ارتقاء

النشرة التدريبية الدورية

نشرة تدريبية تصدر عن معهد كامز للتدريب الأهلي

العدد (8)

أغسطس 2017

معهد كامز للتدريب
CAMS TRAINING CENTER



محتويات العدد

رزنامة البرامج التدريبية والفعاليات خلال شهر سبتمبر 4

نوافذ ارتقاء 16

كامز في مرآة الصحافة والإعلام 24

تطوير الذات #القطاع الثالث 6

كامز داخل الكويت 17

كامز في وسائل التواصل الإجتماعي 25

الدراسات والابحاث في العمل الخيري والتطوعي 9

كامز خارج الكويت 23

رزنامة البرامج التدريبية والفعاليات خلال شهر سبتمبر 2017

الفرع (الرجال)	اليوم	الوقت	الفرع (الرجال)	اليوم	الوقت
الملا صالح (العاصمة)	الجمعة	11.30- 9.00 8.30 – 4.00	دار النوري (السالمية)	الاحد - الاثنين - الثلاثاء - الاربعاء - الخميس - الجمعة	7.30 – 5
	الاثنين	7.30 – 5.00			
المركز الفلبيني	الاحد	١٠.٣٠ -٩.٠٠ 12.00 – 10.30	المركز الفلبيني	الاحد	10.30 -9.00 12.00 – 10.30
	الاثنين	٨.٣٠ – 7.00		الاثنين	8.30 – 7.00
	الثلاثاء	6.30 – 5.00 8.00 – 6.30		الثلاثاء	6.30 – 5.00 8.00 – 6.30
	الخميس	6.30 – 5.00 7.30 – 6.00		الخميس	6.30 – 5.00 7.30 – 6.00
	الجمعة	من 8.00 ص إلى 6.30 م		الجمعة	من 8.00 ص إلى 6.30 م

الفرع (الرجال)	اليوم	الوقت	الفرع (الرجال)	اليوم	الوقت
دار الميلم (الفروانية)	الاحد	9.30-7.00	دار الميلم (الفروانية)	الاحد - الاثنين الثلاثاء – الاربعاء	7.30 – 4.30
	الاثنين- الخميس	7.00-5.00			
	الاربعاء	7.00–5.00 10.00- 8.00			
	الجمعة	10.30 – 8.30ص 6.30 – 4.30			
دار النوري (الجهراء)	الاحد – الاربعاء	6.30 – 5.30	دار النوري (الجهراء)	الاحد - الاثنين الثلاثاء - الاربعاء -	7.30 – 4.30
	الجمعة	11.30 – 10.30 ص 3.30 – 1.30 م			
المنقف	السبت	7.00 – 5.00	المنقف	الاحد - الاثنين الثلاثاء - الاربعاء -الخميس - الجمعة	7.30 – 5
	الاحد – الثلاثاء	8.00 – 6.30			
	الاثنين - الاربعاء - الخميس	9.00 – 8.00			
	الجمعة	11.30 –8.30 ص	الروضة	الاحد - الاثنين الثلاثاء - الاربعاء -الخميس - الجمعة	7.30 – 5.00



ملخص لأبرز تحديات مراحل حياة المنظمة الخيرية مع نبذة وصفية مختصرة لأهم خصائص كل مرحلة



العصف الذهني

هو الخطوة الأولى
للخروج بمنتج فريد من
نوعه بعد تحديد مجال
خبرتك وما يهمك وترغب
بالتعرف عليه أكثر!

abraraلsaleem #كيف_ابتكر


العادات اليومية للمتميزين
1 يكافئون أنفسهم بالراحة
2 يسألون ويستمعون
3 يجدون ما يضحكهم
4 يبحثون عن شيء جديد يتعلمون منه
5 يبحثون عن يجدون الفرص لتقديم الإمتنان للآخرين
6 يعترفون بأخطائهم
7 يسامحون و يتناسون
8 يضيفون لخبراتهم ولذاتهم
9 يبحثون عن فرص للعطاء من غير توقعات
10 يقضون الوقت مع من يهمهم
11 يرون الأمور من منظور الآخرين
12 يتخلون عن بعض الأشياء
@send2dina

الإطار العلمي لقرارات التسويق

إعداد / أحمد السيد كردي

يمكن أن نعرف عملية اتخاذ القرارات بأنها عملية اختيار أحد التصرفات التنفيذية التي تعتبر بمثابة حلا لمشكلة يؤدي إلى تحقيق أهداف معينة.

