



البريد الإلكتروني: press@mohe.gov.om

الموقع الإلكتروني: www.mohe.gov.om

العدد ١٠٨ الثلاثاء ٣٠ نوفمبر ٢٠١٠م



■ **عبير العجمية: زادت نسبة تنفيذ خطة التدريب السنوية إلى 95% وارتفع عدد المتدربين إلى 634 موظفا خلال العام الحالي**

■ **التأهيل و التدريب في وزارة التعليم العالي**

■ **الطموح العبادر المتابر**

**وزارة التعليم العالي
تدشن موقعها الجديد**

وزارة التعليم العالي ت دشّن موقعها الجديد لخدماتها الالكترونية الجديدة للطلبة والموظفين والجامعات



الموظف والحصول على الاستثمارات الإلكترونية وعرض إحصائيات عن الموظفين والبحث وبيانات التدريب والدورات التدريبية والأخبار والفعاليات. ويأتي تدشين موقع الوزارة الجديد ليواكب المتغيرات والمتطلبات الحكومية الإلكترونية ويسهل على جميع المتعاملين مع الوزارة في سرعة التواصل واستلام وتسليم البيانات ورفع الكفاءة وسرعة إنجاز العمل.

الحصول على المعلومة عن الجامعة التي يريد الدراسة بها. وفي الخدمات الحكومية لجهات خاصة فيقدم الموقع طلب تسجيل بيانات الشركات الجديدة وطلب اعتراف مؤسسة تعليمية (والاستفسار عن مؤسسات تعليمية واعترافها) وطلب اعتماد مؤسسة تعليمية للمراحل الجامعية الأولى والدراسات العليا. أما خدمات الموظفين فتشمل على خدمة تعديل بيانات

الخدمات الحكومية لجهات خاصة وخدمات الموظفين. وتتضمن الخدمات الإلكترونية للطلبة عرض بيانات الطالب وتعديل بيانات الطالب وتذاكر الطالب وتأشيرات الطالب. أما الخدمات العامة والتي يقدمها الموقع فهي طلب استمارة تدريب بالوزارة ومتابعة طلبات المراجعين والبحث عن الجامعات الخارجية والداخلية بالسلطنة، وهذه الخدمة تتيح لأي طالب

دشن سعادة الدكتور عبد الله بن محمد الصارمي وكيل وزارة التعليم العالي الموقع الإلكتروني الجديد لوزارة التعليم العالي باللغتين العربية والإنجليزية بحضور مدراء العموم وعدد من المختصين بالوزارة. ويشمل موقع الوزارة الجديد على العديد من الخدمات الجديدة والتي تندرج تحت أربعة مسميات وهي الخدمات الإلكترونية للطلبة والخدمات العامة و

تطبيقية صحار تستضيف قبطان جوهرة مسقط

خليل الحراسي

استضافت كلية العلوم التطبيقية بصحار أمس النقيب البحري صالح بن سعيد الجابري قبطان سفينة جوهرة مسقط حيث تحدث عن فكرة الرحلة والدروس المستفادة منها وعن الصعوبات التي واجهتهم من خلال هذه الرحلة، من أجل توعية وتثقيف الطلاب على ما حققته هذه الرحلة التاريخية للسفينة التي انطلق من مسقط إلى سنغافورة، وما حظيت به من متابعة عالمية، واحتفاء بما حققه الشباب العماني في هذه الرحلة التاريخية.

مختصوا التوجيه الوظيفي بكليات العلوم التطبيقية يشاركون في ورشة عمل بجامعة RMIT بملبورن

الفارسي- رئيس مركز التدريب الوظيفي بكلية صور وأمل بنت صالح الفيالدية - مساعد رئيس مركز التدريب والتوجيه الوظيفي بكلية صور ومحمد بن عبد الله المقبالي- القائم بأعمال رئيس مركز التدريب والتوجيه الوظيفي بكلية صحار وعيسى بن عبد الله النوفلي رئيس مركز التدريب والتوجيه الوظيفي بكلية الرستاق وعبد العزيز بن عيسى محاد زعبوت - مساعد رئيس مركز التدريب والتوجيه الوظيفي بكلية صلالة

المطروحة بسوق العمل، وجاء إنشاء مراكز التدريب والتوجيه الوظيفي بكليات العلوم التطبيقية لهذا الهدف، كما تأتي المشاركة رغبة من الوزارة في تأهيل الكوادر القائمة على التوجيه الوظيفي بكليات، بما يحقق أهداف هذه المراكز، والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال التوجيه الوظيفي، وتضمن برنامج الورشة على العديد من الجلسات حيث استمر البرنامج لخمس أيام. وشارك في هذه الورشة كل من يعقوب بن إبراهيم

شارك موظفو وزارة التعليم العالي مؤخرا في ورشة العمل لمسؤولي التوجيه الوظيفي بكليات وذلك بجامعة RMIT بأستراليا بعد أن التحق الضج الأول من المسؤولين بالتدريب بإحدى الجامعات النمساوية في صيف هذا العام ٢٠١٠. وتأتي أهمية هذه المشاركة لما يمثلها التوجيه الوظيفي من دور حيوي في التواصل بين مخرجات الكلية وسوق العمل، وما يتطلبه ذلك من إعداد جيد لهذه المخرجات وتأهيلها التأهيل المناسب القادر على المنافسة بقوة على الفرص الوظيفية



مجيد العجمي

طريق النجاح

كادت السنة الوظيفية أن تنتهي وأنا أترقب ترشيحي لمواصلة دراستي الجامعية... ولكن يراودني شعور غريب، دائما ما أترجع عنه وهو صعوبة اللغة الانجليزية التي ساكمل بها دراستي... لا أدري من أين سأبدأ... وأين سأنتهي؟؟؟ وما ستؤول إليه الأمور....

وفي بداية السنة الثانية لتوظيفي جاءني الخبر المفرح المحزن ... لقد تمت الموافقة على مواصلي للدراسة ولكن بشرط اجتياز مرحلة اللغة الانجليزية بنجاح ... لم أذق طعم النوم .. كنت أفكر بما سيحدث .. هل أوافق على المنحة أم أرفضها؟؟؟ كان التردد حليف الموقف لكن في نهاية المطاف توكلت على الله

وقبلت المنحة والمجازفة .. كانت المنحة بإحدى الدول الأجنبية عن طريق برنامج التأهيل والتدريب بمقر عملي .. والشكوك تراودني حول إمكانية اجتياز اللغة بالنجاح والتأهيل لمواصلة دراستي .. وفي أول يوم دراسة كان مستواي في اللغة الانجليزية تحت الصفر ... صرت لا أعرف يميني من شمالي أصبحت أتخبط في دراستي ... راودني ذلك الشعور حول إمكانية مواصلي للدراسة وأن أصبح من حاملي الشهادات العليا ...

سهرت الليالي لتحقيق الحلم .. وكانت النتائج متدنية وكل مرة تتدنني درجاتي بسبب اللغة الانجليزية، والإنذارات لا حصر لها . وفي يوم اتصلت بزميل لي للسلام والكلام وأبلغته بما يجري من حولي .. وصعوبة الدراسة .. فمد لي يد المساعدة .. فرحت كثيرا ...

كنت أرسل إليه الواجبات والدروس التعبيرية المراد مني دراستها ... وبمرور الزمن أصبحت درجاتي ترتفع وتزيد .. كنت أنام قريح العين، لا اهتم بما يجري فالأخ والزميل قد حمل على عاتقه هذه المسؤولية ... إلى أن جاء اليوم الموعود يوم طلب مني إعداد بحث لتخرجي ... اتصلت بمنقذي ولكن للأسف كان مريضا مقعد لا يستطيع الحراك ولا يقوى على القيام ولا الكلام ... هنا اسودت الدنيا في وجهي لم استطع تخيل رسوبي بعد تلك الدرجات العالية .. سوف يفتضح أمري وأكون عبءة للجميع ... ومررت علي أيام سوداء .. إلى أن عقدت العزم على الثبات والنجاح بأي تكلفة .. فبدأت أخذ دروس خصوصية ودروس تقوية إضافية لتخطي هذه المعضلة وتخطي الصعاب فأحلامي لا تزال أمامي والهدف قريب ...

