: (إذا أرى الرجل الرجل السلعة فقال: اشتر هذه واربحك فيها كذا، فاشتراها الرجل فالشراء جائز والذي قال: أربحك فيها بالخيار إن شاء أحدث فيها بيعا وإن شاء تركه. وهكذا إن قال اشتر لي متاعاً ووصفه له - أو متاعاً أي متاع شئت - وأنا أربحك فيه، فكل هذا سواء، يجوز البيع الأول، ويكون هذا فيما أعطى من نفسه بالخيار. وسواء في هذا ما وصفت إن كان قال: ابتعه، واشتريه منك بنقد أو دين يجوز البيع الأول، ويكونان بالخيار في البيع الآخر، فإن جدداه جاز).

غير أن أولئك المجيزين هذه الصورة من المعاملات قد تجاوزوا مسألة الخيار، أو عدم إلزام الطرفين - التي قال بها الإمام الشافعي رحمه الله - ورأوا الأخذ بنظرية (الوعد الملزم) عند المالكية، فتكون هذه المعاملة إلزامية لكل من المصرف والواعد (الآمر بالشراء): الأول ملزم بأن يشترى ليبيع للواعد. والأخير ملزم بالشراء

الحالات الأربع لبيع المرابحة

أساس مشروعية بيع المرابحة

لماذا أجاز الكثير من الفقهاء المعاملة المركبة من وعد بالشراء ثم البيع بالمرابحة؟

منه.. حتى لقد قالوا ينبغي ألا يكون الأمر بالشراء شفاهة، وإنما يجب أن يكون طلباً مكتوباً ليتأكد المصرف أو الممول من جدية الطلب، فتصبح المخاطرة محسوبة، وتتلافى جهة التمويل نكوص الآمر عن الشراء بعد طلبه. وقد جاءت توصية مؤتمر المصارف الإسلامية - الذي انعقد بدبي سنة 1399هـ/1979م - متمشية مع هذا الاتجاه، فصرحت بأن هذه المعاملة ملزمة للطرفين.

* على أن هناك فريقاً آخر من الفقهاء والباحثين يكرهون، بل يرفضون تلك المعاملة أساساً؛ فقد روى ا لإمام مالك في الموطأ: (أنه بلغه أن رجلا قال لرجل: ابتع لي هذا البعير بنقد حتى أبتاعه منك إلى أجل، فسأل عن ذلك عبد الله بن عمر فكرهه، ونهى عنه) فكأنه يراها داخله في النهي عن بيعتين في بيعه.

وقال أبو الوليد الباجي: (ولا يمتنع أن يوصف بذلك؛ من جهة أنه انعقد بينهما: أن المبتاع للبعير بالنقد إنما يشتريه على أنه قد لزم مبتاعه بأجل بأكثر من ذلك الثمن، فصار قد انعقد بينهما عقد بيع تضمن بيعتين: إحداهما الأولى وهي بالنقد، والثانية المؤجلة. وفيها مع ذلك بيع ما ليس عنده؛ لأن المبتاع بالنقد قد باع من المبتاع الآجل البعير قبل أن يملكه. وفيها سلف بزيادة؛ لأنه يبتاع له البعير بعشرة - مثلاً - على أن يبيعه منه بعشرين إلى أجل، يتضمن ذلك أنه سلفه عشرة في عشرين إلى أجل وهذه كلها معان تمنع جواز البيع، والعينة فيها أظهر من سائرها).

3- ونحن إذا ما صرفنا النظر - إلى حين - عن

لماذا كره بعض الفقهاء المعاملة المركبة؟

جواز بيع المرابحة ما لم يلابه غرر أو غبن أو خيانة في الثمن

يمكن الأخذ بالمذهب الشافعي في أول الأمر ثم بالمذهب المالكي بشأن قاعدة الإلتزامات

الخلاف في هذه الصورة من بيع المرابحة - ولا سيما مسألة الوعد الملزم - وما ترتب عليها من انقسام المؤسسات المالية الإسلامية بين اتجاهين رئيسين؛ اتجاه يلزم كلا من الطرفين إتمام هذه المعاملة. واتجاه آخر يرى أنها ملزمة للبنك فقط، أما الآمر بالشراء فهو بالخيار عندما تعرض عليه السلعة، إن شاء اشتراها وإلا تركها - أقول: إذا تغاضينا عن ذلك الخلاف وما نجم عنه فإننا ننتهي إلى تسجيل ما نطمئن إليه على النحو التالي:

أ) أن بيع المرابحة في أصله جائز باتفاق العلماء، مالم يلابسه غرر أو غبن أو خيانة في الثمن.. أو غير هذا من محظورات في المعاملات التجارية.

ب) بيع المرابحة للآمر بالشراء لا أجد معنى لإلزام طرف بالوعد دون إلزام الطرف الآخر به.. ولا سيما إذا دخل أحدهما في السبب الذي بني عليه الوعد.

ج) أنه يمكن الأخذ بمذهب الشافعي هنا أول الأمر فقط؛ بمعنى أن يكون كل من الطرفين مخيراً بين أن يقبل هذه المعاملة المركبة - من وعد بالشراء، ثم بيع بالمرابحة - أو يرفضها.. لكن في حالة قبولها منهما فإننا نأخذ بما ورد في المذهب المالكي بشأن قاعدة الالتزامات والوعد الملزم، إذا كان كل منهما - أو أحدهما - قد دخل في سبب الوعد بالفعل، حتى لا تؤدى المعاملة إلى أن يتحملا - معا، أو أحدهما - ما كانا في غنى عنه من أعباء مالية لولا الوعد.

د) أن المراد بالنهي (عن بيعتين في بيعه) أو

(صفقتين في صفقة) موضع اختلاف بين الفقهاء، وإن اتفقوا على القول بموجب الحديث - الوارد في ذلك - عموماً، كما قرر ابن رشد. وقد ذكر شراح الحديث والفقهاء عدة تأويلات أو تفسيرات لهذا الحديث؛ منها: أن يقول البائع للمشترى هذه السلعة نقداً بعشرة ونسيئة باثنى عشر، ويقبل المشترى ثم يفترقان على هذا من غير أن يعينا: هل الثمن عشرة حالة أو أثنا عشر بالأجل.. ووجه الفساد هنا: الغرر أو جهالة الثمن وعدم استقراره ومنها: أن يقول البائع للمشترى مثلاً: بعتك هذه الدار بألف على أن تبيعني هذه السيارة أو الدابة، أو على أن تقرضني مبلغاً من المال.. وهذا البيع مفسوخ أو باطل؛ لأن الشرط أصبح جزءاً من الثمن ولم تعرف قيمته بالنظر إلى مبلغ الثمن، أو لأنه معلق بشرط مستقبل يجوز وقوعه وعدم وقوعه فلم يستقر الملك. ومنها: تلك الصورة التي قال فيها ابن عباس رضى الله عنهما: (دراهم بدراهم وبينهما حريرة) كأن يتفق الطرفان على أن يبيع أحدهما للآخر سلعة بثمن معين لأجل، ثم يشتريها منه بثمن حال أقل من الثمن الأول.. وهكذا تختلف الآراء في تفسير النهي عن بيعتين في بيعة، فليس بعضها أولى بالقبول من بعض!

