

المحاضرة الاولى

يرى بعض العلماء ان الاتصال:

- يشير الى انه مجرد نقل لفظي وهادف للرسائل فقط
- يشير الى العمليات التي تؤثر في الناس فقط
- يشير الى انه مجرد نقل لفظي وهادف والى كل العمليات التي تؤثر بالناس

يصنف الاتصال بناء على عدد الاطراف المشاركة الى:

3 -اصناف

4 -[اصناف

5اصناف

يرى ان الاتصال الشخصي يتضمن خمسة متغيرات أساسية:

-روس

-بروس

-برويس

يصنف الاتصال الجماهيري حسب:

-عدد الاطراف المشاركة

-حسب اللغة

-حسب العلاقة بين الاطراف

يصنف الاتصال حسب اللغة الى:

- جانب واحد

- جانبيين

3 - جوانب

من امثله الاتصال الغير لفظي:

- الهاتف

- الصمت والاشاره

- الرسائل

المحاضره 2

من اهميه الاتصال الجيد

- السرعه في نقل الرسائل

- انخفاض التكاليف

- [يؤدي الاتصال الى ممارسه القوه

من خصائص الاتصال الجيد:

- السرعه في نقل الرسائل

- يؤدي الاتصال الى ممارسه القوه

وسيله فعال لاحداث التغيير

تتكون عناصر عمليه الاتصال من:

-

3 عناصر

4 - عناصر

5 - [عناصر]

المرسل والمستقبل والرسالة والوسيلة تعتبر من:

اهداف الاتصال

خصائص الاتصال

عناصر الاتصال

اهمية الاتصال

يهدف الاتصال في الاداره الى:

-التغذية العكسيه المرتده

-توضيح نجاح او فشل الرساله

-تداول المعلومات بين القاده ومختلف مستويات العاملين

مهارة السماع هي:

-مهارة معقده وهي اكثر من مجرد سماع الاصوات

-مجرد استقبال الاذن للاصوات من مصدر مادون الوعي

-اعطاء الفرصه للمتحدث ليقول مالدیه

-التفرغ الكامل للمتحدث

مهارة الاستماع هي:

-مهارة معقده وهي اكثر من مجرد سماع الاصوات

-مجرد استقبال الاذن للاصوات من مصدر مادون الوعي

-اعطاء الفرصه للمتحدث ليقول مالدیه

-التفرغ الكامل للمتحدث

من مهاره الكتابه الاداريه

- ان تكون مختصره
- ان نبتعد فيها عن العبارات والالفاظ غير المحدده
- ان تتسم بالدقه والصراحه
- جميع الاجابات خاطئه
- جميع الاجابات صحيحه

المحاضره 3

1-الفترة التي يجتمع فيه مجموعه من الأشخاص في تنظيم معين بشكل رسمي وجهاً لوجه في فترة زمنية محددة تختلف تلك الفترة باختلاف طبيعة الاجتماع ، وفي مكان محدد، ويتم داخله تناول الموضوعات التي تطرح بطريقة نظامية حتى يتم تكوين رأياً معيناً أو موقفاً محدداً:

- أ-ادارة الاجتماعات
- ب-الاجتماع
- ج-علم الاجتماع

2-أحد الوسائل المهمة للاتصال الذي يتيح الفرصة لجميع الأعضاء المشاركين لإبداء مقترحاتهم ، وهو الوسيلة التي يتم من خلالها تحقيق أهداف الاجتماع وجعله فعالاً ، وهو الوسيلة التي تجعل من وقت الاجتماع مهماً ، والتي تؤدي إلى الاستفادة من جميع خبرات المشاركين:

- أ-ادارة الاجتماعات
- ب-الاجتماع
- ج-علم الاجتماع

3-من اهمية الاجتماعات:

- أ-الوسيلة المثلى للتوصل إلى القرارات الرشيدة.
- ب-وسيلة لتبادل الآراء حول مشكلات التنظيم.
- ج-تقديم احداث وأوضح المعلومات من المسؤولين للعاملين.
- د-جميع ماسبق

4-من العناصر الاساسيه الاجتماعات:

