

رؤى

صالح نصف شعري

تصدره جريدة **عُمان** بالتعاون مع دائرة التوعية العلمية بوزارة التعليم العالي



وعن التأهيل
...محدثا!!!

6



افتتاح الأسبوع الثقافي
لكلية التربية بالرسناق

3



تشكيل لجنة معرض
مؤسسات التعليم العالي

2

في هذا العدد

يحكى أن ..



د. سعيد الريبي

الإذاعة البريطانية تستضيف مدير عام الجامعات والكليات الخاصة

في إطار اهتمام الإذاعة البريطانية (بي بي سي أكسترا) بالنهضة العمانية في مجال التعليم العالي تم استضافة مؤخراً الدكتور سعيد بن حمد الريبي مدير عام الجامعات والكليات الخاصة حيث تحدث الدكتور حول الدعم الذي تقدمه الحكومة في مجال التعليم العالي للجامعات والكليات الخاصة والخطوات التي تقوم بها الوزارة لتطبيق الجودة في هذه المؤسسات وتم تناول العديد من النقاط التي تهم التعليم العالي الخاص.

أبريل القادم .. الأسبوع الثقافي الثامن للكليات

انتهت المديرية العامة لكليات التربية من وضع الخطوط النهائية لبرنامج الأسبوع الثقافي الثامن لكليات التربية المقرر إقامته بكلية التربية بعبري خلال الفترة من ١٥-١٩ من أبريل القادم. وأكد الدكتور حمد العلوي نائب مدير عام المديرية العامة للكليات على سعي اللجنة المنظمة أن يكون الأسبوع القادم في تجربته الثامنة متميزاً ومعبراً عن حالة التطور

على مستوى فعاليات الأسبوع فقد حرصت لجنة الفعاليات على استضافة العديد من الشخصيات الفكرية من خارج السلطنة كالدكتور زغول النجار إلى جانب مجموعة من المثقفين العمانيين كما يشتمل البرنامج على فعاليات ثقافية وفنية مختلفة تتلامس مع مختلف اهتمامات الطلبة فهناك الشهر والقصة والمعارض الفنية والمسرح. ويعد الأسبوع الثقافي أبرز الفعاليات الثقافية التي تنظمها دائرة شؤون الطلاب بالمديرية العامة لكليات التربية.

٢

تشكيل لجنة معرض مؤسسات التعليم العالي

بن ناصر الوهبي ورقية بنت هلال المعنية وخميس بن عوض اليعقوبي وانتصار بنت سليمان الكندية و بدر بن ناصر المعمرى وميساء بنت المرداس اليوسعيدية وعلي بن ناصر المنهدي وسليمان بن ناصر الحجبي وشفيق بن درويش العبري .

أصدرت معالي الدكتورة راوية بنت سعود اليوسعيدية قراراً وزارياً بتشكيل لجنة للإعداد والتحضير لمعرض مؤسسات التعليم العالي بالسلطنة لعام ٢٠٠٧م برئاسة الدكتور سعيد بن حمد الريبي مدير عام الجامعات والكليات الخاصة وتضم مسعود بن علي الحارثي نائباً للرئيس وعضوية كل من خليفة

افتتاح الأسبوع الثقافي التاسع لكلية التربية بصور

كتب، إبراهيم الخروصي وسعيد الطويرشي

شريحة، والتراثية، والشعبية، والمسابقات الثقافية، والأمسيات الثقافية باللغة الإنجليزية نظراً لمشاركة طلبة السنوات التخصصية في هذا الأسبوع، ويستضيف الأسبوع شعراء من خارج الكلية بهدف صقل المواهب الطلابية، وأيضاً سوف يستضيف الأسبوع الثقافي مختصين في مجال التنمية البشرية وتنمية الذات وذلك لظهور جماعة جديدة لهذا العام وهي جماعة صوت التميز ومن ضمن الجامعات التي تأسست هذا العام أيضاً جماعة العمل الاجتماعي وجماعة المقال وجماعة التوحيد للأدب وجماعة الحكيم المسرحية وذلك لتساند جماعات وأندية الأنشطة الطلابية المختلفة والتي تسعى إلى تنمية الإبداعات الطلابية.

تكوين شخصية الطالب وصقلها وتنمية المواهب والقدرات الإبداعية في المجالات المتعددة، وربط الطالب بالبيئة والمؤسسات الاجتماعية، إضافة إلى تنمية الاتجاهات الإيجابية السليمة، وإتاحة الفرصة للطلبة لممارسة الحرية المنظمة في تنفيذ الأنشطة على نحو يساهمهم مزيداً من التجديد والإبداع. ويعد الأسبوع الثقافي حصيلة ما أبدعه الطلبة خلال العام الأكاديمي من أنشطة متنوعة ومعدة جدير بالذكر أن طلبة الكلية يستعدون بمجموعة من الفعاليات التي سيحتضنها أسبوعهم الثقافي التاسع، فهناك العيد من المحاضرات والندوات الثقافية والأمسيات الثقافية والأدبية والعلمية، والمعارض المتنوعة، والعروض

افتتح سعادة الدكتور عبد الله الصارمي وكيل وزارة التعليم العالي أمس الأسبوع الثقافي التاسع لكلية التربية بصور، ويستمر حتى الثامن والعشرون من هذا الشهر ويهدف هذا الأسبوع الثقافي إلى تحقيق العديد من الغايات التربوية والاجتماعية والنفسية والروحية وغيرها مما يعد جزءاً من الأنشطة الطلابية التي تحرص كلية التربية بصور على تنفيذها، حيث يرمي هذا النشاط السنوي إلى تعميق وتعزيز العلاقات الأخوية بين طلبة الكلية، وتعميق أواصر الألفة بينهم، والمساهمة في

القبول الموحد ينتهي من طباعة دليل الطالب



مدمج يحتوي على شرح مفصل للطلّاب عن النظام الإلكتروني لتسجيل وكيفية اختيارات الوسائل الصحيحة لكل فئة من فئات الطلبة وتسجيل الخيارات بشكل صحيح، كما يحوي كذلك تعليمات وإرشادات عامة تساعد الطالب على عدم ارتكاب أخطاء أثناء التسجيل، وسوف يوزع هذا القرص بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم.