على أن مسألتنا خالية من هذه المعاني كلها؛ لأن عميل المصرف (الواعد أو الآمر) يعد بالشراء مرابحة بعد أن يقوم البنك بشراء السلعة التي يرغب فيها الواعد.. فهما - كما تقدم - معاملتان: وعد وبيع، وإحداهما منفصلة عن الأخرى.

لماذا لا يتم إعتبار بيع المرابحة حيلة أو معاملة ربوية في المضمون أو النتيجة؟

وهذا التكييف أو التخريج يكفي - مع ما سبقه - لرد القول بأن هذه المعاملة تتضمن سلفاً بزيادة، كما يفهم من كلام الباجي، ومن وافقه.

هـ) أن المصرف الإسلامي لا يبيع مالاً يملك أو ما ليس عنده؛ لأنه لا يبيع السلعة إلا بعد أن يملكها، فهو يعقد حينئذ بيع المرابحة مع الواعد بالشراء، أماماً وجد قبل الشراء الأول فهو وعد لا بيع.. فتأمل وتدبر هذا.

و) القول بأن هذه حيلة أو معاملة ربوية، مع وجود إجراءات شكلية لا معنى لها.. كلام خادع وغير صحيح: لأن الذي حدث بيع سلعة - ولو مع زيادة - بثمن مؤجل.

4- فإن قيل إن المسألة عملية ربوية في المضمون والنتيجة؛ لأن المشترى لم يجد مالاً حاضراً فيلجأ إلى البنك ليشتريها له، فكأنه أقرضه مالاً بزيادة مقسطة.

قلت: إن المشترى ليس في كل الحالات عادماً لرأس المال، وإنما قد يملكه ويؤثر أن يشترى السلعة على أقساط مؤجلة، لاعتبارات يراها محققة مصلحة معينة له، كأن يستغل الثمن في مشاريع إنتاجية، أو يدفعه مقدماً لسلع أخرى يحتاجها، أو كأن يرى إخراج الثمن على دفعات أشبه بمصروفات نثرية فلا يشعر به بخلاف ما لو دفعه جملة واحدة.

ثم إننا لسنا بصدد دين أو قرض بزيادة في مقابل الأجل أو الانتظار.. ولا مبادلة جنسين ربويين حتى يشترط فيهما المماثلة والتقابض، ولا هما بمختلفين في الجنس متحدين في العلة، فيشترط فيهما التقابض (يداً بيد).

مشكلة

2000

والمحاولات المختلفة للتغلب عليها

جرثومة القرن: مشكلة الصفرين

- تعريف المشكلة وأبعادها
- لماذا وكيف نهتم بها؟
- مواجهة التحدي
- حقائق وطرائف
- شبكة المعلومات الواسعة



مشكلة Y2K



مشكلة عام 2000: تعريفها وأبعادها

د. جابر علي المري

كلية الدراسات التجارية

* ماهي مشكلة عام 2000

أساس مشكلة عام ألفين (ysk) تأتي من حقيقة أن ملايين الأجهزة الالكترنية ابتداء بأجهزة الحاسبات الآلية سواء الشخصية أو الكبيرة وانتهاء بأجهزة المراقبة والتحكم وجهاز الفيدو المنزلي كانت قد برمجت لتعمل على آخر رقمين يبدأ بأرقام السنة – على افتراض أن الرقميين الأوليين هي 1 و9. هذا الاسلوب كان قد استخدم في بداية الخمسينات عندما كانت ذاكرة الحاسب الآلي غالية جداً وكان كل حرف له حسابه في ذلك الوقت. واستمر الكثير من المبرمجين يستخدم فقط الرقميين الأخيرة من السنة ونتج عن هذا الأساس. لذلك الأنظمة والأجهزة الالكترونية تعمل فقط على هذا الأساس. لذلك عند وصول القرن القادم فإن هذه الآلات والبرامج ستترجم التاريخ «00) ليس سنة 2000 بل سنة «1900» وهذا سيسبب الكثير من المشاكل لما سيجرى شرحها لاحقاً.

إن حل مشكلة عام 2000 ليس مقتصراً على قطاع نظم المعلومات فقط بل يتعداه إلى جميع الأجهزة التي تتعامل مع التاريخ أو مبرمجة لتعامل مع التاريخ، بل إنه في الحقيقة فإن عدد هذه الأجهزة قل يعوق عدد أجهزة الحاسب الآلي المعنية بهذه المشكلة. من هذه الأجهزة: أجهزة المراقبة والتحكم، أجهزة الأمن والتحكم، أجهزة المستشفيات، أجهزة التسجيل وآخره التحكم البيئية.

ماذا سيحدث في 2000/1/1

هناك تنبؤات كثيرة عن ماذا سيحدث في هذه التاريخ وبعده فمثلاً هناك من يقول أنه سيكون تأخير في رحلات الطائرات، وشركات التلفونات لن تعمل في بعض البلدان، وإشارات المرور لن تعمل بصورة سليمة وهناك من يقول أن الكهرباء ستنقطع في كثير من الأماكن أو حتى آلات الصرف الآلي لن تعمل وكثير من الشركات ستعلن إفلاسها.

هناك دراسة عملت من قبل كارتنر كروب للاستشارات وقد وجدت أن 38٪ من مدراء شركات الكمبيوتر يفكرون في

ولقد اكتشفت هذه المشكلة صدفة عام 1990 ومنذ ذلك التاريخ بدأ توعية الحكومات والشركات وتم عقد الكثير من المؤتمرات واللجان المختلفة أو التغطية والمتابعة الحفية لهذه المشكلة وأبعادها وعلى سبيل المثال نشرت جريدة القبس بتاريخ 1998/10/5 مقالاً طويلاً بعنوان «مشكلة عام 2000 وأجهزة الكمبيوتر» ويتضمن المقال عدداً كبيراً من السيناريوهات المخيفة وأسوأها هو احتمال توقف الحياة بسبب هذه المشكلة ولهذا نهتم بمتابعة المشكلة ومناقشها.

ثانياً نهاية القرن أن بداية القرن:

يرى البعض أن العام 2000 هو بداية القرن الحادي والعشرين وليس هذا صحيحاً لأن بداية استعمال التاريخ الميلادي كان العام 1م وكانت نهاية القرن الأول هو العام 100م وبالتالي فإن نهاية القرن العشرين هي نهاية العام 2000 أما بداية القرن القادم فهو يوم 2001/1/1 «وليس يوم 2000/1/1 كما يعتقد البعض).