الحمد لله بعد مرور أشهر قليلة استطعت أن أقف على قدمي واستطعت أن اعبر عما بداخلي ... بدأت أكتب بحثي وكلي أمل وثقة بأن هذا المجهود العظيم لن يذهب سدى وأن الطموح لا يأتي بالجلوس والاتكالية وإنما يأتي بالجد والمثابرة .. استطعت أن اجتاز الدورة التأهيلية بنجاح .. وحصلت على الشهادة التوفيقية العلمية ... كما حصلت على شهادة تعليمية معنوية ... (من أراد الفوز والنجاح عليه الاعتماد على النفس وعدم الاتكال على الغير) .

بعثات ماجستير وأجهزة حاسب آلي جوائز للخريجين المشاركين في مسح خريجي التعليم العالي



درجة البكالوريوس في كلية البريمي. كما فازت كل من موزة بنت عبد الله بن ثاني العوفية، وسناء بنت سالم بن ناصر المعولبة، ومهاني بنت سالم بن طاهر آل إبراهيم، وزينب بنت مسعود بن حماد الخيارية، وأسماء بنت سيف بن سليمان المقبالية، وابتسام بنت عمر بن محفوظ باكتير، بجهاز حاسب آلي محمول. وفاز كل من محمد بن سعيد بن حمد اللمكي، وندى بنت حسن بن عوض الرواس، وشيخة بنت فاضل بن درويش الشيبادية، وسامية بنت عبد الله بن مسلم المحروقية، ورحمة بنت غريب بن قمبر، وحنان بنت محمد بن عوض البوصية بجهاز هاتف نقال من نوع بلاك بيري فئة ٨٧٠٠. وفاز كل من شبيب بن عبد الله بن سعيد الشبيبي، وعزة بنت علي بن سلطان الكلبانية، وأدهم بن غلام بن محمد البلوشي، وفخرية بنت خميس بن خلفان القطيطة، ونور شيخ محمد الذهب، وفاطمة بنت مسلم بن علي فاضل، ومحمد أحمد بن محمد العامري، ونوال بنت عبد الله بن سيف المعمرية، ورضوى بنت محمد بن راشد المعمرية، وفاطمة بنت عبد الله بن مرزوق العقبوية، بمودم شبكة الجيل الثالث والتصف فئة E١٥٥٠. وتجدر الإشارة بأن الشركة العمانية للاتصالات قدمت أربعة أجهزة حاسب آلي محمول وستة أجهزة بلاك بيري وعشرة مودم، كما قدمت كلية مجان جهازين حاسب آلي محمول.

أجرى فريق العمل المشرف على مسح خريجي التعليم العالي مؤخرا في مركز القبول الموحد سحب القرعة على الجوائز الممنوحة للخريجين المشاركين في تعبئة الاستبانة الإلكترونية الخاصة بمسح خريجي التعليم العالي، والتي خصصت كتشجيع للمشاركة في المسح. ترأس فريق العمل الدكتورة هناء بنت محمد أمين نائبة رئيس اللجنة الإشرافية على مسح خريجي التعليم العالي، بحضور نائب مدير عام مركز القبول الموحد وفريق العمل المشرف على المسح ومجموعة من موظفي المركز.

تم السحب أليا على أسماء المشاركين الذين أجابوا على كافة أسئلة الاستبانة، والمستوفين لشروط دخول السحب على الجوائز المعلنة. وتم إرسال رسائل نصية على الهاتف النقال والبريد الإلكتروني للفائزين بالجوائز. حيث فاز كل من عقيل بن إبراهيم بن حمد العجمي بمنحة لتكملة درجة الماجستير في تكنولوجيا المعلومات مقدمة من كلية الشرق الأوسط، ونادية بنت سهيل بن أسلم العمري بمنحة لتكملة درجة الماجستير في التربية مقدمة من جامعة ظفار، وبدرية بنت ناصر بن راشد التوبية بمنحة جزئية لإكمال الماجستير في التربية مقدمة من جامعة ظفار، وسلطان بن عيسى بن محمد السليبي بمنحة لإكمال درجة البكالوريوس مقدمة من كلية مسقط، وهدي بنت عبد الله بن علي الهنائية بمنحة لإكمال

«ستارة» في المهرجان المسرحي الثاني لجامعات ومؤسسات التعليم العالي بدول مجلس التعاون



شاركت كليات العلوم التطبيقية ممثلة بالوفد المسرحي في المهرجان المسرحي الثاني لجامعات ومؤسسات التعليم العالي بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية مؤخرا بجامعة البحرين وقدمت كليات العلوم التطبيقية مسرحية ستارة الحائزة على أفضل عرض متكامل في الأيام المسرحية لكليات العلوم التطبيقية والمسرحية من تأليف الكاتب المسرحي احمد الماجد وإخراج الطالب محمد العوضي. ويتألف الوفد المشارك عمر الكثيري وفي الإشراف مروان المعمر. وجاءت مشاركة كليات العلوم التطبيقية للمرة الثانية في المهرجان المسرحي حيث نالت على جوائز عديدة في المشاركة الأولى عندما قدمت مسرحية المهرجون للكاتب السوري الكبير الماعوذ وقامت بإخراج المسرحية علياء الحبشية، وجدير بالذكر أن جامعات ومؤسسات التعليم العالي بدول المجلس تنافست خلال المهرجان ولمدة خمسة أيام في تقديم أفضل العروض المسرحية الطلابية.



في لقاء مع مديرة تنمية الموارد البشرية

عبير العجمية: زادت نسبة تنفيذ خطة التدريب السنوية إلى ٩٥٪ وارتفع عدد المتدربين إلى ٦٣٤ موظفاً خلال العام الحالي



عبير العجمية

معها من منطلق انها مستجدات تتطلب من الدائرة الوقوف عندها ومعالجتها بما يتماشى مع القوانين والضوابط المنظمة. كما أن الدائرة ويهدف الرقي بجودة العمل تعتمد على شبكة المعلومات العالمية بهدف الاستفادة من تجارب بعض الدول أو المؤسسات فيما يتعلق بجوانب التدريب.

س ما الانجازات التي حققتها الدائرة خلال السنوات الماضية؟ وكيف تنظرون إلى ذلك؟

تمكنت هذه الوزارة خلال الثلاثة الأعوام المنصرمة وبالاكتفاء على الموازنة السنوية المعتمدة لبند التدريب والتأهيل من زيادة أعداد الموظفين المتحقين بالتدريب والتأهيل. فعلى صعيد التدريب زاد نسبة تنفيذ خطة التدريب السنوية من (٧٤٪) عام (٢٠٠٨) إلى (٩٥٪) في عام (٢٠١٠) حيث ارتفع عدد الموظفين المتحقين ببرامج تدريبية من (٤٧٥) موظفاً في (٢٠٠٨) إلى (٦٣٤) موظفاً في عام (٢٠١٠). أما على صعيد التأهيل فقد ارتفع عدد الموظفين الإداريين والأكاديميين الموفدين للدراسة بمختلف المراحل الدراسية من (٣٣) موظفاً في عام (٢٠٠٨) و(٣٩) موظفاً في عام ٢٠٠٩م إلى (٤٥) موظفاً في عام (٢٠١٠) مما رفع إجمالي عدد الموفدين للدراسة للفترة من عام ٢٠٠٨ إلى ٢٠١٠ إلى ١١٧ موظفاً.

