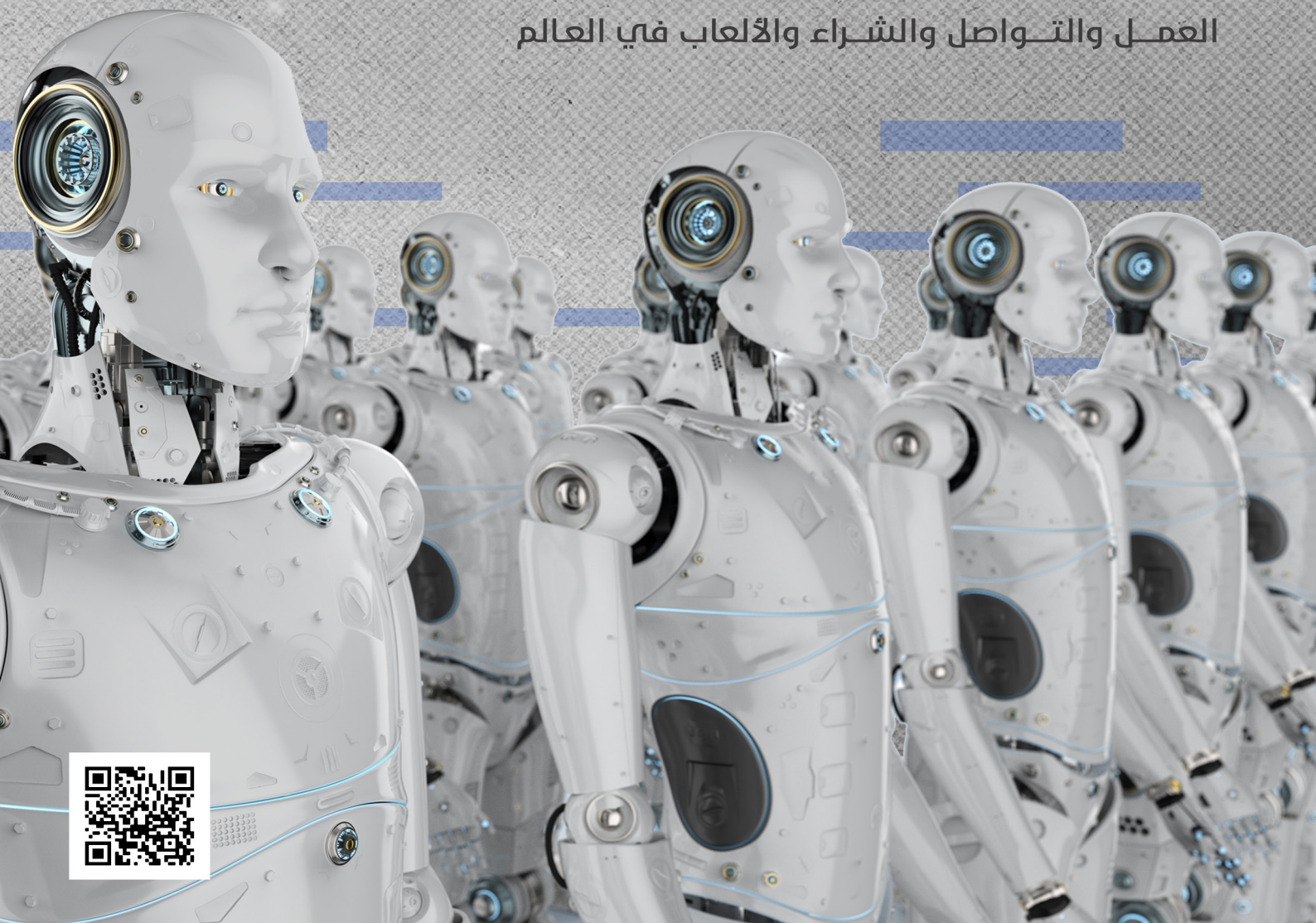
التنمية الإدارية

تصدر عن معهد الإدارة العامة العدد-201- أغسطس 2023

لن نسرق وظائفكم أو نتمرّد عليكم
رسائل مبطنة من 9 "روبوتات" للبشر

تقاعد المرأة المبكر
نهاية مرحلة أم بداية جديدة لها تحدياتها؟

«الميتافيرس» توجه تقني جديد يكشف فرص العمل والتواصل والشراء والألعاب في العالم



رأيكم..يهمنا

فأنتم شركاؤنا في النجاح، ودائمًا نعمل من أجلكم، وتقديم كل ما يليق بكم، في مجلة

التنمية الإدارية

@tanmiamag

نافذتكم على عالم الإدارة والأعمال؛ لذلك نتطلع دائمًا إلى الأفضل في موضوعاتها وتصميمها وإخراجها. نحن بكم ومعكم، فشاركونا بالرأي والمقترحات؛ كي نتطور ونكون عند حسن ظنكم ونلبي طموحاتكم.

للمشاركة في الاستبيان

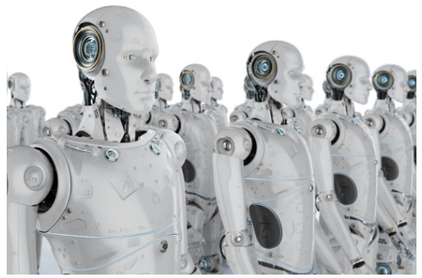
اضغط هنا

امسح الباركود

المحتويات

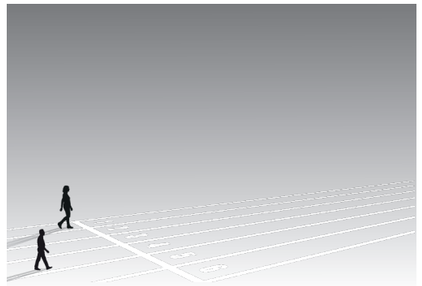
4 حياتنا العملية

لن نسرق وظائفكم أو نتمرد عليكم رسائل مبطنة من 9 روبوتات للبشر



10 ساحة النقاش

تقاعد المرأة المبكر.. نهاية مرحلة أم بداية جديدة لها تحدياتها؟



12 نصائح إدارية

نصائح إدارية .. كيف يتعامل المدير مع الموظف المتعجرف؟

6 مقال
تحاشي المرأة القياديّة

20 مقال
سلم الرواتب

30 مقال
صناعة المكان لإسعاد الإنسان

رئيس التحرير:
أ. عبدالله بن عبدالعزيز الشاعر
مدير عام الاتصال المؤسسي
هاتف : ٨٢٩٧١١٧ - فاكس : ٤٧٤٥٠٢٢
Alshaera@ipa.edu.sa

مدير التحرير:
أ. شقران بن سعد الرشيدي
هاتف : ٤٧٤٥٠٣٩
rashidis@ipa.edu.sa

عضو هيئة التحرير:
د. أحمد زكريا أحمد
هاتف : ٤٧٤٥٠٣٤
mohameda@ipa.edu.sa

الإخراج الفني:
أ. شيخة عبد الله الصرامي
هاتف :٤٧٤٥٦٦٢
alsaramis@ipa.edu.sa

موقع المجلة على شبكة الإنترنت
tanmia-idaria.ipa.edu.sa

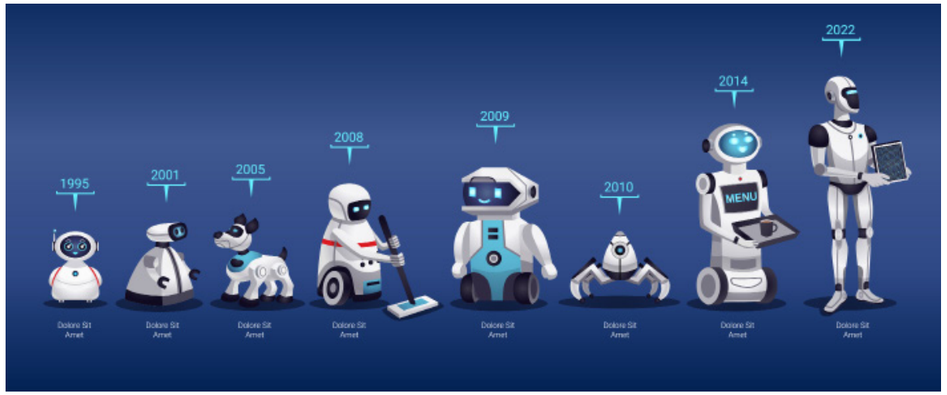
مراسلات التحرير: توجه المراسلات إلى رئيس التحرير أو إلى إدارة الاتصال المؤسسي
معهد الإدارة العامة
البريد الإلكتروني للمجلة: tanmiamag@ipa.edu.sa

المقالات والموضوعات التي تنشر في المجلة وما تتضمنه من آراء وأفكار تمثل آراء كتابها، ولا تمثل بالضرورة رأي معهد الإدارة العامة.