انتهى مركز القبول الموحد مؤخراً من طباعة دليل الطالب وتوزيعه على المناطق التعليمية ليتم توزيعه على جميع طلبة الصف الثاني عشر بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم في إطار استعدادات مركز القبول الموحد لبدء المرحلة الأولى لتسجيل طلبات الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي للعام الأكاديمي ٢٠٠٨/٢٠٠٧. كما يجري الآن الانتهاء من إعداد قرص

مجموعة من المقاييس تستخدم بانتظام على مستوى النظام أو المؤسسة من أجل ضمان جودة التعليم العالي.

إدارة الجودة

يحكى أن ..

مسبار

مع القراء «قلبا وقالبا»

ستظل أذواق القراء على الدوام لغزا يصعب فك أرقام شيفرته السرية من قبل المبدعين الأعداء الذين يقدمون مجتمعين إبداعات أدبية مختلفة ليس من باب الاختلاف فقط بل لأجل إثراء الساحة القرائية وبث روح الحياة المتجددة فيها وكذلك لإيجاد مناخ قرائي ثري يتيح للقراء خيارات متنوعة فالبعض قد يعجب بأسلوب كاتب معين والآخر قد يعجب بكاتب آخر وهي ذلك يختلف العديد من القراء وقد يتفقون وإن اختلفت مسارات واتجاهات القراءة لكن الاتفاق يظل موجودا لأن الهدف الأسمى هو الإطلاع وتنمية الحصيلة المعرفية بأي قدر كان من المعرفة العميقة أو السطحية وكل قارئ مسؤول مسئولية كاملة عن نوعية المعلومات التي يضيفها إلى أرشيف ذاكرته فإن كانت المعلومات تصنف في خانة القيمة والمفيدة فهو سيجني فائدة عظيمة حالية وكذلك مستقبلية ولو صنفت المعلومات في خانة الهامشية والعديمة الفائدة فإنها ولا شك ستعود بالسلب على عقلية القارئ الذي لن يطول أي طائلة من وراء هكذا معلومات . . وتصنيف كهذا لا يقيس جودة المعلومات من عدمها بمقدارها بل بتأثيرها الذي قد يظهر جليا في فترة وجيزة من الزمن بشرط أن يخضع أولا لمعالجة أولية داخل عقلية القارئ ومن ثم تأتي الفائدة العظيمة متى ؟ عندما يتم تطبيق الفكر المستقى من المصادر المعرفية المتنوعة على أرض الواقع وهناك سيكون الحكم على قيمة المعلومات أكثر مصداقية وموضوعية بعيدا عن التأثر باسم كاتب معين قد يقرأ له قارئنا مجرد أنه يعرفه وعدا ذلك فقد لا يقرأ لأي كاتب آخر . . وقد يسأل البعض منا : لماذا تختلف أذواق القراء ورغباتهم القرائية ؟ والقول الثاني هو الذي سيجيب على سؤالهم (لولا الأذواق لفسدت الأسواق) فالتعددية في أذواق القراء مطلب رئيسي لإيجاد جماهير مثقفة تمارس القراءة كهواية وحب فيها في المقام الأول وليس لخاطر عيون تلك المليحة أو لإرضاء ذلك أو ذاك وقد يعترض البعض على ما أقول وحجتهم هي ذلك بأن عدد القراء قليل وهذا قول قد يجانبه الصواب أحيانا لأننا سنجد عددا كبيرا من القراء يمارسون القراءة كفعل غير رسمي ولو لم تتعدى حدود ممارستهم لفعل القراءة تصفح بعض صفحات الجريدة اليومية ولكنهم في النهاية يظلون جزءا من المعادلة القرائية ولو اعترض أصحاب المقام الرفيع من القراء الحقيقيين الذين يرفضون مقارنتهم بقارئ الجريدة وأنا هنا لا أضع الفريقين في كفة واحدة بل أنا متيقن تمام التيقن من أن هناك بون شاسع بين هذا القارئ وذاك وهذا الفرق له أبعاد مختلفة أبرزها اختلاف أذواق القراء وهو الاختلاف الأبرز الذي سيظل ينتظر الحل من قبل المبدعين الذين يصرون على البقاء قلبا وقالبا مع القراء في من أول المشوار حتى تعلن اللحظة الانتهاء . .

■ يعقوب بن علي البوسعيدي

الأسبوع الثقافي لكلية التربية بالرساتاق



افتتح تحت رعاية الشيخ حمد بن سيف الجساسي ونائب والي الرساتاق بنياية الحوقين أمس الأول الأسبوع الثقافي لكلية التربية بالرساتاق ويستمر حتى السابع والعشرون من هذا الشهر ويتضمن على فعاليات عديدة تتنوع بين الثقافية والدينية والاجتماعية والرياضية مثل محاضرات وأمسيات دينية ، ومسابقات ثقافية بين طلاب الكلية ، بالإضافة إلى عرض لفيلم علمي ، كما يتضمن الأسبوع الثقافي أسبوحة شعرية بمشاركة شعراء من خارج الكلية بمشاركة بعض الطلاب من الكلية .

.. و حرم السفير الأمريكي تزور الكلية

للركن الأمريكي بالكلية حيث قامت عدد من الطالبات بإعطاء نبذة بسيطة عن الركن واستخداماته، وقد اختتمت الزيارة بتقديم هدية تذكارية للسيدة حرم السفير الأمريكي قدمتها الدكتورة هند الهاشمية القائمة بأعمال عميد الكلية.

