cams
معهد كامز للتدريب
CAMS TRAINING CENTER

ارتقاء

العدد 18 النشرة التدريبية الدورية يونيو 2018

نشرة تدريبية تصدر عن معهد كامز للتدريب الأهلي



حضرة صاحب السمو أمير البلاد

الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح

حفظه الله ورعاه



سمو ولي العهد

الشيخ/ نواف الأحمد الجابر الصباح

حفظه الله ورعاه

المحتوى

البرامج التدريبية خلال شهر ٦/ 2018	6
تطوير الذات / القطاع الثالث :	10
الدراسات والأبحاث في العمل الخيري والتطوعي	12
كامز واللغة العربية	21



المحتوى

نوافذ ارتقاء	26
كامز داخل الكويت	28
كامز خارج الكويت	32
كامز في مرآة الصحافة و الإعلام	34
كامز في وسائل التواصل الاجتماعي	36



البرامج التدريبية خلال
شهر٦/2018

البرامج التدريبية خلال شهر ٦/ 2018

اسم البرنامج	التاريخ	المكان
احفظ ٥٧ سورة في شهر	14 / 7 – 13 /8 /2018	بالتعاون مع ادارة ورتل
مهارات العرض والتقديم	15 / 7-17 / 7/2018	قاعة تدريبية نموذجية
الميثاق الانساني والمعايير الدنيا في مجال الاستجابة الانسانية	25 / 7 – 29/7/2018	تركيا (هيئة ساعد الخيرية)
ادارة المشاريع التنموية PMP PRO 1	25 / 7 – 28/7/2018	تركيا (هيئة ساعد الخيرية)

المشروع التدريبي (علمني الاسلام) لجنة التعريف بالإسلام

الفرع (الرجال)	اليوم	الوقت	الفرع (النساء)	اليوم	الوقت
الملا صالح (العاصمة)	الجمعة	9.00 -11.30 4.00 - 8.30	دار النوري (السالمية)	الاحد – الاثنين – الثلاثاء – الاربعاء – الخميس – الجمعه	5.00 – 8.00
	الاثنين	5.00 – 7.30			
المركز الفلبيني	الاحد	9.00- 10.30 10.30 – 12.00	المركز الفلبيني	الاحد	9.00- 10.30 10.30 – 12.00
	الاثنين	7.00 – 8.30		الاثنين	7.00 – 8.30
	الثلاثاء	5.00 – 6.30 6.30 – 8.00		الثلاثاء	5.00 – 6.30 6.30 – 8.00
	الخميس	5.00 – 6.30 6.00 – 7.30		الخميس	5.00 – 6.30 6.00 – 7.30
	الجمعة	من 8.00 ص إلى 6.30 م		الجمعة	من 8.00 ص إلى 6.30 م

الفرع (الرجال)	اليوم	الوقت	الفرع (النساء)	اليوم	الوقت
دار الميلم (الفروانية)	الاحد	7.00-9.30	دار الميلم (الفروانية)	الاحد – الاثنين الثلاثاء – الاربعاء – الخميس	7.30 – 4.30
	الاثنين – الخميس	5.00-7.00			
	الاربعاء	5.00-7.00 8.00 -10.00			
	الجمعة	8.30 – 10.30 ص 4.30 – 6.30		الاثنين – الاربعاء	8.30 – 11.00 ص
دار النوري (الجهراء)	الاحد – الاربعاء	5.30 – 6.30	دار النوري (الجهراء)	الاحد – الاثنين الثلاثاء – الاربعاء	7.30 – 4.30
	الجمعة	10.30 – 11.30 ص 1.30 – 3.30 م			
المنقف	السبت	5.00 – 7.00	المنقف	الاحد – الاثنين – الثلاثاء – الاربعاء – الخميس – الجمعة	5.00 – 7.30 م
	الاحد – الثلاثاء	6.30 – 8.00			
	الاثنين – الاربعاء – الخيمس	8.00 – 9.00			
	الجمعة	8.30 – 11.30 ص	الروضة	الاحد – الاثنين – الثلاثاء – الاربعاء – الخميس	5.00 – 8.00

تطوير الذات / القطاع الثالث :

صندوق ايزنهاور لادارة المهام



الامور الأكثر أهمية نادراً ما تكون عاجلة، والأمور العاجلة نادراً ما تكون أكثر أهمية.

Dwight D. Eisenhower

الدراسات والأبحاث في العمل الخيري والتطوعي



(التطوع في الغرب ودوره في التقدم والتنمية)

لا يحصل طالب الثانوية في المدارس الغربية على شهادة التخرج قبل أن يكمل ساعات معينة من التطوع في مجالات يختارها كما تشترط بعض الجامعات لقبولها الطلاب تحقيق عدد من الساعات التطوعية، لكن السؤال الذي قد يتبادر الى الذهن: هل التطوع بهذه الأهمية التي تجعل الدول المتقدمة حريصة على الاهتمام به إلى هذه الدرجة؟

بعد دراسات مستفيضة وتجارب ملموسة بات واضحا ما يمكن أن يقدمه التطوع للأفراد والحكومات والمؤسسات والتي أحببت أن أوجزها في النقاط التالية:

- يكتسب المتطوع مهارات جديدة لم يسبق لهم التعرف عليها من قبل وهنا ينصح الخبراء أن يختار الشخص التطوع في مجال يستهويه ويستطيع من خلاله الإبداع والابتكار، كالتطوع مع فريق لكرة القدم أو مع نادٍ اجتماعي أو نادٍ مختص بالبيئة والزراعة. في كندا مثلا تتطوع الفتيات مع مراكز رعاية الأطفال ما يكسبهن مهارة رعاية الأطفال وينفعهن حين يصبحن أمهات ويستطعن أيضا الحصول على فرصة عمل في التدريس أو في المجال الاجتماعي لرعاية الاطفال.

