

إنشاء مركز للقياس والتقويم المستمر والجودة الشاملة



مدير الجامعة السابق

أصدر البروفيسور سليمان عثمان محمد مدير الجامعة السابق قراراً بإنشاء مركز يهتم بالقياس والتقويم المستمر والجودة الشاملة والتميز ويهدف المركز إلى تطوير الإدارة الجامعية لتحقيق التحسين المستمر والتفوق في سياساتها وخطط الجامعة ومشاريعها وبرامجها بما يتوافق ونهج الإدارة الرشيدة وصولاً للاعتماد

المؤسسي والعمل على التقويم الذاتي المؤسسي لمؤسسات الجامعة ووحداتها في تحقيق أعلى معايير الجودة الشاملة وأسسها وضوابطها والاعتماد والتميز لتحقيق التحسين المستمر وجودة مستويات الأداء والتفوق في تحقيق النتائج المستهدفة ومتابعة فاعلية تطبيق نظم ضمان الجودة ومراجعتها في تحقيق التحسين لرسالة الجامعة

وأهدافها في العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع . وتشمل (كلية المجتمع، التقويم التربوي والقياس ، وحدة شؤون الخريجين، ومركز المعلومات وتقنية الاتصال). والجدير بالذكر أن المركز يقع تحت إشراف مساعد المدير للتقويم وخدمة المجتمع وأن المدير التنفيذي للمركز هو الأستاذ عبد الحفيظ إبراهيم عبدون .

انتخاب الأستاذ : أحمد محبوب

ابن عوف أميناً عاماً لنقابة التعليم العالي

بحضور البروفيسور خميس كجو كندة وزير الدولة بالتعليم العالي والبروفيسور إبراهيم غندور رئيس الاتحاد العام لنقابات عمال السودان والدكتور عمر المقلبي الأمين العام لوزارة التعليم العالي وبحضور عدد مقدر من القيادات النقابية والمهنية تم انتخاب الدكتور

زيدان عبده زيدان رئيساً للنقابة والأستاذ أحمد محبوب ابن عوف أميناً عاماً للنقابة وذلك ضمن المؤتمر العام الخامس لنقابة عمال التعليم العالي والبحث العلمي والتي جرت فعالياتها بدار العاملين بمؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي .

الجامعة تشارك في دورة مفاهيم الإدارة الحديثة والتميز المؤسسي بماليزيا

شارك البروفيسور إبراهيم نورين مساعد المدير للتقويم وخدمة المجتمع مدير الجامعة الحالي، والبروفيسور معاوية أحمد سيد أحمد ووكيل الجامعة في دورة مفاهيم الإدارة الحديثة والتميز المؤسسي التي عقدت بالعاصمة الماليزية كولا لامبور والتي هدفت إلى دراسة المعيار الخامس من معايير النموذج الامتياز الوطني (النموذج الأوربي) وهو معيار العمليات وتمثلت موضوعات الدورة في أهمية تطبيق مفاهيم الإدارة الحديثة ومهارات

القيادة وتطور فكرة الجودة الشاملة ومفهوم التميز والعناصر الرئيسية للتميز ومنهجية الرواد لتقييم التميز المؤسسي وتمازج للتميز المؤسسي وشرح معايير التميز المؤسسي والتأكيد على معيار العمليات ويذكر أن الذي قام بالتدريب هو الخبير الأستاذ : أحمد عبد الله النضيران - مدير التميز الحكومي لحكومة دبي والمنسق العام لبرنامج دبي للاداء الحكومي المتميز، وتجدر الإشارة إلى أنه شاركت في هذه الدورة عدد من المؤسسات

السودانية منها وزارة الداخلية (السجل المدني) والصندوق القومي للمعاشات ووزارة التنمية والموارد البشرية وبنك فيصل الإسلامي وشركة شيكان للتأمين وإعادة التأمين المحدودة ومؤسسة البصر الخيرية، والجدير بالذكر أيضا أن مساعد المدير ووكيل الجامعة قاما بزيارة لجامعة الوسائط المتعددة ووفقا على تجربتها في استخدام الوسائط في العملية التعليمية، وزارا الجامعة الإسلامية العالمية بماليزيا ووفقا على بعض تجاربها كمعمل اللغات

ومركز الزكاة ومركز الأوقاف ويذكر أنه تم الاتصال برئيس الجالية السودانية بماليزيا ونقل إليهم رغبة دولة (بروناي) عبر سفيرها بماليزيا لإقامة علاقات علمية مع جامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية خاصة في أمر تأسيس كلية القرآن الكريم وإلحاق طلاب بروناي بالجامعة بالسودان وقد كان الأخ مساعد المدير ووكيل الجامعة قد قدما معلومات عن الجامعة وما يمكن أن تقدمه لحكومة بروناي وشعبها ، كما قدما مشروع اتفاقية تعاون علمي.