س : تتنوع الوظائف في وزارة التعليم العالي بتنوع المديرية وتخصصاتها، فهل راعت الخطة السابقة تنوع البرامج التدريبية لجميع موظفي الوزارة؟

يراعى في الخطة التدريبية شموليتها وتنوعها بحيث يتم تنفيذ التدريب بناء على الاحتياجات المبنية على التوصيف الوظيفي. ومن الخطوات المهمة للدائرة بأنها تقوم بالتدريب بناء على المهام الوظيفية فمثلاً تم عمل برامج تدريبية خاصة للمدراء الجدد وبرامج للمنسقين، وبرامج لمشرفي التوجيه الوظيفي وبرامج لمدراء العموم وعمداء الكليات وبرامج لأخصائيي مراكز مصادر التعلم وتقنية المعلومات وغيرها وبرامج لموظفي التدقيق الداخلي، فضلاً عن البرامج العامة والتي تخدم جميع شرائح الموظفين مثل برامج إدارة الوقت وكتابة التقارير والتميز في خدمة المراجعين ومهارات العمل الجماعي وبناء روح العمل وغيرها وبرامج اللغة الانجليزية بهدف تطوير قدرات الموظفين وغيرها من البرامج ذات الصلة بالنظم الالكترونية سعيًا من الوزارة الدفع بتوجهات الحكومة الرشيدة نحو تأصيل العمل باستخدام التقنيات الإلكترونية.

س : حظيت المرأة العمانية باهتمام سام من لدن صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم حفظه الله ورعاه، فهل راعت الخطة الدائرة الأخذ بيد المرأة الموظفة و تطوير قدراتها بما يتوافق و التوجه السامي؟

س : بداية ونحن نحتفل بالعيد الوطني الأربعين المجيد ... تتوالى مكرمات صاحب الجلالة على أبناء شعبه، ويتم تخصيص ١٠٠ مليون ريال عماني لبرنامج تنمية الموارد البشرية خلال فترة الخطة الخمسية الثامنة ٢٠١١ - ٢٠١٥ يتضمن تخصيص ١٠٠٠ منحة خارجية للدراسات العليا والتخصصية في المجالات التي تحتاج إليها القطاعات التنموية المختلفة بالدولة حيث سيركز البرنامج على التخصصات الفنية في مجالات الطب والهندسة والاقتصاد والمحاسبة والتحليل المالي وتقنية...؟ ماذا تقولين بهذه المناسبة وكيف يمكن أن تسهم هذه المكرمات؟

إن المكرمات السامية بتخصيص مئة مليون ريال عماني لقطاع تنمية الموارد البشرية في الخطة الخمسية الثامنة على أن يخصص منها (١٠٠٠) بعثة دراسية للدراسات العليا في العديد من التخصصات هو استمرار للنهج السامي لمولانا حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم أبقاه الله الذي وضع تنمية الموارد البشرية منذ بزوغ فجر النهضة المباركة محور التنمية وغايتها إدراكا من لدن جلالتنا بالإسهام الذي حققته في رقي الأمم والشعوب في الحضارات القديمة والحديثة، كما أن المكرمات ستسهم في رفد قطاعات العمل المختلفة بالموارد البشرية المؤهلة تأهيلاً حديثاً وبما يتماشى مع مسيرة النهضة الشاملة التي تشهدها السلطنة في كافة القطاعات.

س : دائرة الموارد البشرية في أي مؤسسة سواء كانت حكومية أو خاصة هي العمود الفقري الذي تعتمد عليه المؤسسة في تطوير قدرات موظفيها و تنمية مهاراتهم ، سؤالي كيف يتم التخطيط للموارد البشرية في وزارة التعليم العالي؟

تسهم الموارد البشرية إسهاماً فاعلاً في مساعدة أي منظمة في تحقيق أهدافها ومن هنا فإن هذه الوزارة وضعت تأهيل وتدريب مواردها البشرية ضمن أولوياتها، وتعمل هذه الدائرة بالتنسيق مع كافة التقسيمات الإدارية بالوزارة بإعداد خطط التدريب والتأهيل السنوية، حيث تقوم تلك التقسيمات بإعداد مقترح لخطة التدريب والتأهيل الخاصة بموظفيها في ضوء احتياجات العمل والجديد في الأساليب الإدارية وتقوم هذه الدائرة بعد ذلك بمراجعتها وفق القوانين ذات الصلة وأهداف التدريب ومدى سلامتها مع احتياجات العمل.

س : هل يتم تحقيق ما يتم التخطيط له بشكل جيد وما العراقيل والصعوبات التي تواجه تنفيذ خطط وبرامج الدائرة؟ إن وجود ضوابط وآليات تنظم عملية التدريب والتأهيل بالوزارة تسهم بشكل كبير نجاح عملية التأهيل والتدريب، أما بشأن التحديات التي تواجه عملية التأهيل والتدريب فإنه يتم التعامل

يعتبر التأهيل الأكاديمي

والتدريب مطلباً أساسياً لتطور

أي مؤسسة سواء حكومية أو

خاصة لذلك نجد أن دائرة

تنمية الموارد البشرية

مطالبة بإيجاد خطط

مدروسة لتأهيل وتطوير

قدرات الموظفين و تنمية

مهاراتهم والإسهام في جعل

الموظف أكثر استعداداً لتقبل

متغيرات الوظيفة ومتطلباتها

لبوابك التقدم الفني والتقني،

ملحق رؤى التقى عبير بنت

علي بن عوض مديرة دائرة

تنمية الموارد البشرية في

وزارة التعليم العالي .

