

الجودة والاعتماد الدرسي

أصدرت الهيئة الدولية للمواصفات القياسية (INTERNATIONAL STANDARDIZATION ORGANIZATION) سلسلة من المعايير لتحديد أنظمة الجودة التي يمكن تطبيقها على المؤسسات الصناعية والخدمية ، وتسمى اختصاراً آيزو ISO ، وهي مشتقة من كلمة يونانية بمعنى التساوي ، ولها إصدار برقم (9000) وهو يمثل المعيار أو المواصفة لهذا النظام ، وقد نالت مواصفة الآيزو 9000 منذ صدورها عام 1987م اهتماماً بالغاً لم تنله مواصفة قياسية دولية من قبل ، حيث طبقت هذه المواصفات أكثر من 130 دولة ، ومنها مؤسسات وشركات عدة في الجمهورية اليمنية ، وهناك توجه حالي لتطبيق معايير الجودة والاعتماد في التعليم العام والتعليم العالي ، حيث تسير الإجراءات العملية بخطوات حثيثة للتطبيق ، وفق أسس معتمدة ، ومواكبة للتوجه العالمي في هذا المجال .



د. جلال أحمد الدميني
ALDOMINI@YAHOO.COM

وتتوزع هذه المواصفة إلى ثلاثة مستويات ، هي :
أ - نظام آيزو 9001 : ويختص بالمؤسسات التي تقوم بتصميم وتطوير والإنتاج والخدمات .
ب - نظام آيزو 9002 : ويختص بالمؤسسات التي تقوم بالإنتاج والخدمات ، ولأن المدرسة لا تقوم بتصميم المناهج فهي لا تخضع لنظام المواصفة آيزو 9002 .
ج - نظام آيزو 9003 : ويختص بالورش الصغيرة ، لأنها لا تصمم منتجاتها بل تقوم بعملية التجميع فقط .

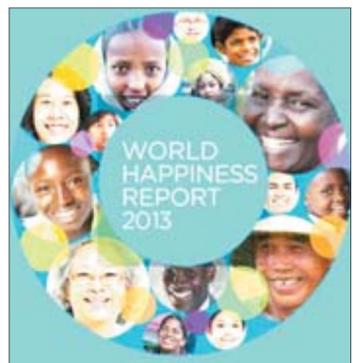
تخلص من هدوءك !!

يعيش الكثير من الناس وخصوصاً من الفئة الشبابية هاجس الخجل المعيق للتحدث واكتساب الشخصية المتحركة القادرة على التحدث بكل ثقة وشجاعة . خبراء يضعون أمام هؤلاء روتنامة تتكون من سبع خطوات وإجراءات ليصبح الشخص متحدثاً لبقاً ويمتلك القدرة على التخلص من هدوئه وصمته المعيق أو الضار لنمو الشخصية .
أولاً: يأتي في طليعة هذه الإجراءات النصيحة باستخدام لغة العيين .
ثانياً : تأكد من استخدام اللفظ الصحيح والواضح الخالي من المشاكل والتضليل .
ثالثاً : حاول أن تجذب انتباه الآخرين وأثر اهتمامهم بكلامك .
رابعاً : تحدث بأسلوب ودي ومهذب .
خامساً : تأكد من التحدث بسرعة مناسبة ليست كبيرة ولا متدنية عند التكلم مع الآخرين .
سادساً : استعد بشكل جيد قبل البدء بالكلام .
أخيراً وبحسب رؤية مختصين في التنمية البشرية : إذا لم يكن من يستمع إليك مهتماً بالموضوع الذي تتحدث عنه ، ما عليك إلا أن تغيره ، واحرص على أخذ آراء الآخرين بعين الاعتبار ولا توجه الإهانة لأي رأي على الإطلاق حتى وإن لم يعجبك ، فلآخرين الحق بالتعبير عن آرائهم .