- أ-مجموعه لها اهداف
- ب-تفاعل بين الاشخاص
- ج-وجود قواعد لتنظيم الاجتماع والتزام الاشخاص بالمواعيد
- د-جميع ماسبق

5-انواع الاجتماعات:

- أ-تبادل المعلومات
- ب-اتخاذ القرار
- ج-البحث
- د-الطارئه
- هـ-الروتينيه
- و-جميع ماسبق

6-وهو الاجتماع الذي يسمح فيه لكل عضو أن يتصرف كما يريد ويتحدث كيفما شاء ، وفي أي موضوع وفي أكثر من موضوع في وقت واحد ، أو التحدث دون انقطاع:

- أ-روتيني
- ب-فوضوي
- ج-ناجح
- د-طارئ

7-هو الذي يتم الإعداد له بعناية ، والذي يتم فيه انجاز الأهداف المحددة له سلفاً:

- أ-الناجح
- ب-الطارئ
- ج-تبادل المعلومات

8-وهي التي يتم عقدها بصفة دورية ومنتظمة ؛ أسبوعياً أو شهرياً:

- أ-دوريه
- ب-اتخاذ قرار
- ج-بحث

المحاضره الرابعه

1-المرحلة الاولى قبل الاجتماع:

- أ-التأكد من عدم وجود بدائل للاجتماع قبل الدعوة لعقد اجتماع
- ب-التخطيط لعقد الاجتماع
- ج-تحديد الأهداف
- د-توجيه الدعوة الخاصة بعقد الاجتماع
- هـ-جميع ماسبق

2-الشروط الواجب توافرها في المدعوين للاجتماع:

- أ-المدعو له صلة بالموضوع الاجتماع
- ب-المدعو لديه خبره بالموضوع المطروح بالاجتماع
- ج-المدعو من النوع الذي يبدي رأيه ويتقبل آراء الآخرين.
- د-جميع ماسبق

3-المرحلة الثانية "اثناء الاجتماع:"

- أ-الافتتاحيه
- ب-اختيار للجنة
- ج-أتاحه الفرصه للاعضاء بالتحدث
- د-عدم تجاوز الوقت المحدد بالاجتماع
- هـ-جميع ماسبق

4-من خطوات المرحلة الثانية "اثناء الاجتماع" / تحديد دور المسئول عن إدارة الاجتماع وهو:

- أ-يدير المناقشات ويوجه المناقشات نحو تحقيق أهداف الاجتماع ، ومنع انحراف النقاش عن موضوع الاجتماع
- ب-إيقاف أية أحاديث جانبية
- د-يمنع استئثار بعض الأعضاء بالحديث لفترة طويلة ، والحديث بأدب.
- ج-جميع ماسبق

5-من خطوات المرحلة الثانية "اثناء الاجتماع" / التقييم وهو:

- أ-التعرف على مدى تحقيق الاجتماع لأهدافه.
- ب-والتعرف على الجوانب الايجابية والجوانب السلبية فيه لتلافي الجوانب السلبية وتدعيم الجوانب الايجابية
- ج-توزيع استمارة تقييم على المشاركين للتعرف على رضاهم عن الاجتماع

د- جميع ماسبق

6-المرحلة الثالثة / بعد الاجتماع:

- أ-كتابة محضر الاجتماع
- ب-توزيع محضر الاجتماع
- ج-المتابعة
- د-جميع ماسبق

7-مهارات إدارة الاجتماعات:

- أ-مهارة التخطيط للاجتماعات والإعداد لها
- ب-مهارات تنظيم الاجتماعات من حيث الموضوع والمكان وطريقة النقاش
- ج-مهارة القيادة في المسؤولين عن إدارة الجلسات
- د-مهارات إدارة الوقت و الانصات والاستماع
- هـ-مهارات التعامل مع الاختلافات الموجودة بين المشاركين
- و-جميع ماسبق

المحاضره الخامسه

ا-مفهوم المشكله؟

هي وجود حالة من عدم الاتساق والتباين ما بين الواقع الذي نعيشه والمستقبل الذي نسعى إليه، وغالباً ما تكون هناك عقبات، كما أن هذه العقبات قد تكون غير معلومة أو مجهولة، وقد تكون هذه العقبات معروفة ومعلومة

2-متي تنشأ المشكله؟

حينما تكون هناك عقبات تحول دون تحقيق ما نسعى إلى تحقيقه.