بلغ إجمالي عدد

الموفدين للدراسة

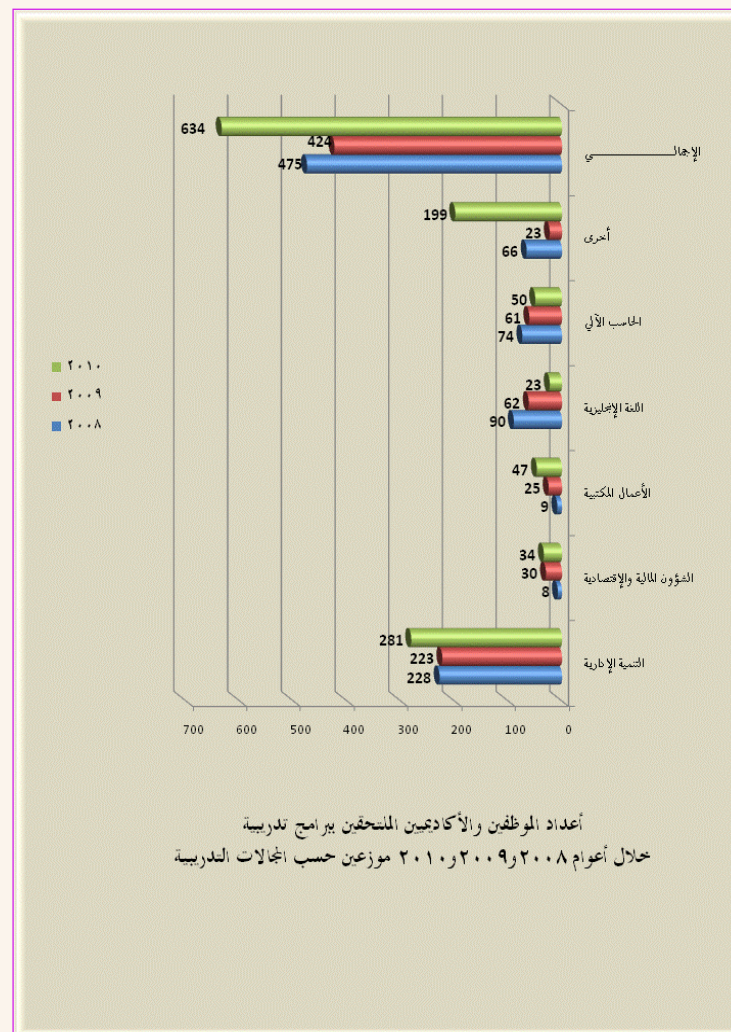
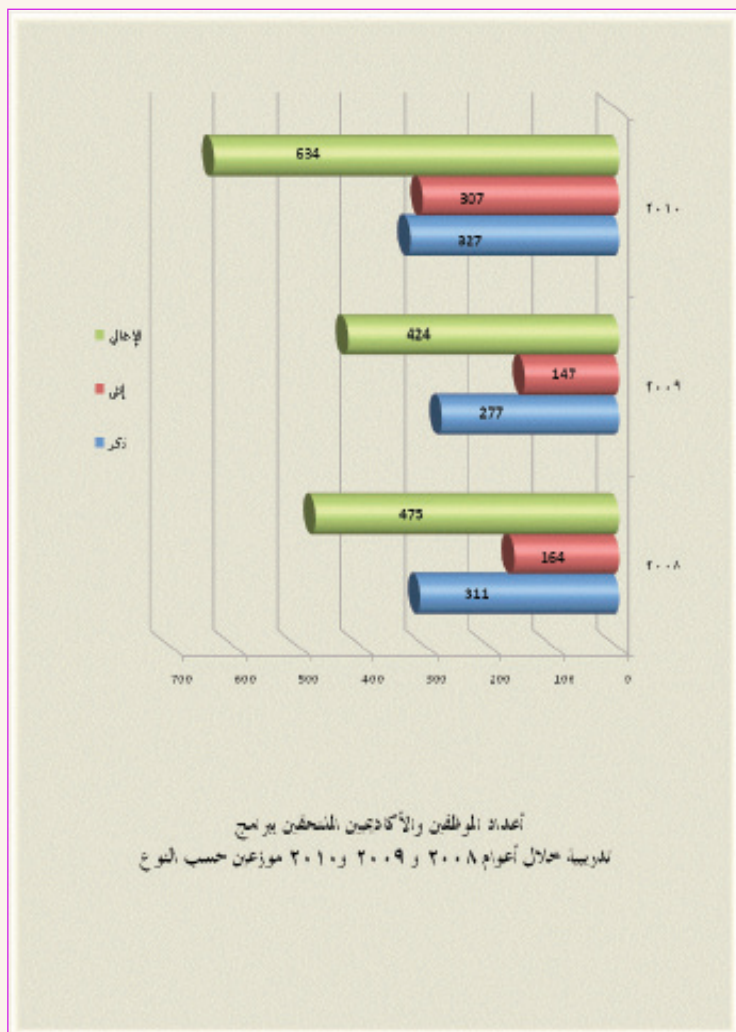
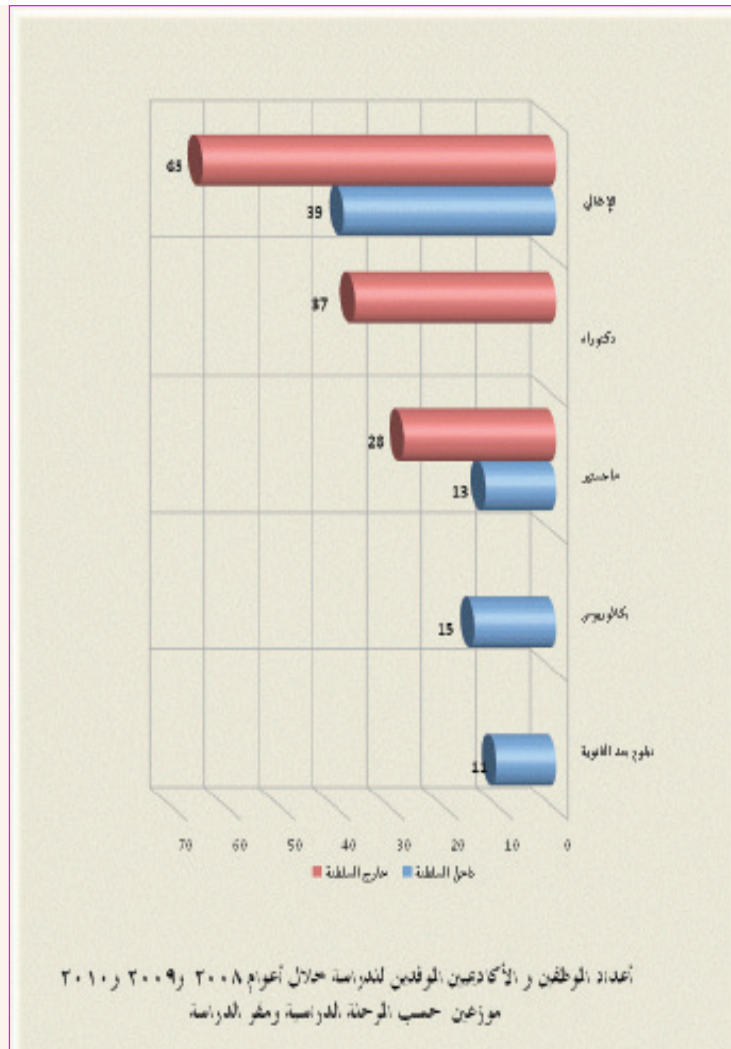
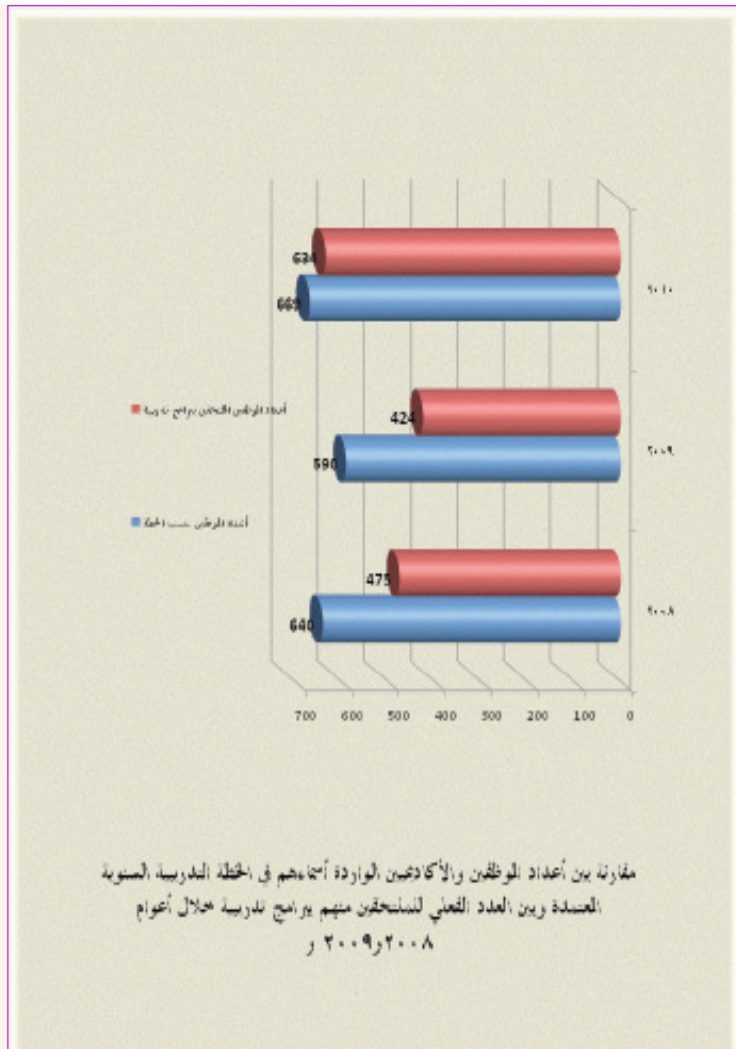
لمختلف المراحل