اليمن في مرتبة متدنية بمؤشر السعادة العالي

احتلت اليمن المرتبة 142 في مؤشر السعادة العالمي من بين 156 دولة ، في النسخة الثانية للتقرير الصادر عن الأمم المتحدة بالتعاون مع معهد الأرض بجامعة كولومبيا الأمريكية .
وجاءت اليمن بالمرتبة قبل الأخيرة في قائمة شعوب الدول العربية السعيدة ، والتي تصدرتها الإمارات واحتلت سوريا المرتبة الأخيرة مناصفة مع دولة جزر القمر ، بينما تصدرت الدانمارك قائمة دول العالم الأكثر سعادة ، بحسب نتائج المسح الثاني للأمم المتحدة لمؤشرات السعادة والرضا بين الشعوب .
وللعام الثاني على التوالي ومنذ إطلاق أول مسح دولي شامل عن السعادة من قبل الأمم المتحدة في عام 2012 ، جاء شعب الإمارات في صدارة الشعوب العربية الأكثر سعادة ، ولـ14 عالمياً ، متقدماً 3 مراتب مقارنة بالعام الماضي .

فيما احتلت كل من عمان المرتبة 23 وتلتها قطر في المركز 27 فالكويت 32 ثم السعودية بالمركز 33 والجزائر 73 والأردن 74 ولبنان 97 والمغرب 99 ، وجاءت مصر في المرتبة 130 والسودان 124 وفلسطين 113 والصومال 101 ، في قائمة الشعوب الأكثر سعادة في العالم ويوضح التقرير أنه يمكن قياس السعادة بمدى شعور الأفراد بالسعادة والرضا في حياتهم ، والدول الأكثر سعادة غالباً ما تكون الدول الأكثر ثراءً إلى مدى معين ، إضافة إلى عوامل أخرى مساعدة مثل الدخل الإضافي والدعم الاجتماعي ، وغياب الفساد ومستوى الحرية التي يتمتع بها الأفراد .



2013م والذي صدر مؤخراً تحت عنوان (نهضة الجنوب) الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، أن اليمن احتلت المرتبة الـ160 في سلم التنمية البشرية .

■ كيف يمكن الارتقاء بالتدريب والتنمية البشرية في اليمن ؟

- لا يمكن الارتقاء بالتدريب إلا في حال استيعاب التحديات ومواجهتها وهي كثيرة وكبيرة وهذه التحديات تشمل جميع الجهات المرتبطة بالعملية التدريبية، وعلى رأسها صندوق تنمية المهارات فهي بحاجة حقيقية إلى استراتيجية واضحة المعالم نظراً لأن التدريب يمثل أداة رئيسية لتطوير قدرات العاملين ، ولاعباً رئيساً لقياس كفاءتهم، ويجب أن تشمل الاستراتيجية جميع أطراف العملية التدريبية فمثلاً:

تحديات الجهات الطالبة للتدريب: تتلخص في مدى قدرتها على تحديد الاحتياجات التدريبية، وتقييم التدريب المقدم بشكل دقيق، وقدرتها على اختيار الموارد البشرية المناسبة لكل مجال تدريبي ومدى قدرة تلك الموارد البشرية على تطبيق ما تم التدريب عليه بعد انتهاء التدريب .

تحديات الجهات التي تقدم خدمة التدريب: تتلخص في حجم الاستثمار والقدرة على توظيف عناصر ذات كفاءة عالية من مدربين ومصممي مناهج وحقائب تدريبية أو أخصائيي تدريب قادرين على تحديد وتخطيط التدريب أو الإداريين والمسوقين، ومدى قدرتها على تطوير تلك العناصر العاملة، وتوفير بيئة تدريبية مناسبة ومكتملة العناصر للجوانب النظرية والعملية .

تحديات الجهة المشرفة والمراقبة لنشاط التدريب: تتلخص في قدرتها على وضع معايير مناسبة وعملية للمدرّب والمهجع والبيئة التدريبية ومراقبة جميع تلك العناصر وضمان تطويرها ومواكبتها للمراحل التي تمر بها البلاد ومقارنتها بما هو موجود بالخارج والاستفادة من التجارب العالمية المتاحة، وأيضاً بناء جسور تواصل مستمر بينها وبين الجهات التي تقدم خدمة التدريب، وأن تكون قراءاتها ومعاييرها المهنية والمالية مبنية على دراسة دقيقة لوضع السوق وحال تلك الجهات .