- يطلع المتطوع على ثقافات ومجتمعات أخرى سواء في نفس البلد أو في بلدان أخرى. في كندا أيضا، هناك مؤسسات تطوعية تصطحب الشباب إلى بلدان أخرى ليقدموا خدماتهم التطوعية أو إلى مخيمات خارج المدن ليتعلموا مهارات وأعمال مختلفة حيث يمكث الطلاب هناك لمدة أسبوع أو أسبوعين ليكتسبوا ثقافات جديدة.

- يكتسب المتطوع مهارات الاعتماد على النفس واتخاذ القرار واحترام الذات كإنسان فاعل ومميز.

- يساهم التطوع في تحقيق التكافل الاجتماعي انطلاقا من أن الإنسان لا يعيش لنفسه فقط وإنما هو جزء حيوي من المنظومة المجتمعية يفرح لفرح أبناء مجتمعه ويؤازرهم إذا ما احتاجوا إلى مساعدته.

– أثبتت دراسات قام بها باحثون في بريطانيا أن الذين يشاركون في أعمال تطوعية لمساعدة الآخرين يشعرون بالسعادة، إذ يشعر المتطوع بمدى الانجاز الذي حققه تجاه الآخرين وهو ما يبعث الرضا في نفسه.

– يقدم التطوع فرصا مميزة للعمل وأولوية الحصول عليها، إذ بينت إحدى الدراسات في بريطانيا أن 73٪ من المتطوعين في المؤسسات البريطانية يجدون فرص عمل لهم متميزة بعد تطوعهم في تلك المؤسسات وأن 94٪ من أصحاب العمل يفضلون تعيين الاشخاص الذين كانت لهم خبرات تطوعية في المؤسسات التي تطوعوا بها.

التطوع لا يقتصر على سن الشباب

أكثر ما جذبني في برامج التطوع في المجتمعات الغربية أنها لا تقتصر على عمر محدد إذ تشمل الصغار والشباب وصولا إلى المتقاعدين الذين تتم الاستفادة من خبراتهم المتراكمة في مجالات مختلفة، وبدلا من أن يقضي المتقاعد يومه في التسلية فقط فإنه يستمتع وينفع مجتمعه بنفس الوقت. وإني أرجو أن تشهد البلدان العربية تجارب من هذا القبيل، فالمتقاعد العربي مصيره البيت والوحدة والفراغ أو المقاهي.

الوقت كنز لا يقدر بثمن ومن الأهمية استثماره فيما ينفع، والتطوع وسيلة حيوية تبادلية المنفعة للشخص وللمجمع والآخرين، فلماذا لا ينخرط كل منا في تجارب تطوعية ولو لساعة في الأسبوع طلبا للأجر من الله الذي لا يساويه جزاء.

كتابة: إسراء البدر

(المعرفة الجماعية وكيفية توظيفها في المنظمات غير الحكومية)

تعد المعرفة عصب إدارة المؤسسات والمنظمات بمختلف مجالاتها وأنواعها المتعددة، فضلاً عن رأس المال الفكري الذي يمثل بناءه وتطويره حجز الزاوية لضمان حفاظ جميع المؤسسات والمنظمات على التنمية الشاملة والمستدامة، والمعرفة ورأس المال الفكري يعتبران وجهان لعملة واحدة، إذ لا قيمة لرأس المال الفكري بدون المعرفة والعكس.

وقد شهد منتصف القرن العشرين حتى الآن نقلة نوعية في عصر المعلومات نتيجة التقدم والتطور التكنولوجي لاحتواء الانفجار المعرفي غير المحدود. وبدء العالم ينتقل من مفهوم المعرفة الفردية المرتكزة على الفرد و/أو المؤسسة الواحدة إلى المعرفة الجماعية و/أو المؤسساتية. وهو ما يدفعنا بالضرورة للسير مع الركب العالمي نحو المفاهيم الحديثة للشراكة والمعرفة الجماعية وتبادل الخبرات، خاصة لما تمر به بعض مناطق المنطقة من أزمات وصراعات تحتاج لآليات جديدة في مواجهاتها، وتكمن المشكلة إلى مدى قدرة المنظمات غير الحكومية من الاستفادة من المعرفة الجماعية، وكذلك قدرة المجتمعات على بناء مجتمع معرفي متكامل نتحول فيه من التعامل مع السلع المادية إلى التعامل مع السلع المعلوماتية المعرفية.

أولا مفهوم المعرفة:

قد ظهرت مفاهيم كثيرة للمعرفة ونذكر منها مفهوم جيري (Grey 2003) بتوضيح مفهوم المعرفة بأنها هى الاستفادة الكاملة من المعلومات والبيانات عن طريق إمكانيات ومهارات الأشخاص من كفاءات وأفكار وابتكار. كما عرفها معجم وبستر أنها «الحقيقة أو الحالة المعرفية المكتسبة عن إجراء تجربة، وهي أيضًا المعرفة الشخصية التي يتم الحصول عليها من خلال فهم العلم، أو الفن». و تعد المعرفة أهم عنصر يجيب على التساؤلات والحالات الحرجة ويساعد على تحسين وتطوير الأعمال داخل المنظمات غير الحكومية، ومع ذلك مازال لم يتم الاستفادة منها على النحو الأمثل.

