

## الداחס: مشروع تقييم المدارس الخاصة وفق معايير ضرورة البصري: نسعى إلى بسط رقابتنا على جميع المدارس الخاصة

طويلة يستدعي أن يحصل الإنسان على فرصة للراحة والاستمتاع بملذات الحياة التي ربما يكون قد حرم منها بسبب الانشغال بالعمل وهمومه. من جانبه، قال المدير السابق محمد الداחס أنه كان يعمل جاهداً خلال سنوات خدمته والتي توزعت على عدة مناصب في الحقل التربوي، مشيراً إلى أن العمل كان يأخذ مجمل وقته. وأضاف أنه وبعد أن اتخذ قراره بالتقاعد وبعد مرور أكثر من عام على تقاعده من العمل في الإدارة بدأ بكتشف وجود الكثير من الأمور في الحياة، مشدداً على أن من

أقامت التواجيه الفنية بالإدارة العامة للتعليم الخاص حفلاً تكريمياً لمدير عام الإدارة العامة للتعليم الخاص السابق محمد الداחס والمدير الحالي عبدالله البصري. وفي كلمة له خلال الحفل، قال مدير التعليم الخاص عبدالله البصري أن الإدارة العامة للتعليم الخاص تعتبر من أهم الإدارات وأكثرها مهاما في وزارة التربية، حيث أنه يقع على عاتقها متابعة جميع المدارس الخاصة في الكويت من شمالها إلى جنوبها، في حين أن المناطق التعليمية على سبيل المثال مسؤولة عن رقعة جغرافية محددة من الدولة وهي تلك التي تقع فيها المنطقة ومدارسها فقط، مشيراً إلى أن «التعليم الخاص» تسعى جاهدة رغم قلة الإمكانيات والكوادر إلى بسط رقابتها على جميع المدارس الخاصة.

وأضاف البصري أن التقاعد هو من سن الحياة وكل موظف سيأتيه يوم يخرج فيه إلى حياة التقاعد التي لا تقل أهمية عن حياة العمل اليومي، مشيراً إلى أن العمل المتواصل والمضني على مدى سنوات



عبدالله البصري ومحمد الداחס خلال اللقاء

## معرض الجامعات الأميركية ينطلق غداً

جامعة فيرلي ديكسون – جامعة نيويورك الحكومية في بافالو – جامعة مونتانا – جامعة بورتلاند الحكومية – جامعة يال – جامعة لويولا ماريمونت – جامعة ديبول – جامعة سانت كلود الحكومية – جامعة اريزونا الشمالية – جامعة ميزوري – جامعة بول الحكومية – معهد ستييفنز للتكنولوجيا – جامعة ويلايمت – جامعة كولورادو في دنفر – جامعة بنسلفانيا الحكومية في بارك – اتحاد الجامعات الأميركية الذي يضم: جامعة نورث كارولينا في غرينسبورو وجامعة فالبارين.

تنظم السفارة الأميركية في الكويت معرضاً للجامعات الأميركية في فندق مارينا في السامية يوم الأحد 19 الجاري من السادسة للتاسعة مساءً، وسيقوم السفير الأميركي دوغلاس سيليمان بافتتاح المعرض، سيتيح المعرض الفرصة للطلبة الكويتيين لمقابلة ممثلي أكثر من 15 جامعة وكليّة أميركية معتمدة وذلك للتعرف على الفرص التعليمية المتاحة في الولايات المتحدة. وستشارك الجامعات التالية في المعرض: نيوسكول للعمارة والتصميم – جامعة ايداها

## المطوع: المركز العلمي مستمر في إنجازاته ليكون منارة علمية إقليمية ودولياً المركز العلمي احتفل بمرور 15 عاماً على تأسيسه

الشيخ جابر الأحمد الجابر الصباح رحمه الله الذي أراد أن تكون للكويت منشأة وتعكس تطورها العلمي وتحرص على حماية البيئة.

وبين أن ذكرى تأسيس المركز تتزامن مع الاحتفال بيوم الأرض العالمي التي ينظم لها المركز برنامجاً مميزاً، مشيراً إلى أن احتفال المركز بهذه المناسبة سنوياً يؤكد إحساسه بالمسؤولية وللتنوعية بأهمية تضافر الجهود لحماية البيئة التي تتعرض لتدمير حول العالم.