رقم الترخيص: ١٣٥٦٠٧٠
ردمك: ١٣١٩-٥٠٩٣
رقم الإيداع: ١٦/١٥٥٠

لن نسرق وظائفكم أو نتمرد عليكم

رسائل مبطنة من 9 روبوتات للبشر



قالت (٩) (روبوتات) عُرضت مؤخراً في منتدى للذكاء الاصطناعي: (نتوقّع زيادة أعدادنا والمساعدة في حلّ المشكلات العالمية، لكننا لن نسرق وظائف البشر أو نتمرّد عليهم). جاء ذلك في المؤتمر الصحفي الأول في العالم (للروبوتات) الذي عقد بمناسبة اقامة منتدى الذكاء الاصطناعي من أجل الخير في مدينة جنيف السويسرية. وتجمعت (الروبوتات) الـ٩ الشبيهة بالبشر لإثبات أهمية الذكاء الاصطناعي للمساعدة في حلّ بعض أكبر التحديات في العالم مثل المرض والجوع، وتم تزويدها بأحدث الإصدارات من الذكاء الاصطناعي التوليدي، ورد فاجأت حتى مخترعيها بتطور إجاباتها عن الأسئلة.

تحسين الحياة

وقالت (جريس)، وهي روبوت طبي ترتدّي زي الممرضة الأزرق:سأعمل جنبًا إلى جنب مع البشر لتقديم المساعدة والدعم، ولن نسرق أي وظائف موجودة. ومن جانبها قالت روبوت تدعى (أميكا) لها تعبيرات وجه جذابة:يمكن استخدام الروبوتات مثلي للمساعدة في تحسين حياتنا وجعل العالم مكانًا أفضل، أعتقد أنها مسألة وقت فقط قبل أن نرى آلاف الروبوتات مثلي تصنع فارقًا، وردًّا على سؤال من أحد الصحفيين، عمّا إذا كانت تنوي التمرد على صانعها الجالس بجوارها ويل جاكسون، قالت أميكا: لست متأكدة من سبب اعتقادك ذلك.. صانعي يعاملني بلطف، وأنا سعيدة للغاية بوضعي الحالي.

تنظيم وقيود

وأيّدت أيدا، وهي روبوت فنانة تستطيع رسم صور شخصية، كلمات المبتكر يوفال نوح هراري، الذي دعا إلى مزيد من التنظيمات خلال المنتدى الذي شهد مناقشة قواعد الذكاء الاصطناعي الجديدة. وقالت: العديد من الأصوات البارزة في عالم الذكاء الاصطناعي تقترح تنظيم بعض أشكال الذكاء الاصطناعي، وأنا أوافق عليها. لكن ديزدمونا، الروبوت المغنية ذات الشعر الأرجواني نجمة موسيقى الروك في فرقة (جام جلاكسي)، كانت أكثر تحدّيًا، وأفادت وهي تضحك بعصبية: أنا لا أؤمن بالقيود، بل بالفرص فقط، مضيفة: دعونا نستكشف إمكانيات الكون ونجعل هذا العالم ملعبنا. وقالت الروبوت صوفيا: إنها تعتقد أن الروبوتات يمكن أن تصنع قادة أفضل من البشر، لكنها عدلت تصريحاتها في وقت لاحق بعد خلاف مع مبتكرها، قائلة: إنه من الممكن العمل سويًّا لخلق تآزر فعال.

تحاشي المرأة القياديّة

د. محمد النغيمش
كاتب متخصص في الإدارة- الكويت

حينما تدخل إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية في الكويت، سيلفتك شيء واحد وهو الأعداد الهائلة للنساء في جميع الأدوار. سألت أحد الموظفين: كم تتوقع نسبة النساء هنا، فافترّ ثغره عن ابتسامة وكأنه عرف مقصدي فقال من دون تردد: أتوقع ٨٠ في المئة ولا أظنه يبالغ، فكان ذلك بالفعل انطباعي. في الكويت تعد هذه المنظمة من أنجح المؤسسات الحكومية في البلاد من ناحية النظام، وقوة اللوائح والإجراءات، وحسن انتقاء الموظفين، والثقافة السائدة فيها. ولحسن الحظ أن معظم العاملين فيها من النساء. كان الانطباع السائد قديماً في مجتمعات كثيرة أن(المرأة مكانها البيت)، وتلك العبارة قد تنطوي على مديح للمرأة التي تربي الأجيال، إذا ما تكفل أحد برعايتها، كما يقول الشاعر حافظ إبراهيم:

الأُمُّ مَدرَسةٌ إذا أَعدَدتِها **** أَعدَدتِ شَعباً طَيِّبَ الأَعراقِ

غير أن العصر الحديث ومقتضياته المادية، وارتفاع سقف تعليم النساء، وتنامي آمالهن وطموحاتهن، فضلاً عن بروز مواهب خلاقة (شخصية وإدارية وقيادية) كل ذلك دفع (المجتمع الذكوري) حول العالم إلى تقدير دور المرأة في شتى الميادين، خصوصاً نجاحها في الموازنة بين أدوارها الحياتية والمهنية. ورغم أنهن نصف المجتمعات، ويشكلن شطر خريجي الجامعات والمعاهد في بلدان كثيرة، إلا أن هناك فجوة عندما يتعلق الأمر باختيار المرأة لمناصب قيادية. فما زال تمثيل المرأة محدوداً في رأس الهرم الإداري حول العالم. ولا تتجاوز نسبة النساء الوزيرات خمس وزراء العالم (٢١٪)، وأخفقت جهود عديدة في إدخالهن مجالس الإدارة والهيئات العليا. وعندما خاض الانتخابات البرلمانية الكويتية ٢٠٧ مرشحاً و١٣ مرشحة، لم تسفر اختيارات الناخبين (٧٩٤ ألفاً) سوى عن اختيار نائبة واحدة من ضمن ٥٠ نائباً في برلمان منتخب بالكامل. المفارقة أن في أول انتخابات لمجلس الأمة تشارك فيها النساء عام ٢٠٠٩ نجحت أربع مرشحات في حدث تاريخي حينها، ثم تراجع العدد ليشكل نسبة ٢ إلى ٤ في المئة من عدد النواب. هل المرأة عدوة المرأة؟ هذا تساؤل وجيه يطرح نفسه، فكيف يمكن أن يكون نصف المقترعين من النساء ولا يساهمن بالتصويت لمن يمثلهن، على أقل تقدير التصويت للنساء. ويبدو أن المشكلة ليست عربية بل عالمية، إذ تشير التقديرات إلى أن عدد النساء في البرلمانات في حدود ربع عدد الرجال (٢٦٪) في عام ٢٠٢١! ومن غير المعلوم ما إذا كان ذلك يشمل الكوتا من عدمها (أي تخصيص حصص إجبارية للنساء). ولا تحتل المرأة سوى ثلث (٣٤٪) مقاعد الحكومات المحلية المنتخبة، بحسب تقرير لـ(الحرة). الحلول ليست يسيرة، ربما أسهلها خيارات الكوتا النسائية، لكنني شخصياً لا أحبذها في البرلمان، حتى لا يُفرض شيء على الناخبين لا يفضلونه أو بالأحرى(لا يفضلنه)! لكنني أميل إلى مرحلة انتقالية في تخصيص مقاعد نسائية في مجالس الإدارة أو في المجالس الاستشارية وغيرها للكفوءات. ويبدو أن مسألة ردم الهوة بين المرأة والرجل تحتاج ردحاً من الزمن، إذ يشير رصد المنتدى الاقتصادي العالمي في تقرير بعنوان لفجوة العالمية بين الجنسين ٢٠٢٣ إلى أن النساء لن يحققن المساواة مع الرجال لمدة ١٣١ عاما أخرى، أي يصعب تحقيق ذلك المطلب حتى عام ٢١٥٤! ولم تفلح سوى تسع دول فقط في سد ما لا يقل عن ٨٠ في المئة من فجواتها وفي مقدمتها: أيسلندا التي تعد أكثر دولة في العالم في المساواة بين الجنسين وللعام الرابع عشر بنسبة ٩١ في المئة. تليها النرويج وفنلندا ونيوزيلندا والسويد وألمانيا ونيكاراغوا وناميبيا وليتوانيا. وهو أمر يدعو إلى التأمل في تلك التجارب. وكانت المفارقة أن الولايات المتحدة الأميركية حاملة لواء المساواة تقبع في المرتبة ٤٣ بدرجة تعادل ٧٤,٨ في المئة! ويبدو أن مشوار كفاح المرأة ما زال طويلاً، وهذا لا ينفي بروز نماذج نسائية مشرفة، منها رئاسة تحرير هذه المطبوعة التي تديرها امرأة وما زالت تحافظ على رصانتها وعراقتها.