ولكي نستطيع توظيف المعرفة الجماعية في المنظمات غير الحكومية فإننا نحتاج أولاً إلى فهم أنواع المعرفة، وهى كالتالي:

- المعرفة الضمنية Tacit Knowledge

هي المعرفة الشخصية التي تستخدم من قبل العديد من المنظمات، وذلك لاستغلال عمل العاملين والفهم الدقيق لمجال عملهم، من خلال القدرة على التفكير واتخاذ القرارات والأفعال الناتجة عن الخبرة الفردية والحدسية الداخلية التي يتم الوصول إليها من خلال الاستعلام والمناقشة... إلى غير ذلك. أي الخبرات التراكمية المتعددة للفرد، ولكن هذه المعرفة لا تكون موثقة أو رسمية بشكل يسمح بسهولة تداولها.

والجدير بالذكر أن 80٪ من المعرفة في المنظمات هي معرفة ضمنية محفوظة في عقل الأفراد، حيث لديهم قدرة هائلة على الاسترجاع والاستفادة منها وفقًا للقدرات المتفاوته لكل فرد، كما انه هذه المعرفة مرتبطة بنفسية الفرد، ومهارات الكيف Know How.

- المعرفة الصريحة/الظاهرية Explicit Knowledge

هي المعرفة الموثقة او الرسمية الموجودة في أرشيف المنظمة، وقائمة على الدور الذي تخدمة Object –based Rule-based. وحسب نموذج نوناكا (Nonaka.I.1995) بأنها معرفة رسمية قياسية سهلة التحديد، والقياس، والتعليم، والتوزيع، والتقييم، مثل: قواعد البيانات، والبرمجيات. وتخدم المعرفة الصريحة عدداً من الأهداف المهمة في المنظمات من بينها:

تسهل التنسيق بين النشاطات والمهام المختلفة في المنظمة.

- ممارسة المعرفة الصريحة تبني المهارات التقنية والتنظيمية، وبهذا تساعد المنظمات على تقديم صورة عن نفسها من ناحية القدرة والكفاءة والفعالية.

- المعرفة الثقافية Cultural knowledge

تعرف المعرفة الثقافية في المنظمات بأنها الهوية التي تعد قاعدة حقيقية للتجارب والملاحظات الخاصة بالمنظمة، وتشارك هذه الهوية التي تبين وتوضح نوع المنظمة ونوع المعرفة التي تحتاجها، والمفيدة وذات القيمة للمنظمة لتقوم بمتابعتها. وتشكل المعرفة الثقافية أهداف المنظمة وهويتها، ويقوم الأفراد باستخدام مفهوم المعلومات وإدارة المعرفة لفهم بيئتهم ومحيطهم، وفهم نشاطهم وهدفه وهي تبقى مع المنظمات حتى بعد ترك الأفراد لها.

- المعرفة الاجتماعية Social Knowledge

يتم التشارك بها بشكل غير رسمي من قبل الأفراد وضمن مجموعات الدردشة والشبكات، ويمكن أن تكون صريحة أو ضمنية، والمعرفة الضمنية هنا مدعمة من خلال التفاعل، وهو مستوى عالى من الأداء متعلق بمسئولية التعاون ومعايير المشاركة القيمة.

- معرفة المستفيدين Costumer Knowledge

وهي تعني معرفة المستفيدين والمعرفة حول المستفيدين، وهذه المعرفة مفيدة للمنظمات غير الحكومية والمستفيدين في الوقت ذاته.

ثانيًا: إدارة المعرفة:بدء ظهور مفهوم إدارة المعرفة في بداية الثمانينات من القرن الماضي باعتبارها المرحلة النهائية من الفرضيات المتعلقة بتطور نظم المعلومات. وقد تعدد المفاهيم حول إدارة المعرفة ومن أبرزها:

– أنها تشير إلى نهج متعدد التخصصات لإنجاز الأهداف التنظيمية من خلال الاستخدام الأمثل للمعرفة، وتركز إدارة المعرفة على العمليات مثل الحصول، وانتاج، وتبادل المعرفة، والأسس الثقافية والتكنولوجية الداعمة .

– إدارة المعرفة هي استراتيجية واعية للحصول على المعرفة المناسبة من الأشخاص المناسبين في الوقت المناسب، ومساعدة الأشخاص في مشاركة المعلومات وتوظيفها في أعمالهم بحيث يحسنون الأداء التنظيمي.

– هي عمليات منظمة من الاكتشاف، والاختيار، والتنظيم، والتقنية وتقديم المعلومات بطريقة تساعد العاملين على تحسين المنطقة المحددة لاهتمامهم وفهمهم.

– إن نشاطات إدارة المعرفة المحددة تساعد المنظمات في التركيز على اكتساب المعرفة وتخزينها واستعمالها لحل المشاكل، كما تساعد في التركيز على التعليم الديناميكي والتخطيط الاستراتيجي واتخاذ القرارات.

– إدارة المعرفة: هي مجموعة من العمليات التي تحكم وتوجه إبداع المعرفة ونشرها والإفادة منها واستعمالها.

وتعددت الرؤى حول إدارة المعرفة حسب التالي :

الجمهور: بكيف يمكن زيادة قدرة الفرد في المنظمة على التأثير على الآخرين مع معرفتهم.

العمليات: تختلف العمليات من منظمة لأخرى علمًا أنه ليس هناك حد لعدد العمليات.

التكنولوجيا: لا بد من الاختيار بعد إقرار جميع متطلبات مبادرة إدارة المعرفة.

الثقافة: أكبر محفز لنجاح إدارة المعرفة هو بناء ثقافة تركز على المعرفة.