ويمكن تعريف القرار بأنه السبيل الذي يختاره متخذ القرار على اعتقاد أنه أحسن السبل وأكثرها فاعلية في تحقيق الهدف أو الأهداف المرغوب تحقيقها من القرار.

وفي نظرية اتخاذ القرارات يتم التفريق بين أسلوبين أساسيين لاتخاذ القرارات هما:

أولا: القرارات الغير محددة:

ويتميز هذا النوع بأنه لا يتبع أسلوبا محددا لحل المشكلة ولا يلتزم بنظرية علمية ويعالج كل مشكلة على أساس ظروفها، ويتم إجراء التجريب حتى يمكن الحصول إلى الحل طبقا لمجموعة قواعد معينة تستند على خبرة الباحث ومعرفته بالمشكلات المشابهة.

واتخاذ القرارات هنا يتسم بالمرونة، وهو وسيلة مختصرة لحل المشكلات حيث يمكن استخدام المتاحة لحل المشكلات بدون البحث عن تفاصيل أكبر قد تعطي حلا أفضل، فالإدارة تحتاج إليه لاختصار الوقت وتوفير الجهد والمال. وفي هذا النوع لا يسعى متخذ القرار إلى الحل الأمثل ولكن يسعى إلى حل سريع يحقق الشروط التي يرى أنها تتفق والمنطق.

ثانيا: قرارات الحل الأمثل

هي القرارات التي يتم اتخاذها في إطار أسلوب محدد من التفكير وفيه يعتمد متخذ القرار على نظرية متفق عليها في معالجة المشكلة، وأساليب معتمده في تحديد الحلول والمفاضلة بينها إذا توافرت البيانات المطلوبة. وهذا النوع يهدف إلى البحث في كافة الحلول الممكنة واختيار أفضلها.

وفي الواقع العملي نجد أن إدارة التسويق تعتمد على القرارات الغير محددة وكذلك القرارات المحددة. ففي كثير من الظروف تعتمد على التخمين والحدس في معالجة المشكلات بغرض السرعة، وفي حالات أخرى تحاول معالجة المشكلات بالاعتماد على نظريات أو نماذج محددة. والقرارات المحددة يمكن تقسيمها إلى نوعين أساسيين، هما:

أ) القرارات المؤكدة (الرشيدة):

وفيها يحاول متخذ القرار الوصول إلى الحل الأمثل للمشكلة، ويتم تحديد المشكلة واتخاذ القرار على أساس المعلومات الكافية. وتفترض هذه النظرية أن متخذ القرار يتميز بالخصائص التالية :

أنه يلم إلماما كاملا بكل جوانب المشكلة، باستخدام معلومات شاملة ودقيقة، بحيث تغطي كافة عناصر المشكلة موضوع القرار، وتعبر تعبير دقيقا عن مكونات المشكلة.

يمكنه حصر جميع الوسائل التي تحقق أهدافه، ويمكنه تحديد مختلف الحلول البديلة التي يمكنه سلكها .

يتمكن من التنبؤ بنتائج مختلف القرارات البديلة بدقة مطلقة.

يملك بعد نظر في اتخاذ القرارات من حيث تحديد الحلول والتنبؤ بالنتائج وترتيب الحلول البديلة ترتيبا تنازليا طبقا لنتائجها واختيار أعلاها قيمة.

واختلف الاقتصاديون في تعريف النتيجة التي يسعى الرجل الاقتصادي إليها فرأى بنهام أنه يتخذ قراره لتحقيق أعلى مستوى من الإشباع، ويرى فريق أخر أنه يتخذ قراراته بطريقة تضمن له تحقيق أعلى مستوى من الرضا أو أعلى مستوى من المنفعة أو الوصول بالعائد الصافي إلى أقصى حد ممكن.

وتعتمد القرارات المؤكدة على نماذج مؤكدة تقوم على التحليل، مثل نماذج البرمجة الخطية ونماذج التحليل الحدي ونماذج برمجة ومراجعة المشروعات في حالة التأكد.