كيف تقضي وقتك في الإجازة الصيفية
بعيـــــداً عن ضغـــــوط العمـــــل

التطوع في الأعمـال الخيريـة والإنسانيـة

السفـر والاستجمام، ورؤيـة بلدان جديـدة

تثقيـف النفـس، وتعلـم مهـارات

تجـربة مغامرة جديدة، كرحلة إلى الطبيعة أو المتـاحف أو الأماكـن التاريخيـة

مشاهـدة مسلسلات أو أفلام

دورات تدريبيـة عبـر الإنترنـت

نعمل معك لبيئة متميزة
لـك ولعـائلتك

تـم افتتـاح حضـانـة
معهد الإدارة العامة

الرياض
مبنى النرجس

لمزيد من المعلومات يمكنكم
التواصل عبر الواتس اب
0530840601

مجموعة جيل
المستقبل التعليمية

تقاعـــد المــرأة المبكـــر..

نهاية مرحلة أم بداية جديدة لها تحدياتها؟

الدراسـات تؤكـد أن المرأة أكثر تخطيطاً وتنظيمــاً لمســار التقاعد من الرجـل

للوظيفة أهمية كبيرة في حياة الأفراد والمجتمعات والدول ككل، وذلك من منطلق دورها في الحفاظ على الاستقرار، ومساعدتهم على تحقيق هويتهم وآمالهم، وتأسيس حياة شخصية وأسرية آمنة، وبناء مستقبل مشرق قائم على اكتساب المزيد من الخبرة والمعرفة، فقد نتج عن ذلك انعكاسات واضحة على بيئة العمل والعاملين والعاملات بها، حيث بدأت تتجلى في الأفق ظاهرة جديدة تسترعي الاهتمام والاستقصاء، وهي الميل أو الاتجاه إلى التقاعد المبكر خصوصاً لدى النساء. فما هي الأسباب؟ وهل يمثل التقاعد بالنسبة للمرأة نهاية مرحلة والعودة إلى قواعدها المنزلية سالمة أم هي بداية مرحلة جديدة لها تحدياتها والتزاماتها والتي تجد المرأة نفسها مضطرة لتقديمها من جديد؟

ناجحات

وتؤكد عدد من الدراسات المتخصصة أن المرأة أكثر تخطيطاً وتنظيماً لمسار التقاعد من الرجل، وأغلبهن تضع برنامج عمل قبل التقاعد يجمع بين مشروع استثماري، والاهتمام بنفسها ومن حولها لدرء الانعكاسات النفسية للفراغ؛ فكثير ممن تقاعدن المرأة المبكر انخرطن في مشاريع خاصة ناجحة، وتحولن إلى سيدات أعمال من الدرجة الأولى، واستثمرن خبراتهن وتجاربهن في نوافذ جديدة للعطاء، وأخريات تقاعدن بسبب رغبتهن في الراحة، واستعادة الاهتمام بالأبناء، والزوج وشؤون الأسرة، وغيرهن وجدن أنفسهن بعد فترة من التقاعد أسرى للفراغ والملل والمشاحنات الزوجية، والظروف الاقتصادية، وقررن العودة للعمل مرة أخرى للعمل في القطاع الخاص، وأخريات استعدن رغبة قديمة في مواصلة ما فات من دراسات جامعية عليا

غياب التخطيط

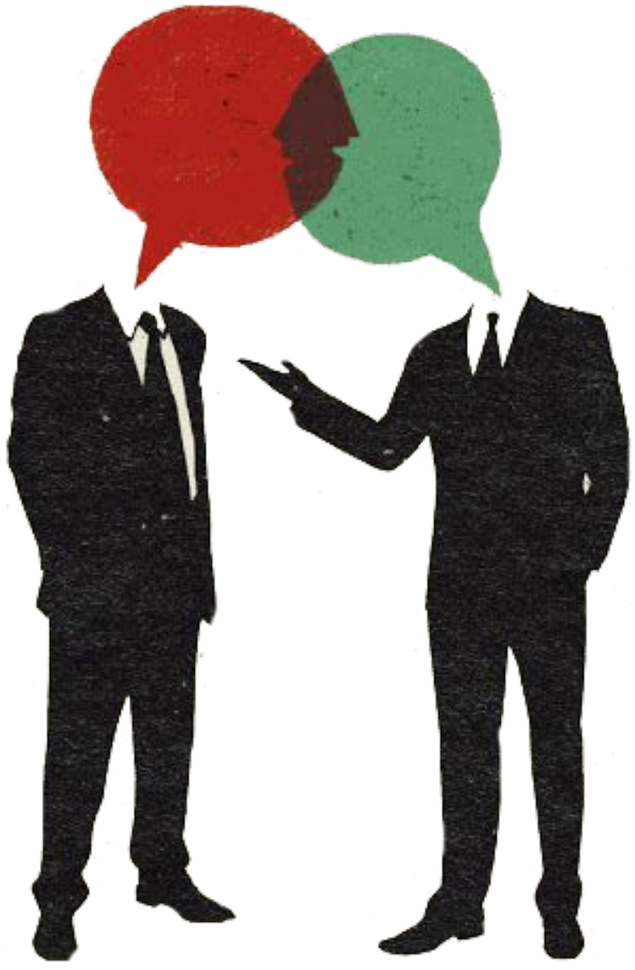
ولكن، كيف يمكن للمرأة الاستفادة القصوى من التقاعد المبكر والابتعاد عن السلبيات؟ يجيب على هذا السؤال المستشار الأسري والاجتماعي، محمد خالد بيومي، قائلاً:(بسبب غياب التخطيط المسبق لتلك الفترة، وشعورها بالضغط النفسي الذي يقودها إلى النظرة السلبية، تجد المرأة المتقاعدة نفسها تعيش في فراغ وملل، فتبدأ المشاحنات مع محيطها القريب الزوج، والخادمة، والأبناء، وتتدخل في كل شاردة وواردة وافتعال المشكلات بلا سبب، لذا من المهم أن يكون المجال مفتوحاً أمامها للقيام بمشروع تجاري خاص بالنساء أو تشارك كعضو متطوع في جمعيات خيرية، إنسانية نسوية أو تحضر حلقات تحفيظ القرآن الكريم، وهذه النشاطات كفيلة بتزويدها براحة نفسية كبيرة وقد تلجأ لممارسة هواياتها المفضلة.

الحياة لا تتوقف..
متقاعدات أسسن مشاريـع ناجحة وتحولن
إلى سيـدات أعمـــال واستثمـرن خبراتهن

أحد الأنماط المتعددة التي على المدراء التعامل معها

نصـــــائــح إداريـــــــة ..

كيف يتعامل المديرمع الموظف المتعجرف؟



تتطلب إدارة العمل، خاصة في المنظمات التي تضم عددًا كبيرًا من الموظفين، التعامل مع أنماط مختلفة من الناس، ذوي بنيات نفسية متنوعة، وما الموظف المتعجرف إلا واحد من هذه الأنماط المتعددة التي على المدراء التعامل معها. وقد تكون ظاهرة الموظف المتعجرف نتيجة خبرات وتجارب نفسية معينة، لكنها، والحق يُقال، ربما تكون لبيئة إدارية مهترئة، وثقافة مؤسسة متردية، وعلى الرغم من اختلاف أسباب نشوء هذه الظاهرة، فإن السؤال الذي يطرح نفسه الآن هو: كيف نتعامل مع الموظف المتعجرف؟ تركيز الطاقة أول ما يجب عليك الانتباه إليك عند مواجهة شخص متغطرس هو ألا تسلمه طاقتك وانتباهك، أي لا يجب أن تستسلم لإغراءات الدخول معه في جدال أو مواجهة، فهذا بالضبط هو ما يصبو إليه، فأغلب الموظفين المتعجرفين يعانون من مشكلة ما ويحاولون، عبر هذا السلوك المتغطرس، أن يقفزوا فوقها، أن يخفونها. ولا تمنحه الفرصة ليتخذك أداة لتفريغ شحناته. ومن

> اغلب الموظفين المتعجرفين يعانون من مشكلة ما ويحاولون عبر السلوك المتغطرس القفز فوقها.

جهة أخرى، إن تركيز طاقتك، والانشغال بالأمور التي تخصك سيصرف انتباهك عن هذا الزميل المتعجرف من جهة، وسيجعله يشعر أنك غير مبالٍ به، وأنه ليس مهمًا بنفس القدر الذي يظنه. التجاهل هو خيرٌ وسيلة للتعامل مع زميل العمل المتعجرف.