الدراسية ١١٧

موظفاً في الثلاث

السنوات الاخيرة

حظيت المرأة العمانية خلال العهد الزاهر لمولانا حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم بالاهتمام لتطوير قدراتها ليسير التطور الذي تشهده السلطنة على كافة الأصعدة وذلك لتتمكن من الإسهام إلى جانب أخيها الرجل في عملية التنمية الشاملة التي تشهدها السلطنة. وقد قامت هذه الوزارة لتنفيذ التوصيات التي خلصت لها ندوة المرأة المنعقدة بسبب المكارم بتشكيل لجنة. كما أن هذه الدائرة وحسب احتياجات ظروف العمل قامت بتخطيط وتنفيذ العديد من البرامج التدريبية التي استهدفت الموظفين بالوزارة سواء أكاديميات أو إداريات بهدف تطوير قدراتهن وإكسابهن مهارات مختلفة بما يسهم في زيادة جودة الإنتاج بالوزارة، ولقد ارتفع عدد الموظفات المتحقات ببرامج تدريبية في مجالات مختلفة من (١٦٤) في عام ٢٠٠٨ إلى (٣٠٧) في عام (٢٠١٠) كما بلغ عدد الموظفات الموفدات في دراسة للفترة من (٢٠٠٨) إلى (٢٠١٠) إلى (٤٢) موظفة بنسبة (٣٦٪) من إجمالي عدد الموفدين في دراسة لذات الفترة والبالغ (١١٧) موظفاً.



إحصاءات



التأهيل و التدريب في وزارة التعليم العالي

أساس التدريب والتأهيل هو الفرد وعملية التدريب لا يمكن أن توجد الإنسان الواعي المتفتح، ولكنها فرصة تتاح للأفراد للانتقال بهم من مستواهم الحالي إلى مستوى أفضل بشرط أن تتوفر لدى المتدرب عنصري القدرة والرغبة ويهدف من التدريب رفع مستوى كفاءة وفاعلية العاملين ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية ملحق رؤى من خلال هذا الاستطلاع يحاول أن يتعرف على آراء موظفي التعليم العالي حول مدى فعالية خطط التأهيل و التدريب في الوزارة فكانت هذه اللقاءات .



ناصر العلوي



سلطان العزري



عيسى النوفلي

تطوير القدرات

بداية التقى الملحق بأصيلة بنت ناصر بن حمد المبسلية أخصائية حاسب آلي التي قالت: العملية التدريبية لها دور ناجح وفعال في إكساب الشخص المهارات والخبرات التي يحتاجها في مجال العمل ومن جانب آخر فهي تكسبه الثقة والاطمئنان في الإقدام والخوض في تجارب العمل وحب تعلم كل ما هو جديد، وتعطيه مخزوناً علمياً يساهم كثيراً في جعله فرداً ناجحاً وفعالاً في محيط عمله ودائرة تنمية الموارد البشرية أسهمت بشكل كبير في تسهيل تنفيذ الدورات التدريبية التي يحتاجها الموظف وكما سعت جاهدة للبحث والتقصي حول أهم الدورات التي تساهم في تنمية قدرات موظفي الوزارة من خلال خططها السنوية والمنظمة للاستطلاع حول حاجة كل موظف إضافة إلى تقبلها للطلبات التي تردها من الدائرة كل حسب مدى حاجته للأمر وأهميته ولا أذكر منذ انضمامي للوزارة أن الدائرة قد وقفت أو عارضت طلب الدائرة للدورات التي تتطلبها مجال عملي سواء منقذ مباشرة عن طريقها أو بالتعاون مع جهات خارجية مع تحمل الوزارة جزءاً من تكاليف رسوم الدراسة ولها جزيل الشكر على ذلك

وحول سؤالي إذا ما كان التدريب الذي تلقته له دور في تطوير مهاراتها وقدراتها تقول: نعم للتدريب دور كبير في تطوير قدراتي وبشكل جذري فعند انضمامي للوزارة وبحكم أن طبيعة عملي الفني في مجال شبكات الحاسب آلي وتشغيل مزودات الخدمة الرئيسية فأنا أدرك أن أي خطأ قد يسبب فيما لا تحمد عقباه، فقد كان لدي نوع من التخوف في الإقدام في حل بعض الإشكاليات الفنية المعقدة نوعاً ما أما الآن وبعد الخوض في مجال العمل وتلقي العديد من الدورات المفيدة فقد أصبحت تقني بنفسي أفضل بكثير من قبل ولله الحمد والشأن على ذلك.

تعزير القدرات

عيسى بن عبد الله بن سيف النوفلي مسؤول التدريب والتوجيه الوظيفي بكلية العلوم التطبيقية بالمرستاق يقول: لا شك أن التعليم المستمر والتأهيل الأكاديمي هي ما يوصل مهارات الفرد ويساهم في توسعة مداركة المعرفة كي يصبح قادراً على التواءم مع متطلبات الحياة العصرية. كما أن التأهيل له دور كبير في تعزير القدرات ودفعها إلى العطاء والبناء ولم تسنح لي الفرصة حتى الآن لإستكمال دراستي، إلا أنها من المطالب الأساسية التي أسعى إلى تحقيقها كي أنمي قدراتي.

وحول النظام المتبع لترشيح الموظف للتأهيل الدراسي يقول النوفلي: لا أستطيع الحكم على الإدارة المسؤولة عن نظم الترشيح، فهي لها سياسيتها ومخصصاتها المالية وأولويات تبنى عليها أحقية التأهيل.

الجابري: الضوابط التي وردت بالقوانين والتعاميم ذات الصلة تضمن لجميع الموظفين فرص متساوية للحصول على تأهيل أو تدريب

العزري: البرامج الإلكترونية الحديثة تساهم في خلق نوع من الشفافية والمنهجية

– كلية عبري يقول: بكل تأكيد التأهيل الأكاديمي يساعد في تطوير الموظف وتنمية مهاراته مما يساهم في تطوير بيئة العمل التي يعمل فيها الموظف أيضاً. وحول التحديات يقول: عدم تواجد الكادر الوظيفي الكافي في بعض الأقسام يكون سبباً رئيسياً للمسؤول المباشر للموظف بعدم الموافقة على إكمال دراسته بحجة عدم وجود البديل الذي سيقوم بمهامه أثناء فترة الدراسة

الثروة الحقيقية

شفيق بن درويش العبري رئيس قسم الهيئات الأكاديمية في دوائر الخدمات التعليمية بالمديرية العام للجامعات والكليات الخاصة يقول: بداية أشكر مولاي جلالة السلطان المعظم على المكرمة السخية التي تفضل بها جلالتهم لتنمية الموارد البشرية انطلاقاً من كون العقل البشري هو الثروة الأساسية التي تبنى بها الحضارات والشعوب وهو الثروة الحقيقية التي يجب تنميتها ورعايتها، وحول العملية التدريبية على المستوى الوظيفي ففي مطلع كل عام نحدد الدورات

له من الأهمية بمكان في التطوير والتجديد وإكساب المهارات والخبرات وتنمية الموظفين علمياً وعملياً مما يساعد على وجود خبرات تخصصية أكثر وأكبر مهارة وعطاء، وبالنسبة للفرص التأهيلية كلنا ثقة في دعم المسؤولين لتنمية وإتاحة الفرصة أمام موظفيهم لتطوير قدراتهم.

ويضيف هناك الكثير من الإيجابيات في النظام الحالي والذي يسعى بكل تأكيد إلى تأهيل الموظفين ودعم بنائهم الوظيفي من خلال تطوير مقدراتهم المهنية والعلمية كما أنه نظام يسعى لتحقيق تكافؤ وعدالة الفرص أمام الموظفين معتمداً على معايير الكفاءة والإنتاج وليس على قيم التفصيلات الغير علمية أو البيروقراطية. وحول التقنية ودورها في إيجاد أنظمة منظمة للتدريب والتأهيل يقول: من ميزات التقنيات والبرامج الإلكترونية الحديثة مساهمتها في خلق نوع من الشفافية والمنهجية والعدالة إذا تم توظيفها والقيام على عملها بصورة صحيحة ودقيقة.