ب) القرارات التسويقية الاحتمالية:

إن القرارات التي تقوم على التحليل الاقتصادي لا تلائم اتخاذ قرارات معقدة مثل المشكلات التسويقية التي تتصف بالتعقيد وعدم التحديد، للأسباب التالية:

1- تمثل مشكلة التسويق العلاقة بين البائع والمشتري وهي علاقة تفاعل وتداخل بين طرفين لكل منهما وسائل وغايات مختلفة وغير متجانسة.

2- لكي يكون البائع ناجحا في قراراته لابد أن يسعد إلى متابعة وإقناع المشترين ولا يمكنه تحقيق ذلك بدرجة تأكيد عالية.

3- إن المعلومات التي لدى البائع غير دقيقة وناقصة، لدرجة أنه لا يمكنه أن يعتمد عليها لحد كبير في اتخاذ قراراته.

4- نتيجة لما سبق، فالمشتري يتأثر بهذه الوسائل مما يؤدي إلى تغير السوق عن ما كان عليه قبل استخدام هذه الوسائل.

5- الظروف التي تحيط عملية التسويق تخضع للتغير المستمر سواء كانت هذه الظروف اقتصادية أو اجتماعية، مما يؤدي إلى أنه عندما تصل السلعة إلى السوق تكون الظروف قد تغيرت.

6- تؤدي المنافسة بين المشروعات إلى ظهور الكثير من العوامل التي قد يكون المشروع فشل في أن يأخذها في الحسبان عند وضع خططه مما يؤدي إلى فشل مثل هذه الخطط.

7- يتوقف نجاح إدارة التسويق في أداء مهامها على قدرتها في تحديد احتياجات المستهلكين واستخدام مختلف الوسائل التسويقية في تحويل هذه الاحتياجات بما يشجع المشتري على الحصول عليها، ولكن ذلك ليس أمرا سهلا لعدة أسباب هي:

- لا يمكن للمشروع في الاقتصاديات الحرة أن يتحكم بطريق مباشر في الرغبات والقرارات الشرائية للأفراد والمؤسسات، ولكن التأثير غير مباشر بما يحقق أهدافه.
- ترتبط عناصر المشكلة التسويقية بالسلوك البشري ارتباطا وثيقا وهي بذلك تختلف عن باقي مشاكل المشروع المالية والانتاجية والاستثمارية التي ترتبط بجوانب مادية.
- كلما ارتفعت مستويات الدخول وتمكن المستهلك من إشباع حاجاته الأساسية كلما أصبح من الصعب التنبؤ بالتصرفات الاستهلاكية للأفراد.

وعلى ذلك يمكن استخلاص بعض الفوائد التالية لمتخذي القرارات التسويقية:

- تؤكد النظرية على أهمية المعلومات في اتخاذ القرارات.
- تؤكد على ضرورة تحديد الحلول البديلة للمشكلة موضع القرار.
- تساعد عملية الترتيب التنازلي للقرارات طبقا لنتائجها في اختيار الحلول.

القرارات التسويقية

يتضح مما سبق أن متخذ القرارات الرشيدة يجب أن تتوفر له عدة شروط هي :

1- القدرة على تحديد المشكلة بدقة.

2- إمكانية الحصول على المعلومات وإمكانية استخدامها في تحديد المشكلة واتخاذ القرار.

3- إمكانية التنبؤ بنتائج الحلول البديلة.

وتحديد مشاكل التسويق يعتبر من الأمور الصعبة التي تواجه الإدارة. كما أن خبرة متخذ القرار وقدرته على الابتكار تلعب دورا أساسيا في إمكانية تحديد المشكلة. كما أن معلومات التسويق يشوبها الكثير من النقص وعدم الدقة، لذا فإن التنبؤ بنتائج الحلول المختلفة لا يكون دقيقا.

المخاطرة وعدم التأكد وقرارات التسويق:

إن قرارات التسويق يتم اتخاذها في ظل عدم التأكد أو المخاطرة، أي أن متخذ القرار لا يمكنه تحديد الاحتمالات المتعلقة، وأن أدوات التحليل والنماذج المؤكدة تستخدم لمساعدة متخذي القرار من ترشيد قراراتهم.