الشؤون الخارجية، وسعيد الحارثي خبير الشؤون الخارجية، وكان الهدف من الزيارة تقديم ورشة في طرق تدريس اللغة الإنجليزية لأعضاء قسم اللغة الإنجليزية وأدائها بالكلية خدمتها السيدة جاريو، كما تخلل الزيارة جولة في مرافق الكلية ، وزيارة

قامت مؤخرا حرم السفير الأمريكي بالسلمة السيدة ريكا جاريو بزيارة لكلية التربية بالرساتاق، وقد رافقها وفد من السفارة الأمريكية بمسقط مكون من هيام البروانية، المسئولة عن الشؤون التعليمية بالسفارة، والسيد ديريك هوفمان، مساعد

فعاليات متعددة ومتنوعة بكلية التربية بصور



ناصر الهاشمي عميد الكلية وأعضاء الهيئتين الإدارية والأكاديمية وطلبة الكلية. وهي سبيل الترويج وزيادة الألفة بين طلبة الأنشطة ضمن قسم شؤون الطلاب رحلة إلى وادي الطائين شارك فيها معظم طلاب لجان الأنشطة الطلابية رافقهم فيها علي بن محمد الحجري رئيس قسم شؤون الطلاب.

جماعة الثقافة الإسلامية بكلية التربية بعبري وقد تضمنت الأمسية عددا من الفقرات منها : ملحمة في السيرة النبوية (سيد الأبرار) ، فقرة الجلالة ، أناشيد ، وعرض مسرحي وقد كانت الأمسية تحت رعاية الفعالية سعادة الشيخ عامر بن سعيد المشرفي عضو مجلس الشورى لولاية صور وبحضور الدكتور حمود بن

صور: سعيد خليفة الطويرشي

أقامت جماعة المقال مؤرخا لقاءها الثاني للقرارات المقالية والذي شدم فيه أعضاء الجماعة جل ما خططلته أفلامهم الواعدة من مقالات أدبية أطريت مسامح الحضور وأفضحت عن المستوى المتقدم الذي وصل إليه أعضاء الجماعة في مجال الكتابة المقالية وهي ختام اللقاء الذي جاء تحت شعارخير لقاء يجمعنا مقال أقت الدكتور ليلي سلام مشرفة الجماعة كلمتها قدمت من خلالها جزيل الشكر لكل من ساهم في إنجاح وتحقيق أهداف الجماعة الجسدة في الفعاليات المختلفة بعدها قام راعي اللقاء الدكتور إسماعيل الكفري رئيس قسم الدراسات اللغوية بالكلية وبحضور الأستاذ علي الحجري رئيس قسم شؤون الطلاب بتوزيع الجوائز على الفائزين في المسابقة التي أقامتها الجماعة . كما نظمت جماعة الثقافة الإسلامية بالكلية أمسية ثقافية بمشاركة عشيرة جواله الكلية و

تدريب الهيئة التدريسية بدول الخليج

دراسة للدكتور محمد لطفي محمد جاد

خلال ندوة الندوة الإقليمية لإدارة الموارد البشرية ومتطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي قدم الدكتور محمد لطفي جاد هذه الورقة التي ذكر فيها أن عملية إعداد أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم أثناء الخدمة ضرورة ملحة وحتمية لا يمكن الاستغناء عنها مهما كانت الظروف؛ لأن التدريب أثناء الخدمة أصبح امتداداً للإعداد قبل الخدمة، فالبحوث والدراسات قد أوضحت عدم قدرة معطيات الإعداد قبل الخدمة على الصمود طويلاً أمام إفرات التطور في كافة مجالات الحياة، حيث يعتبر الإنجاز المعرفي نتيجة طبيعية للتطور.

الخدمة ودراسة العلاقة بين الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي وبين برامج إعدادهم وعقد دورات تدريبية وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي؛ لتدريبهم أثناء الخدمة على إعداد الاختبارات والوسائل التعليمية، والخطط الدراسية، وإطلاعهم على ما يستجد في المجال التربوي والتخصصي وإقامة ورش عمل ودورات تدريبية بصورة دورية؛ بهدف تطوير وتحديث المهارات التدريسية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي أثناء الخدمة، وإحاطتهم بما سيستجد في مجال تخصصهم ووضع خطط برامج تنفيذية لإعادة تأهيل جميع أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي أثناء الخدمة؛ مواكبة لخطوات الإصلاح الشامل للتعليم، وبخاصة في مجال دور عضو هيئة التدريس في تيسير تعلم الطلاب، واستخدام الحاسوب وتقنية المعلومات في عملية التعليم والتعلم وعقد مشاغل لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي أثناء الخدمة، تستهدف تبصيرهم بأهم الآراء في المستجدات والتخصصات، مما يشير إلى أن محتوى البرامج التدريبية ينبغي أن لا يكون موحدًا.

زملائهم في الميدان وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام أكثر الأساليب التعليمية تطوراً وتكوين المهارات التعليمية بقصد تحسين الأداء بشكل أفضل وحفز أعضاء هيئة التدريس على تبني ممارسات تعليمية صافية ذات فعالية أكبر وتزويد أعضاء هيئة التدريس بمعايير التقويم الذاتي، وأدوات تقويم الطلاب ومساعدة أعضاء هيئة التدريس حديثي الحصول على الدرجة العلمية على الإطلاع على الأنظمة واللوائح المنظمة لمسيرة العمل التربوي وعلاج جوانب القصور التي يعاني منها الذين لم يتلقوا إعداداً جيداً قبل انخراطهم في المهنة التربوية التعليمية، وتدريبهم على البحث العلمي والنمو الذاتي وتعريف أعضاء هيئة التدريس بأحدث النظريات والأساليب التربوية لتحسين قدرتهم على العمل والإنتاج وإطلاع أعضاء هيئة التدريس على التغيرات التي تطرأ في شتى ميادين المعرفة.