ثالثاً بين التشاؤل والتفاؤل:

اختلف الكثيرون في نظرتهم للمشكلة بين التشاؤم والتفاؤل بدرجات مختلفة فقد قدرت التكاليف مثلاً بما يصل إلى 1500 مليار دولار (وقد يزيد عن ذلك) ولكن البعض قدرها بما لا يزيد عن 300 مليار دولار فقط، وقد أشارت بعض التقارير الصحفية على حقيقة استحالة التنبؤ بحجم الخطأ، وبالتالي عدم القدرة بل تحديد تكاليفه، وتؤكد جريدة «الاقتصادية» الكويتية علي أنه من أوجه الاهتمام بالمشكلة الألفية كم المجاهيل التي تحملها هذه المشكلة فلا أحد يعرف المدى الذي تصل إليه عند انتشارها أو الكم الذي يمكن التعامل معه أو إصلاحه أو التكلفة التي ستحتاجها الجهات المحاربة لهذه المشكلة.

ويعتقد المتفاؤلون أن المشكلة قد تم تضخيمها من قبل غير المختصين وبخاصة في القطاعات التجارية.

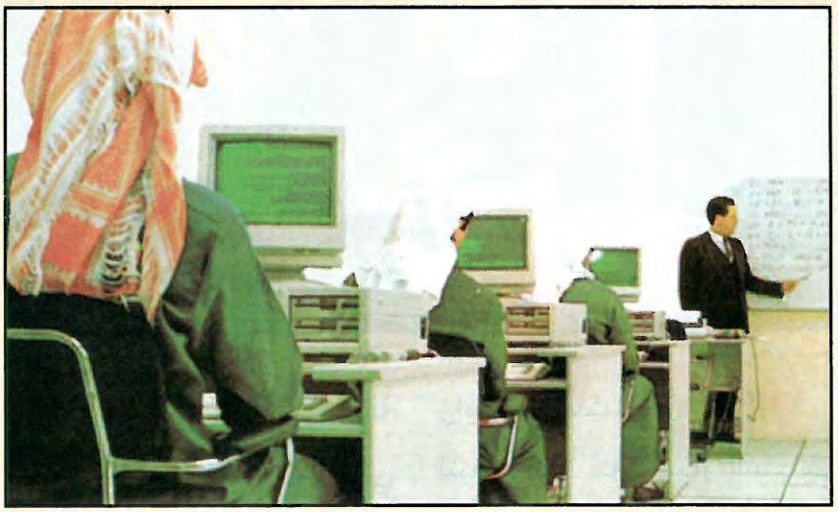


رابعاً مع المتشاؤمين:

لنبقى قليلاً مع أنصار التشاؤم وعلي رأسهم صحيفة (Time) في عددها الصادر يوم 1999/1/18 حيث كان عنوان

الغلاف «نهاية العام».

ولكن من بين الطرائف التي تضمنها هذا العدد قصة جيري وكارولين هيد وابنهما دافيد الذين قرروا حل هذه المشكلة بطريقة بدائية حاسمة وذلك بالانسحاب من حياة المضارة إلى الحياة البدائية بعيداً عن الحاسوب ومشكلاته فقد لجأوا إلى أحد البيوت التي لا تستخدم كل ماله علاقة بالحاسوب واحتفظوا بكمية كبيرة من الأغذية التي سوف تعصمهم من المشكلة الألفية ومضاعفاتها.



وقد نشرت تقارير صحيفة صدرت في مارس 1999 أن هذه المشكلة قد تكون سبباً مباشراً في صدور تحذير رسمي أمريكي يمنع مواطني الولايات المتحدة من السفر إلى بعض دول العالم وبالذات الدول التي لم تمكن من حل هذه المشكلة وأشارت هذه المصادر إلى أن شركات الطيران والبنوك والعديد من المؤسسات سوف تصدر قوائم خاصة بهذه الدول، كما أشارت مصادر أخرى إلى أن بعض الشركات الأمريكية تفكر في التوقف عن العمل بسبب هذه المشكلة وبالفعل أعلن بنك ويستمنسز العملاق أنه قرر تجميد عملياته في الفترة من اكتوبر 1999 إلى فبراير 2000 لضمان عملية انتقال أمنية، كما أعلن مسؤول أمريكي أن أجهزة الكمبيوتر قد توقفت تماماً عن العمل في إحدى المحطات النووية، في تجربة عملية لما سيحدث بحلول عام 2000.

وقد حذر البنك الدولي -في مارس 1999- أن هذه المشكلة إذا لم يتم ضبطها قد تسبب بانتكاسة ثانية مشابهة للأزمة المالية الآسيوية التي اندلعت عام 1997 نصح أحد الخبراء دول آسيا ولا سيما تايلندا واللبين وأندونيسيا إلى إعداد خطة للطوارىء لتجنب وقوع كوارث ضخمة.

وبالنسبة لتقارير البنك الدولي بخصوص هذه المشكلة تتأرجح بين التفاؤل والتشاؤم فبعد صدور تقارير متفائلة بخصوص الوضع في مصر (في فبراير 1999) نشرت صحيفة الأهرام في 1999/3/3 تقريراً مثيراً يتضمن بعض إشارات التفاؤل ولكنه أيضاً يشير إلى تقرير للبنك الدولي يؤكد حاجة مصر