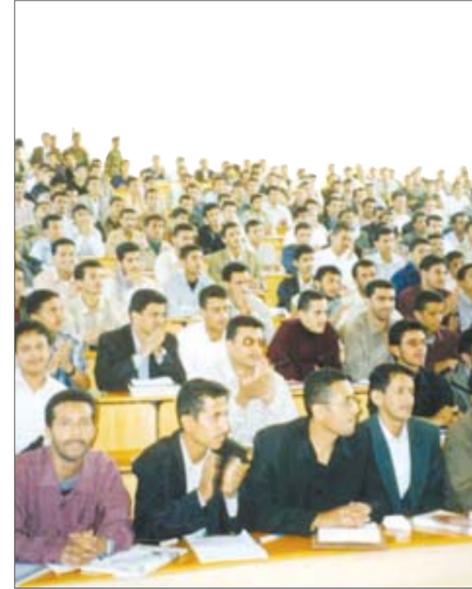
القطاع الخاص بحاجة إلى الاجابة على 5 أسئلة لتنمية موارده البشرية

برنامج "ميناييس" يستهدف إعداد الشباب لسوق العمل

عليها (الفرد المستهدف - بيئة العمل - الإدارة - البيئة الخارجية). ثالثاً: متى يتم تنفيذ التدريب المطلوب ؟ وهذا يعتبر من أصعب التحديات التي تواجه مسئول التدريب في الجهة إن وجد فهو لا يستطيع التنفيذ حسب الزمن في الخطة وخاصة في البرامج التي تكون الأعداد المستهدفة قليلة فهو مضطر لإجراء بحث وتواصل مستمر مع المراكز التدريبية ومقارنتها بما هو موجود بالخارج والاستفادة من التجارب العالمية المتاحة، وأيضاً بناء جسور تواصل مستمر بينها وبين الجهات التي تقدم خدمة التدريب، وأن تكون قراءاتها ومعاييرها المهنية والمالية مبنية على دراسة دقيقة لوضع السوق وحال تلك الجهات .

■ كيف تقيمون مستوى التنمية البشرية في اليمن ككل ؟

- تختلف وجهات النظر في تقييم مستوى التنمية البشرية في اليمن ككل ولا يمكن إعطاء معلومات واضحة ودقيقة بهذا الشأن ، ولكن جاء في تقرير التنمية البشرية لعام



على ذلك أنه لا يوجد مرحلة في التدريب بحيث ينتقل من مرحلة إلى أخرى ونلاحظ التكرار الدائم لنفس مسميات البرامج في الخطط التدريبية للشركات حتى أن بعض الجهات عندما تطلب عرضاً لتنفيذ برنامج تدريبي من أحد المراكز التدريبية فإنها ترسل اسم البرنامج فقط وتطالبه بالمخرجات الفنية للبرنامج وكأن المركز هو الذي يعلم بيئة العمل وطبيعة الموظفين وحجم ومستوى المهارات المطلوبة وغيرها من المعلومات التي يجب أن توضحها الجهة التي تطلب التدريب ، وما على المركز إلا موافقتها بعرض يوضح فيه الفترة المطلوبة لتنفيذ التدريب والمكان الذي سينفذ فيه التدريب وقدرات المدرّب وكيف سينفذ التدريب والكلفة المطلوبة للتنفيذ وغيرها من الأمور التي تستعرضها المراكز لتسويق قدراتها .

ثانياً: كيف يحدد المهارات التي يجب أن يدرّب عليها الموظف وكيف يمكن قياسها؟ لأن التدريب الحاصل الآن هو التدريب العام وليس التدريب الخاص الذي يراعي إكساب أو تطوير المهارة المطلوبة حسب طبيعتها وطبيعية الظروف المؤثرة

الخبير في الموارد البشرية عبد الاله المزيرقر لـ "الثورة" :

تشكيل لجنة لوضع الأفكار المناسبة لتوظيف الشباب

أكد الخبير في الموارد البشرية عبد الاله المزيرقر أن مشروع "ميناييس" يستهدف إعداد الشباب لسوق العمل والتوظيف، حيث يعطي أولوية للشباب من ذوي المهارات المتوسطة والمنخفضة ، في المناطق شبه الحضرية والريفية والأفراد العاملين في بيئات خطيرة .