واعتبر أن إحياء هذه المناسبات العالمية يعد أنسب طريقة لإيصال رسالة المركز بشكل مباشر والداعية إلى تبسيط العلوم وتبسيط العلوم وزيادة الوعي البيئي لزوار المركز وطلبة المدارس والعيالات.

ولفت إلى أن مرافق المركز تقدم التوعية بطريقة غير مباشرة من خلال أفلام (آي ماكس) والاكواريوم وقاعة الاستكشافات بمعرضاتها المختلفة والتي تشهد إقبالا كبيرا من قبل الزوار. وعن جهود المركز الراهنة أوضح أنه يتم تنظيم مخيمين صيفي وربيعي، وهما ينظمان سنوياً وتطرح فيهما مواضيع بيئية بإطار تشويقي ممتع وهما الوحيدان من نوعهما في الكويت ويعتمدان بشكل تام على موظفي المركز وموظفاته ومطوعيه.



م.مجبل المطوع مع عدد من الأطفال خلال الاحتفال



جانب من احتفال المركز

التعليمية في البلاد. وأكد الرديني أن المركز يساعده الطلبة بشكل كبير من مختلف المراحل وخصوصاً طلبة الفصول المتوسطة والثانوية في أبحاثهم المتعلقة بموضوعات علمية وأدبية مختلفة. وأوضح أن فكرة المركز انطلقت عام 1992 بمبادرة سامية من الأمير الراحل

على من يوم (فتح الخير) التاريخي الذي تم تشييده ويمثل حقبة تاريخية مهمة في الكويت قبل اكتشاف النفط. من جانبه قال مدير التسويق والعلاقات العامة في المركز نواف الرديني: إن المركز العلمي أضحي معلماً وطنياً بارزاً. وجزءاً فعالاً وأساسياً في المجتمع وكماً للعملية التربوية

### الرديني: المركز

### أضحى معلماً

### وطنياً بارزاً وجزءاً

### فعالاً وأساسياً في

### المجتمع

حديثة كل ستة أشهر. وعن برنامج الحفل قال إنه شمل ورش عمل للأطفال والكيمياء المرحة وعروضاً

# اتهامات متبادلة إما بتقصير الموظفين وتعاملهم بجفاء وإما باستياء كثير من المراجعين لعدم قانونية معاملاتهم أو نقص أوراقهم «النفسية» سبب قلة الإنجاز في الجهات الحكومية.. ومن المتهم الموظف أم المراجع؟

**بهباني: القانون حدد عقوبات الموظفين وصولاً إلى الفصل من الخدمة إذا ثبت خطؤه**

أكد مدير مكتب المراجعة والدراسات القانونية ومستشار قانوني في ديوان الخدمة المدنية سلى بهباني أن قانون ديوان الخدمة المدنية نص بيب التاديب أن هناك طريقاً ممكناً أن يسلكه من أخطأ بحقه بتقديم شكوى إلى الجهة المختصة للإحالة إلى التحقيق وهي الوظائف العامة والقيادة يكون الإحالة من بقرار من الوزير وأما مجموعة الوظائف الفنية المساعدة والمعاونة فيكون قرار التحقيق من وكيل الوزارة.