حقائق وطرائف حول مشكلة العام 2000



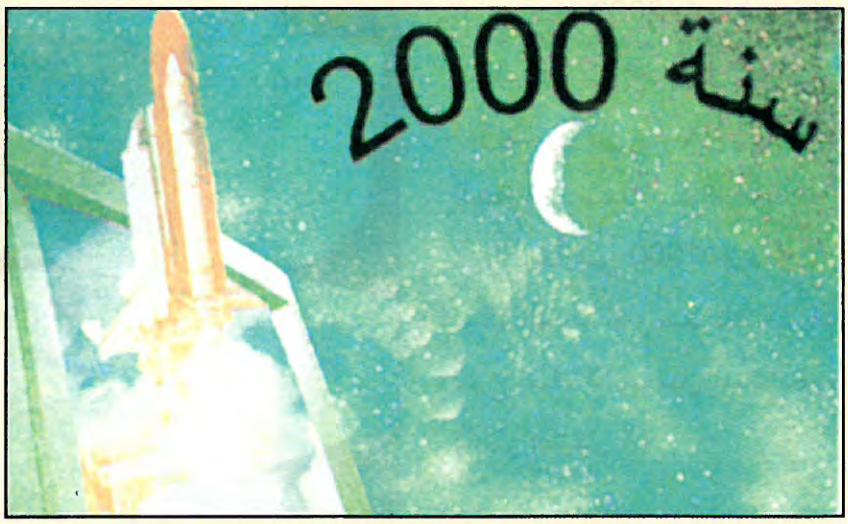
د. وائل الحساوي

كلية الدراسات التكنولوجية

قبل أكثر من 15 عاماً أصدر «آرثر كلارك» كتابه «الشبح القادم من المصرف الكبير» والذي تنبأ فيه بفوضى تسود عالم المصارف في العام 2000 بسبب التواريخ الثنائية للأرقام، ولكن الأمر لم يؤخذ مأخذ الجد إلا قبل بضع سنوات، حيث تنبه العلماء والمفكرون إلى خطورة حلول عام 2000 دون أن يضعوا حلاً لمشكلة الكمبيوتر التي تنبؤ بكارثة مؤكدة إن لم يتم حلها، والسبب واضح وهو أن الكمبيوتر قد تم تجهيزه مما يسمى بـ«ساعة الوقت الحقيقي» والتي تعمل باستمرار حتى عندما يكون الكمبيوتر مطفأً، وتستخدم تلك الساعة نظام الترميز الثنائي العشري وهي طريقة إظهار الأرقام العشرة باستخدام النظام الثنائي «صفر أو واحد»، ونظراً لتصميم الكمبيوترات القديمة دون الوضع بالحسبان بأنه قد تعمل حتى العام 2000 خصوصاً مع غلاء الذاكرة في السابق فإن النظام الأساسي للإدخال/ الإخراج غير الذكي في الكمبيوتر سيقوم عن تشغيل الجهاز يوم الأول من يناير عام 2000 باسترجاع الرقم 19 من حقل القرن الموجود في ساعة الوقت الحقيقي سيبلّغ نظام التشغيل أن السنة هي 1900، وسيكون لهذا الخطأ آثار مختلفة تبعاً لنوع نظام التشغيل المستخدم (انظر الشكل 1).



حجم المشكلة: لا تقتصر المشكلة على الكمبيوترات الشخصية أو الكبير (Maih Frame) ولكنها تتعداها إلى العقل الذكي في الكثير من الأجهزة الكهربائية (Microcomguter)، وهذا العقل الصغير يوجد في معظم الأجهزة الحديثة مثل الأجهزة المنزلية والسيارات ووسائل المواصلات وإشارات المرور وأجهزة الصرف الآلي وتقريباً في كل شيء، ؟ ما تعطل عمل هذا الجهاز فإن كل شيء في حياتنا سيتعطل فإشارات المرور لن تعمل وستحدث نتيجة لها فوضى مرورية، وأجهزة الصرف الآلي في البنوك لن تعمل وقد تعطي حسابات خاطئة، وأجهزة المنزل مثل التلفاز والمكيف والثلاجة وكل شيء لن يعمل، والسيارات سيختل عملها وأجهزة الكمبيوتر بجميع أنواعها لن تعمل، وقد تحدث فوضى لا مثيل لها في أجهزة التحكم في المصارف والمطارات وأنظمة التنبيه من السرقة، والأخطر من كل ذلك هو الأجهزة التي تتحكم بمصافي البترول ومحطات توليد الطاقة وأنظمة الاتصالات بل وأنظمة الدفاع والأسلحة المتطورة، ولا تستبعد أن ينطلق صاروخاً عن طريق الخطأ ليصيب المدنيين بأضرار فادحة.



وقد حدثت بعض الأمثلة لمثل هذه الأخطاء مثل: عندما أدخلت أحد العاملات في شركة Toyrus بطاقة ائتمان لأحد المشترين في جهاز الكمبيوتر المعد لذلك، وكانت البطاقة تنتهي في العام 2000، ولكن الجهاز لم يفهم العملية وتعطل مما تسبب بتعطيل جهاز الكمبيوتر المركزي للشركة عدة أيام حتى تم إصلاح العطل، واضطرت الشركة لإغلاق أبوابها حتى انحلت المشكلة، كذلك قامت شركة أخرى بتجربة لمعرفة تأثير العام 2000 على كمبيوتراتها، فحولت ساعاتها إلى بداية العام ألفين مما عطل الكمبيوتر وأوقت العمل.

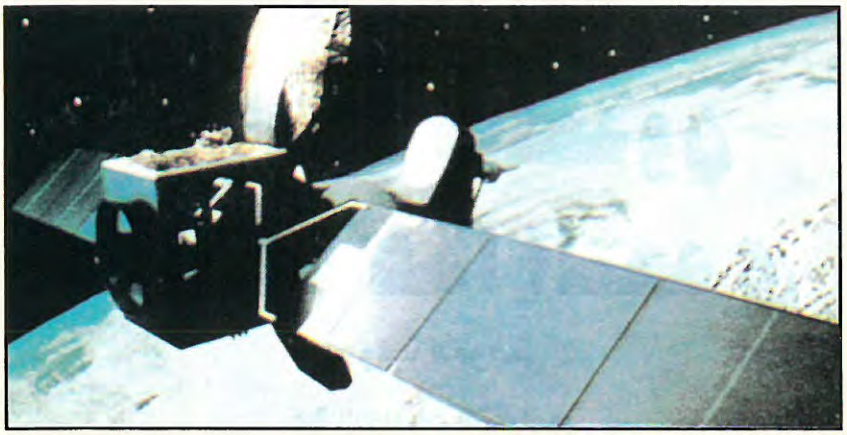
استعداد العالم لحل المشكلة:

خصصت أغنى وأكبر ألف شركة في الولايات المتحدة 50 -100 مليون دولار لكل منها لحل المشكلة منذ ثلاث إلى خمس سنوات، واليوم يرتفع ما تدفعه كل منها إلى حوالي المليار

دولار، بينما أشارت احصائيات بدءاً من يوليو 1998 وشمل 15000 شركة من 87 دولة إلى أن 23٪ من تلك الشركات لم تبدأ العمل لحل مشاكل العام 2000 منها 80٪ شركة صغيرة، ولا شك أن بلادنا لها النصيب الأوفر في إهمال هذه المشكلة الحقيقية إما لعدم إدراك متخذي القرار بخطورتها أو بسبب الاعتقاد بأن الغرب سيحلها لنا كما يحل لنا بقية مشاكلنا. بعض شركات الطيران العالمية ألغت رحلاتها ليوم 2000/1/1 خوفاً من الكوارث الجوية، ولا شك أن بعض المؤسسات الكويتية وخصوصاً شركات النفط قد انتبهت لهذه المشكلة وخصصت المبالغ الكافية لحلها سواء بتحديث أجهزتها أو بالطرق الأخرى المتوفرة.

التكهنات المضحكة للمشكلة:

أصبح الحديث عن هذه المشكلة يشكل مجالاً واسعاً للفكاهة والمبالغة أو حتى لترويج



الخرافات، فالبعض يصور الأمر بأنه خطيراً جداً وأن أبواب السجون قد تفتح لوحدها وأن البنوك قد تقفل أو تلتهم حسابات المودعين وقد يفاجأ المرء بفاتورة للهاتف بالملايين أو يجد سجل الإحصاء المدني وقد اختفى من البلد، أو انطقاع التيار الكهربائي أو الوقود وغيرها مما هو نوع من التهويل قد يكون له أصل ولكن ليس بهذه الدرجة، كذلك فإن بعض اتباع الديانات مثل بعض النصارى يروج بأن عام 2000 هو نهاية العالم وأنه ستحدث فوضى وهرج ومرج قبل قيام الساعة في بداية القرن القادم وهكذا. أما في المجال القانوني فقد قدرت قيمة تكاليف الدعاوي القضائية بسبب تلك المشكلة سواء أكانت حقيقية أم مزعومة بمبلغ 3 تريليونات دولار.