وأشار في لقاء خاص لـ "الثورة" تنمية بشرية" إلى أن الجهات المشرفة على المشروع ممثلة بالعرفه التجارية الصناعية بأمانة العاصمة ووزارة التعليم الفني والتدريب المهني اتفقت على تشكيل لجنة لتلقي بشكل دوري من أجل تبادل الأفكار والتجارب حول توظيف الشباب .

وشدد على أهمية الشراكة في هذا الجانب لإقامة روابط متينة مع القطاع الخاص اليمني وأرباب العمل المحتملين لتحديد بيئة العمل الدقيقة وحجم المهارات المطلوبة والوقت المطلوب لاكتسابها من أجل ضمان حصول المتدربين على عمل في القطاع الخاص .

لقاء / أحمد الطيار

* حدثنا عن مشروع "ميناييس" وفائدته للقطاع الخاص اليمني ؟

- من خلال استراتيحية تمكن الشباب (MENA - YES) في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تعمل منظمة (GLOBAL COMMUNITIES) بالشراكة مع مؤسسة كاتر بيلر ، على تدشين برنامج بقيمة (4.5) مليون دولار ولمدة ثلاث سنوات ، يستهدف المشروع الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين (19-25) سنة من أجل إعدادهم لسوق العمل والتوظيف . ويتم التركيز على الشباب المحرومين منهم النساء والشباب في المناطق شبه الحضرية والريفية والأفراد العاملين في بيئات خطيرة . وبالتعاون مع العرفه التجارية الصناعية بأمانة العاصمة ووزارة التعليم الفني والتدريب المهني نظم المشروع لقاء شراكة تم فيه

ومهارات إدارة الأعمال من أجل تعزيز ريادة الأعمال والعمل الحر . حيث سيتم ربط ما لا يقل عن 230 من الشباب مع البنوك وفرص الائتمان . هذا عن المشروع .. أما بالنسبة عن الفائدة فإن القطاع الخاص بحاجة حقيقية لعمالة ماهرة ومدربة ووجود مثل هذه المشاريع يساعده في الحصول على المهارات التي يحتاجها من خلال تفاعله وتعاونه معها .

القطاع الخاص

■ برأيكم كيف تسير عملية تنمية العنصر البشري في القطاع الخاص ؟

- عملية تنمية العنصر البشري في القطاع الخاص تتحسن من حيث الكمي في تنفيذ البرامج التدريبية ولكن أوضاع بصورة عامة أن التدريب في القطاع الخاص بحاجة إلى الإجابة عن الأسئلة التالية: (ما - كيف - متى - أين) ؟
أولاً: ما هو الاحتياج الفعلي من التدريب وما مستواه ؟ فالتدريب يتم لأجل التدريب وليس للنتيجة المرجوة من التدريب ، وما يدل

إطلاق النسخة الثانية من "تيدكس صنعاء"

أفعال تحدث التغيير !

المحادثات مما جعله محط إشادة العديد من الجهات كأول مؤتمر لعرض الأفكار الإبداعية التي تستحق الانتشار في اليمن .

ويُعرف "تيدكس صنعاء" 2013 الذي سيعقد في 13 نوفمبر القادم شعاراً "أفعال تحدث التغيير" في حلة جديدة تستهدف عرض أفكار الشباب وطاقتهم وإبداعاتهم . ويرى القائمون على المؤتمر أنه يجب على الفكرة ألا تظل حبيسة عند صاحبها بل يجب أن تنطلق إلى الناس لتلهمهم لتستمر عجلة الإبداع والإلهام دون توقف .

تتوزع عدد المشاهدات في قناة "تيدكس صنعاء" على اليوتيوب من مليوني مشاهدة حتى الآن.