في ورشة تنمية مهارات اتخاذ القرارات

ضرورة تحليل المشكلة وحصر البدائل قبل اتخاذ القرار

تقييم القرارات وتشخيص الحقائق يؤدي إلى تحسينها وجودتها

أقام مركز التنمية المهنية وضمان النوعية بجامعة القرآن الكريم والعلوم الإسلامية ورشة العمل الثانية عن تنمية مهارات اتخاذ القرار حيث أشاد أ. سمساعة فضل ممثل مدير الجامعة بمثل هذه الدعوات لما تقوم به من تحسين لأداء العاملين، جاء ذلك لدى مخاطبته للورشة التي نظمت في الأسبوع الأخير من شهر فبراير بقاعة مسجد النيلين. وأكد الدكتور محيي الدين عبد الله حسن مدير مركز التنمية المهنية وضمان النوعية لدى مخاطبته للورشة على أهمية التدريب ودوره في تنمية العنصر البشري وزيادة مقدرات العاملين وقال المهم في الأمر أن يكون هنالك نشاط تدريب به عدد من المهارات العلمية وهذه مهمة المركز الحقيقية وأتمنى أن يكون هنالك مشاركة فاعلة في توجيه الأداء وتطبيق برامج الجودة الشاملة.

وتجدر الإشارة إلى أنه قدمت خلال الورشة ورقتا عمل إحداهما بعنوان اتخاذ القرار بين المنظور الإسلامي والنظريات الغربية قدمها أ.د. خالد سر الختم السيد المستشار الإداري حيث أوضح أن اتخاذ القرار مصطلح لا يعدو أن يكون تعبيراً عن الرأي شفاهة أو عملاً أو إقراراً وهو شكل من أشكال التعبير الإنساني فالنطق بالشهادتين هما أجمل القرارات وأشملها وأسعدها فعملية اتخاذ القرار يتوقف على التكوين السليم للإنسان وعملية اتخاذ القرار تندرج عن النزاع ثم الموقفة والإحساس والتخيل والتصوير والظن والفكر ثم أخيراً يكون الرأي وهناك صفات مشتركة بين الإنسان والحيوان يتميز فيها الإنسان بالنطق ورجاحة العقل التي هي الأمانة عند الإنسان أما النظريات الغربية فتنتقل من دراسات نظرية كثيرة تتمحور كلها حول عمليات اتخاذ القرار والذي يؤسس على الإنسان الراشد والإنسان الاقتصادي وحول النظريات الغربية الكثير عن الأفكار الخاطئة والأساطير والأوهام التي جلبها بعض أساطير علماء الإدارة في الغرب.

فالقرار اتخاذه عملية معقدة في نفس الإنسان السوي ووجدانه وينبغي للمسلم في هذا المقام الاهتمام ببناء العقل المقاصدي الغائي التعليلي في أية مرحلة وهذا لا



يتحقق إلا بالجمع بين القراءتين قراءة الوحي وقراءة الكون بعقلية غائبة فضوابط الوحي وسنن الكون لا ينفصلون والإنسان مستخلف ومأمور بقراءتهما معاً ليهتدي بالوحي وضوابطه في منهجية لإعمار الكون ذي السنن والقوانين بحيث يكون العقل قاصراً على البحث عن ذلك وربطه بسنن الكون وقوانين الخالق وغايات الوجود. وإذا أحببنا أن ننظر إلى الدنيا ونستعمرها بموازين الآخرة ومعاييرها فلنبحث عن سعادتي الدنيا والآخرة في كل قرار نتخذه وفي كل خطوة نبني عليها قرارنا فالله تعالى يقول (فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ). وقد تناولت الورقة الثانية والتي تحدثت عن اتخاذ القرار بين الروتين والتجديد والإبداع مقدمها البروفيسور علي عبد

الله الحاكم أن الغرض من وضع القرارات هو توجيه سلوك الفرد نحو غاية مستقبلية وما لم تكن هناك بدائل فلن يكون هناك حاجة لقرار ويتأثر متخذ القرار في كل حالة بعوامل إنسانية مرتبطة بسلوكه واتجاهاته والبدائل المتاحة والمترحة وأثار كل بديل ونتائجه وهذا ما يؤكد أن الإداري عادة ما يستهدف المنطق في اتخاذ القرارات إلا أن قدرته على الحصول على جميع المعلومات عن جميع البدائل محدودة وهذا ما يجعل من غير الممكن الوصول إلى الحد الأعلى من المنطق لذا فإن المدير الذي يستطيع الحصول عليها فهناك قرارات تسمى القرارات الروتينية وهي قرارات قائمة على خيارات نمطية متكررة وتتعلق بمشكلات محددة وغير معقدة إضافة إلى القرارات التعديلية التكتيكية