لكي تتأكد من جهازك:

افحص جهاز الكمبيوتر الشخصي لديك لتتأكد من صلاحيته للعام 2000 عن طريق دسك خاص متوفر أو عن طريق الدخول إلى موقع (www.pcmag. com/ysk) على شبكة الانترنت ثم راجع قائمة عناوية مواقع المنتجين كي تتمكن من تقييم وإصلاح المشاكل. كذلك أسأل الشركات المنتجة لأجهزتك المنزلية وغيرها عن كل جهاز ومدى توافقه مع العام 2000 لكي تتخذ الاحتياطات الواجبة.

مشكلة سنة 2000

هل نحن مستعدون لمواجهة هذا التحدي

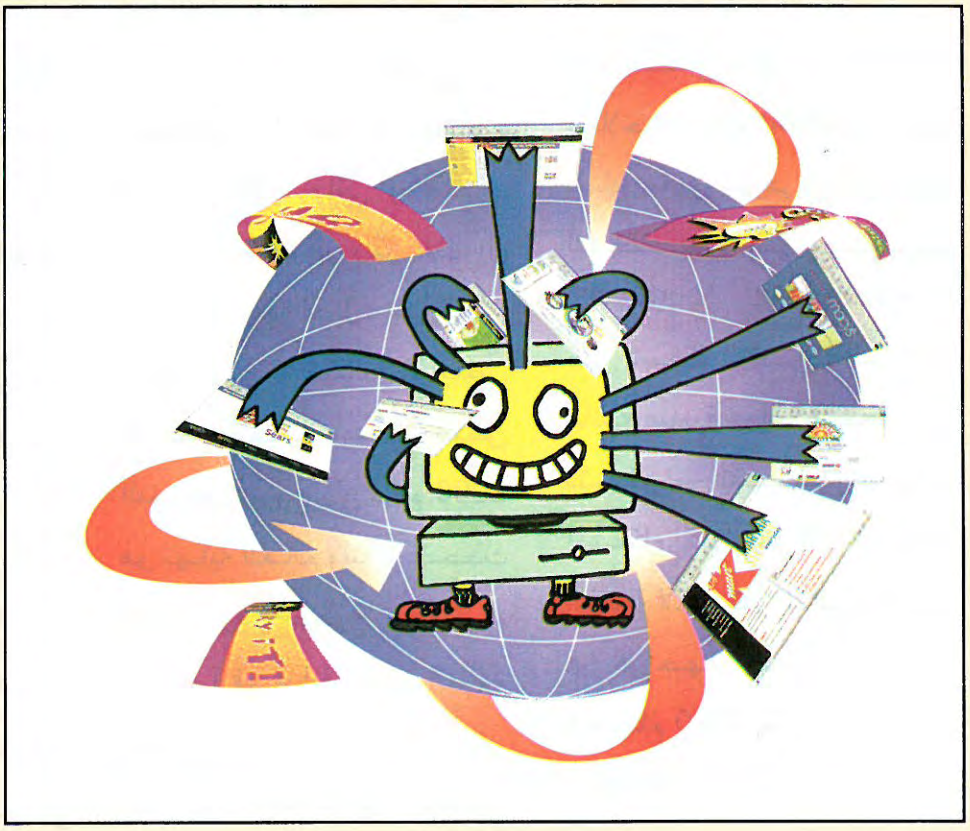


د. وليد العوضي

كلية الدراسات التكنولوجية

المشكلة:

تكمن مشكلة سنة 2000 في عدم قدرة أجهزة الحاسب الآلي وبرامج هذه الأجهزة على التفرقة بين تواريخ القرن الحالي والقرن القادم، وذلك بسبب تعامل برامج الحاسوب الحالية للتواريخ باستخدام خانتين رقميتين لتمييز التاريخ في الذاكرة بدلاً من أربع خانات، فمع قدوم عام 2000 فإن التاريخ سوف يخزن على هيئة صفرين وهنا تحدث المشكلة عند معالجة التاريخ القديم بالجديد بعمليات حسابية تكون نتائجها عكس ما يراد منها، فالبرامج الحسابية للبنوك مثلاً ستكون أكثر عرضة لهذه المشاكل، وتكمن المشكلة الأكبر في استخدام خانتين رقميتين في حالة كون العملية الحسابية لا ينتج عنها إلا حركة معينة فهنا تكون المشكلة أكبر ومثال



ذلك حركة الملاحة البحرية إذا كانت عمليات الأتمتة في السفن تعتمد على التواريخ وتوجيه السفن وغيرها من الحركات والاتجاهات المطلوبة. وقد تحدث هنا كارثة وليست مشكلة فحسب.

ولعل هذه المشكلة متفاقمة في الدول المتقدمة لاعتمادها كثيراً على تكنولوجيا الكمبيوتر في تسيير أمور الحياة ولعلها بدرجة أقل في مجتمعاتنا النامية ولكن محصلتها النهائية أنها مشكلة جماعية وذات تأثير متبادل لارتباط العالم كله بتكنولوجيا الكمبيوتر الآن في تسيير الأمور الحياتية لجميع بلدان العالم مشتركة.

ولعلنا نحن في الكويت نواجه أيضاً هذه المشكلة وتبعاتها وإن كانت بدرجة أقل من الدول الغربية، ولكن ما يسوء أكثر هو عدم الاهتمام الكافي بهذه المشكلة من أعلى المستويات في الدولة وعدم الإحساس بخطورتها وما يؤكد ذلك التقرير الذي قدمه البنك الدولي والذي أوضح فيه عدم اهتمام الكويت بمشكلة سنة 2000 من عدم المبالاة ولقد سئمنا كثيراً فلن ينفع الندم عند حدوث الكارثة.

الحل:

قد يبدو حل هذه المشكلة سهلاً بتبديل الخانتين الرقميتين إلى أربع خانات أو ما يتطلب إجراؤه من تعديلات على كافة البرامج المستحدثة حالياً. ولكن هذا بحد ذاته يحتاج إلى مدة زمنية طويلة وتكاليف باهظة جداً، فلا الوقت يسمح بذلك فقد قاربنا على بداية القرن الجديد ولا الميزانيات المطلوبة مرصودة أو أصلاً موجودة لحل هذه المشكلة.

ولمواجهة مشكلة 2000 يجب أن تتضافر جميع الجهود المخلصة من أجهزة الدولة والمؤسسات الوطنية والجهات الأهلية للنظر ووضع خطة التحرك المطلوبة لتقليل الأضرار الممكن حدوثها وتوقعها مع حلول القرن الجديد، فالمطلوب تلافي ما يمكن أن يحدث سواء بالتوعية العامة أ بإيجاد البدائل أو بتدوير نظم بديلة تحل مكان النظم القديمة قدر الإمكان.