وأوصى الدكتور في ختام ورقته البحثية إلى: تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي أثناء الخدمة وتصنيف الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي أثناء الخدمة، حسب تخصصاتهم وبناء برامج تدريبية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي أثناء

التدريس أن يواكب كل جديد فيها، حيث إنه لا يمكنه أن يواكب كل جديد بنفسه، وإنما يكون في حاجة ماسة إلى تدريب أثناء الخدمة، وذلك لما يلي: رفع كفايته الأدائية، وصقل مهاراته التدريسية، ومساعدة المعلمين على التأقلم مع العمل المدرسي والإطلاع على الجديد في مجال طرق التدريس وتقنياته، ومحتوى المنهج، وهذا بدوره يؤكد على الجانب التجديدي، كما يؤكد جانب الاستمرارية للتدريب أثناء الخدمة يساعد على تغيير الاتجاهات، واكتساب اتجاهات إيجابية تجاه المهنة، ولذا فالممارسة من قبل المتدرب تؤدي إلى رفع روحه المعنوية، وزيادة إنتاجيته في العمل والتدريب أثناء الخدمة يساعد عضو هيئة التدريس المتدرب على الانفتاح على الآخرين من زملائه بهدف تنمية نفسه مهنيًا، وذلك من خلال إيجاد فرص الاحتكاك مع الزملاء في أطر المهام والنشاطات الجماعية التي تتطلب العمل التعاوني وإعطاء نوع من التغذية الراجعة لوزارات التعليم العالي فيما يخص إعداد عضو هيئة التدريس من حيث النوعية والكفاءة؛ حتى يتسنى لها مراجعة خطط وبرامج الإعداد على أساس إجرائي اختياري أساسه دراسة الأداء الواقعي لهم.

مشيراً في دراسته أن تدريب أعضاء هيئة التدريس أثناء الخدمة يهدف إلى: إتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس للإبداع والابتكار، وإيصال ما لديهم من جديد إلى

إن إعداد عضو هيئة التدريس قبل الخدمة وتدريبه أثناء الخدمة عمليتان متصلتان وجهدان متكاملان لا غنى لأحدهما عن الآخر، حيث إن عضو هيئة التدريس الناجح لا يتحقق وجوده بمجرد حصوله على الدرجة العلمية، وإنما يلزمه التوجيه والتزود بالخبرة الصحيحة، وما سيحدث في مجال مهنة التعليم.

وأكد الدكتور إن تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي تتبع أهميتها من خلال ما يلي: تعد الأساس الذي يقوم عليه التخطيط الناجح للنشاط التدريسي؛ بهدف رفع مستوى الكفاءة، وحسن الأداء، والارتقاء بمستوى المهارات، وتوجيه التفكير والاتجاهات مع الاتجاه العام المرغوب فيه وتعد الأساس لكل عناصر العملية التدريبية، وأهمها عملية تحديد الأهداف التدريبية، وتصميم محتوى البرنامج التدريبي ونشاطاته، وتقييم البرنامج التدريبي، فتحديد الاحتياجات التدريبية يعد مؤشراً يوجه التدريب توجيهها صحيحاً ويوضح تحديد الاحتياجات التدريبية الأفراد المطلوب تدريبهم، ونوع التدريب المطلوب والنتائج المتوقعة منهم.

مؤكدًا على أن أهمية تدريب أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي أثناء الخدمة تنبثق أهميتها من من الثورة العلمية والتكنولوجية التي تتطور بسرعات هائلة، والتي تفرض على عضو هيئة

الاستاذ الدكتور
إبراهيم عباس الزهيري

استاذ التربية المقارنة
الادارية التربوية
رئيس وحدة أصول التربية بكلية
التربية بصحار

الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية

خلال ندوة الندوة الإقليمية لإدارة الموارد البشرية و متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي قدم الاستاذ الدكتور إبراهيم عباس الزهيري هذه الورقة التي ذكر فيها إن الغرض الرئيسي من تنمية الموارد البشرية هو مساعدة الأفراد في المؤسسات على أن يواجهوا التغييرات الناتجة عن المتغيرات الثقافية، والاجتماعية، والاقتصادية، والتكنولوجية، وأن يتكيفوا مع المتطلبات الجديدة، وأن يحققوا مستويات عالية من الأداء يحتاجون إليها لبقائهم ويظلوا متنافسين.

تطوير العملية التعليمية بأبعادها الثلاثة التعليم، والتعلم، والتقييم من منظور تكاملي شمولي و ضرورة مجازاة مؤسسات التعليم العالي للتقدم التكنولوجي والعلمي و تمهين التعليم واتخاذ كافة السبل والوسائل والأليات التي تحقق تنمية الكفايات المهنية لشاغلي الوظائف التعليمية و التركيز على مخرجات العملية التعليمية، واتخاذ السياسات اللازمة لتوجيه برامج ومناهج التعليم العالي و توطيد العلاقة بين مؤسسات التعليم العالي والمجتمع و زيادة القدرة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي بدول المجلس وتبني استراتيجيات وتكنولوجيات التطوير التنظيمي الفعال لتحسين أداء المؤسسة التعليمية وتحقيق معايير الجودة الشاملة و تبني نموذج هوشن لإدارة الجودة الشاملة، ويشير مصطلح هوشن إلى مصطلح ياباني تمت ترجمته إلى «سياسة» Hoshin Model و تم فهم إدارة هوشن على أنها «نشر سياسة» ولكن «هوشن» هي خطة لسنة واحدة من أجل تحقيق الأهداف المرتبطة باختيار الإدارة لأهداف، ووسائل محددة في الجودة، والتكلفة، والتوزيع، والمعنويات و استخدام مدخل بلدرج للتقييم توجد مداخل متعددة لتقييم المؤسسات كخطوة تمهيدية للتخطيط من أجل التطوير، وأحدى هذه الطرق التي أثبتت فعاليتها: هي استخدام اختبارات معايير إدارة الجودة الشاملة واسعة Baldrige Approach الانتشار مثل مدخل بلدرج .

ثالثاً، مرحلة التقييم:

تخضع كل الاستراتيجيات لعملية تقييم لمعرفة مدى تناسبها مع التغييرات التي تحدث في البيئة الداخلية، والخارجية ولتقييم مدى دقة التنبؤات التي تحتويها الخطة. وأشار الباحث في ورقته التحديات التي تواجه دول مجلس التعاون الخليجي ومن ضمنها التحديات السياسية و التحديات الاقتصادية و التحديات الاجتماعية

الإدارة الاستراتيجية تتضمن تصميم وتنفيذ وتقييم القرارات ذات الأثر طويل الأجل.