الهيكل التنظيمي: أن تكون إجراءات العمل وبناء الهيكل التنظيمي يسهل عمليات تبادل المعارف والخبرات.

وتعددت الرؤى حول إدارة المعرفة حسب التالي ﷺ2رضي الله عنه:

- الجمهور: بكيف يمكن زيادة قدرة الفرد في المنظمة على التأثير على الآخرين مع معرفتهم.
- العمليات: تختلف العمليات من منظمة لأخرى علمًا أنه ليس هناك حد لعدد العمليات.
- التكنولوجيا: لا بد من الاختيار بعد إقرار جميع متطلبات مبادرة إدارة المعرفة.
- الثقافة: أكبر محفز لنجاح إدارة المعرفة هو بناء ثقافة تركز على المعرفة.
- الهيكل التنظيمي: أن تكون إجراءات العمل وبناء الهيكل التنظيمي يسهل عمليات تبادل المعارف والخبرات.

ثالثًا: قيمة إدارة المعرفة الجماعية:

أدركت المنظمات غير الحكومية والمؤسسات قيمة وأهمية المعرفة وما لها من فوائد كبيرة في تحقيق الميزة التنافسية باستمداد قيمتها من الأصول الفكرية بدلاً من الأصول المادية. وللوصول بها إلى أقصى قيمة من أصول المنظمة يجب أن يكون تشارك وتبادل المعرفة هو أساس التعاون، إذ يعمل ذلك على التالي:

- ❖ تعزيز الابتكار من خلال تشجيع التدفق الحر للأفكار.
- ❖ تحسين عملية صنع القرار.

- ❖ تحسين الاستجابة السريعة.
- ❖ تحسين معدلات الاحتفاظ بالموظفين؛ لإدراك معارفهم ومكافآتهم عليها.
- ❖ تبسيط العمليات، وخفض التكاليف بالتخلص من العمليات غير الضرورية.
- ❖ تحسين الكفاءة وزيادة الإنتاجية.
- ❖ تحقيق التكامل المعرفي.
- ❖ الزيادة في تشبيك المنظمات.
- ❖ ازدياد احتكاك الموظفين.

رابعًا: توظيف إدارة المعرفة الجماعية في المنظمات غير الحكومية:

تتم المعرفة الجماعية بناءً على العمل في المنظمة بكل إدارة/وحدة على حدا ثم تتم المشاركة والتشبيك. ففي الإدارة العليا، وهو المستوى الاستراتيجي تحتاج المنظمة إلى إمكانية تحليل أعمالها وتخطيطها في ضوء المعرفة التي تمتلكها حاليًا، والمعرفة التي تحتاجها الأعمال المستقبلية. أما في مستوى الإدارة الوسطى، حيث هو المستوى التكتيكي فتهتم المنظمة بتعريف المعرفة المتوافرة وصياغتها واستحصال معرفة جديدة لاستخدامها في المستقبل، واستحداث أنظمة تتيح تطبيقات فعالة للمعرفة في المنظمة. أما مستوى الإدارة الأدنى، فهو المستوى التشغيلي، فالمعرفة تستخدم في الأعمال اليومية النمطية من قبل الأفراد الذين يحتاجون إلى المعرفة المناسبة في الوقت المناسب.

أما على المستوى الخارجي للمنظمات فيكون من خلال تأسيس نظام شبكي للمنظمات قادر على نقل وتداول أوعية المعلومات المقروءة وغير المقروءة، والآراء، ومزود بأفضل تقنيات تفاعلية، وفقًا للتخصصات والمعارف الدقيقة التي تمتلكها المنظمات، لضمان الاستدامة والتحسين والتطوير المستمر.

د. إبراهيم أحمد الدوي

كامز واللغة العربية

النظرية الفطرية لتشومسكى Nativistic Theory of Chomsky

اللغة عبارة عن نظام يتمثل فى النظام الصوتى والنظام النحوى والنظام الصرفى والنظام الدلالى . ومع ذلك يبقى سؤال مهم يحتاج إلى إجابة دقيقة وهو كيف يتفوه الطفل بجمل من الواضح أنه لم يسمعها من قبل ؟

كيف نتصور مثلاً أن طفلاً فى الثالثة أو الرابعة من عمره وهى المرحلة التى تكتمل فيها قدرة الطفل اللغوية يتمثل أو يقوم بدور النحوى أو اللغوى الذى يدرك أصول اللغة إدراكاً عقلياً نتيجة التعليم . إن الطفل فى هذه السن ينطق بسيل من الجمل المبينة بناءاً نحوياً محكماً وهو يذهب إلى المدرسة وقد أتقن كلام بل أنه يستعمل اللغة استعمالاً تلقائياً دون جهد بعمليات قياس سابق على لاحق .

وفى هذا الصدد ينطلق تشومسكى من أن الطفل يولد ولديه استعداد فطرى لاكتساب وتطوير اللغة ، وأن الإنسان بحال من الأحوال مبنى مسبقاً تجاه تنمية اللغة ، لذلك فإن الطفل عندما يتعرض للغة فإن مبادئ بناء اللغة تبدأ بشكل تلقائى فى العمل .

وبناء على ما يذهب إليه تشومسكى فإن كل إنسان يتعلم اللغة ، لأن كل إنسان يمتلك قدرة فطرية تسمح له بتعلم اللغة ، وهذه القدرة عامة بطبيعتها ، بمعنى أنها تنطبق على جميع البشر فى كل زمان ومكان ، وهذه القدرة فطرية داخلية غير مكتسبة تميز الإنسان عن الحيوان ، وهذه الآلية الداخلية يطلق عليها اسم جهاز اكتساب اللغة (Language Acquisition device) (LAD) .