وأخيراً فإن المؤتمر الذي أقيم مؤخراً في الكويت حول مشكلة سنة 2000 قد يكون بمثابة الانطلاقة التي يجب أن تبدأ منها الحكومة لتجنب ما يمكن تلافيه بحلول سنة 2000م. حيث إن هذا المؤتمر قد وضع النقاط على الحروف لفهم المشكلة وأتى بأصحاب الخبرة وأصحاب التجربة كبنوك عالمية بدأت بالفعل بالتحرك لحل هذه المشكلة وكالبنك الدولي ومؤسسات الكمبيوتر العالمية وأهم ما هو مطلوب في هذه المرحلة التوعية العامة بهذه المشكلة لجميع فئات الشعب باستخدام جميع الوسائل الإعلامية من صحافة وإذاعة وتليفزيون للوقوف على آخر المستجدات لحل معضلة سنة 2000.



شبكة المعلومات الواسعة WWW
... بوابتك إلى العالم الجديد
World wide web

أ.د. محمد سعيد عبد الوهاب

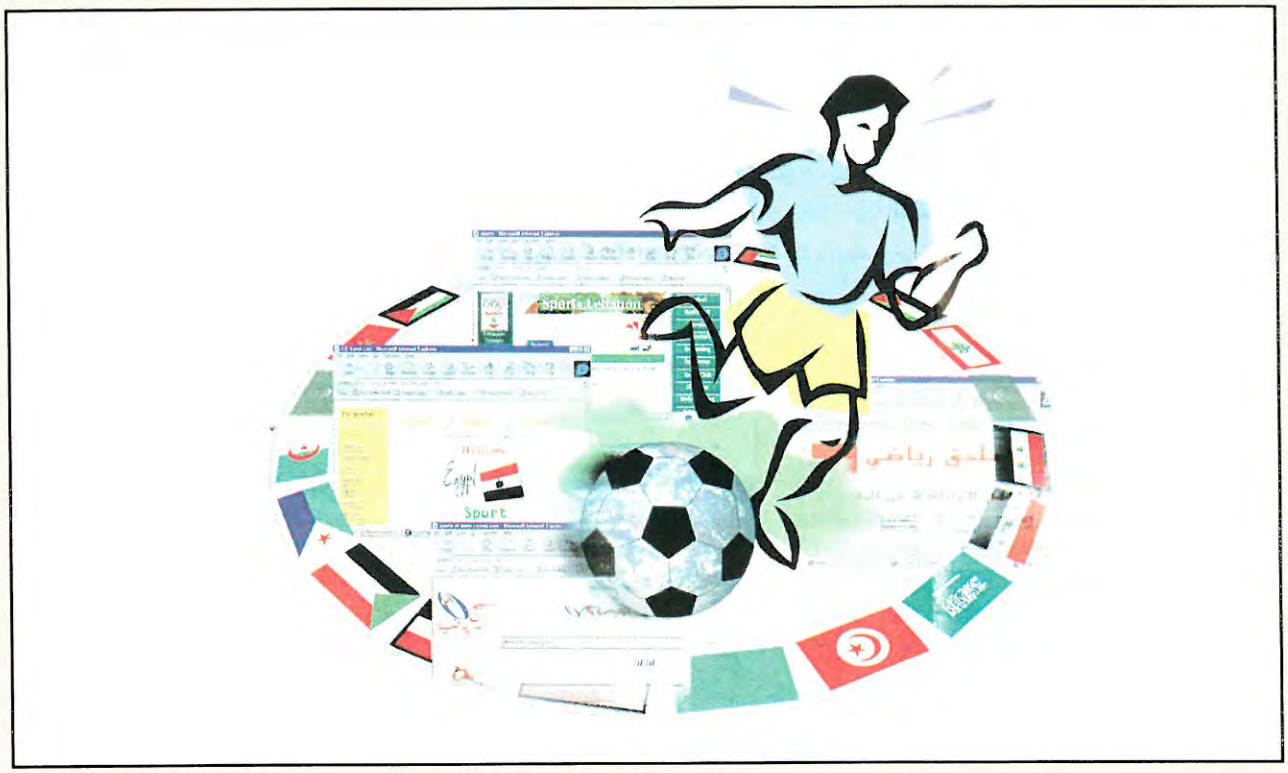
كلية التربية ا لأساسية – قسم العلوم



في العدد الثامن (يونيو 1998) من مجلة صوت الرابطة تحدثنا في مقال بعنوان الانترنت ثمرة ا لإندماج بين تكنولوجيا الحاسب وتكنولوجيا الاتصالات عن تجاوز دور تكنولوجيا الاتصالات لتصبح شريكاً لتكنولوجيا الحاسبات حيث لم تعد المعلومات شريدة يتنازعها الحاسب وأهل الاتصالات ولكن تغيرت طبيعتها وآليات إنتاجها وتواصلها داخل المجتمع. وتحدثنا عن شبكة الانترنت بوجه عام وكيف غيرت هذه الشبكة وجه العالم وفتحت مجالاً جديداً للفكر الاستراتيجي التجاري من جانب والعلمي والصناعي من جانب آخر وما نسمعه حالياً عن الكونية والعالمية ما هو إلا صدى من آثارها العديدة.

وتتيح شبكة الانترنت للمستخدم عدة خدمات تسهل عملية المشاركة في المعارف على اختلاف أنواعها من هذه الخدمات الشائعة والمعروفة لمعظم مستخدمي الانترنت هي خدمات البريد الالكتروني E-mail وخدمة نقل الملفات FTP ومعناها File Transfer Protocol وخدمة Telnet وتعني الاتصال عن بعد حيث يستطيع المستخدم من خلال هذه الخدمة الدخول إلى حاسب بعيد (ربما في أبعد نقطة عنك في العالم) وخدمة التقصي Finger وتسمح هذه الخدمة بالسؤال عن معلومات عن مستخدم معين وخدمات أخرى كثيرة.. تقدمها شبكة الانترنت إلى مستخدميها.

ويهمنا في هذا المجال التحدث بشيء من التفصيل عن أحد هذه الخدمات التي كان لها الفضل في جعل شبكة الانترنت تصل إلى الذروة وهي خدمة



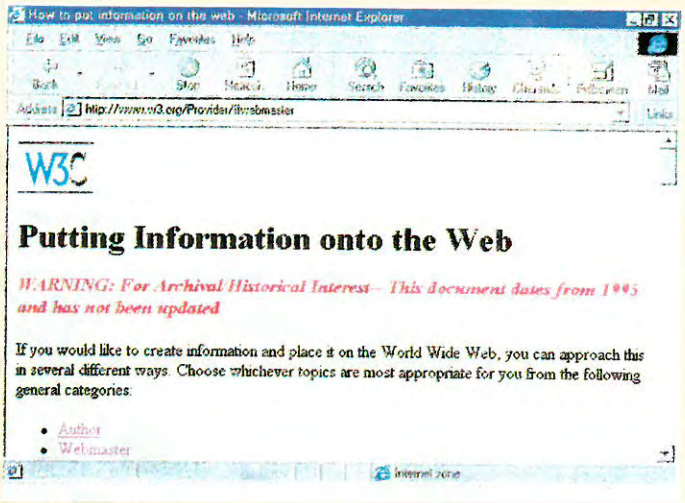
شبكة المعلومات العالمية الواسعة world wide web والتي تعرف بالويب web أو www.