القرارات الاحتمالية والتسويق:

إن القرارات التسويقية تقع خارج إطار التأكد، ولذلك يجدر بنا التفرقة بين الحالات الأخرى التي تتخذ في إطارها القرارات، وهي:

1- المخاطـرة: المخاطـرة هـي حالة نجد فيها أن النتائـج التي قد تحدث يمكن تحديدهـا، كما أن احتمال وقـوع أي منها يمكن تحديده.

2- عـدم التأكـد: في هذه الحالة يمكـن تحديد النواتج ولكـن لا يمكن تحديد احتمـال وقـوع أي منها أو حتى تقديره بصـورة غير محددة.

3- الجهـل: تتخـذ القـرارات في حالـة الجهـل عندما لا يمكـن تحديد نواتج التصـرف وبالتالـي لا يمكـن تحديـد احتمـالات وقوعهـا. وهو أسـوء حالات اتخـاذ القـرار، وهي فكرة نظريـة افتراضية، فإذا كان متخـذ القرار في حالة قريبـة مـن الجهل فعليه أن يجمـع معلومات أكثر حتى يمكنـه بناء نموذج عدم التأكـد أو المخاطرة.

تطبيق نموذج المخاطرة في التسويق:

نمـوذج المخاطرة هو الأسـاس العملي لاتخاذ القرارات التسـويقية، ويتكون من عناصـر ثلاثة هي:

1- الناتج الممكن أن ينتج من كل بديل من بدائل القرار.

2- العائد من كل بديل.

3- احتمال وقوع الناتج والعائد.

ولكي يتحقق ذلك يجب الاختيار من بين عدة أساليب هي:

1- زيادة الإعلان على المنتجات.

2- تخفيض السعر.

3- عدم القيام بأي تعديل في الخطط.

ولكـن مـن خبرة مدير التسـويق نجد أن المنافسـين لابد أن يكـون لهم رد فعل متوقع، كالآتي:

1- زيادة الإعلان.

2- تخفيض السعر.

3- زيادة عدد مندوبي البيع.

4- عدم القيام بأي تعديل في الخطط

التدريب الالكتروني

مراحل وخطوات تصميم وتنفيذ التدريب الالكتروني على شبكة الانترنت



يعرف التدريب الالكترونى بأنه نظام تدريب نشط Active Training غير تقليدي يعتمد على استخدام مواقع شبكة الإنترنت لتوصيل المعلومات للمتدرب والاستفادة من العملية التدريبية بكافة جوانبها دون الانتقال إلى موقع التدريب ودون وجود المدرب والمتدربين في نفس الحيز المكاني مع تحقيق التفاعل ثلاثي الإبعاد (المحتوى التدريبي الرقمي- المتدربين - المدرب والمتدربين) وإدارة العملية التدريبية بأسرع وقت وأقل تكلفة.

ولقد أكدت عديد من الدراسات على أهمية التدريب الالكترونى ومنها دراسة والتى استهدفت تحليل التكلفة والعائد للتدريب باستخدام شبكات الحاسب، وأكدت الدراسة على وجود مقياسان لتحليل تكلفه استخدام شبكات الحاسب وهما نقطة التعادل لعدد المتدربين أي النقطة التي يتم عندها استرداد التكاليف، والمنافع المادية والمعنوية المتحققة من وراء تنفيذ ذلك التدريب، وتوصلت الدراسة إلى انخفاض تكاليف الدورات التدريبية باستخدام الشبكات، وأن مقدار التعلم وكم ونوع وشكل المحتوى التدريبي.

يفوق بمراحل ما يتم اكتسابه في التدريب التقليدي بالإضافة إلى انخفاض الوقت التدريبي الذي يرجع إلى تحسن المحتوى التدريبي الإلكتروني وقدرة المتدربين على اختيار معارفهم وتخطى بعض أجزاء التدريب.