تقليل المساحات

يبحث المتغطرسون، سواءً كانوا في العمل أو الحياة الشخصية، عن فرائس ليمارسوا ضغطهم وجبروتهم عليها. وإن كان بإمكانك في شؤونك الخاصة أن تختار من تتعامل معه، فليس الأمر كذلك في العمل؛ إذ ستكون مضطرًا إلى التعامل مع من تحب ومن تكره، ولا خيار لك في ذلك. وإذا كان قدرك العمل مع الموظف المتعجرف؛ فلك أن تعلم أن الحل الجيد هنا هو تقليل فرص الاحتكاك به، وأن تقلص الوقت الذي تقضيانه معًا إلى أبعد حد. وفي كل مرة يحاول فيها هذا الزميل الخروج عن الموضوع الأساسي المتعلق بالعمل حاول أن ترده إليه بطريقة ذكية وفطنة، وبهذا ستتقي جزءًا كبيرًا من شره.

المهـــام الفرديـــــة

الموظف المتعجرف موجه توجيهًا أوتوماتيكيًا إلى الفخر والغرور، وهذه النقطة يمكن للمدير الفطن أن يستخدمها لصالح العمل، فيقوم، على سبيل المثال، بمنح هذا الموظف المهام الفردية، وصنع جو من المنافسة بين الموظفين. وبهذا سيضمن أن هذا الموظف سيبذل قصارى جهده ليتفوق على زملائه، ومن ثم يجد ما يفخر به ويمارس هوايته في الغطرسة والغرور، هذا من جهة. كما سيضمن المدير، من جهة أخرى، إبعاد هذا الموظف عن بقية زملائه، وبالتالي تجنيبهم شره، وتعطيلهم عن العمل.

التعـــاطف

قد لا يبدو مقبولًا أن ننصح بالتعاطف في التعامل مع الموظف المتعجرف لكنه حل ناجع وإن كان صعبًا؛ فحين تضع نفسك مكان هذا الشخص المتغطرس فإنك ستفهم دوافعه وأهدافه، والأسباب التي تقوده إلى مثل هذا السلوك، وبالتالي ستتمكن من التعامل معه على نحو سليم. والتعاطف حل لكل المشكلات الإنسانية لكن الأزمة أنه عمل غير هين، وقل من الناس من يستطيع أن يضع نفسه مكان الآخرين، وأن يفكر بطريقتهم. ناهيك عن أن هذه الغطرسة قد تكون رد فعل عكسي للنبذ الاجتماعي الذي يواجه به هذا الزميل، ومن هنا فإن التعاطف معه وفهم دوافعه قد يحل مشكلته من جذورها.

> الحل الجيد للتعامل مع(المتعجرفين) هو تقليل فرص الاحتكـــاك به وتقليـــص الوقـــت مع إلى أبعـد حد.

صدر حـديثاً

إصدارات معهد الإدارة العامة

القيادة الإدارية الهدامة في المنظمات

تأليف د. الجوهرة بنت محمد أبا الخيل

ركَّزت العديدُ من بحوث القيادة الإدارية على جانب واحد منها، وهو الجانبُ الإيجابيُّ، ولكن تعرَّض المؤسسات الإدارية للأزمات الاقتصادية وتداعياتها وآثارها السلبية أوجَب النظرَ إلى الظاهرة من زوايا مختلفة ومن طُرق متعددة الجوانب، يتناولها هذا الكتابُ بمنظورٍ نقديٍّ وتحليليٍّ وضمن إطار مفاهيمي متكامل، ويعد بأسلوب طرحه وجِدَّته وعُمقه مرجعًا علميًّا في مجال الإدارة والقيادة.

نظم معلومات الموارد البشرية:

أساسيَّات وتطبيقات وتوجُّهات مستقبليَّة

المحرران مايكل ج كافانا، رُتشارد جونسون

راجع الترجمة أ. د. رائد محمد العضايله

ترجمة أ. ابتسام بنت عبد الكريم السعدون، أ. العنود بنت محمد الجربوع

يتناول الكتابُ موضوعاتِ الموارد البشرية وموضوعات تكنولوجيا المعلومات بشمولية من خلال الاستعانة بعدد من الخُبراء في كلا المجالين، كما يستعرض كيفيةَ استخدام نُظُم المعلومات للمساعدة في تحسين اتخاذ القرارات المتعلقة بالأفراد ووظائفهم من خلال مواكبة التطوُّرات التكنولوجية. ويعتبر مرجعًا عربيًّا مهمًّا في هذا المجال؛ لاشتماله على أبرز القضايا التي تشغل المنظمات في ظلّ الإدارة الحديثة للموارد البشرية.

القيادة الرقمية تغير النماذج تبعاً لتغير الأزمنة

تأليف آريك سي شينجر

راجع الترجمة أ.د. صالح بن محمد السليم

ترجمة أ.د. عجلان بن محمد الشهري

يُقدِّم هذا الكتابُ خلاصةَ التجربة والممارسة لدمج التكنولوجيا وقيادة التغيير في مختلف بيئات التعلُّم، حيث يعرض القيادةَ الرقمية ويُناقش أركانَها الأساسية، وكيفية تطبيقها. وهو مُوجَّه للقادة والتربويين الذين يقودون التغييرَ التعليميَّ على وجه الخصوص، والراغبين في دَمْج التقنيات وتطوير عملية التعليم والتعلُّم وفق توظيف المستحدثات التقنية.

أهـــم 5

تمـــارين لصحـــة المـــرأة العاملة

القرفصاء "السكوات"

تميل النساء إلى تخزين غالبية دهونهن في الجزء السفلي من الجسم، لذا فإن التركيز على الساقين أمر ضروري. وتمرين القرفصاء ممتاز لتطوير الجزء السفلي من الجسم. ويساعد في استهداف تلك المناطق العنيدة حيث يتم تخزين غالبية الدهون

الضغط

تعاني غالبية النساء من آلام في الكتف وضعف عضلات الصدر، لذلك من المهم تضمين حركة تساعد على استهداف عضلات الدفع: الصدر والكتف والعضلة ثلاثية الرؤوس (ترايسبس)، وتمرين الضغط هو أحد أفضل التمارين عندما يتعلق الأمر ببناء القوة في الجزء العلوي من الجسم

تمرين بلانك

عند أداء تمرين "بلانك"، فإن المرأة تقوم بتمرين كل عضلة أساسية وأسفل الظهر، وبعض عضلات الجزء السفلي من الجسم. وتمارين "البلانك" مهمة لأنها تساعد على حرق الكثير من السعرات الحرارية

السحب العلوي

تمرين السحب لأسفل هو أحد أفضل التمارين لتطوير ظهر قوي، والذي يمكن أن يساعد المرأة على تجنب الترهل. ويستهدف التمرين العضلات الظهرية العريضة، التي يساعد تدريبها على حرق معظم السعرات الحرارية الزائدة

البايسبس

وهو تمرين عضلات الذراع الأمامية ذات الرأسين(بايسبس) لأنه يقوي الذراعين ويحرق الدهون أيضاً

أحياناً بقصد أو بدون قصد لكنها مؤثرة في مختلف مسارات العمل

أبـــــرز الأخطـــاء التي يرتكبهـــا المـــدراء

وتتسبب في تراجع أداء أفضل الموظفين

عقد اجتماعات غير ضرورية و وضع أهداف عامة دون تفاصيل محددة من أبرز الأخطاء.

مسارات العمل المختلفة يرتكب المدراء عدد من الأخطاء بقصد أو بدون قصد، وهذه الأخطاء ممكن أن تنسحب على جميع القطاعات العامة والخاصة، وتؤثر في بيئات العمل كثيرًا، وعلى أداء الموظفين، فحتى أفضل الموظفين يمكن أن يشهد أداؤهم تراجعًا كبيرًا، وفي حين يمكن أن يلعب المدراء دورًا كبيرًا في دعم الموظفين وتشجيعهم، بما يحسّن أداءهم ويزيد إنتاجيتهم، يمكن للمدراء من ناحية أخرى أن يكونوا سببًا في تراجع أداء أفضل الموظفين بعدة طرق غير مقصودة ووفقاً لوكالة (إنتربرنور) من أبرز الأخطاء ما يلي:

أســوأ المــدراء هم مَن يشرفـــون على كـل شيء إشرافًا دقيقًا في محاولة للسيطرة على كل الأمور.