إذن فالفكرة الأساسية التى توجه المنهج التوليدى هى سمة الإنتاجية فى اللغة ، التى بمقتضاها يستطيع المتكلم أن يؤلف ويفهم جملاً جديدة غير متناهية لم يسبق له أن سمعها من قبل ، وهى السمة التى تميز الإنسان من الحيوانات ، فإذا كان الأطفال قادرين على استخدام جمل جديدة يعدها الكبار سليمة فى صوغها Well Formed فذلك يعنى أن هناك شيئاً آخر يتجاوز مجرد محاكاة الجمل التى سمعوها من الكبار ، وهو أنهم يولدن بقدرة لغوية تمكنهم من ذلك .

ويرى تشومسكى أيضاً أن هناك مبادئ مشتركة أو كلية Universal فى كل لغات الإنسانية حتى إنه ليرى أن هذه المبادئ يمكن أن تحدد «بيولوجيا» بمعنى أنها تمثل جزءاً مما نسميه الطبيعة البشرية .

لذلك يعتقد تشومسكى أن نمو اللغة حالة مبدئية من النضج ، وأن العامل البيئى الوحيد الضرورى للطفل كى يتعلم اللغة هو أن يتعرض لبعض اللغة وبعبارة أخرى إن المعرفة بقواعد اللغة ، أى قواعد كيفي تجميع الكلمات فى جمل وعبارات ذات معنى ، أى التركيب Syntax هى عملية بيولوجية الأساس .

ويلفت تشومسكى الاهتمام إلى الأطفال على وجه الخصوص . فإنهم فى سن الخامس مثلاً ، يستطيعون أن ينطقوا كل يوم مئات من الجمل لم ينطقوها من قبل

، ويستطيعون أن يفهموا ما يقال لهم من كلام لم يسبق لهم أن سمعوه ومعنى ذلك أن هناك أصولاً عميقة فى التركيب الإنسانى تجعله يتميز بهذه القدرة .
فاللغة التى يتعلمها الطفل هى التى تستثير عمل هذه الآلية رغم أن الطفل لا يدرك كنهها . ولهذه الآلية القدرة على تفحص البنى اللغوية التى يستخدمها الطفل ، ومقارنتها بذلك البنى التى يتعرض لها (أى يسمعها) . وعندما يجد الطفل أن البنى اللغوية التى يستخدمها لا تتفق مع تلك التى يتعرض لا ، فإنه يقوم بتعديل بناة اللغوية على ضوء ذلك . وتستمر هذه العملية بضع سنوات إلى أن تتشابه أبنية اللغة التى يستخدمها الطفل مع تلك التى يستخدمها البالغون . ولهذه الفرضية ما يبررها فى تعلم الأطفال اللغة ، ويدل أصحاب هذه النظرية على صحة ما يذهبون إليه بالعودة إلى الأخطاء اللغوية التى يرتكبها الأطفال ، فهم يرون أن هذه الأخطاء ليست فى حقيقتها أخطاء ، بل محاولات من الطفل لاستخدام البنى والقواعد اللغوية التى يتعلمها ، وتطبيعها على اكتساب المزيد من جوانب اللغة . فالطفل قد يجمع كلمة مكتبة على مكاتب مثلاً ، وهى ليست دليلاً على أن الطفل قد ارتكب خطأ ، بل إنها الدليل على أنه يتعلم اللغة ، وأن آليته اللغوية كما يجب أن تعمل بكل همة ونشاط .
ويستبعد تشومسكى أيضاً دور الأسرة حتى فى تصحيح لغة الطفل ويرى أن دورها يقف عند ما يسميه الدور التوسعى expansion حيث نرى البالغين يقومون عادة بترديد الجمل التى يتفوه بها الطفل ، ولكن مع إدخال بعض التغيرات عليها بحيث يقربونها من الجمل التى تعادلها فى لغتهم . ومن ثم تتجه لغة الطفل شيئاً فشيئاً إلى الاندماج فى لغة الكبار ومن خلال ذلك يكتشف الطفل دون أن تقوم الأسرة بتصحيح كلامه بطريقة مباشرة ، يكتشف النظم الخاصة بلغة الكبار على مستوياتها المختلفة وعلى ذلك يكون دور الأسرة هو تسهيل عملية اكتساب اللغة ، وذلك من خلال عرض نماذج لها دون تلقين منهم أو تقليد من الطفل .
ولقد قدم تشومسكى إسهاماً خلاقاً فى تفسير اللغة ، سماه (القواعد التحويلية) للغة ويتلخص هذا الإسهام فى أن الجمل اللغوية لها مستويان من البنى والتركيب وهما :
البناء العميق : (Deep Structure)
ويمثل البناء العميق المعنى أو الفكرة التى تمكن وراء الكلمات فى الجملة أما الجانب أو المستوى الآخر للفهم والذى يأخذ فترة ليتم تعلمه هو :
البناء السطحى : (Surface Structure)
والذى يمثل الجملة التى نراها تسير من كلمة لأخرى خلال الصفحة لذا تسمى نظرية تشومسكى بنظرية القواعد التحويلية .
أى أن البناء العميق الذى هو نتاج قواعد تركيب العبارات يحتوى على كافة العلاقات النحوية الكامنة اللازمة لفهم الجملة ، هو بدوره يجب أن يكون هو

المدخلات إلى عنصر الدلالة أو المعنى ، وبالمقارنة بهذا فإن البناء السطحى لكونه نتاج القواعد التحويلية ، يحتوى فقط على المعلومات الصحيحة عن الترتيب النهائى للكلمات فى الجملة الذى نحتاجه للنطق الفعلى للجملة وهو بالتبعية يكون المدخلات للعنصر الصوتى الذى يحتوى على قواعد لإصدار الأصوات الفعلية للكلمات .