والتحدي الثقافي و التحديات العلمية والتكنولوجية و متطلبات مجتمع المعرفة . كما تعرض للمشكلات والقضايا التي تواجه المؤسسات التعليمية في دول مجلس التعاون الخليجي وضمنها مشكلة تكامل العمليات التعليمية في المنهج و غياب مفهوم البعد الثقافي للعملية التعليمية بدول مجلس التعاون و القصور في إعداد وتأهيل القيادات البشرية في المؤسسة التعليمية و الحاجات البشرية والتنظيمية والمادية لمؤسسات التعليم وتدني الكفاءة والفاعلية للمخرجات التعليمية وضعف القدرة الاستيعابية لمؤسسات التعليم العالي و قصور الشراكة بين مؤسسات التعليم والمجتمع . كما تطرق الى متطلبات التعليم في دول مجلس التعاون ومنها :

ويعرف مفهوم الإدارة الاستراتيجية على أنه العملية التي تتضمن تصميم وتنفيذ وتقييم القرارات ذات الأثر طويل الأجل، والتي تهدف إلى زيادة قيمة المنظمة من وجهة نظر العملاء المساهمين والمجتمع ككل، كما أنها محاولة لتعديل اتجاهات المنظمة وجعلها أكثر ملاءمة مع البيئة الخارجية ويتطلب ذلك رصد ومراقبة دائمة للأحداث الخارجية وما تتضمنه من تغيير، وتقييم ذلك لمعرفة حجم وقوة التغيير واتجاهه.

كما أن الإدارة الاستراتيجية تتضمن ثلاثة مراحل

أولاً، مرحلة التصميم:

وتهتم مرحلة التصميم بوضع رسالة المنظمة وتقييم البيئة الداخلية، ومن ثم تحديد نقاط القوة والضعف، وكذلك البيئة الخارجية، ومن ثم أيضاً تحديد الفرص والتهديدات، وبعد ذلك تحديد الفجوة الاستراتيجية ووضع الأهداف طويلة الأجل، واختيار أفضل الاستراتيجيات الكلية، واستراتيجيات الوحدات الاستراتيجية، والاستراتيجيات الوظيفية.

ثانياً، مرحلة التطبيق:

تهدف هذه المرحلة إلى تنفيذ الاستراتيجيات وتتضمن وضع الأهداف قصيرة الأجل ورسم السياسات وتخصيص الموارد البشرية والمادية وتوزيعها بين بدائل الإنفاق .

ودي جدا ...

وعن التأهيل...محدثا!!

د. محمد البندري : إتاحة الفرصة للقيادات للمشاركة في اللقاءات العلمية

شمسة الهاشمية : هناك خطط موضوعة شاملة لكل المستويات الوظيفية

د. بخيت المهري : يتضح أثر التدريب من خلال التعمين

أجرى اللقاءات : علي بن ناصر السنيدي

يعتبر التدريب في عصرنا الحاضر مطلباً أساسياً من متطلبات تطوير العمل و مواكبة المتغيرات العلمية الحديثة. فقد أصبح التدريب يحتل مكانة الصدارة في أجندة العديد من الدول المتقدمة منها والنامية على السواء. كما أنه يهدف إلى تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والأساليب المختلفة المتجددة عن طبيعة أعمالهم الموكلة إليهم وتحسين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم. ومحاولة تغيير سلوكهم واتجاههم بشكل إيجابي. وبالتالي رفع مستوى الأداء والإنتاجية. وفي ظل ما تشهده كليات التربية من تغيرات كان لمثل هذه اللقاءات مع المسؤولين عن هذه الكليات للتعرف على برامج و استراتيجيات التأهيل في هذه المؤسسات :

شمسة بنت حميد الهاشمية مديرة تنمية الموارد البشرية تقول : هناك خطط لتنمية الموارد البشرية في كليات التربية على مستوى التأهيل و نتيجة للتغيرات التي حدثت لكليات التربية بتحويلها إلى كليات تطبيقية تخصصية و ما أعقبها بعد ذلك من تغيرات في أدوار الهيئات التدريسية و الوظائف الإدارية فقد دأبت الدائرة و بالتنسيق مع المديرية العامة لكليات التربية و عمداء الكليات إلى إيجاد خطط لتغيير تخصصات الهيئات الأكاديمية السابقة إلى تخصصات جديدة تتواءم مع المتغيرات التي حدثت بتلك الكليات و بالفعل تم إلحاق ما يزيد على ثلاثين من المدرسين المساعدين بدورات مكثفة في مجال اللغة الإنجليزية بإحدى المعاهد المتخصصة بالسلطنة حتى يتمكنوا من الحصول على المعدل المطلوب في اللغة الإنجليزية تمهيدا لإحاقهم ببرامج الدكتوراه في إحدى الدول الأجنبية ولم يقتصر ذلك على كليات التربية فحسب حيث اقتضت تعليمات المسؤولين بالوزارة قيام جميع مكاتب ومديريات الوزارة بوضع مثل هذه الخطة لمعرفة مدى الحاجة إلى تأهيل الموظفين كلا في مجال تخصصه .

وتضيف أما على مستوى التدريب فقد اختلفت الخطة التدريبية بداية من عام ٢٠٠٥م عن بقية الخطط السابقة حيث أصبحت أكثر مرونة و شفافية من الأعوام السابقة وذلك بإعطاء الموظف الفرصة في اختيار ما يتناسب و احتياجاته من البرامج التدريبية . شريطه أن تكون تلك البرامج لها علاقة مباشرة بالعمل و هي ذات المجال الذي يعمل به الموظف . كما أن الخطط الموضوعة شاملة لكل المستويات الوظيفية في الوزارة فبالإضافة إلى خطط التأهيل هناك خطة التدريب السنوية التي يتم اعتمادها من قبل وزارة الخدمة المدنية. كما أن نوعية الدورات و البرامج و المستفيدين من هذه البرامج تخدم كل الفئات سواء كانت إدارية أو مالية أو فنية وهي شاملة لكل المستويات الوظيفية بدءا بالقيادات العليا و الوسطى و الأكاديمية و الإدارية و الأكاديمية المساندة و حتى فئة (الحلقة الثالثة)

كما اشارت إلى ان تغيير الأدوار المستقلة لكليات التربية وما صاحبه من تغيير ترتب عليه تغيير في البرامج المطروحة فإنه بات من الضروري رفع كفاءة العاملين بهذه الكليات و تطوير مهاراتهم لمختلف المستويات الوظيفية. ويكون ذلك من خلال إحاقهم في ورش العمل وحضور المنتديات الثقافية و الدورات التدريبية داخل أو خارج السلطنة.