المفاضلة والشفافية

ناصر بن حمد العلوي القائم بأعمال رئيس مركز التدريب والتوجيه الوظيفي الطلابي

الا أنني أطمح أن تتاح لي هذه الفرصة في يوم من الأيام ويضيف من وجهة نظري أجد أن قلة عدد الموظفين في بعض الأقسام تقف حجر عثرة أمام الحصول على فرص التأهيل، إذ لا يوجد البديل الذي يسد النقص في العمل، لذا أتمنى أن تكون لكل مؤسسة خطة للتأهيل تمكن كل الموظفين من الحصول على هذه الفرص.

وحول النظام الإلكتروني لترشيح الدراسي يقول: النظام الإلكتروني قد يساعد في إبعاد الشبهات التي تدور حول واقع هذه الترشيحات والأسس التي تبنى عليها، وحينها يكون كل موظف راضٍ على حصوله أو عدم حصوله على فرص التأهيل نظراً لوجود نظام الكتروني نزيه ينتقي المؤهلين بناءً على الأسس التي تم الاتفاق عليها، بعيداً عن الأهواء الشخصية والتي لا يسلم منها أي إنسان.

شروط ولكن !!

سلطان بن محمد العزري أخصائي نشاط ثقافي ثاني في مركز الخدمات الطلابية بالمديرية العامة لكليات العلوم التطبيقية يقول: التأهيل الأكاديمي لموظفي قطاع التعليم العالي خاصة والقطاع العام عامة



أحمد بن محمد العزري

البعثات الدراسية والإحتياجات المستقبلية

بالأمس زفت لنا مختلف وسائل الإعلام بشري المكرمة السامية التي تفضل بها ولي أمر هذه البلاد بتخصيص مبلغ ١٠٠ مليون ريال للدراسات العليا خارج البلد في تخصصات محددة لمقابلة النمو الاقتصادي والاجتماعي الذي تشهده البلاد، فالمتتبع لمسيرة التعليم العالي عموماً والابتعاث خصوصاً يرى أن الحكومة ومنذ بكور مسيرتها في بداية عقد السبعينات انتهجت سياسة الابتعاث للخارج، وذلك إيماناً منها بأنها السبيل الأمثل لتنويع الخبرات واستقطابها من الدول كافة ولا سيما المتقدمة منها.

وفي ظل التحديات التي لا حصر لها والمتعلقة ببناء جيل متعلم متسلح بالعلم والمعرفة، ولكون الإنسان العماني هو هدف التنمية وغايتها، فإن استراتيجية التعليم ٢٠٢٠ قد رسمت طريقاً واضحاً لمسيرة التعليم والابتعاث، ولكون مستقبل عمان الاقتصادي معتمداً على التنوع لمصادر الدخل فإن ذلك يتطلب ثقافة إبداعية وتخطيطاً إستراتيجياً مستمراً للأجيال القادمة والتي ستواصل مسيرة البناء، فكل هذه الجهود الطيبة التي بذلتها وتبذلها وزارة التعليم العالي مع الجهات المختلفة للتعرف عن كتب على متطلبات سوق العمل المحلية والأسواق المجاورة وإيجاد قاعدة بيانات بالتخصصات العلمية التطبيقية التي يحتاجها القطاعين حاضراً ومستقبلاً سينتج عنها قوى عاملة مؤهلة في كافة المستويات والتخصصات لمقابلة وتطوير الاقتصاد الوطني واستدامة جاء هذا لتحقيق رؤية استراتيجية لمستقبل عمان وترجمة للفكر الثاقب لقائد هذا البلد - يحفظه الله - فأهداف الابتعاث يجب أن ترتبط مع معطيات الاقتصاد الوطني وتنطلق الى العالمية ليكون الإنسان العماني هو أدواتها وصانعها.... فهنيئاً لطلاب العلم من أبناء عمان هذا القائد وهنيئاً لوزارة التعليم العالي هذه الثقة السامية الراسخة.



ناصر الجابري

الموفدين للدراسات العليا ببرامج تحضيرية في اللغة تسبق البرنامج حسب العرض الوارد للموظف أو الأكاديمي من الجامعة.

وأكد الجابري على أن دائرة تنمية الموارد البشرية تدرس إمكانية إيجاد برامج الكترونية ليتمكن كل الموظفين من الإطلاع على فرصه التأهيلية حيث سيتم التنسيق مع الدائرة المعنية لإستكمال متطلبات تقديم الخدمة.

ويضيف كذلك إلى أن النظام الجديد للخدمة المدنية سوف لن يوجد ضغط لارتفاع أعداد الموظفين الحاصلين على درجة البكالوريوس حالياً، كما أن التعيينات الجديدة ستراعي الشروط الواردة بالقانون وبالنسبة للشروط الإضافية للمراحل الدراسية فقد وردت في الفصل الثاني من قانون البعثات والمنح والإعانات الدراسية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٢/٨٣) حيث حددت المادة (١٢) شروط إيفاد الموظف للمرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا وهي:

- الحصول على معدل لا يقل عن (٦٠٪) في الدبلوم العام بالنسبة للدراسة بالتعليم دون الجامعي و (٦٥٪) للتعليم الجامعي.

- أن يكون المرشح حاصل على تقدير جيد في المرحلة الجامعية الأولى للإيفاد لدراسات العليا.

- ألا يزيد عمره عن (٣٥) عاماً بالنسبة للإيفاد للدرجة الجامعية الأولى و(٤٥) للدراسات العليا.

- أن لا تقل مدة خدمته الفعلية بالجهاز الإداري للدولة عن عامين وأن لا تقل كفايته في السنتين الأخيرتين عن جيد جداً.

وتحاول هذه الدائرة جاهدة لتنفيذ الخطة التدريبية السنوية وقد أتضح ذلك جلياً في زيادة أعداد الموظفين الملتحقين ببرامج تدريبية مقارنة بعددهم في الخطة من (٧٤٪) في ٢٠٠٨ إلى (٩٥٪) في ٢٠١٠ إلا أن هذه الدائرة قد تواجه بعض الصعوبات لتنفيذ بعض البرامج الواردة بالخطة للأسباب منها ندرة بعض البرامج وخاصة التخصصية منها حيث أنها تعرض بواسطة الجهات المنفذة خلال مرات قليلة خلال العام أو لعدم ارتباطها مباشرة بمجال عمل الموظف أو لبعض الصعوبات التي تقع خارج سيطرة هذه الدائرة وبما يخالف حرصها على تنفيذ كافة البرامج الواردة بالخطة.



شفيق العبري

و أضاف إلى أن التأهيل الأكاديمي له دور إيجابي في تطوير الشخص وتوسيع أفق مداركه، أما عن فرصة تأهيل فلاسف لم يسبق لي أن حصلت على فرصة وأتمنى الحصول على منحة دراسية في الأيام القادمة.

خطط سنوية

في المقابل التقى ملحق رؤى بناصر بن سالم الجابري نائب مدير دائرة تنمية الموارد البشرية الذي يقول: تعد هذه الدائرة خطة التأهيل السنوية للوزارة بالتنسيق مع التقسيمات المختلفة بالوزارة وذلك في سبتمبر من كل عام بحيث تعتمد ويتم وضعها موضع التنفيذ الفعلي على ضوء احتياجات الوزارة من التخصصات والدرجات العلمية المختلفة بالإضافة إلى توافر الاعتمادات المالية ببند التدريب.