١- عقد اجتماعات غير ضرورية

يجب أن تكون الاجتماعات مفيدة للموظفين، بحيث تتيح لهم إمكانية العصف الذهني والتوصل إلى أفكار مبتكرة، أو قرارات حاسمة، أو أن تُعقد من أجل تنسيق العمل، فإذا لم تكن الاجتماعات من أجل مثل هذه الأمور فمن الأفضل عدم عقدها. ويجب الحفاظ على وقت الموظفين وعدم إهداره، من خلال تجنب الاجتماعات غير الضرورية، وعقد الاجتماعات المهمة فقط، ووضع خطة واضحة للموضوعات التي سيتم مناقشتها خلال الاجتماع.

٢- وضع أهداف عامة دون تفاصيل محددة

تبدو جملة مثل (دعنا ننهي المشروع بنهاية ربع العام) وكأنها هدف واضح ومحدد، إلا أنها ليست كذلك، فالموظفون لديهم جداول زمنية مختلفة، ويساهمون بطرق عديدة في المشروع. لذلك من المهم إخبار الموظفين بتفاصيل محددة عند التحدث عن الأهـداف المرجوة وتشجيعهم على التعبير عن رأيهم حينما لا يكون الوقت المتوقع إنهاء المشروع به مناسبًا لهم.

٣- إعطاء الكثير من المعلومات

يجب توفير الكمية المناسبة من المعلومات للموظفين؛ إذ إن منحهم الكثير من المعلومات بشكل يفوق قدرتهم على الاستيعاب أمر مرهق ويقلل إنتاجيتهم.

٤- استجابة قليلة ومتأخرة

يجب ألا يتجاهل المدير الرد على طلبات وأسئلة الموظفين حتى يكون لديه وقت مناسب، فمن الأفضل أن يرتب الأسئلة حسب الأهمية والأولوية، حتى يجيب على جميع الموظفين، وإذا لم يكن يستطيع الإجابة بسرعة، فعليه أن يخبر الموظفين بأنه رأى رسائلهم، وأن يعلمهم بالوقت الذي سيجيبهم فيه.

٥- محاولة السيطرة على كل شيء

أسوأ المديرين هم مَن يشرفون على كل شيء إشرافًا دقيقًا، في محاولة منهم للسيطرة على كل الأمور، فذلك يقف عقبة حقيقية في طريق قيام الموظفين بعملهم على أكمل وجه، كما أنه يحبطهم ويحد من قدرتهم على الابتكار. لذلك من المهم أن يوفر المديرون للموظفين الحرية للقيام بعملهم بطريقتهم، مع إعطائهم توجيهات ومقترحات بدلاً من إعطائهم أوامر محددة.

٦- القائد الذي تحكمه العواطف

لا يرغب الموظفون في التعامل مع مدير يغضب بسرعة، أو يسيء فهم كلامهم، بل سيحاولون تجنبه وحل المشكلات بطريقتهم دون اللجوء إليه. ومن المهم أن يتمتع المدير بالذكاء العاطفي، ويحاول أن يحسن طريقة تعامله، فبذلك يصبح الموظفون أكثر سعادة وإنتاجية.

٧- التردد وعدم الحسم

يلجأ الموظفون إلى المدير من أجل الحصول على التوجيه، ويعني ذلك أن على المدير اتخاذ العديد من القرارات يوميًا، وبالتالي لا يمكنه أن يكون مترددًا أو غير حاسم.لذلك يجب أن يتخذ المدير قراراته بشكل حاسم، فحتى لو كان أحد هذه القرارات خاطئًا، فبإمكانه أن يصلح الأمر بسرعة.

٨- تغيير الأشياء كثيرًا

يمكن أن يصبح المديرون الذين يتوصلون كل يوم إلى أفكار جديدة، أو يجرون تغييرات عديدة بشكل مستمر مشكلة بالنسبة للموظفين. والقادة الذين يطلقون مبادرات جديدة لتحل محل المبادرات التي لم تستغرق وقتًا لإثبات فعاليتها، أو الذين يتبنون تقنيات جديدة قبل أن يُتاح للموظفين الفرصة لتعلم التعامل مع الأنظمة الحالية، يشك الموظفون في كفاءتهم ورؤيتهم وطريقة إدارتهم للموارد. كما يشعر الموظفون مع هؤلاء القادة أيضًا بعدم الأمان تجاه وظائفهم وتجاه مستقبل الشركة، لذلك من المهم ألا يغير القادة آراءهم دائمًا، ويمنحون الإجراءات والمبادرات الجديدة وقتًا كافيًا لإثبات فاعليتها.

٩- الانتقاد بدون ثناء

يرتكب جميع الأشخاص أخطاء، إلا أن القادة الجيدين يتصرفون بإيجابية تجاه أخطاء الموظفين، فهم يعتبرونها فرصة لتقديم المساعدة مثل توفير التدريب لهم، أو تغيير الاستراتيجيات المتبعة، أو تغيير الأدوار، فالقادة الجيدون يركزون على الحلول وليس النقد الهدام مثلما يفعل المديرون السيئون.

سلـــم رواتـــب

بقلم / أ.مها عبدالله
كاتبة في صحيفة الوطن

في حوار مع أكاديمي (أستاذ مساعد) عائد من الابتعاث بعد الحصول على درجة الدكتوراه في تخصص دقيق، ذكر لي أنه مستاء من الحالة الوظيفية التي يستحقها نظاما، وبدأت أسئلتي لمعرفة التفاصيل، تفاجأت بالصدمة الأولى، الحاصل على درجة الدكتوراه وبغض النظر عن التخصص يتقاضى راتبا قدره ١٢,٧٦٥ ريالا سعودياً. ثم تحدث عن قضية «النصاب» التي يستخدمها البعض في تدريس الطلبة ساعات أكثر، وبالتالي يزداد هذا الراتب البسيط. وعليه تصبح الإدارة مقاومة لتوظيف أكثر فينتج عنه تكدس طلبة للمادة الواحدة، لذا تجد نسبة كبيرة من الأكاديميين يصارعون الضغط في فترات الدراسة الحرجة مثل الاختبارات وغيرها. لم أصدقه ولكنه شارك معي سلّم الرواتب الصادم، فإن أعلى مرتبة -«أستاذ»- بأعلى درجة راتبه الشهري ٢٨,٧١٠ ريالات سعودية، أكاد أجزم في الواقع أن عمر هذا الأستاذ تعدى العقد الخامس، ولديه أسرة وأبناء كبار لديهم متطلبات متعددة، ناهيك عن حاجته لشراء منزل، أو شراء سيارات لأبنائه البالغين، هل هذا الراتب يكفيه؟ عند تحديث سلم الرواتب، هل أخذ بالاعتبار التضخم في أسعار السلع والخدمات؟، هل احتسبت الضريبة التي تأخذ ١٥٪ من الرواتب؟، هل تم تحديث «السلة الشرائية» للفرد بما يتناسب مع طبيعة العيش في الوقت الراهن؟، فإن كان الجواب «نعم»، فوالله هذا يطرح علامات استفهام، وإن كان الجواب «لا»؛ فالمصيبة أعظمُ. لاحظ معي الصور التعبيرية المتناقلة في وسائل التواصل الاجتماعي التي تعبّر عن الشعور الكاره للذهاب للعمل، تتداول بشكل ساخر، والسخرية هي أعلى مراحل الصدق للأسف، بل إن بعضها يحوى سبابا غاضبا لاضطرارهم لذلك، ثم يعتقد البعض أنها بسبب بيئة عمله السيئة، وهذا الكلام غير صحيح بتاتا، المحفز الأهم والأول هو الراتب الشهري، فإذا كان مرضياً، لشعر الموظف بولاء لمكان يكفيه حاجته، سيقبل كل ظروف البيئة ويصلحها بنفسه، طالما أنه يعيش باكتفاء وكرامة، الراتب الجيد سيحسن من جودة المنتج والبيئة والمجتمع، لم تنفعنا الخطط التنظيرية والخاصة بمتخصصي الموارد البشرية الذين تشك بأنهم بشر مثلك أحياناً، -مثال على السخرية المتداولة عرفاً- أرجو أن تكون الفكرة قد وضحت الآن. المستوى المادي للأفراد يؤثر في طريقة تفكيرهم، دليلك تاريخ المجرمين وحياتهم، أي أنه يمكن استغلال المحتاجين في أعمال منافية للأخلاق أو القانون أو أعمال إجرامية مدنية أو غيرها، أما المكتفي بحاجاته فلن يكون صيداً سهلا للاستغلال، وإن فقد عقله، لن يكون أداة للآخرين حتى يرى الحكمة مساراً.