الدكتور محمد بن سليمان البندري مدير عام كليات التربية يقول: لقد تم منح الكليات التقيوض في بعض الاختصاصات الإدارية المتعلقة بشؤون الموظفين ويأتي مجال التدريب و التأهيل الخاص بالموظفين من ضمنها ولذلك تباشر إدارات الكليات بتدريب موظفيها حسب حاجة العمل وبالتنسيق مع دائرة تنمية الموارد البشرية بالوزارة. كما أن هناك تنسيقاً بين الأقسام في مجال التدريب و التأهيل بحيث لا يؤثر ذلك على جو العمل داخل الكلية وبين موظفيها بحيث يتم تحقيق العدالة في التدريب بين الموظفين.

كما أن المديرية العامة لكليات التربية تقوم بالتنسيق مع جهات الاختصاص بالوزارة بتنظيم العديد من ورش العمل و الندوات العلمية الهادفة لرفع مستوى أداء القيادات في إدارة المؤسسات و نخس بالذكر تلك الورش السنوية التي تنظمها المديرية في مجال ضمان الجودة حيث نظمت في السنوات الأخيرة ورشة عمل القيادة . وورشة عمل ضمان الجودة و ورشة عمل آليات ضمان الجودة للسنة التأسيسية بمؤسسات التعليم العالي في السلطنة .

و أضاف الدكتور البندري : أن المديرية شاركت ممثلة في عمداء كليات التربية و مساعديهم و المختصين بضمن الجودة بالمديرية في البرنامج التدريبي الذي نظمته المديرية العامة للجامعات و الكليات الخاصة بالاشتراك مع مجلس الاعتماد حول تأهيل وتدريب القيادات في مجال ضمان الجودة و الاعتماد. كما أنه تم إتاحة الفرصة للقيادات الإدارية بكليات التربية للمشاركة في مختلف اللقاءات العلمية التي تنظمها مختلف مؤسسات التعليم العالي في السلطنة سواء بالحضور أو بالمشاركة بأوراق عمل وتحرض المديرية على ترشيح عمداء الكليات و مدراء الدوائر للمشاركة في المؤتمرات الدولية وورش العمل و التي تركز على القيادة و إدارة الجامعات و مؤسسات التعليم العالي و قد تم الاستفادة من عدد من ورش العمل الممولة من المجلس الثقافي البريطاني و من سفارة الولايات المتحدة الأمريكية بالإضافة إلى اللجان المرتبطة بالأمانة العامة لمجلس التعاون الخليجي . ولقد حرصت الوزارة على تمكين القيادات الإدارية من مهارات اللغة الإنجليزية ففي هذا الصدد تم إعداد خطة استراتيجية لتأهيل القيادات الإدارية في مهارات هذه اللغة من خلال أبتعائهم لدراسة اللغة الإنجليزية في المملكة المتحدة .



د.محمد البندري



د.بخيت المهري

قيمة منفق عليها. وقرار رسمي يستخدم لقياس نتائج عمل الطالب في حقل دراسته. يدون في سجله الخاص. ويسمح له باستكمال المقررات الدراسية.

تصديق الشهادات

ودي جداً

فواصل

التميز القيادي

إن الجوهر الأساسي وراء انتظام المجتمعات البشرية وتقدمها هو وجود تلك القيادة الحكيمة التي تسعى في مصالح أفرادها جلياً للخير والمكارم ودفعاً للشر والردائل، من غير ظلم أو إهمال.

كذلك الحال بالنسبة للمؤسسات والهيكل التنظيمية التابعة لتلك المجتمعات على اختلافها لا بد من وجود قيادة تُوجهها وتعمل على تنظيم وتنسيق القضايا والمتطلبات المناطة إليها ، وضمن تلك المجتمعات توجد بعض العناصر التي تتميز بالاستعداد الفطري والعلمي لتولي مثل هذه المسؤوليات والمناصب ، بينما تظل الغالبية العظمى تابعة ومستسلمة لما يقال لها دون أية مواجهة أو إثارة جدل حول ما يُطلب منها. والقيادة في حقيقتها ما هي إلا ظاهرة اجتماعية يترى عليها شخص ذو نفوذ قوي وشخصية مؤثرة (القائد) يقوم بتحقيق مطالب الجماعة التي تقع ضمن الإطار المسؤول عنه.

جيش من الأرناب يقوده أسد ، أفضل من جيش من الأسود يقوده أرناب قاعدة أساسية في ذهن كل قيادي تخليداً للقائد الفرنسي نابليون لما لشخصيته من تأثير على رعيته .

فالقائد يستطيع أن يستخدم نفوذه وقوته ليؤثر على سلوك وتوجهات الأفراد من حوله لإنجاز أهداف محددة عن رضا وقناعة تامة .

ومن بين القدرات والمهارات التي تتوافر في القيادي المتميز عن غيره من نذكر منها على سبيل المثال لا الحصر : رعاية الأفراد باعتبارهم أهم مورد للمؤسسة ، السيطرة على مشكلات العمل والعمل على حلها ، تدعيم القوى الإيجابية في المؤسسة وتقليل الجوانب السلبية قدر الإمكان ، القدرة على إدارة الوقت وإدارة الاجتماعات ، مهارة الحوار وإدارة النقاش ، تمثيل الجماعة رسمياً والتعبير عنها أمام الغير ، ناهيك عن الخصائص الذاتية الفطرية للقائد كالتفكير والتخطيط والإبداع والقدرة على التصور .