وأضافت أن التحقيق يعتبر ضماناً للموظف ويفترض أن الموظف لا يخاف منه لأنه يضمن له حقوقه، فنصت المادة 55 أنه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية على الموظف إلا بقرار مسبب بعد التحقيق معه كتاباً أو شفوي وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، فلا يقع عليه أي عقاب إلا بعد سماع دفاعه فربما لا يرتكب المخالفة وفق المستندات التي لديه وقدمها. وقالت أن هناك عقوبات تقع على الموظف وفقاً لقانون 15 لسنة 1979 بشأن الخدمة المدنية والمرسوم الصادر بتاريخ 4/ 4/ 1979 في شأن نظام الخدمة المدنية، العقوبات على سبيل الحصر لا المثال وهي بحيث لا يجوز أن تقع أي عقوبة أخرى غير العقوبات المنصوص عليها في المادة 28، 60 وهي كالتالي: الإنذار ثانياً الخضم من المرتب بمدة لا تزيد عن 15 يوماً في المرة الواحدة ولا تتجاوز 90 يوماً خلال اثني عشر شهراً ثالثاً تخفيض المرتب بمقدار الربع لمدة لا تقل عن ثلاثة شهور ولا تتجاوز الـ 12 شهراً عن المخالفة الواحدة، رابعاً خفض الدرجة إلى الأدنى منها مباشرة ويجوز القرار الصادر بتوقيع العقوبة الأقدمية في الدرجة ومرتب الموظف فيها خامساً الفصل من الخدمة، وأوضحت أنه بالنسبة إلى الوظائف القيادية فعقوباتها كالتالي: التنبيه كتاباً من الوزير، عقوبة اللوم، الفصل من الخدمة. وبينت أن هذه هي الإجراءات المترتبة إذا الموظف العادي ارتكب مخالفة والقيادي كذلك.

بعض المراجعين في الهيئة العامة للمعلومات المدنية

د.عدنان الشطي

**موظفون: ضعف الرواتب والمكافآت ونقص عدد الموظفين أمور تحتاج إلى إعادة نظر**

بين عدد من الموظفين أن ضغوطات العمل كثيراً ما تفرض على الموظف أعباء نفسية تجعله في أغلب الأحيان غير قادر على العطاء، وأن تلك الظاهرة لا تتوقف على الموظف فقط، بل هناك دور كبير يقع على عاتق المراجع الذي يعتمد في بعض الأحيان إثارة غضب الموظف وإحداث مشكلة على الرغم من أن معاملته غير صحيحة أو غير كاملة.

الحالات الاستثنائية فقط. **الطبيب النفسي يفسر الظاهرة** من جانبه، أكد أستاذ علم النفس في جامعة الكويت والاستشاري النفسي د.عدنان الشطي أن الموظفين نوعان: نوع عبارة عن الموظف الذي يحب عمله، ونوع آخر وهو الموظف الذي لا يحب عمله، والموظف الذي لا يحب عمله لا يلتزم بالعمل، ولا يحب الدوام، وهذا ينعكس على أسلوب تعامله مع العملاء أو المراجعين في أي جهة من الجهات التي يعمل بها. ومن جانبها، قالت أستاذة في فلسفة الإرشاد النفسي د.عديرة المطيري أنه يجب أن تقام دورات خاصة في فن الحوار الراسي للتعامل مع العملاء واستقبالهم بابتسامته لأنه للأسف هناك كثير من الأحيان يتعامل موظفو الدولة بكثير من الجفاء مع المراجعين ولا يراعون كبار السن ولا فئة ذوي الاحتياجات الخاصة ولا حتى المرضى، مبيته أنه في كثير من الأحيان يكون السبب لدى الموظف إحداث ضغوط نفسية يواجهها في المنزل وينقلها إلى العمل أو اختلافه مع مديره في العمل وربما عدم محبته للعمل نفسه، وبينت أنه في بعض الأحيان يكون سبب شعوره بالظلم وعدم التقدير من مديره أو في مكان عمله، وهنا يصبح هناك ما يسمونه بالاحتراق النفسي عندما يقارن نفسه بزملائه الذين يقدمون أقل منه ويتميزون برواتب أفضل أو تقدير أكثر.

تتعامل الموظفين مع المراجعين يرجع إلى افتقار الموظف لهذا الدعم في أغلب الأحيان، لذلك فعلى مختلف القطاعات الحكومية مراجعة ترتيباتها فيما يتعلق بالاهتمام بصحة الموظف النفسية ودعمه على المستويين المادي والمعنوي. من جانبها، تقول وفاء الخلفان إن بيئة العمل في الكويت متفاوتة، ففي كل إدارة تجد الموظف المتعاون والمحب لعمله والمبتسم، وهناك آخر يحضر لتأدية عمله فقط دون تفان أو العسل أو التطوير من أدائه وتقديم الأفضل للمراجعين وتقديم المساعدة لهم والإجابة عن استفساراتهم، مشيرة إلى أن سبب فساد بيئة العمل لدى الموظفين تكمن في طبيعة الموظف نفسه وبيئة العمل في الوقت نفسه، فبعض الموظفين يفقدون إلى بعض المهارات الوظيفية والشخصية، وهنا يكمن دور بيئة العمل في أهمية تطوير الموظف وعمل دورات تدريبية لضمان اكتسابه لتلك المهارات التي يفقدها وتطبيقها على أرض الواقع، وذلك من خلال تقييمه سنوياً وملاحظة التغيير في أدائه الوظيفي وكيفية تعامله مع المراجعين وتقديم الأفضل للعملاء.