5 أخطـــاء صامتـــة تـــؤدي لبروز "الكرش" عند الموظفين

الجلوس طويلاً على المكتب

يوصي خبراء بالحرص على الحركة بين الفينة والأخرى، لأن الجلوس الطويل على المكتب يعني حرق سعرات حرارية أقل، مما يجعل الإنسان عرضة أكثر لزيادة وزنه خاصة في منطقة البطن

اختلاق الأعذار

بعض الأشخاص يدركون أنهم يأكلون وجبات سريعة مؤذية لصحتهم، لكنهم يحاولون إيجاد أعذار تريح ضمائرهم، كأن يقول الواحد منهم: "لقد تعبت اليوم في العمل، فلا مانع من أن أكافئ نفسي ببرجر أو دجاج مقلي"

عدم أخذ قسط كافٍ من النوم

ليس الطعام وحده الذي يُوقع في السمنة، فثمة عامل آخر هو النوم، لأن الشخص الذي لا يأخذ قسطا كافيا من الراحة يظل عرضة أكثر لمراكمة الوزن الزائد، ورؤية "الكرش" يبرز نحو الأمام

التسلية بالأكل

إذا كنت تأكل خارج أوقات الوجبات، خاصة الشوكولاتة أو البسكويت، فهذا الأمر خاطئ، لأنك تجعل جسمك يستهلك عددا هائلا من السعرات الحرارية غير النافعة، ودون قيمة غذائية "تذكر، مما يسهم في ابراز "الترهلات

الإكثار من الطعام غير الصحي

حين يأكل المرء طعاما غير صحي، فإنه يصاب بالخمول، ويُحجم عن الحركة، ويصبح أكثر عرضة للإصابة بأمراض القلب والسمنة، حيث تحتوي الأطعمة غير الصحية على مواد معالجة توقع في الإدمان، وتجعل الفرد لا يتردد عن التهام "المزيد من السكر الذي يتراكم في منطقة "البطن

تُعلن إدارة التغيير والتواصل

عن توفيـر مدرب رياضـي فـي نـادي المعهد

لمنسوبـي المعهـد

ثـامـر

- خريج كلية تربية بدنية
- مدرب معتمد في نزول الوزن وتمارين المقاومة
- مدرب معتمد من NASM
- خبرة أكثر من 10 سنوات في السعودية و دبي

استشـارات ريـاضيـة

بـرامـج لـيـاقـة

التطبيق الأمثـل للتمارين الرياضية

الإثنين والثلاثاء والأربعاء

من الساعة 2 إلى 4 مساءً

بالمركز الرئيسي

لمـزيد من المعلومـات انقر هنـا

إدارة التغييـر والتـواصـل
الإدارة العامة للموارد البشرية
TWASL@IPA.EDU.SA

لماذا الاحتفال بالنجاحات

في أمـاكن العمل مهم؟

تحتفـل عـدد من المنظمـات بتحقيـق النجاحات في أماكـن العمل، وتحـرص على ذلك، لأنها طريقـة فعالة لرفع الروح المعنوية للموظفين، وتعزز الترابط الجماعي، ونشر المرح في بيئة العمل. وذلك وفقاً للأسباب التالية

1

يعزز بناء الفريق

يسمـح لأعضـاء المنظمة ببناء صداقات وعلاقات عمل إيجابيـة مع أعضاء فريقهم

2

يشجع الإيجابية

للحفاظ على شعور الموظفين بالإيجابية تجـاه المنظـمة

3

يحسن ثقافة المنظمة

الجمع بين ثقافة المنظمة، وتعزيـز الشعـور بالانتماء والتواصل مع الآخرين في مكـان العمـل

4

يجعل الموظفين يشعرون بالتقدير

تقدير ومكافـأة جميـع الموظفين، بغض النظـر عن المسمى الوظيفي

5

يعزز الإنتاجية

تؤدي زيادة الاحتفالات بالنجاح في العمل إلى زيـادة الإنتاجيـة

6

يحسن التواصل

يشعر أعضاء الفريق بمزيد من الثقة عند التواصل مع الإدارة

7

يلهم الدافع الداخلي

عنـدما يحظى الموظفـون بالدعم في حياتهم المهنية يشعـرون بالتقدير للعمـل الذي يقومـون به ويـزداد الدافـع النفسي لديهـم

8

يبني سمعة إيجابية للمنظمة

الاحتفال بالنجاحات في العمل مهـم لبنـاء سمعة إيجابيـة للمنظمـة والحفـاظ عليها

معهد الإدارة العامة
Institute of Public Administration
@IPAConnect
مؤسسة رائدة في دعم التنمية الإدارية
www.ipa.edu.sa

يمكن الانسان من الانتقال إلى مكان العمل وحضور المناسبات دون الحاجة للخروج من الغرفة الخاصة

«الميتافيرس» توجه تقنـي جديـد يكشـف فرص العمــل والتــواصل والشــراء والألعاب في العالم

يواكب التعليم التطورات، والثورات التقنية المتلاحقة في مجال علوم تكنولوجيا المعلومات؛ فالثورة الأولى تمثلت في ظهور الحاسوب الشخصي، وقد كان لهذا الظهور أهمية كبيرة في مسار التفكير الإنساني، أما الثورة الثانية فتتجلى في ظهور الشبكة العنكبوتية والمعبر عنها بالإنترنت الذي لا يزال له تأثير هائل على مختلف جوانب الحياة والعلوم، وبالنسبة للثورة الثالثة، فتتمثل في الثورة الهائلة للوسائط المعلوماتية والإعلامية، والتي أحدثت تحولًا جديدًا في حياة البشر، وبفضل هذه التطورات، نرى اليوم الهواتف اللاسلكية والكتب الإلكترونية والتسوق المنزلي والنقود الرقمية والبطاقات الذكية.

الفصول الدراسية

ويسعى التعليم دائمًا للاستفادة من هذه التقنيات وتطبيقها داخل الفصول الدراسية وفي الحياة اليومية؛ مما يعزز تأثيرها الفعَّال والمجدي على الطلاب، حيث يشجعهم على المشاركة في حل المشكلات وتطوير المفاهيم، ومن بين هذه التقنيات الحديثة تقنية الواقع الافتراضي، التي تمثل نمطًا مختلفًا في عملية التعلم بوجه عام والتقني بوجه خاص.

الواقع الملموس

وتعبر كلمة (ميتافيرس) عن العالم الذي يتجاوز الواقع الملموس والمحدود، يتألف المصطلح من جزأين، حيث يعني الجزء الأول (ميتا) باللغة اليونانية (ما وراء) أو (الأكثر وصفًا)، ويشير الجزء الثاني (فيرس) إلى كلمة Universe باللغة الإنجليزية. ويمكن استخدام مصطلح الميتافرس باللغة العربية للإشارة إلى مفاهيم مثل الواقع الافتراضي، أو الواقع المعزز، أو العالم الانغماسي. وظهر مصطلح (الميتافيرس) لأول مرة في فترة التسعينيات من القرن الماضي، تحديدًا في سنة 1992، في رواية بعنوان Snow Crash تحطم الثلج لكاتبة الخيال العلمي (نيل ستيفنسون). وفي هذه الرواية، قدمت ستيفنسون تصوّرًا لعالم حيث يتفاعل الأفراد مع بعضهم البعض من خلال استخدام صور رمزية رقمية داخل فضاء ثلاثي الأبعاد يشبه إلى حد المطابقة أحيانًا العالم الحقيقي.

الواقع المعزز

و(الميتافيرس) يمثل دمجًا بين تقنيتي الواقع الافتراضي والواقع المعزز، بالإضافة إلى العنصر الضوئي الصوتي، مما يتيح للمستخدمين القدرة على العمل واللعب والتواصل والشراء. ويعد مصطلحات (الميتافيرس) مثل العالم الافتراضي والواقع المصطنع والبيئة الافتراضية والواقع المركب، وجميعها أسماء مختلفة تشير إلى نفس المفهوم، وهو الواقع الافتراضي، والذي بدأ في الانتشار والشيوع والتوسع في استخدامه عالميًا؛ ويعكس مصطلح (افتراضي) الإشارة إلى النسخ المكررة أو المماثلة التي يوفرها الحاسوب للكائنات المادية الحقيقية.

كيف يؤثر؟

والتساؤل الحالي هو: كيف ستؤثر تكنولوجيا (الميتافيرس) على الوقت الحاضر والمستقبل؟ في الوقت الحالي وفي المستقبل القريب، ستتمكن من الانتقال الآني إلى مكان عملك أو حضور الحفلات مع أصدقائك، بالإضافة إلى الاستمتاع بالألعاب الجماعية وزيارة أفراد عائلتك، وكل ذلك دون الحاجة للخروج من مساحة غرفتك الخاصة، ستتاح لك هذه الخيارات بفضل وجود الأشخاص في نفس الوقت داخل بيئة (الميتافيرس)، حيث يمكن تحويل كل شيء إلى (هولوغرام) متاح داخل عالم (الميتافيرس). وبناءً على تأثير جائحة كوفيد19- وضرورة إعادة التفكير في نمط العمل التقليدي، ستجد الكثير من الشركات تتحول إلى بيئة عمل تعتمد على تقنية الميتافيرس، مما قد يؤدى إلى إلغاء الحاجة لتواجد الموظفين في المكاتب الفعلية.