ولقد تمكنت هذه الدائرة وبفضل الدعم الذي تلقته خطط التأهيل السنوية من المسؤولين بهذه الوزارة وعلى رأسهم معالي الدكتورة الوزيرة الموقرة وسعادة الدكتور وكيل الوزارة من زيادة عدد الموفدين للدراسة للفترة من ٢٠٠٨ إلى نهاية ٢٠١٠ إلى (١١٧) موظفاً يدرسون بمؤسسات تعليمية داخل وخارج السلطنة وقد توزع ذلك العدد على مختلف المراحل الدراسية حيث بلغ عدد الدارسين لمرحلة دبلوم ما بعد الثانوية (١١) موظفاً والبكالوريوس (١٨) موظفاً و الماجستير (٤٩) موظفاً والدكتوراه (٣٩) موظفاً.

ويضيف أن سير العمل بهذه الدائرة ينطلق من الضوابط التي وردت بالقوانين والتعاميم ذات الصلة وهو ما يضمن للجميع فرص متساوية للحصول على فرص تأهيل وقد راعت تلك القوانين والضوابط الشريحة العظمى من الموظفين ومنهم خريجي الدول العربية. وهنا أود تصحيح معلومات بعض من تم استطلاع آرائهم بأن هذه الوزارة تشترط حصول الموظف الإداري الراغب في الالتحاق ببرامج لغة إنجليزية خارج السلطنة على (٥) في اختبار الإيلتس و (٤,٥) للأكاديميين ناهيك بأنه لا توجد شروط بالنسبة لدرجة اختبار الإيلتس للراغبين في الالتحاق ببرامج لغة إنجليزية داخل السلطنة حيث يتم إيفاد الموظف في برامج تتراوح مدة تنفيذها من شهرين إلى أربعة أشهر.

كما أن الوزارة تقوم بإلحاق الموظفين

التدريبية التي نحتاجها للرقى بمستوى العمل ومستوى الأداء فيه غير أننا نجد أنفسنا مع نهاية كل عام لم نحظ بأية دورة مما حددناه في خياراتنا السابقة، والعذر في ذلك هو أن عنوان الدورة لم يستوف عدد الأشخاص المطلوب لها ولم ينظر إلى مدى الحاجة إلى ذلك الموضوع في إطار اختصاصاتنا الوظيفية التي تختلف من موظف لآخر.

وأضاف أننا لا ننكر ما يقوم به المختصون في دائرة تنمية الموارد البشرية من سعي دؤوب في تنمية الموارد البشرية وتوفير الدورات لموظفي هذه الوزارة غير أنني أرى بأن يتم مضاعفة الجهود والعمل على إيجاد بدائل تمكن من إتاحة الفرصة لجميع الموظفين كي يحظو بما يرغبون في من دورات في شتى المجالات حتى ولو كانت عامة، لذا أرى أنه من الجيد الإستفادة من العقول البشرية من الأكاديميين الذين يعملون بمؤسسات التعليم العالي بالسلطنة كي يقدموا دورات كل في مجال تخصصه ولا شك في أن ذلك سيكون أقل في التكلفة المالية.

كذلك لا شك في أن الدورات التي حظينا بها في الفترة الماضية لها نتائجها الطيبة على مستوى الوظيفة غير أنني أرى من الضرورة حصر كل الدورات التي يقترحها كل موظف وأن يحاول المختصون بدائرة تنمية الموارد البشرية توفيرها كون أن الموظف هو الأكثر إماماً بإحتياجاته الوظيفية من الدورات التدريبية التي تخدم مجال عمله وعلى أن توضع خطة واضحة لتنفيذ كل تلك الدورات وفي وقت وجيز حيث إنه كلما أسرعنا في تنفيذ الدورات كل ما كان مردودها الإيجابي على مستوى الوظيفة أسرع وأفضل، بالنسبة للدورات التي التحقت بها كانت عبارة عن عناوين الزامية وردت إلينا للاختيار منها أما في حال اختيارنا للعناوين التي نرى أن تتناسب وإحتياجاتنا الوظيفية فإننا لا نحظى بأي منها.

ويضيف في حال تم الأخذ بعين الاعتبار بمقترحات الدورات التي يحددها كل موظف فهذا يمكن أن نستنتج منه فاعلية النظام المتبع وجدواه أما في حال اختيار الموظف للدورات في بداية كل عام ولا يتم إلحاقه بأي منها فذلك يستدعي إعادة النظر في النظام المتبع، واعتقد بأن دائرة تنمية الموارد البشرية مطالبة في الفترة المقبلة بضرورة السعي الحثيث نحو تنمية الموظفين ومنحهم الدورات التي من شأنها دفعهم قدماً لمواكبة الطفرة العالمية في كل المجالات، كما أن حصول السلطنة على المركز الأول عالمياً في مجال تنمية الموارد البشرية يدفعنا إلى العمل بأقصى جهد ممكن للحفاظ على ذلك المركز والسعي بكافة السبل المتاحة نحو استغلال العقل البشري للموظفين من أجل تحقيق الأهداف السامية التي نصبوا إليها لهذا الوطن المعطاء.

عبد الله بن حميد الهادي كاتب شؤون موظفين في المديرية العامة للشؤون الإدارية والمالية يقول: دور دائرة تنمية الموارد البشرية دور فعال من حيث تأهيل الكوادر علمياً وصقل مهاراتهم تدريبياً أما عن تقييم أدائها فبعتمد على مدى ظهور نتائج ايجابية عن عملية التدريب والتأهيل على مستوى أداء المهام الموكلة إلى الكوادر المؤهلة والمدرّبة. وأكد على أن التدريب له دور إيجابي في تطوير العمل وتم تحديد الدورات التي تلقيتها حسب احتياج مهام العمل الموكلة إلي.



علي السديدي

التنمية والإنجاز

جاء تقرير الأمم المتحدة الذي صدر مؤخرا تحت عنوان "الثروة الحقيقية للأمم مسارات إلى التنمية البشرية" ليسلط الضوء على المنجزات والتي تشهدنا بلادنا الحبيبة فقد حصلت السلطنة على المركز الأول من حيث تسجيل أكبر قدر من التطور، وسرعة الإنجاز، وهذا التقرير جاء ليتوج المكاسب التي تحققت على مدى أربعين عاما في الصحة والتعليم والدخل بمقياس دليل التنمية البشرية، ويشمل هذا التحليل ١٣٥ بلدا توفرت عنها بيانات وافية ودقيقة وقابلة للمقارنة.

هذا الإنجاز ونحن نحتفل بالعيد الوطني الأربعين جاء ليبارك نهضة قادها مولانا حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم - يحفظه الله - نهضة تميزت بالإصرار على دور المواطن والتأكيد على حقة في المساهمة والبناء والتسلح بالعلم وهو سلاح العمل والإجادة.

وقطاع التعليم العالي كغيره من القطاعات التي حظيت بالرعاية السامية حيث توجت بوجود قاعدة متينة للتعليم العالي تستفيد من تطورات العصر، فكان للبعثات الدراسية دور كبير في بدايات بناء الدول العصرية ولا زال هذا الدور مستمرا لتوفير الاحتياجات في التخصصات الدقيقة والحيوية التي تحتاج لها السلطنة، وداخليا فتحت الجامعات وانتشرت الكليات المزودة بأفضل النظم والإمكانات والتي تسمح بتوافر مناخ تعليمي راق يركز على الجودة بمخرجات هذه المؤسسات فكان الدور الإيجابي وشهدت قطاعات العمل المختلفة كوادر عمالية قادرة مؤهلة تأهيل عال، كما أن التوجهات السامية أوجدت دعما كبيرا لهذه المؤسسات سواء من خلال البعثات الدراسية أو الدعم الحكومي والمتمثل في توفير بعثات دراسية داخل السلطنة لأبناء أسر الضمان الاجتماعي والدخل المحدود و٥٠٠ بعثة دراسية سنوية للطالبات العمانيات الحاصلات على نسب ٨٠% فما فوق أو من خلال تسهيلات عديدة ودعم متواصل لإنشاء مؤسسات التعليم العالي الخاصة، ومن بينها منح الجامعات الأهلية ٥٠% من رأس المال المدفوع بحد أقصى ثلاثة ملايين ريال عماني، وأكدت المكرمة السامية بدعم كل جامعة أهلية بمبلغ ١٧ مليون ريال على الدور الوطني في دعم هذه المؤسسات وأهميتها في البناء التعليمي، إضافة إلى ذلك تم تحويل كليات التربية إلى كليات علوم تطبيقية ليوكب متغيرات التنمية التي تشهدنا السلطنة في جميع القطاعات ويعزز سوق العمل العماني بالكفاءات.