لذلك آمن تشومسكى بأن التشابه فى اللغات يحدث فى مستوى التركيب العميق فى كل اللغات ، بينما يحدث الاختلاف بين اللغات فى المستوى السطحى وآمن تشومسكى أيضاً بأن الأطفال لديهم مجموعة من والقواعد الداخلية التى تسمح لهم بالتنقل من المستوى العميق إلى المستوى السطحى والعكس صحيح .

وللتدليل على نظرية تشومسكى :

فلقد قام « توماسللو وبركس « بتعريض أطفال من عمر 3-4 سنوات إلى فعل جديد يستخدم للإشارة إلى حالة متعدية للفعل فوجدوا أن الأطفال يستخدمون هذا الفعل كفعل لازم . ويقوم الأطفال أيضاً باستخدام الفعل الذى سمعوه فى إطار جملة مبنية للمجهول فى إطار جملة مبنية للمعلوم .

فتجارب استخدام الأفعال الجديدة على الأطفال فى عمر 3-4 سنوات أظهرت أن الطفل يميل إلى تمثيل الأفعال الجديدة إلى طبقات نظرية للقواعد .

فالطريقة الرئيسة لدراسة طبيعة المعرفة اللغوية للأطفال تتضمن تعليمهم عبارات لغوية جديدة ورؤية ماذا يفعلون بها ؟ والفكرة هنا هى لو أن الطفل استخدم هذه العبارات الجديدة فى طرق مبتكرة ، فإننا قد نستنتج أن الطفل قد قام بتمثيل وتشبيه هذه العبارات إلى نوع من الطبقات اللغوية النظرية . ولكن لو استخدمها الطفل بطرق تشبه طرق البالغين فإننا نستنتج أنه لا يوجد لديه نظام نظرى للتعامل مع العناصر الجديدة وأن الطفل يتعلم العبارات اللغوية عن طريق التقليد والمحاكاة .

وبذلك انتهى تشومسكى إلى عدة حقائق أساسية عن اللغة هى :

1- إن اللغة معقدة ، وهى مهارة مميزة ، تتطور تلقائياً داخل الطفل دونما جهد واع وتكون بنفس الكيفية داخل كل فرد .

2- إن الطفل يطور هذه القواعد المعقدة بسرعة وبدون تعليمات رسمية وينمو ليعطى ترجمات متماسكة لبناءات الجمل والتى لم يمتلكها من قبل .

3- إن الطفل لا يقوم بإنتاج اللغة فقط كما يسمعها ، ولكن يقوم بإعادة بناء قواعد هذه اللغة .

4- أن كل جملة يتحدثها الفرد تكون عبارة عن تجمع جديد تماماً من الكلمات تظهر للمرة الأولى . وهو بذلك يرى أن الكلمات لا تحفظ عن ظهر قلب ، واللغة لا يمكن أن تقلد ببساطة ثم توصف .

5- إن الأطفال يستخدمون اللغة على وجه خاطئ مثل استخدامهم للجمع الخاطئ .

وبذلك فالنظرية الفطرية تعنى باللغة كظاهرة متطورة مميزة للإنسان وأن اللغة سمة عالمية للإنسان ، وأن القواعد فيها حقيقة ذهنية وأن الإنسان كائن مؤهل وراثياً لاكتساب اللغة وأن اللغة الحية هى التى نستطيع التفكير بها . وبذلك فالقراءة عند النظرية الفطرية عملية ذهنية والخطأ فى القراءة يقاس بدرجة تباينه عن المعنى فهو مفارقة معنوية .

وبذلك يرى البحث تطبيقاُ لنظرية « Chomsky » فى تعليم اللغة للطفل التركيز على الإسهام الإيجابى للطفل فى تعلمه للغة ، فيجب أن تنظر التربية المعاصرة إلى جعل دور الطفل دوراً إيجابياً فى تعلم اللغة باعتباره محور العملية التعليمية ، فالطفل لم يعد متلق للغة وإنما هو الذى ينشئ هذه اللغة دون أن يكون للتلقين دور كبير فى عمليتى التعليم والتعلم .

نوافذ ارتقاء

توقيع اتفاقية تعاون وشراكة بين شركة كفاءات المعرفة ومؤسسة السبيعي الخيرية

الدولة : المملكة العربية السعودية

بهدف تحقيق استدامة المورد البشري في القطاع الثالث أبرمت مؤسسة محمد وعبدالله إبراهيم السبيعي الخيرية وكفاءات المعرفة اتفاقية تعاون وشراكة لإطلاق وتفعيل برنامج الاستثمار الاجتماعي مع الجهات الخيرية السعودية بما يضمن المساهمة في تحقيق وإنجاح التحول الوطني في القطاع الخيري.

أبرم الاتفاقية كلٌ من الأمين العام لمؤسسة السبيعي الخيرية الدكتور حسن بن محمد شريم، والمدير التنفيذي لكفاءات المعرفة الأستاذ أحمد المصري.

وبهذه المناسبة أعرب الأمين العام لمؤسسة السبيعي الخيرية الدكتور حسن شريم عن سعادته بتدشين برنامج الاستثمار الاجتماعي، مبيناً بأن البرنامج صمم لتوفير الموارد البشرية لجهات القطاع الثالث عن طريق الشراكة والربط بين القطاع الخاص والقطاع الثالث.