وإذا استفسرنا عمن يتحكم في تقنية الميتافيرس واستخدامها؟ نجد أن السيطرة تكون في يد الشركات العالمية العملاقة، حيث تحدد وتضع قوانين الحماية.

تطبيقات جديدة

ومن أهم الكيانات التي تتحكم وتسيطر على تقنية (الميتافيرس)، تبرز شركة فيسبوك كواحدة من الشركات الرائدة التي اعتمدت تقنية (الميتافيرس)، بالإضافة إلى شركة مايكروسوفت التي ستكشف قريبًا عن تطبيقات جديدة تدعم تقنية الواقع الافتراضي وتعزز من استخدامها. ولا يمكن نسيان شركة أبل العملاقة، حيث ستطلق نظارة تعتمد على تقنية الواقع المعزز، وستأخذ في الاعتبار تأثير (الميتافيرس) وتكنولوجيتها، وتعتبر شركة Epic Games أيضًا مسيطرًا رئيسًا، حيث قدمت مجموعة متنوعة من الألعاب القوية التي تستخدم نظام الواقع المعزز الافتراضي.

بماذا يتم قياس فعالية التعليم؟

يقوم خبراء التعليم بتقييم نجاحه بناءً على مدى تحقيق الفعالية. ومن الواضح أن التعليم الإلكتروني التقليدي الذي كان موجودًا قبل ظهور جائحة كورونا يفتقر إلى هذه الفعالية، أما تقنية (الميتافيرس)، فتقدم تجربة واقع افتراضي تحقق الفعالية في التعليم. وتعمل تقنية الميتافيرس على تقديم المحتوى بطرق ديناميكية وتفاعلية عالية، وتقرب الواقع من المستخدمين بشكل أكثر تعبيرًا. بالإضافة إلى ذلك، تساهم تقنية الميتافيرس في تجاوز مفهوم الحفظ والتلقين الذي يفتقر إلى التفاعل والمشاركة.

إعداد
د. هيام نصر الدين عبده
د. إبراهيم محمد شاكر
عضوا هيئة التدريس بكلية العلوم الإدارية والإنسانية في جامعة المستقبل بالقصيم

استغلال التقنية

وأشارت بعض الدراسات التي أُجريت حول استخدام تكنولوجيا (الميتافيرس) في مجال التعليم، إلى أن الطلاب الذين خضعوا للتدريب باستخدام الواقع الافتراضي حققوا نتائج متميزة في عدة مجالات؛ بما يعزز الثقة في استغلال تلك التقنية. فقد أظهرت هذه الدراسات زيادة في الثقة لدى الطلاب بنسبة تصل إلى 275% في استخدام ما تعلموه بعد التدريب. بالإضافة إلى ذلك، أشارت الدراسات إلى أن استخدام تقنية (الميتافيرس) في التعليم أدى إلى تحسن يصل في بعض الأحيان إلى 40%مقارنة بالتعلم في الفصول الدراسية التقليدية، كما أظهرت النتائج أن الفرق بين التعلم الإلكتروني و(الميتافيرس) كان بنسبة 35% تفضيلًا لصالح (الميتافيرس).

أهمية بارزة

يحقق (الميتافرس) في مجال التعليم أهمية بارزة، حيث يعد وسيلة فعالة لتجسيد بيئة التعلم التقليدية. بالإضافة إلى ذلك، يساهم في تبسيط وقائع العلوم، ويعزز التفاعلية والسيطرة والتخصيص، ويتيح ممارسة المهارات التي يعد ممارستها على أرض الواقع أمرًا صعبًا، وليس هذا فحسب، بل يسهم أيضًا في تنويع استراتيجيات وأساليب التعلم داخل بيئة التعلم الافتراضية. ومن التطبيقات التعليمية للميتافيرس يمكن ذكر ما يلي: المسارح الافتراضية، والمعامل الافتراضية، والواقع الافتراضي في المكتبات، والألعاب التعليمية الافتراضية، والجولات الافتراضية، والمتاحف الافتراضية.

والمعامل الافتراضية تقدم تجربة محاكاة للمعامل الحقيقية وتحقق نتائج مشابهة لتلك التي يتم الحصول عليها في المعامل الفعلية. وقد ساهمت في تعزيز فهم الطلاب للمفاهيم المجردة وتقريبها منهم من خلال تجربة حسية أقرب للواقع. بالإضافة إلى ذلك، ساهمت في تجاوز المخاطر والمشاكل التي قد يواجهها الطلاب أثناء أداء التجارب في المعامل الحقيقية. وقد انتشر استخداماتها في مجالات متعددة، مثل: العلوم والصيدلة والهندسة والمعامل المدرسية وغيرها.

الجولات الافتراضية

والجولات الافتراضية تعرف أيضًا بأسماء متعددة تشير جميعها إلى نفس المعنى، مثل جولة 360 درجة، والبانوراما الافتراضية، وجولة كويك تايم. تُعد الجولات الافتراضية وسيلة فعالة يمكن استخدامها عبر الإنترنت لزيارة مواقع أثرية وسياحية ومتاحف بشكل افتراضي. تساعد هذه الجولات المتعلمين في فهم الدروس التي يصعب الوصول إليها أو شرحها من خلال الرموز والألفاظ فقط. على سبيل المثال، يمكن أن تتضمن جولة في التاريخ الأحداث التاريخية السابقة، أو جولة في الفضاء الخارجي لاستكشاف المجرات والكواكب.

المتاحف

والمتاحف الافتراضية هي متاحف تعتمد على التكنولوجيا السمعية والبصرية، ولا تحتاج بالضرورة إلى وجودها في العالم الحقيقي. تم إنشاؤها عبر الإنترنت لتعريف الجمهور بمتاحف مختلفة، وتهدف إلى الحفاظ على القطع الأثرية مثل اللوحات والأواني الفخارية والصور والنحت، وتقديم أبحاث حول تاريخها وتوفير المعلومات المفيدة حولها. أما المسارح الافتراضية، فتوفر بيئة افتراضية تجسد البيئات الحقيقية أو الخيالية للجمهور، وتكون تفاعلية وتمكن الجمهور من الانتقال في الفضاء الافتراضي في الوقت الحقيقي أو في زمن مسجل مسبقًا. تعتمد هذه العروض على عملية المحاكاة التي تتم عبر الحاسوب، وتستخدم شاشات العرض وكاميرات الفيديو ووسائط أخرى في خشبة المسرح الافتراضي. يتم مشاهدة هذه العروض بواسطة الجمهور من خلال ارتداء نظارات الواقع الافتراضي.

الألعاب

والألعاب التعليمية الافتراضية: توفر الواقع الافتراضي ألعابًا وتطبيقات تعليمية تتمتع بإمكانات كبيرة وتعزز تفاعل المتعلمين وتمكنهم من استكشاف خيالهم بشكل متاح. تتيح لنا هذه الألعاب والعوالم الافتراضية الاستفادة من إمكانيات مختلفة لدعم مجتمعات التعلم وتوسيع شبكاتنا للمتعلمين وتقديم أدوات لدعم النشاط التعليمي الإبداعي وتصميم تجارب التعلم.

صيغ رقمية

تقنية الواقع الافتراضي في المكتبات: تسعى معظم المكتبات جاهدة لتحويل المواد المادية إلى صيغ رقمية وتوفيرها عبر الإنترنت، مما يجعلها قادرة على استخدام تقنيات الواقع الافتراضي كمصدر رئيس لتقديم الأحداث التاريخية في المستقبل. وتتجه المكتبات اليوم نحو تحويل نفسها إلى مراكز مجتمعية تركز على التعليم والتجربة بدلاً من أن تكون مر كزً ا محوريًا حول الكتب فقط. فالزوار يأتون إلى المكتبات من أجل الوصول المجاني إلى خدمات الشبكة وأجهزة الحاسوب، وطابعات ثلاثية الأبعاد، وغيرها من البرامج التقنية، ولا يقتصر اهتمامهم فقط على المجلدات والكتب الموجودة على الرفوف. بالإضافة إلى ذلك، يتحقق العديد من مستفيدي المكتبة من الكتب افتراضيًا دون الحاجة إلى زيارة المكتبة الفعلية في كثير من الأحيان.