خدمة الويب www

ترجع بداية شبكة المعلومات العالمية إلى عام 1989 حينما بدأ عالم الفيزياء تم برنرز -لي (Tem Ber-nerslee) في تطويرها في المركز الأوروبي لفيزياء الجسيمات (European particle physics) في جينيف كأداة يستخدمها الباحثين للبحث في وثائق معقدة باسلوب النص الفائق(Hyper text) وأصبحت حقيقة واقعة عام 1993.

وتتكون الويب من صفحات (pages) من المعلومات وتضم هذه الصفحات نص (Text) أو صور (pictures) أو أصوات (Sounds) أو حتى لقطات فيديو (Video) وهذا هو المقصود بكلمة النص الفائق ولقدرتها الفائقة على استعراض كل هذه المحتويات بصورة مثيرة وشيقة تفوق أدوات استعراض الوثائق النصية (Text Docoment) أصبحت شبكة المعلومات العالمية (www) أكثر خدمات الانترنت شعبية واستخداماً في إضافة واسترجاع المعلومات من الشبكة.

وشبكة المعلومات العالمية (www) تتيح لك ا لملاحة عبر الشبكة باستخدام إمكانيات النص الفائق أو بمعنى أبسط إمكانيات استعراض الوثائق بما فيها من النصوص والصور واللقطات الفيديوية والأصوات والموسيقى وتستخدم هذه الشبكة إشارات مرجعية أو كلمات دليلية (Keywords) في سرعة التنقل بين الموارد المختلفة للشبكة من مورد إلى آخر بمجرد ضغط زر الفأرة وبما يتيح لك أن تزرع العالم طولاً وعراضا وتتحرك بحرية بين دول العالم وتقطع آلاف الأميال من خلال جهازك الشخصي في المنزل أو العمل.



وتربط شبكة المعلومات العالمية ملايين الحاسبات بخطوط اتصال متشابكة ومتفرعة تمتد لتغطي كل مكان على وجه الأرض ولهذا يمكنك الحصول على معلومات عن أي شيء وفي أي وقت ومن أي مكان.

وعرض المعلومات على شبكة المعلومات العالمية باسلوب النص الفائق يتيح سرعة وسهولة كبيرة في الوصول إلى المعلومات التي تبحث عنها دون المرور على مصادر عديدة للمعلومات لست في حاجة إليها.

وتعتمد دقة وكفاءة إنجاز هذه المهام علي نوع العارضات (BROWS-ERS) التي تستخدمها حيث يمكنك باستخدام أحد عارضات الويب الدخول إلى الشبكة على العنوان Http: iiwww.w3.org

ولنتعرض بالتفصيل إلى شكل هذا العنوان.

فالجزء الأول من أي عنوان هو الجزء الموجود يسار العلامة وهو يعبر عن الخدمة التي يتم بها الوصول إلى المعلومات وهي خدمة http أي خدمة بروتوكول نقل النص الفائق Hyper Text Tramsport Protocol.

أما الجزء على يمين العلامة فيمثل عنوان الكمبيوتر المضيف (Host Computer) الذي توجد عليه المعلومات التي قمت باستدعائها وهو في هذه الحالة يمثل الصفحة الرئيسية لمجتمع شبكة المعلومات العالمية.

وهناك مجموعة من خادمات www المنتشرة في أنحاد العالم ويمكن من خلالها الدخول إلى الشبكة والاستفادة المباشرة من الخدمات التي تتيحها. وتنتشر هذه الخادمات في أفريقيا وآسيا واستراليا والولايات المتحدة الأمريكية وأمريكا الشمالية.

عارضات الويب

عارض الويب هو عبارة عن برنامج يمكن أن يكون موجوداً على الحاسب المضيف الخاص بالجهة التي توفر لك الاتصال بشبكة الانترنت ويمكن أن يكون موجوداً على القرص الصلب في حاسبك الشخصي ويمثل عارض الويب أحد أهم الجسور التي يجب عبورها في رحلة الويب الشيقة وعلى المستخدم قراءة ما على هذا الجسر من إرشادات وتعليمات حتى يصل إلى غايته في أسرع وقت.

ولقد انتشرت في الآونة الأخيرة وبشكل كبير العارضات التي تستخدم الوسائط المتعددة ويمكن الحصول على نسخ مجانية من هذه العارضات عن طريق تحميلها (Download) من مواقع محددة من على الشبكة فمثلاً برنامج نت سكيب (Netscape) يمكن الحصول على أحدث إصداراته من الموقع :http home-netscap.-com ومن أشهر عارضات الويب التي تدعم الوسائط المتعددة

qmtenet Explorer - I - Comm - Webserver-

webobje cts - Siliconjumction - Net Amswev-

webcomposs - slipkmet

إلى اخره....



البحث في ا لشبكة

وتحتوي شبكة الانترنت بوجه عام وشبكة ويب على وجه الخصوص حالياً على ملايين الصفحات من المعلومات معظمها على شكل نصوص. وتنمو كتلة النصوص التي تحتوي عليها الشبكة بمعدلات متسارعة فضلاً عن خضوعها لعمليات التحديث المستمرة على مدار اليوم بل الساعة.. ويطرح كل ذلك تحدياً جديداً أمام أولئك الذين يبحثون عما يحتاجونه من معلومات في هذا البحر الزاخر بالمعلومات.

غير أن مشكلة البحث عن المعلومات في النصوص لم تنشأ مع ظهور الانترنت بل تعود جذورها إلى عهد الكتب والمطبوعات.. ومشكلات البحث عن المعلومات خلال الشبكة العالمية للمعلومات ناتجه عن سببين رئيسيين، السبب الأول هو كثرة المعلومات الموجودة على الشبكة فهناك ملايين صفحات الويب المتشابكة بالإضافة إلى ملايين مجموعات الأخبار (News Group) وقوائم البريد (Mailing Lists). السبب الثاني هو عدم وجود هيئة أو منظمة موحدة تشرف على تنظيم هذه المعلومات. بمعنى أنه لا يوجد كتالوج مركزي لهذه الموارد المتاحة ولا يوجد مكان واحد موحد يمكنك الذهاب إليه للبحث عما تريد ومع اتساع قاعدة النصوص والمعلومات تصبح عملية استرجاع المعلومات باستخدام دليل الكلمات (Keywords)غير عملية وتؤدي هذه الطريقة إلى استرجاع أعداد كبيرة من النصوص التي تحتوي على الكلمات الدليلية التي تبحث عنها. على سبيل المثال إذا كنت تبحث عن معلومات عن تاريخ بعض الدول وأدخلت اسم الكويت مثلاً كمفتاح للبحث. ستحصل على جميع الوثائق التي تحتوي على كلمة الكويت. غير أن إحتواء بعض الوثائق على كلمة الكويت لا يعني بالضرورة أنها ستكون وثيقة تتعلق بتاريخ الكويت. فعندما ترد الكلمة في وثائق من النوعيات عادات كويتية- علاقات الكويت بالعالم فهي موضوعات ليست لها علاقة بالتاريخ الكويتي.