بينما استهدفت دراسة (Mantyla. & Gividen 2006، 181-189) معرفة العوامل التي تؤثر وتحد من فاعلية تصميم الجلسات التدريبية عبر الشبكات، وحددت الدراسة تلك العوامل في: قيود المواد التدريبية والبرامج المتوافرة ،قيود التمويل ،قيود مرتبطة بأدوات ومستلزمات التصميم، القيود التنظيمية للمؤسسة ، قيود الأساليب التدريبية، وأكدت الدراسة أنه لا يمكن إجراء تعديلات في الوقت الحقيقي للتدريب لذا يجب التنبؤ المسبق والكشف عن الاحتياجات التدريبية للمتدربين، وأوصت الدراسة بضرورة تقديم الجلسات التدريبية بأكثر من أسلوب تدريبي وتجنب استخدام الأسلوب الواحد بهدف تقليل التكلفة لتأثير ذلك على جودة وفاعلية البرنامج التدريبي وانخفاض العائد المتوقع منه

وتتمثل مراحل تصميم التدريب الالكتروني فيما يلى :

المرحلة الأولى : تخطيط التدريب الإلكتروني تتطلب تلك المرحلة تقدير الاحتياجات المستقبلية للمتدربين للعمل على إشباعها وتحديدالأهداف العامة والخاصة للتدريب ووضوحها ووضع السياسات والاستراتيجيات والإجراءات اللازمة لتطوير أداء المتدربين ، والمسئول في المقام الأول عن تلك المرحلة هي الجهة المستفيدة من التدريب مع الاستعانة بمتخصصين فيالتدريب وأساتذة الجامعات وخبراء التقنية.المرحلة الثانية : تصميم التدريب الإلكتروني التفاعلي:ويقصد بها الكيفية التي يتم من خلالها ترجمةالسياسات والاستراتيجيات والإجراءات التي تم وضعها في مرحلة التخطيط لتحقيق أهداف التدريب بالإضافة إلى تصميم أنشطة الدورات التدريبية، كما تركز تلك المرحلة على عمليه تصميم المنهج التدريبي المراد تقديمه على شبكة الانترنت.

يذكر (Porter , K.& Rossman , F. ، 2003، 103) أن فريق التطوير يعتمد عند تصميمه للتدريب الإلكتروني على أحد المدخلين التاليين:

1- مدخل النظم : يركز على العلاقات بين المتدربين والمدربين والمحتوى التدريبي حيث يعتمد كل عنصر من تلك العناصر على باقي العناصر ويتأثر بها ويؤثر فيها وأي تعديل أو تغيير في إحداها يؤثر على النظام بأكمله وعلى نتائج ومخرجات التدريب.

2- المدخل الشامل : يعتمد على قيام المطورين بتكوين رؤية شاملة ومنهجية لفهم واستيعاب مدى تأثير ذلك النوع من التدريب على المؤسسة بأكملها ،ويتطلب ذلك المدخل فهم كامل لمكونات ومستلزمات البنية الأساسية للشبكة والأجهزة المتاحة بها وبرامجها وبخاصة برامج المتصفح Browser ، ويقوم المدخل الشامل على عدة خطوات تعتمد كل خطوة على ما قبلها وما بعدها من خطوات وتتمثل تلك الخطوات فيما يلي:

أ- تقدير الاحتياجات التدريبية من خلال تحديد الغايات والأهداف والمتدربين المستهدفين وبيئة التدريب- اختيار أكثر الطرق والأساليب ملائمة للتدريب الإلكتروني والتي يحددها(عبد الرحمن توفيق ،75-73 ،2001) فيما يلي:

التدريب القائم على الحاسب من خلال الشبكة Web/Computer- Based Training (W/CBT)، ويعتمد ذلك الأسلوب على التعلم الفردي من خلال التدريب والممارسة Drill /Practice والمحاكاة وتوجيه الأسئلة.- النظم الالكترونية لدعم الأداء من خلال الشبكة Web/Electronic Performance Support Systems (W/EPSS)وهو الأسلوب الذي يوفر التدريب وقت الحاجة إليه من خلال حل المشكلات والطرق العلمية والتجريبية وتنفيذ المشروعات.-

التدريب غير المتزامن Asynchronous Training

يعتمد على التدريب الجماعي على الشبكة في غير الوقت الحقيقي من خلال المهام التجريبية والمناقشات ومشروعات الفريق ،ويجمع التدريب غير المتزامن المتدربين والمدربين معا للتدريب على المهارات والمعارف الجديدة ويقومون بالدخول إلى الموقع بشبكة الانترنت في أوقات مختلفة لانجاز المهام التي يكلفون بها والعمل في المشروعات مما يساعد على تبادل الخبرات بين المتدربين.