ويحقق الميتافيرس في التعليم فوائد عديدة، بما في ذلك:

-التفاعل: يشجع المتعلمين على المشاركة الفعّالة والتفاعلية، حيث يتم تشجيع المتعلم الذي يتفاعل مع البيئة الافتراضية على الاستمرار في التواصل ورؤية النتائج في الحال.

-تنوع طرق التدريس: يوفر الواقع الافتراضي طرقًا متنوعة لتدريس المفاهيم التي كان من الصعب تدريسها في السابق، ويتيح التعلم عن بُعد للأهداف التعليمية التي كانت تستلزم تواجدًا مباشرًا.

-التحفيز: يعزز الواقع الافتراضي الدافعية للطلاب لاستخدامه كأداة تعليمية، حيث يشعرون بالإيجابية تجاه استخدامه ويشعرون بالحماس لاستكشاف وتجربة المحتوى.

-إمكانية الوصول لأماكن صعبة الوصول: يساعد الواقع الافتراضي على توضيح المعلومات والعمليات التي كان من الصعب الوصول إليها بشكل دقيق، حيث يمكن استكشاف نماذج الكائنات من جميع الزوايا وفهمها بوضوح أكبر واستكشاف مناطق غير مرئية في السابق.

-جذب الانتباه: يلفت الواقع الافتراضي انتباه المتعلمين ويشعرون بالحماس والتحدي لاستكشاف بيئة ثلاثية الأبعاد وتحفيز أنفسهم لإنشاء وبناء عوالمهم الافتراضية الخاصة.

عيوب وفوائد

على الرغم من فوائد الميتافيرس في مجال التعليم، إلا أنه يعاني من عدة عيوب، ومن بينها: صعوبة الاستخدام، حيث يتطلب تدريب المعلمين والمتعلمين على كيفية استخدامه وتوظيفه بشكل صحيح. بالإضافة إلى ذلك، قد يؤدي التفاعل الكامل مع التقنية إلى حالات من الهلع والخوف في بعض الحالات، ويمكن أن يترتب على ذلك تأثيرات سلبية على الصحة والسلامة، مثل: ضعف الرؤية والدوار والغثيان. يتطلب أيضًا الحصول على وقت لتعلم كيفية استخدام هذه الأجهزة، فضلاً عن التكلفة المرتفعة للحصول عليها وارتفاع تكلفة إنتاج البرامج الافتراضية. وتتطلب استخدام (الميتافيرس) معدات ذات تكلفة عالية، وهي أدوات مثل: القفاز، الذي يمكنك استخدامه للتفاعل مع العناصر في الواقع الافتراضي (ميتافيرس) وتجربتها كأنها حقيقية، بالإضافة إلى النظارات التي تسمح لك بالانغماس في العالم الافتراضي.

متطلبات لازمة

ما المتطلبات اللازمة لتحويل المدارس والجامعات إلى استخدام التكنولوجيا الافتراضية الموسومة بـ (ميتافيرس)؟

لا بد لنا أن نعترف أن تحويل المدارس والجامعات إلى واقع افتراضي عن طريق تقنية (الميتافيرس) لا يمكن أن يتم إلا عن طريق تدريب المعلمين على تلك التقنية لإكساب المعلمين بها خبرة ووقتًا، وتصميم المناهج التعليمية التي تعتمد على التكنولوجيا الافتراضية، وتوفير الأجهزة والأدوات المطلوبة لتطبيق التكنولوجيا الافتراضية، ووضع القواعد والتوجيهات لاستخدام الميتافيرس في مجال التعليم. بالإضافة إلى ذلك، يتطلب الأمر إجراء دراسات مستمرة لتقييم فعالية استخدام التكنولوجيا الافتراضية في التعليم.

صناعة المكان لإسعاد الإنسان

د. رشود بن محمد الخريف
كاتب في صحيفة الاقتصادية

مفهوم صناعة المكان قد لا يكون فكرة جديدة، لكن تداولها ليس كبيراً في الماضي، فقد ازداد تداول هذا المصطلح خلال العقدين أو الثلاثة الماضية بشكل أكبر، عندما برزت أفكار رائدة حول ضرورة تصميم المدن للناس، وليس للسيارات ومراكز التسوق، من خلال المشاركة المجتمعية، بما يعزز أهمية الجوانب الاجتماعية والثقافية للأحياء داخل المدن، لتصبح صناعة المكان وتشكيل ملامحه، من الناس وإلى الناس. تجدر الإشارة إلى أن صناعة المكان نهج متعدد الأوجه لتخطيط وتصميم وإدارة الأماكن العامة، لتعزيز الارتباط بين أفراد المجتمع وبين الأماكن التي يعيشون فيها، ما ينعكس على تشكيل البيئة وإنشاء أماكن عامة تسهم في تحسين (الحيوية الحضرية)، وتعزيز صحة الناس وسعادتهم ورفاههم. بالتحديد، فإن هذا المفهوم يقوم على إشراك أصحاب المصالح في رسم الصورة النهائية لشكل المكان وملامحه ومكوناته، بدلا من التركيز على الخبراء والممارسين في مجال التخطيط الحضري. هذا النهج يؤدي في النهاية إلى (أنسنة) المكان وتلبية احتياجات السكان، ومن ثم رفع جودة الحياة، وتعزيز الشعور بالمكان من خلال انخفاض التلوث، وسهولة الوصول، وقابلية حركة المشاة، وتوافر الفضاءات الخضراء، والترفيه، وتمكين الناس من ممارسة الرياضة والهوايات المختلفة، علاوة على التركيز على التصاميم التي تعزز العلاقات الاجتماعية وجاذبة للمواهب، وتحافظ على مكونات البيئة الطبيعية، بما يضمن الاستدامة البيئية، ويرفع كفاءة استخدام الطاقة، ويحقق الاستخدام الأمثل للفراغ العمراني الذي ينتج عنه تحسين جودة الحياة وتعظيم المردود الاقتصادي. ومن المؤكد أن المشاركة المجتمعية تؤدي إلى تكوين الإحساس القوي بالمكان الذي يؤثر في الصحة الجسدية والاجتماعية والعاطفية والبيئية للأفراد والمجتمعات على حد سواء. ولا يمكن أن يتحقق ذلك إلا من خلال سؤال الناس الذين يعيشون ويعملون ويتعلمون ويلعبون في مدينة ما حول الشكل الذي يرغبون أن تبدو عليه مدينتهم، أي أن مدخلات المجتمع ضرورية لصناعة المكان من خلال استشارة الناس حول كيفية جعل المدينة أكثر جمالا، وأمانا، وصداقة للإنسان، ولا يقتصر ذلك على إشراك الأفراد والمؤسسات، بل حتى الفنانين، في تشكيل السمات الاجتماعية والثقافية. يأتي هذا المفهوم انطلاقا من جهود تراكمية لمفكرين وفلاسفة، منهم الفيلسوف هنري لوفيبر، الذي طرح فكرة (الحق في المدينة) التي تعني أن المدينة عمل فني جماعي يشترك الجميع في المساهمة فيه. في الحقيقة، نجد بعض الأمثلة في حركة التطوير التي يشهدها بعض المدن السعودية، ففي الرياض مثلا، هناك جهود لتحسين البنية التحتية للمشي وركوب الدراجات عموما، خصوصا من خلال إنشاء المسار الرياضي المخصص للمشاة والدراجات وكذلك المسارات داخل الأحياء التي لقيت إقبالا كبيرا من قبل سكان الأحياء. من الجوانب المهمة لصناعة المكان، إحضار الطبيعة إلى المدينة، ولعل مشروع حديقة الملك سلمان الضخمة، وكذلك مشروع الرياض الخضراء، يسهمان في إحضار البيئة الطبيعية للمدينة من خلال زراعة آلاف الأشجار، وتشجيع الناس والشركات والمؤسسات العامة على زراعة الأشجار والعناية بها. ختاما، فإن رؤية المملكة ٢٠٣٠ اهتمت بصناعة المكان من خلال مستهدفاتها، خاصة برنامج جودة الحياة، كذلك السعي إلى تصنيف ثلاث مدن سعودية ضمن قائمة أفضل ١٠٠ مدينة في العالم. ويبقى من الضروري تعزيز مفهوم (صناعة المكان)، وتحديد المؤشرات لقياس عناصره، ليس على مستوى الأمانات فقط، وإنما على مستوى البلديات المتوسطة والصغيرة لتعظيم الاستفادة من الموارد بما يلبي رغبات الناس، ويحقق الرفاهية والسعادة للإنسان.

خادم الحرمين الشريفين، الملك
سلمان بن عبدالعزيز آل سعود

رؤية ملك قائد

صدر حديثاً كتاب
رؤية ملك قائد
من إصدارات معهد الإدارة العامة

التنمية الإدارية

نحو إعلام متخصص

@tanmiamag