أو موظفاً بسيطاً إذا أخطأ وقدمت بحقه شكوى يحال للتحقيق لمواجهته بما نسب إليه ولإعطائه الحق في الدفاع وأن ثبت عليه يتم إنذاره وقد تصل عقوبته إن تكرر الأمر إلى الفصل من الخدمة. «الإنباء» التقت عدداً من المواطنين للحديث عن النفسية لدى الموظف الحكومي وإن كان هناك تقصير، كما وكذلك التقت مجموعة من الموظفين للرد على ما يذهب إليه الكثيرون عن تقصير الموظفين، وإلى التفاصيل:

### الروتين في

### المعاملات الحكومية

### تقابله مرونة في

### القطاع الخاص ما

### يضيف عبئاً على

### الموظف والمراجع

### بالجهات الحكومية

### العنزي: افتقار

### الموظف في بعض

### الأحيان للدعم

### المادي والمعنوي

### اللازم لأداء

### عمله

### الخلفان: أوجه

### القصور لا تعود

### فقط على

### الموظف.. وعلى

### المراجع مراعاة

### ضغوطات العمل

وأضافوا أن هناك العديد من المعوقات التي قد تؤثر على قدرة الموظف للإنتاجية، لافتين إلى أن كثرة المراجعين ونقص عدد الموظفين، بالإضافة إلى ضعف الرواتب والأعمال الممتازة قد تصيب الموظف بالملل واليأس والرغبة في إنهاء العمل دون الجودة المطلوبة. ولفتوا إلى أنه في بعض الأحيان يكون هناك تصيد من قبل المراجعين لتشويه صورة الموظف الحكومي، مؤكداً أن تعدد مراجعهم القيام باستفزاز الموظف لإخراجهم عن نطاق عمله في حال رفض معاملته أو التأخر فيها لأسباب قانونية. مشادين جميع الموظفين ضبط النفس والتحلي بدهوء الأصحاب واتخاذ الإجراءات القانونية في حالة خروج المراجع عن إطار التعامل الذي يليق بمكانته كموظف.

في سياق متصل، أكد مشاري عبدالعزيز أنه يتجنب دائماً مراجعة الوظائف الحكومية نتيجة الروتين والتعنت الذي يفرضه الموظفون في الكثير من الأحيان، وهو الأمر الذي يدفعه إلى إنهاء معاملته إلكترونياً في القطاعات التي تسمح بذلك، مبيناً أن الحال يمكن في إمكانية كل القطاعات الحكومية بحيث يصبح الاحتكاك مع الموظف في

من ناحيته، أشار محمد سامي إلى أنه دائماً ما يقوم بمراقبة الموظفين لاختيار الموظف الأكثر بشاشة وابتساماً لمراجعتهم وتقديم طلباته، مشيراً إلى أن ذلك الموظف أكثر تفهماً وأكثر إنتاجاً خاصة في حالة وجود

المبتسم دون الموظف «الرسمي» أو العابس، قالت: يراني كل إدارة لها مستلزمات، بالإدارات التي فيها احتكاك مع العملاء تحتاج موظفاً مبتسماً، ولكن وفوق كل شيء الموظف الإيجابي هو المطلوب.

من جانبه، أكد حمود العنزي أن الموظف هو أساس تطور جميع القطاعات والإدارات الحكومية في الكويت، لذلك لا بد من تقديم الدعم المعنوي والمادي الكافي له، مشيراً إلى أن ما نراه أحياناً من تجاوزات في