التدريب المتزامن Synchronous Training

يعتمد على التدريب الجماعي على الشبكة فى الوقت الحقيقي من خلال المناقشات وحل المشكلات حيث يتواجد المدرب والمتدربين على الشبكة في نفس الوقت من خلال مؤتمرات الفيديو Video Conferencing والمؤتمرات المسموعة Audio Conferencing وغرف الحوار .Chat Rooms

ج- تصميم الجلسات التدريبية وتحديد محتواها وأساليبها اللازمة لنقل المعارف والمهارات للمتدربين عبر الشبكة وتحديد التغذية الراجعة عن التدريب والمتدربين واتخاذ إجراءات التصحيح. د- توثيق هيكل المحتوى وإعداد دليل تفصيلي لتطبيقات ومشروعات التدريب.هـ- تقييم محتوى التدريب للتأكد من دقته وفعاليته ووضوحه.

منصة إلكترونية لتنسيق العمل الإنساني العربي



الدولة : جمهورية لبنان

الجهة : المنظمة العربية للهلال الاحمر والصليب الاحمر

اختمت المنظمة العربية للهلال الأحمر والصليب الأحمر مشاركتها في ورشة عمل(منصة إلكترونية لتنسيق العمل الانساني العربي) تنسيق الحركة الدولية للعمل الإنساني، والتي نظمتها اللجنة الدولية للصليب الأحمر «ICRC» والاتحاد الدولي لجمعيات الصليب الأحمر والهلال الأحمر «IFRC»، واستضافتها بيروت 3 أيام. وتأتي هذه الورشة التي ختمت أمس، وشاركت فيها 9 جمعيات عربية و12 جمعية أجنبية، وعدد من المنظمات الإنسانية الدولية ذات الصلة، في ظل تزايد المآسي الإنسانية في المنطقة، وأهمية تعزيز التنسيق في هذا الجانب.

مركز العمل الإنساني للدعم القانوني
Humanitarian Foundation for Legal Aid

نماء للزكاة والخيرات
جمعية الإصلاح الاجتماعي

إنجازات المشروع التدريبي خله منتج 2

الحفل الختامي برعاية نماء للزكاة والتنمية المجتمعية

اقـام معهـد كامـز الحفـل الختامـي للمشـروع التدريبي خلـه منتـج 2 برعاية نمـاء للـزكاة والتنميـة المجتمعية بحضور المديـر العام لمعهد كامز السـيد عثمان الثوينـي والسـيد ناصـر عبـد العزيـز الزيـد مدير عـام نمـاء للـزكاة والتنمية المجتمعيـة ونائـب المدير العام السـيد فهد زيد المطيري و قـدم مدير عام المعهد عـرض مصـور عن المشـروع التدريبي والذي يشـمل جميع المراحل في المشـروع التدريبـي مثل اللقـاء التعريفي و الدارسـية العمليـة و الميدانية





كامز داخل الكويت



البرنامج التدريبي الاول للشباب بالتعاون مع صحبة خير التطوعي

الجهة : فريق صحبة خير التطوعي

الفترة : اغسطس 2017





IPC
لجنة التعريف بالإسلام
ISLAM PRESENTATION COMMITTEE
جمعية النجاة الخيرية

نادي الداعية الصغير Junior Daeiah Club

برعاية لجنة التعريف بالإسلام

الفترة (يوليو / أغسطس)

الأفرع / دار النوري - السالمية (بنات) - المركز الفلبيني (بنين)



الانشطة التعليمية



الرحلات الترفيهية



الانشطة التعليمية



الرحلات الترفيهية



الانشطة التعليمية



الرحلات الترفيهية

بشراكم
للتنمية المجتمعية

البرنامج التدريبي انقاذ حياة

الجهة : فريق بشراكم التطوعي





انجازات مشروع صناعة العمل التطوعي (المرحلة الرابعة) برعاية البنك الإسلامي للتنمية

أراء المشاركين في البرامج التدريبية البرنامج التدريبي الثاني
(إدارة المشاريع وتطبيق معايير التميز)
مكان التنفيذ : جمهورية مصر العربية