من كنوز المعرفة



د. الطيب محمود عبد القادر

اعرف نفسك

سيكون الكلام في هذه الحلقة عن مفاصل جسم الإنسان وعلاقتها بالزحزحة عن النار وما توصل إليه العلم الحديث بعد تقدم علم الأنسجة والتشريح وليكن هادينا إلى ذلك حديث النبي صلى الله عليه وسلم ، فقد أخرج الإمام مسلم عن عبد الله بن فروخ أنه سمع عائشة رضي الله عنها تقول : إن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال : ((إنه خلق كل إنسان من بني آدم على ستين وثلاثمائة مفصل . فمن كبر الله وحمد الله وهلل الله وسبح الله واستغفر الله وعزل حجراً عن طريق الناس أو شوكة أو عظماً عن طريق الناس أو أمر بمعروف أو نهى عن منكر عدد تلك الستين والثلاثمائة السلامي ، فإنه يمشي يومئذ وقد زحزح نفسه عن النار)) .

لقد أثبتت الحقيقة العلمية أن الإنسان ستين وثلاثمائة مفصل تفصيلها فيما يلي:

- أولاً - الجمجمة وبها ستة وثمانون مفصلاً.
- ثانياً - الحنجرة وبها ستة مفاصل.
- ثالثاً - القفص الصدري وبه ستة وستون مفصلاً.
- رابعاً - العمود الفقري والحوض وبهما ستة وسبعون مفصلاً.
- خامساً - الأطراف العلوية وبها أربعة وستون مفصلاً.
- سادساً - الأطراف السفلية وبها اثنان وستون مفصلاً.
- المجموع ستون وثلاثمائة مفصل.

والتي تعتمد لمواجهة مجموعة من الحالات الغيبية غير المعروفة كما أن هناك نوعاً من القرارات يتعلق بالاكتشافات والابتكارات الجديدة وتعرف بالقرارات التجديدية وهنا يجب أن يتمكن المعينون بالأمر من تعريف أبعاد المشكلة وتحديدها واقترح الحلول غير الاعتيادية لها.

اختيار البديل الأفضل أو الأقل خسارة.

كما ذكر أيضاً أن الإنسان في اتخاذه لقراراته يمارس عملية التحليل والاستدلال حيث يقوم الفرد في هذه العملية بتشخيص المشكلة وحصر البدائل المختلفة ومن ثم اختيار البديل الأفضل أو الأقل خسارة من بين البدائل المتاحة ولكن الإنسان يجابه يومياً آلاف المشاكل الخاصة به ويعمله ولمجابهة هذه المشاكل المتعددة فإنه يعتمد في حلها بالية مختصرة تسمى (تكرار) أي تكرار حل سبق وأن استخدمه ووجدته مقبولاً كما هناك طريقة حل المشكلات بالإبداع وهو اكتشاف شيء جديد وغالباً ما يلجأ إليه الإنسان في حالة اقتناعه بأن الأساليب الأخرى لا تساعده في التوصل إلى حل مناسب حيث تبدأ بالإحساس بالمشكلة ثم إعداد المعلومات وتحضيرها ثم تبدأ المعلومات المتباينة بالتخمر في العقل وتتميز هذه المرحلة بالتفكير العميق والتشاور مع الذات والتي تسمى بمرحلة التخمر والتي تأتي بعدها مرحلة التفنن وتتميز بمشاعر الانشراح والبهجة للفكرة الجديدة حيث تولد هذه المشاعر إحساساً مبالغاً فيه بالثقة بالنفس.

لا بد من تقييم القرار لحظة صنعه

ولتحسين جودة القرارات من الضروري تقييمها لحظة صنعها ومعرفة ما الجودة الهادفة للقرار وتشخيص كافة الحقائق وتقويمها وتنمية البدائل وتطويرها وإذا تم ذلك فإن القرار يجب أن يكون جيداً كما يجب معرفة مستوى قبول القرار الصادر من المساعدين أو المرؤوسين وتتجلى الصعوبة هنا إذا ما تعارضت اعتبارات الجودة مع القبول وهنا يجب أن يقوم المدير بتقويم كل مشكلة تواجههم لتقرير مدى إمكانية زيادة فعالية قراراتهم من خلال معرفة مدى أهمية أن تكون لها جودة أو قبول.