ومما لا يختلف عليه اثنان هو حاجة الأمم والمجتمعات كثيراً إلى القادة المخلصين من ذوي الثقافة الواسعة والتميز الإداري، ولكن وبالرغم من أهمية هذه الشريحة من المجتمع، والدور العظيم الملقى على عاتقهم، إلا أننا نجد من خلال واقع الحال المعاش في أوساط عالمنا العربي خلل وقصور في بعض قيادة المؤسسات، ربما يكون السبب وراء ذلك هو عدم وضوح حدود الرؤية الزمنية والمكانية التي يقع القائد ضمن حدودها، أو لعدم وجود تصور مستقبلي للأحداث التي قد تؤثر على تلك الرؤية، بالإضافة إلى سُخ في الهيئات والمؤسسات التي تتبنى وتحتضن تلك الفئة لتعدها لقيادة الأفراد.

■ أصيلة محمد المياسية



واضح في تحسين أداء العاملين و جعلهم على إطلاع بكل حديث في مجال عملهم وكذلك يتضح أثر التدريب من خلال التعمين الذي يتم بعد تأهيل الكوادر العمانية لجعل الموظفين هم الذين يقومون بالعمل بدلا من الاستمرار في الاستعانة بالخبرات الوافدة . كذلك يتعكس اثر التدريب ايجابيا على طلبية الكليات من خلال الأداء الجيد الذي يقدمه العاملون في الكليات مما يساعد على تحسين الجودة في التعليم متمنين أن تقدم لهم المزيد من الفرص التدريبية.

ويتم توزيعها بناء على خطط يتم وضعها وفق تقدير المسؤولين لاحتياجات الموظفين وحاجة العمل لذلك (داخل الكليات - أو داخل السلطنة - أو خارج السلطنة) ويراعى في ذلك أن يشمل التدريب معظم الموظفين من أجل تكافؤ الفرص . كما انه يتم متابعة المتغيرات في التعليم بشكل مستمر من خلال إعطاء الفرص للموظفين للالتحاق بالمشاغل وورش العمل التي تعقد لما هو جديد ، كذلك يتم إيفاد الفنيين للالتحاق ببعض الدورات الفنية للإطلاع على ما هو جديد في تخصصاتهم ، ولذلك أثر

كما أن الوزارة الآن تعكف على مشروع إعادة التأهيل لهؤلاء الأكاديميين لتأهيلهم على الحصول على مؤهلات علمية تتناسب و التخصصات المطروحة بالكليات.

الدكتور بخيت المهري عميد كلية التربية بصلالة يقول: هناك خطط لتنمية هذه الموارد المهمة تتراوح بين خطط قصيرة الأمد و طويلة الأمد و دورات ذات مدى طويل لعدة سنوات مثل الدراسات العليا . وهي تشمل معظم العاملين في الكليات كل حسب طبيعة عمله فهناك دورات فنية ودورات أكاديمية في المجال الأكاديمي ودورات إدارية لرفع كفاءة الإداريين .



قبل الصمت ..

مراهق

خام برنت أم.....خام بشر!!!!

تنمية البشر هي الخلطة السرية التي استعانت بها بعض الدول لتطلق زئيرها وتسمى بالأسود كما يميزها وسنغافورة واستطاعت الهند على الرغم من الأعباء الثقيلة أن تستلهم نفس الخلطة لتقارح التنين الصيني هي تحضي القياسات العادية هي النمو الاقتصادي. و استطاعت هذه الدول وغيرها من خلال البشر والبشر فقط من تغيير نمط اقتصادها المعتمد على المادة الخام كالنفط والمعادن والبلاستيك إلى اقتصاد الموارد البشرية القادرة على الإنتاج الفكري المؤثر اقتصاديا والمحرك الأساسي في دولاب ذلك الاقتصاد، وأصبحت دولاً مثل الهند اليوم المتحكم الأول عالمياً بصناعة البرمجيات الكمبيوترية بل أصبحت مصدر متخصصي البرمجيات لدول تشتملها كإستيراد مهندسين للكمبيوتر من الهند للعمل في وادي السيلكون بأمریکا. ومن المهم الانتباه أن هذا التحول من خام الأرض إلى خام البشر لم يسقط على هذه الدول من سماء الحظ والصدف، بل سبقة حالة تحدي ونظام وسنوات من العمل والتركيز للإرتقاء بمستوى الإنسان في هذه البلدان ، وهو إستثمار ترافق معه عدم الإستعجال في حطف الثمار فتأهيل الكادر البشري كزراعة شجرة السدره يستلزم زمناً من الإنتظار حتى تقدم نبقها وظلالها. وكذلك هم البشر يجب أن لا نستعجل إنتاجهم الذي أن وجد سيكون مجزياً وطويلاً على مدى أجيال. وأهمية الإستثمار البشري ترتبط بجذواه على مستويين أولهما الإنتقال بالوضع الداخلي للعاملين في مختلف المستويات من مرحلة الإستيراد لهذه الموارد إلى مرحلة الإكتفاء الذاتي، وهو أمر يوقف النزيف الإقتصادي للموارد للخارج ولنصل إلى أن يكون زيتنا في دقيقتنا كما يقول المثل ، وكمستوى ثاني فإن الإهتمام قد يحقق تصدير هذه الكفاءات لتشكّل مورداً للدخل القومي من خلال الدخل المرسل منها إلى داخل البلد مع أهمية الإنتباه أن يكون التأهيل جيداً ومتميزاً ليزيد الطلب على تواجده داخلها وخارجها. وإذا كان الحديث عن تأهيل الموارد البشرية هاماً في مختلف القطاعات فإنني أجده أكثر أهمية على مستوى قطاع التعليم العالي المعول عليه بناء العقول المحركة للغد، وأهمية أن يشمل التأهيل مختلف الهيئات في السبساء الجامعي الإداري والأكاديمي المساند والأكاديمي فلا يزال الأكاديمي العماني مثلاً يراوح بين الحضور والغياب خصوصاً في المؤسسات الجامعية الخاصة، ولعل وجود قطاعات أكاديمية عمانية لن يصب في مصلحة المؤسسة الجامعية فقط وهو أمر ضروري بل يؤمل أن يسهم في خدمة المجتمع من خلال البحوث والدراسات ورفع الوعي في المجتمع بصفة عامة. وأخيراً فإن الإنتقال من خام برنت إلى خام البشر هو المستقبل المجزي اقتصادياً إذا تم العناية به، ودمتم.