1- كيفية إدارة المشروع بشكل جيد.
2- كيفيـة عمـل مشـروع وإدارتـه وكيف نتجنـب المخاطر ونعين الأشـخاص في أماكنهم المناسـبة.
3- معرفة مفهوم التميز وكيفية تطبيقه على المشاريع الخيرية
4- معرفـة خطـوات تنفيـذ المشـروع وكيفيـة الربـط بـين التفاصيـل لتحقيـق الاهـداف.
5- بـدأت بوضـع تصـور أطبـق فيه مـا تعلمتـه علـى أرض الواقع مع مشـروع لتحفيـظ القـرآن في مقـر عملي.
6- كيفية إدارة المشاريع الخيرية بمنهجية علمية.
7- مهارات اختيار فريق العمل المناسب للمشروع.
8- كيفية تفادي المشكلات وتجنب الوقوع في الأخطاء.
9- توقع المخاطر وتفاديها من خلال سجل المخاطر.
10- آلية جديدة علمية لتنفيذ المشاريع التي نقوم بها.
11- معرفة أساليب تقييم الأداء لفريق العمل.
12- تحليل المخاطر والتغلب عليها.
13- توثيق العمليات والأحداث بطرقة صحيحة.

الرئيسية / أخبار الكويت

أفضل مشروع اجتماعي تأهيلي بدعم «نماء»

«كامز» تخرّج 31 مشاركاً بمشروع «خله منتج 2»

الاحد 5/8/2018 المصدر : الانباء عدد المشاهدات / 59

A+ A- أعجبني 0



الثويني يكرم الزيد على هامش الحفل

أقام معهد كامز للتدريب الأهلي التابع لجمعية النجاة الخيرية حفلا لتكريم المشاركين والمشاركات بمشروع «خله منتج 2» بمقر الجمعية بمنطقة الروضة.

هذا، وأقيم المشروع بدعم من نماء للزكاة والتنمية المجتمعية، ويعد «خلك منتج» أفضل مشروع اجتماعي تأهيلي في الكويت ينمي مهارات وقدرات الشباب ضعيفي الدخل ويمكنهم من الدخول في سوق العمل.

وفي كلمة له أثناء الحفل رحب مدير معهد كامز للتدريب الأهلي عثمان الثويني بالضيوف والمشاركين، مثمنا الدعم اللامحدود الذي حظي به المشروع من قبل نماء للزكاة والتنمية المجتمعية، وكذلك التعاون والمشاركة الفعالة من قبل المشاركين والمشاركات كل في المجال الذي رغب في التخصص فيه.

وأوضح أن هدف المشروع تخريج طاقات بشرية تساهم بقوة في دفع عجلة التقدم والتنمية، علاوة على استثمار هذه الطاقات والمواهب والقدرات وتنميتها وصقلها بما يعود بالإيجاب على واقع اسرها، فتحولها من العوز والحاجة إلى العطاء والإنتاج، وهذه فلسفة المعهد الجديدة التي يسعى إلى تحقيقها، فالفئات محدودة الدخل عندما تقدم لها مساعدات مالية حتما ستنقضي وتظل الحاجة كبيرة كما هي، ومن هنا حرصنا على التفكير في آلية جديدة لتحويل تلك الطاقات إلى أياد عاملة منتجة.

وأضاف ان مشروع «خله منتج 2» ضم العديد من التخصصات التالية (الخياطة للنساء فقط - والاستقبال - المقيم العقاري) وبلغ عدد المشاركين من الجنسين 31 مشاركة ومشاركا، وتم التركيز بشكل كبير جدا على التدريب الميداني، وحرصنا على زيارة الشركات والتعرف عن كثب على الأعمال.

ونحن لا نقدم دورات عادية فقط، بل نحرص على أن تكون هذه الفعاليات والأنشطة محطة مهمة في حياة المستفيد.

وبين الثويني أن مدة البرنامج التدريبي استمرت ثلاثة أشهر مكثفة مقسمة بين النظري والعملي، مؤكدا حرص المعهد كجهة وقفية لا تهدف للربح إلى تقديم الوسائل الحديثة في سبيل تنمية قدرات الشباب واستنهاض الهمم وشحذ العزائم.