هذه الكوكبة الشبابية قدمت العام الماضي نموذجاً فريداً من نوعه في تنظيم ملتقى إبداعي وتقديم 18 "ملهماً للأمل" الأكثر إبداعاً وإلهاماً وتأثيراً من أصحاب الأفكار الاستثنائية ، في أول مؤتمر "تيدكس صنعاء" بعد الحصول على التصريح الرسمي من مؤتمر "تيد" الرئيسي في أميركا لتنظيم هذا الحدث الهام .
ودشن فريق عمل "تيدكس صنعاء" النسخة الثانية منه بعد عقد أول مؤتمراتها في العام الماضي وحقق نجاحاً كبيراً على مستوى التنظيم ومشاهدة

حقيبة التدريب

التدريب الذاتي لتغيير القنوات وليس لتوصيل المعلومات

للمواد التدريبية أشكال متعددة، فمنها ما هو معد لتقديمه إلى المتدربين أثناء العملية التدريبية ومنها ما هو معد للتدريب الذاتي .

النوع المعد للتدريب الذاتي بحسب خبراء يأتي على رأس المواد التدريبية من حيث المتطلبات ومهارات إعداد تلك المواد لما يحتاج من تغطية ومعالجة العديد من الجوانب التي تتفوق بكثير المواد التدريبية التقليدية . حيث إن تلك المواد المعدة للتدريب الذاتي تضمن تحقيق الأهداف التدريبية وليس فقط توصيل المعلومات والمعارف وإنما أيضاً تغيير قناعات المتدربين ومساعدتهم في اكتساب المهارات، بالإضافة إلى ضوابط تنفيذية دقيقة تساعدهم على التقييم الذاتي لما أنجزوه بالتدريب الذاتي وإرشادات إعادة التدريب لعلاج الفجوات التدريبية وقصور الأداء .

"الإنعاش المبكر" يستهدف رفع قدرات الشباب

دشن مشروع الإنعاش المبكر الذي تنفذه جمعية العطاء التنموية بالشراكة مع البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة برنامجاً تدريبياً يستهدف رفع القدرات الإدارية للشباب وتمكينهم اقتصادياً .
ويتضمن البرنامج إكساب 15 مشاركاً على منهجية 6*3 الخاص بمشروع الإنعاش المبكر التي تعتمد على تنفيذ مشاريع صغيرة للشباب .

فكر بأهميتك

واختلاق قصص ما أنزل الله بها من سلطان ليطلب منك أن تذهب لزملائه من حوله، والثاني رجل لطيف جدا يساعد ويبادر بل يعمل والابتسامه تسيطر على ملامح وجهه .
أتحدث مع الزملاء في العمل حول هذه الشركة ويبادر الجميع ليدبئها وينتقدوا بسبب ذلك الشخص السيئ ، ولا يتحدث

أحد عن الموظف الرائع وهذا طبيعي ولا ألوم زملائي عليه فالخطأ يعم والجميل يتعلق بصاحبه فقط ... وبالتالي فإن ذلك الموظف دمر سمعة شركته وجعلها منبوذة ومثله للأسف في نفس الشركة، وغيرها من الشركات عدة موظفين على نفس المشاكلة وعندما تشكو لا يتم الاستماع إليك بشكل يشجعك على احترامها .

إن كل موظف يمثل سمعة شركته أو الجهة التي يعمل بها سواء في العمل أو خارجه ، فالموظف الخلوq صاحب العلاقات الطيبة الرخيص على العمل يخلق انطباعاً إيجابياً على شركته وعمله .
كم موظفاً يفكر بهذا النحو؟ ... أعرف أنه في بلدنا وعالمنا العربي العدد يساوي

نستطيع

صغراً! ، والذنب ليس ذنب الموظف بل ذنب الشركة والمنظمة التي يعمل لها ، والتي لا تجعله يشعر بأهميته سواء بقيمة عمله أو بقيمة خلفه وبالتالي هو يعتقد أنه لا يؤثر على شيء وإنما موجود لامتص مهام وأخذ راتب، إن المشاكلة تأتي من الأعلى وتبدأ المشاكل تصعد من الأسفل .