■ خالد بن درويش المجيني

٨

خرجت الندوة الإقليمية لإدارة الموارد البشرية و متطلبات الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي والتي أقيمت في صلالة بمحافظة ظفار خلال الفترة ١٣-١٥/٣/٢٠٠٧م بعدة توصيات وهي :

أولاً- توصيات تتعلق بالكوادر البشرية في مؤسسات التعليم العالي (إدارية - تدريسية - هنية) :

ضرورة العمل علي تدريب وتأهيل القيادات الفاعلة لتيسير وإدارة المؤسسات؛ وذلك بوضع برنامج للتدريب الإداري والقيادي للكوادر البشرية داخل مؤسسات التعليم العالي؛ لمرافقة الأداء وتطوير الاتصال، والخبرات الإدارية والمالية، وتحسين طرق صناعة القرار. تبني استراتيجيات وتكنولوجيات التطوير التنظيمي الفعال لتحسين أداء المؤسسات، وإعادة النظر في الأهداف، والسياسات، واللوائح، والتشريعات، والهيكلية التنظيمية، وتطبيق مفهوم الكفاية والتوازن في مؤسسات التعليم العالي. التأكيد علي دور المرأة الخليجية في المشاركة والتفاعل مع مختلف القضايا المجتمعية وأهمية

ثانياً- توصيات تتعلق بخطط واستراتيجيات تطبيق معايير جودة التعليم العالي :

دورها في النهوض بمؤسسات التعليم العالي، أهمية وجود منظومة للتقييم تستند إلي المعايير العالمية، من خلال إنشاء مراكز الجودة داخل مؤسسات التعليم العالي لحثها على المناهضة الدولية، وتحقيق معايير الجودة الشاملة في الأداء والبحث العلمي، وكافة المناشط الأخرى. وضع خطط إستراتيجية لإعادة تأهيل أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي لدول مجلس التعاون الخليجي أثناء الخدمة؛ مواكبة لخطوات الإصلاح الشامل للتعليم. التقويم المستمر لرسالة، ورؤية، وأهداف مؤسسات التعليم العالي في ضوء التحديات التي تواجهها.

ثالثاً- توصيات تتعلق بالبحث العلمي لمؤسسات التعليم العالي :

ضرورة تشجيع البحث العلمي في إطار التعاون المشترك وتبادل الخبرات داخلها وخارجها، وتقييم إستراتيجية البحث العلمي بصورة دورية وإسناد تطبيق هذه الإستراتيجية لهيئة تختص بشؤون البحث العلمي في دول المجلس لرسم سياسة البحث، والتطوير، والإبداع.

العمل علي تقديم التسهيلات الإدارية والمالية بما يوفر الوقت والجهد لكل من الباحث والمؤسسة البحثية على حد سواء والتأكيد علي أهمية التفرغ العلمي للكوادر الأكاديمية داخل مؤسسات التعليم العالي بدول مجلس التعاون الخليجي. تبني مجلس البحث العلمي في السلطنة توصيات ومقترحات المؤتمرات والندوات العلمية، واتخاذ الإجراءات المناسبة لتنفيذها والإفادة منها.

رابعاً- توصيات تتعلق بالبرامج والمقررات والتوظيف التكنولوجي في التعليم والتدريب :

تطوير الخطط والبرامج الدراسية واعتماد مناهج جديدة تتفق واحتياجات سوق العمل وخطط التنمية. وضع برامج للتدريب المستمر لمخرجات مؤسسات التعليم العالي بدول المجلس؛ لمواكبة المستجدات في مجالات التخصص المختلفة. إدخال التعليم والتدريب الإلكتروني الفعال والمترابط؛ لنشر الثقافة العلمية والتكنولوجية في دول المجلس. ضرورة استحداث تخصص إدارة الموارد البشرية ضمن برنامج إدارة الأعمال الدولية المطروح في كليات العلوم التطبيقية بسلطنة عمان.

خامساً- توصيات تتعلق بالتمويل والاستثمار في التعليم العالي :

أهمية استحداث منظومة مالية مستقرة لتمويل البحث العلمي من خلال الاستفادة من تجارب الجامعات العالمية في إيجاد مصادر بديلة ومتنوعة لتمويل التعليم العالي والبحث العلمي. تخصيص ميزانية للبحث العلمي داخل مؤسسات التعليم العالي؛ بما يتيح إنجاز البحوث اللازمة لتلك المؤسسات سواء أكانت فردية أم جماعية. إدخال نظام التعاقدات البحثية بين الجهات البحثية في مؤسسات التعليم العالي من جهة وبين الأفراد والهيئات المستفيدة من البحوث من جهة أخرى، مع إنشاء وحدات لتسويق البحوث داخل مؤسسات التعليم العالي تساعد على دعم ميزانية الأبحاث.

الإعتراف الرسمي بالمهارات والمعارف والكفايات التي يتم اكتسابها من خلال الخبرة لاعلمية والتدريب غير الرسمي والخبرات الحياتية. اعتراف بالتعلم السابق

إعداد : دائرة التوعية العلمية بوزارة التعليم العالي email : press@mohe.gov.om

الإخراج والتنفيذ،
الإشراف الصحفي، فهمي بن خالد الحارثي
خالد بن عامر الحبيسي
Email: alomaneya@alomaneya.com
هاتف، ٢٤٩٩٢٢٩١ ، ٢٤٩٩٩٥٨٢ ، ٢٤٩٠٤٤٧٠ ، فاكس، ٢٤٩٩٩٤٦٧

مؤسستنا حكمت
الحق والبر والعدل

عمان