ولمساعدتك على الوصول إلى مصادر المعلومات المطلوبة وفرزها وتنقيتها من المعلومات غير المرتبطة بها تستخدم تقنيات مثل وزن الكلمة (Word Weighting) وهو موضوع المقال القادم إن شاء الله الذي سوف نتعرض فيه على خدمات البحث عن المعلومات والمواقع التي توفر مثل هذه الخدمات مع عناوين هذه المواقع على الشبكة.

الكويت والتعليم التطبيقي في الألفية الثالثة
(محاضرة نظمتها اللجنة الثقافية بالرابطة)

لما كنا على مشارف الألفية الجديدة، وضمن الأنشطة الثقافية لرابطة أعضاء هيئة التدريس في الكليات التطبيقية، نظمت اللجنة الثقافية محاضرة بعنوان «الكويت والتعليم التطبيقي في الألفية الثالثة»، كان ذلك مساء يوم الثلاثاء الموافق ١٩٩٩/١١/١٦ في تمام الساعة السادسة والنصف بمقر الرابطة بالعديلية. وقد حاضر فيها كل من ا.د. حسن السند- رئيس جمعية المهندسين الكويتية (عميد كلية الهندسة بجامعة الكويت سابقاً) ود. جاسم العمر (العميد السابق لكلية الدراسات التجارية)، وأدار المحاضرة د. عبد الغني البزاز رئيس اللجنة الثقافية بالرابطة. تناولت المحاضرة ثلاثة محاور رئيسية هي:

١) أهمية التعليم التطبيقي في العالم المتقدم، ٢) أهمية التعليم التطبيقي في دولة الكويت، و٣) مواكبة التعليم التطبيقي في الكويت لتحديات الألفية الثالثة. وقد سلط المحاضران الضوء على هذه المحاور حيث أكد ا.د. حسن السند على أهمية التعليم التطبيقي في تقدم الدول بصفة عامة، وعلى دور هذا النوع من التعليم في دعم الاقتصاد المحلي وتعديل التركيبة السكانية في دولة الكويت بصفة خاصة. كما ركز المحاضر على أهمية توافق مخرجات التعليم التطبيقي مع احتياجات سوق العمل كماً وكيفاً، وضرورة التغيير والتطوير وفقاً لمتغيرات العصر بصفة عامة وسوق العمل المحلي بصفة خاصة. من جانبه، أكد د. جاسم العمر على حاجة البلد للتعليم التطبيقي ومخرجاته، وضرورة النهوض بهذا النوع من التعليم من خلال تعزيز مواطن القوة فيه وتذليل الصعوبات التي تعترض طريق تقدمه. وهنا أكد المحاضر على أهمية توفير الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء الهيئة التدريسية في هذا القطاع الذي يعد عصب الحياة العصرية لما من شأنه الشعور بالتقدير والاستقرار، الذي يؤدي بدوره إلى دفع عجلة التنمية والتقدم في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب التي تساهم بدورها بشكل مباشر في النهضة الشاملة في البلاد.



رابطة اعضاء هيئة التدريس للكليات التطبيقية ـ 2000

JAN.	يناير
السبت	1 8 15 22 29
الاحد	2 9 16 23 30
الاثنين	3 10 17 24 31
الثلاثاء	4 11 18 25
الاربعاء	5 12 19 26
الخميس	6 13 20 27
الجمعة	7 14 21 28

FEB.	فبراير
	5 12 19 26
	6 13 20 27
	7 14 21 28
1	8 15 22 29
2	9 16 23
3	10 17 24
4	11 18 25

MAR.	مارس
	4 11 18 25
	5 12 19 26
	6 13 20 27
	7 14 21 28
1	8 15 22 29
2	9 16 23 30
3	10 17 24 31

APR.	أبريل
Sat.	1 8 15 22 29
Sun.	2 9 16 23 30
Mon.	3 10 17 24
Tue.	4 11 18 25
Wed.	5 12 19 26
Thu.	6 13 20 27
Fri.	7 14 21 28

MAY.	مايو
السبت	6 13 20 27
الاحد	7 14 21 28
الاثنين	1 8 15 22 29
الثلاثاء	2 9 16 23 30
الاربعاء	3 10 17 24 31
الخميس	4 11 18 25
الجمعة	5 12 19 26

JUN.	يونيو
	3 10 17 24
	4 11 18 25
	5 12 19 26
	6 13 20 27
	7 14 21 28
1	8 15 22 29
2	9 16 23 30

JUL.	يوليو
1	8 15 22 29
2	9 16 23 30
3	10 17 24 31
4	11 18 25
5	12 19 26
6	13 20 27
7	14 21 28

AUG.	أغسطس
Sat.	5 12 19 26
Sun.	6 13 20 27
Mon.	7 14 21 28
Tue.	1 8 15 22 29
Wed.	2 9 16 23 30
Thu.	3 10 17 24 31
Fri.	4 11 18 25

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

OCT.	اكتوبر
	7 14 21 28
1	8 15 22 29
2	9 16 23 30
3	10 17 24 31
4	11 18 25
5	12 19 26
6	13 20 27

NOV.	نوفمبر
	4 11 18 25
	5 12 19 26
	6 13 20 27
	7 14 21 28
1	8 15 22 29
2	9 16 23 30
3	10 17 24

DEC.	ديسمبر
Sat.	2 9 16 23 30
Sun.	3 10 17 24 31
Mon.	4 11 18 25
Tue.	5 12 19 26
Wed.	6 13 20 27
Thu.	7 14 21 28
Fri.	1 8 15 22 29

العطل والاجازات الرسمية

اليوم	التاريخ	المناسبة
السبت	1/1/2000	رأس السنة الميلادية
الجمعة إلى الأثنين	1/7 1/10	اجازة عيد الفطر (1420هـ)
السبت إلى الجمعة	1/29 2/11	عطلة منتصف العام الدراسي
الجمعة	2/25	العيد الوطني
السبت	2/26	عيد التحرير
الأحد	2/27	بدل يوم الجمعة 2/25
الأربعاء	3/15	الوقوف بعرفات
الخميس إلى الأحد	3/16 3/19	عيد الأضحى المبارك
الخميس	4/6	رأس السنة الهجرية (1421هـ)
الأربعاء	6/14	المولد النبوي الشريف
السبت الجمعة	7/1 9/15	العطلة الصيفية
الأربعاء	10/25	الأسراء والمعراج
الثلاثاء إلى الخميس	12/26 12/28	اجازة عيد الفطر (1421هـ)

2000

مع تحيات

اللجنة الثقافية

العديلية ـ قطعة 4
شارع سامي قاسم المشري بجوار كلية التربية الاساسية ـ بنين
تلفون : 3/ 2572651
فاكس: 2572652

الإدمان



الطريق الى

الموت