وأشار د. شريم إلى أن الشراكة ستعمل على توفير عقود الموارد البشرية اللازمة وفق إطار برنامج الاستثمار الاجتماعي بهدف دعم الجهات غير الربحية المعتمدة والتي تحتاج للمورد البشري، موضحاً بأن برنامج الاستثمار الاجتماعي سيستفيد من نظام نطاقات لتوفير الوظائف اللازمة لحاجة القطاع الثالث.

يذكر بأن برنامج الاستثمار الاجتماعي يهدف لزيادة عدد الفرص الوظيفية في القطاع غير الربحي والمساهمة في رفع الناتج الاجمالي لهذا القطاع، وتقديم بدائل وحلول للتوطين المجتمعي وتوفير تكاليف التشغيل للموارد البشرية، فضلاً عن المساهمة في تنمية الموارد البشرية وتحقيق الأمان الوظيفي وإيجاد بيئة عمل محفزة في القطاع الثالث.

كامز داخل الكويت

ورشة عمل بيئة صف اللغة وضبط الديناميكية في تعليم الاطفال غير الناطقين





اختتم المعهد ورشة عمل بعنوان بيئة صف اللغة وضبط الديناميكية في تعليم الاطفال غير الناطقين والتي استهدفت معلمي اللغة العربية للناطقين بغيرها من تقديم الاستاذ محمد عمر .

مشروع علمني الإسلام

- عقد دورة رمضانية موحدة في أفرع الرجال وقسم النساء بالمركز الفلبيني وتخرج فيها ما يقرب من 350 مهتدٍ.
- نفذت مسابقة في حفظ القرآن الكريم للمهتدين والمهتديات الجدد خلال شهر رمضان المبارك وتم تكريم الفائزين في المسابقة بجوائز قيمة.
- ولتحفيز المهتدين وتشجيعهم على تحصيل العلم الشرعي، تم تنفيذ عدد من المسابقات اليومية في الفصول الدراسية وتكريم الفائزين.

بالتعاون مع لجنة التعريف بالإسلام










cams
معهد كامر للتدريب
CAMS TRAINING CENTER
نادي
سبائك القيمي
يعلن عن افتتاح برنامجه لصيف 2018
من 22/7/2018 إلى 16/8/2018
برنامج إجتماعي وقيمي وترفيهي تحت شعار سبائك محاورة
في جو من المرح والمتعة من خلال أنشطة مختلفة مثل :
مشاركة أسرية
رياضة
دورات تدريبية وورش فنية
رحلات
مناظرات وكتابة قصص
حفظ تدبر القرآن
الأعمار :
(من 9 إلى 14) ((للفتيات فقط))
الفترة المسائية
pm 7:00 - 4:00
(الأحد - والثلاثاء - والخميس)
ملاحظة :
وجود استشارية إجتماعية
قيمة الاشتراك:
70 دينار
للإشتراك
99908325
97288897
السلام - قطعة 1 - شارع 129 - منزل 57

كامز خارج الكويت

برامج تدريبية في ألبانيا



قام معهد كامز بالتعاون مع جمعية النجاة الخيرية بتنفيذ برامج تدريبية في مركز المزيني التابع لجمعية النجاة في جمهورية ألبانيا من تقديم الاستاذ وليد يحيى، والتي تضمنت ٣ برامج تدريبية متنوعة وهي/

1) Presentation Management

2) Problem Solving & Decision Making

3) Positive Change

كامز في مرآة الصحافة و الإعلام

«كامز» يُطلق مشروع «حرفة» لتحويل الأسر المتعففة إلى طاقات منتجة

أعلن مدير معهد كامز للتدريب الأهلي التابع لجمعية النجاة الخيرية عثمان الثويني، عن إطلاق المشروع التنموي الأول من نوعه في الكويت «حرفة» الذي من خلاله يتم تدريب شريحة الشباب المنتج على الحرف والمهن الكريمة التي يحتاجها المجتمع، وكذلك السعي لتوفير فرص عمل وفرصة استثمارية واعدة من خلال مركز تدريبي مهني وحرفي يتم تجهيزه في منطقة الجهراء. وقال الثويني: نهدف من هذا المشروع الإنتاجي الرائد الى تحويل ونقل الأسر المتعففة من العوز والحاجة والانتظار


عثمان الثويني

طويلا في طابور المساعدات إلى طاقات فاعلة منتجة تسهم بقوة في دفع عجلة التنمية والتطوير والإبداع والإنتاج وتنقل أسرهم إلى العطاء والإنتاج ويغنوهم عن ذل السؤال وذلك من خلال تاهيل وتدريب الشباب وبناء قدراتهم بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل، فنقدم الدورات المفيدة التي يحتاجها المجتمع بشكل مباشر وفعال، وذلك من خلال دراسة واقعية لأهم احتياجات سوق العمل.

وتابع: كما نسعى بكل قوة للقضاء على البطالة التي تؤدي إلى الانحراف السلوكي والوجداني لدى الشباب، فآفة الفراغ تجلب للمجتمع كل الشرور والمصائب، ونحن بدورنا نستثمر تلك الطاقات المعطلة من ابناء الأمة ونسعى جاهدين ليكونوا إضافة أخلاقية وحضارية وتنموية، الى جانب إتاحة الفرصة للمشاركين في الحصول على وظائف بالمؤسسات الخاصة والأهلية. وحول اهم التخصصات التي يتناولها المشروع أجاب الثويني: لدينا تخصصات متعددة ومتنوعة منها ما يناسب الرجال والسيدات مثل التبريد والتكييف والتجارة واعداد العطور وتنظيم الاحتفالات والكهرباء والإلكترونيات والكمبيوتر والحرف اليدوية كالنجارة وغيرها من المهن الأخرى والضيافة والفنادق والخياطة وتعليم الطبخ وتنسيق الورد والزهور، وتبلغ مدة التدريب 3 شهور متتالية ويمنح المشارك فيها شهادة معتمدة من المعهد.