الظموح المبادر المثابر

(ومن لا يحب صعود الجبال يعيش أبد الدهر بين الحضر)

الإنسان (الظموح المبادر المثابر)

هو إنسان جديد يتمتع بشخصية قوية استطاعت أن تسمو على المؤثرات الخارجية بشتى أنواعها، وعزمت على الصمود في ظل المتغيرات وأبت إلا أن تستمر وتبحث بلهفة عن ما هو جديد أو تحدث الجديد المفيد. فكما أن الشرق والغرب (التقليديون الراضون لكل ما هو جديد ومتطور الباقون على عهدهم القديم) لن يستطيعا أسره ووضع السلاسل في قدميه، فكذلك لن تستطيع الأفكار والفلسفات التي تتناقض مع هويته المعنوية وجذوره أن تغير وجهته وتضله في ظلامها عن طريقه، بل ولن تستطيع أن تزحزحه عن همته قيد أنملة أو أقل من ذلك. أجل، الإنسان الجديد رجل حر في تفكيره، حر في تصوره، حر في إرادته. ثم إن الإنسان الجديد لا يتشبه بالآخرين ولا يتمثل بهم، بل يحاول جاهداً أن يبحث عن ما هو جديد يفيد وينمي معارفه وكذا هو الشأن في إفاضة من حوله ومجتمعه. هو إنسان ممتلئ بالفكر، ملتهب بعشق البحث، قابل للتغيير، متشبع بنشوة التطوير ومعانيها. إنسان يبدي كفاءة من نوع آخر في سبيل بناء عالمه، مستفيداً من إمكانيات عصره إلى أقصى حد، متمسكاً بمبادئه وقيمه الذاتية، رافعاً لراية التحدي متفانلاً بها.

الإنسان (الظموح المبادر المثابر)

هو إنسان يحمل في قلبه إيمان أجداده الأجلاء، ويفكر تفكير أعلام حضارته العظماء، ويمتلئ مثلهم رغبة في إسماع صوته وإظهار قوة رسالته للبشرية جمعاء ومثلهم كذلك يسطع نوراً في كبد الظلام فيضيء الأرجاء برمتها، يؤدي واجبه بصدق ووفاء غير محدود، معتصماً بالحق متمسكاً بالرسالة التي يؤمن بها في كل لحظة. ولن تكون سعادته الشخصية بغيته أو همه أبداً، بل همه الوحيد ألا يضيغ بذرة واحدة من البذور الصالحة التي يمكن الاستفادة منها إلا جِد في البحث عن أفضل الطرق وأنجح الوسائل واجتهد في غرسها اليوم ليحني ثمارها غداً.

هو إنسان عميق من حيث جذوره الروحية، متعدد من حيث ما يملكه من كفاءات صالحة للحياة التي يعيش في أحضانها، وصاحب خبرة ومراس في كل ما يخص الإنسان والحياة. أجل، إنه عاشق لا ينطفئ ظمؤه إلى العلوم مهما نهل، مولع بالمعرفة ولعا لا يفتأ يتجدد كل حين، عميق بأبعاده الفكرية وهو بهذه الخصال كلها يسير جنباً إلى جنب مع عجلة التقدم التي لا تتوقف.

الإنسان (الظموح المبادر المثابر)

هو إنسان يحدد موقعه في هذا العالم المتطور المتجدد بكل معاني التجديد الإيجابي التي تجعل منه إنساناً مثالياً وموظفاً مجيداً ذو خطط ومعايير تسهم في تحقيق الأهداف المنشودة، ومن جهة أخرى يسعى دائماً إلى تحفيز الآخرين إلى أن يحذو حذوه من أجل الرقي والتطور بالعمل إلى أفضل المستويات. وإذا ما سئحت له الفرصة سعى جاهداً لتحقيق معايير وخطوطه التي وضعها. فهو لا يتوانى أبداً عن متابعة كل ما هو إيجابي فيما حوله وعلى الحفاظ عليه، وحث الآخرين على ذلك، وهو يشن حرباً على كافة المساوئ، وهو كالقوس المشدود، مستعد دائماً لإزالة هذه المساوئ واقتلاعها من تربة مجتمع العمل الذي يعيش فيه. وهو مؤمن وموقن بأن العمل عباده، ومن ثم يدعو الجميع إلى رجاحة هذا الإيمان. يستخدم جميع وسائل الاتصالات الحديثة؛ كتباً وجراند ومجلات، إذاعة وتلفازاً ومنتشورات، يقرأ الكتب والصحف والمجلات التي ينبغي أن تقرأ، ويوصيها للآخرين، يبحث عن ما هو جديد لتسخيره فيما يحتاج إليه أبناء وطنه وأمته، ومن ثم فهو رمز للمسؤولية.

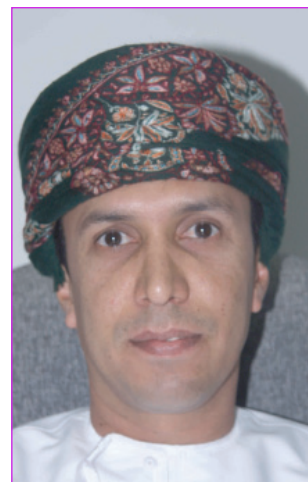
الإنسان (الظموح المبادر المثابر)

هو إنسان جديد يملك طاقة متجددة وروحاً متعطشة لكل ما هو جديد، يسهم في تطوير نفسه وتطوير ما يوكل إليه من مهام وأعمال، يبتعد عن النمطية بشدة، يعرف كيف يجدد نفسه مع الحفاظ على جوهره، ويعرف كيف يروض الأحداث فتأتي لأمره طائعة خاضعة. يسبق عصره فيسير أمام الحاضر قدماً على الدوام بهمة تتجاوز حدود إرادته صناعاً التاريخ، لأن الإنسان الجديد بطل التوازن بكل ما تعنيه كلمة التوازن؛ فهو يرى أن الأخذ بالأسباب معتقده، وترويضها لتسهم في الوصول إلى ما يصبو إليه واجبه.

هو إنسان فاتح ومكتشف معاً، يغوص كل يوم في أعماق ذاته، ويطلق شراعه على الفضاء

الشاسع دوماً فينصب رأيه على أبراج جديدة كل حين، ويلج على طرق الأبواب المكنونة وفتحها. وكلما بلغ بفضل إيمانه وإصراره إلى أسرار ما وراء الجديد ازداد شوقاً ورغبة، وظل يتنقل بظننته من بعد إلى بعد آخر في عوالم ما وراء الأبعاد.

وأخيراً... يأتي يوم تخاطبه الأرض بما تكنزه في باطنها، وتنطلق البحار بعصاه السحرية لتنبثق اللآلئ من أعماقها، وتنتفض له أبواب السماء على مصاريحها وتستقبله بالترحاب استقبال الأبطال المتعطشين لنشوة النجاح، وتهمس له همسة في أذن الكون كله، هذا هو الإنسان -الظموح المبادر المثابر- الذي بحث عن مفاتيح النجاح وسعى لاستخدامها بنجاح فكان من نصيبه النجاح.



صالح بن أحمد الأنصاري