من ناحيته، تقدم مدير عام نماء للزكاة والتنمية المجتمعية الشيخ ناصر الزيد الى معهد كامز بالشكر على الجهود الحثيثة والكبيرة التي بذلها خلال تنفيذ مشروع «خله منتج 2»، مؤكدا أن مثل هذه المشاريع المهمة تساهم وتدفع في سبيل تطوير الشباب واستثمار طاقاتهم وتنمية مواهبهم وحثهم على الأداء الوظيفي الأمثل، كما تمنى للمشاركين التوفيق والنجاح في الحياة العملية.



4G+

الراي www.alraimedia.com محليات 5

الثويني: تحويل الطاقات إلى أيادٍ عاملة منتجة

«كامز» احتفل بتخريج 31 مشاركاً في «خله منتج»: استخدام الوسائل الحديثة لتنمية قدرات الشباب

قال مدير معهد كامز للتدريب الأهلي التابع لجمعية النجاة الخيرية عثمان الثويني إن حرص المعهد كجهة وقفية لا تهدف للربح على استخدام الوسائل الحديثة في سبيل تنمية قدرات الشباب واستنهاض الهمم وشحذ العزائم.

وأكد الثويني في كلمة خلال حفل تكريم المشاركين والمشاركات بمشروع «خله منتج 2» الذي أقامه المركز بمقر الجمعية بمنطقة الروضة بدعم من «نماء» للزكاة والتنمية المجتمعية ان المشروع يهدف إلى تخريج طاقات بشرية تساهم بقوة في دفع عجلة التقدم والتنمية، علاوة على استثمار هذه الطاقات والمواهب والقدرات وتنميتها وصقلها بما يعود بالايجاب على واقع اسرها، فتحولها من العوز والحاجة إلى العطاء والإنتاج، وهذه فلسفة المعهد الجديدة التي يسعى إلى تحقيقها.

الثويني يكرم الزيد على هامش الحفل

وأضاف ان الفئات محدودة الدخل عندما تقدم لها مساعدات مالية حتماً ستنخفض وتظل الحاجة كبيرة كما هي، ومن هنا حرصنا على التفكير في آلية جديدة لتحويل تلك الطاقات إلى أيادٍ عاملة منتجة.

وأضاف ان مشروع «خله منتج» يعد أفضل مشروع اجتماعي تأهيلي في الكويت ينمي مهارات وقدرات الشباب ضعيفي الدخل ويمكنهم من الدخول في سوق العمل.

وأضاف ان المشروع ضم العديد من التخصصات مثل الخياطة للنساء فقط - والاستقبال - المقيم العقاري حيث بلغ عدد المشاركين من الجنسين 31 مشاركا ومشاركة وتم التركيز بشكل كبير جداً على التدريب الميداني وحرصنا على المشاركة وزيارة الشركات والتعرف عن كثب على الاعمال.

وتابع: نحن لا نقدم دورات عادية فقط، بل نحرص على أن تكون هذه الفعاليات والأنشطة محطة مهمة في حياة المستفيد.

وبين الثويني أن مدة البرنامج التدريبي استمرت ثلاثة أشهر مكثفة مقسمة بين النظري والعملي.

من ناحيته، تقدم مدير عام نماء للزكاة والتنمية المجتمعية الشيخ ناصر الزيد الى معهد كامز على الجهود الحثيثة والكبيرة التي بذلها خلال تنفيذ مشروع «خله منتج 2»، مؤكداً أن مثل هذه المشاريع المهمة تساهم وتدفع في سبيل تطوير الشباب واستثمار طاقاتهم وتنمية مواهبهم وحثهم على الأداء الوظيفي الأمثل، كما تمنى للمشاركين التوفيق والنجاح في الحياة العملية.

كامز في وسائل التواصل الإجتماعي





كامز في وسائل التواصل الإجتماعي





كامز في وسائل التواصل الإجتماعي







كامز في وسائل التواصل الإجتماعي





معهد كامز للتدريب

CAMS TRAINING CENTER

الروضة قطعة 4 - شارع 42 - منزل 15 - الدور الثاني

Rawda - 42 Street - house 15 - second floor Hotline : 97288897

(+965) 97288897 cams kw cams-kw cams-kw cams_q8 cams q8

www.cams-kw.com cams@alnajat.com.kw