واختتم الثويني تصريحه قائلا: نهدف في العشر الأواخر من رمضان الى تجهيز مركز حرفي تنموي في منطقة الجهراء. وناشد الثويني المحسنين تقديم الدعم للمساهمة في تمكين الأسر المتعففة. للتواصل ودعم المشروع 97288897 او 1800082

كامز في وسائل التواصل الاجتماعي


CAMS - كامز
@CAMS_kw
ارتقاء النشرة التدريبية الدورية
العدد (17) مايو 2018
نشرة تدريبية شهرية تصدر عن معهد كامز للتدريب
dropbox.com/s/bw4yc2r676jq...
cams
ارتقاء
النشرة التدريبية الدورية
العدد 17
مايو 2018
2018/6/11، 10:25 م


CAMS - كامز
@CAMS_kw
نؤمن ايمان راسخ أن العقل الواحد ينتج فكرة، وأن العقول إن تجمعت تنتج أفكاراً متعددة، فنحن في أسرة كامز نستقبل أفكاركم ومقترحاتكم لتحسين عملنا وخدماتنا ومنتجاتنا.
#كامز_يحتفل_بمرور_6_سنوات_له_في_تويتر
#الذكرى_السنوية_على_تويتر
www.cams-kw.com
cams kw
cams_q8
cams q8
cams-kw
cams-kw
cams@alnajat.com.kw
97288897
2018/6/13، 1:49 م


أنت قمت بإعادة تغريدها
CAMS - كامز
@CAMS_kw
التعامل مع الأخشاب وتطويعها إلى منتجات جميلة وفاخرة ستتمكن منه الأسر المنتجة في قاعة التدريب على فنون النجارة في مشروع #حرفه
للتبرع والمساهمة بتجهيز قاعة النجارة والأخشاب عبر الرابط
bit.ly/2s2qDIN
أو الإتصال على
97288897
#العشر_الاواخر
@AlNajatOrg
مشروع حِرْفَة
لتمكين الأسر المنتجة


CAMS - كامز
@CAMS_kw
حملنا على عاتقنا كأسرة في معهد كامز خلال السنوات السابقة رسالة مفادها أن التدريب والتطوير هو عصب حياة التقدم وتحقيق الإنجازات.
#كامز_يحتفل_بمرور_6_سنوات_له_في_تويتر
#الذكرى_السنوية_على_تويتر
2018/6/13، 1:41 م


CAMS - كامز
@CAMS_kw
#عيد_الفطر_المبارك
#عيدكم_مبارك_وكل_عام_وأنتم_بخير
cams
معهد كامز للتدريب
CAMS TRAINING CENTER
انتظـــروا اعمالنـا
ومشاريعنا التدريبية
نعمل في المجالات التالية
التطوعية - الخيرية - الاغاثية - الانسانية
داخل الكويت وخارجها
مبارك عيدكم
2018/6/14، 5:37 م


CAMS - كامز
@CAMS_kw
لم نصل إلى ما وصلنا من نجاحات في مجال التدريب امتدت إلى 35 دولة في مختلف القارات إلا من خلال الثقة التي أولاها لنا عملاؤنا فلهم كل الشكر.
#كامز_يحتفل_بمرور_6_سنوات_له_في_تويتر
#الذكرى_السنوية_على_تويتر
إنجازات
معهد كامز منذ التأسيس
19
759
129
3859
198
19
20
496
2565
2


أنت قمت بإعادة تغريدها
CAMS - كامز
@CAMS_kw
أقيمت بمعهد كامز ورشة عمل
(بيئة صف اللغة و ضبط الديناميكية في تعليم
الاطفال غير الناطقين)
قدمها الاستاذ / محمد عمر
بحضور مميز من المعلمين والمهتمين .
#اللغة_العربية #الكويت
ورشة عمل بعنوان
بيئة صف اللغة وضبط الديناميكية
في تعليم الأطفال غير الناطقين
تقديم
أ.محمد عمر
2018/6/3، 11:29 ص


CAMS - كامز
@CAMS_kw
في السنوات الماضية أردنا أن يكون لنا في كل
ميدان من ميادين تطوير المنظمات الخيرية بصمة
تتسم بالاحترافية ومواكبة المستجدات.
#كامز_يحتفل_بمرور_6_سنوات_له_في_تويتر
#الذكرى_السنوية_على_تويتر
إنجازات
معهد كامز منذ التأسيس
2018/6/13، 2:09 م

استبيان ارتقاء

انطلاقاً من حرصنا على تقديم أفضل الخدمات التدريبية وتطوير الاعمال فأننا
يسعدنا مشاركتكم في استبيان نشرة ارتقاء التدريبية الشهرية

والدخول على الرابط ادناه

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSca2s1Wp9eGFdBuyjTYn5s9ohD5vv99Cfh8cyL1o8lBIqjHfA/viewform?usp=pp_url&entry.162424352&entry.1798303868

@ www.cams-kw.com

cams kw
cams_q8
cams q8
cams-kw
cams-kw
cams@alnajat.com.kw
97288897