3-متي يمكن القول بوجود مشكله؟

عندما يكون هناك اختلاف أو فجوة أو انحراف بين المستوى الفعلي المحقق والمستوى المستهدف

3-يتمثل التحدي الرئيسي في التعامل مع اي مشكله؟

في إتباع أسلوب فعال لحلها.

4-تعريف حل المشكله؟

تحويل مجموعة من الظروف إلى ظروف أخرى أفضل

5-عملية حل المشكله تتوقف بأكملها على؟

إتاحة البيانات المناسبة للأشخاص المناسبين وفي الوقت المناسب

6-تصنف المشاكل الإدارية (إلى ثلاثة أنواع ؟

- 1- مشاكل محددة أو واضحة
- 2- مشاكل غير محددة أو غير واضحة
- 3- مشاكل معقدة تمثل أزمات

7- خصائص المشاكل المحددة ؟

مألوفة، وواضحة ومحددة فيما يتعلق بالبيانات المطلوبة لحلها
غالباً ما تكون متكررة، ويمكن توقع حدوثها .

8- خصائص المشاكل غير المحددة؟

على درجة من الغموض وعدم الوضوح، وقصور في البيانات، وغالباً ماتحدث هذه المشاكل
بشكل غير متوقع تكون جديدة غير مسبقة

9-النظرة السلوكية؟

هذه النظرية أن الفرد يعمل على تجميع كل ما لديه من خبرات سابقة تتماشى مع طبيعة
المشكلة الجديدة

10-إذا لم يستطيع الفرد أن يحل المشكلة من خلال مخزون الخبرات السابقة فإنه يلجأ إلى محاولة ؟

حل المشكلة عن طريق المحاولة والخطأ

11-النظرية المعرفية ؟

تذهب هذه النظرية إلى أن حل المشكلات يقوم على أن المشكلة تعمل على انعدام التوازن في
المجال المعرفي لدى الفرد ، ويعمل الفرد على إعادة هذا التوازن المفقود عن طريق إعادة
بناء المجال المعرفي وإعادة تشكيله ، ويأتي ذلك من خلال التفكير في الحلول الممكنة
للمشكلات

12-الفهم الحقيقي للفرد لا يتحقق إلا ؟

من خلال اعتماده على نفسه في عملية التعلم أكثر من اعتماده على الآخرين

13-ويكون الحل الجماعي عن طريق؟

الاجتماعات والمناقشات الرسمية وغير الرسمية

14-الجوانب الإيجابية للحل الجماعي للمشكلة؟

يؤدي إلى تعدد مصادر المعلومات
يؤدي إلى المناقشات الإيجابية حول المشكلة
يؤدي إلى تنوع الأفكار المطروحة

يؤدي إلى التواصل والتعلم والتدريب
يؤدي إلى التوصل إلى أنسب الحلول الممكنة للمشكلة
يؤدي إلى اتسام الحلول التي يتم التوصل إليها بالموضوعية

15- الجوانب السلبية للحل الجماعي للمشكلة؟

إغفال تسجيل الأفكار
إغفال آراء الآخرين
عدم قدرة المسئول عن الجلسة عن توجيه المشاركين
رغبة بعض الأفراد مجاراه الآخرين في الري

المحاضرة 6

1- يعني ظهور أعراض تلفت النظر إلى وجود خلل يستوجب التحليل وسرعة الدراسة:
- إدراك المشكلة

2- يعني عرضها بطريقة واضحة ويتم تحديد المشكلة تحديداً دقيقاً:
- تحديد المشكلة

3- من مراحل وخطوات حل المشكلات:
- إدراك المشكلة وتحديد
- الربط بين عناصر المشكلة وخبرات الفرد السابقة
- جمع البيانات المتعلقة بالمشكلة
- تحليل المشكلة
- جميع ما سبق

4- لكي يستطيع الفرد ربط ما هو جديد من مواقف ومشكلات بما لديه من خبرات سابقة ،
ينبغي عليه القيام:
- الربط بين عناصر المشكلة
- تحديد مكونات المشكلة وما ترتبط به من معرفة وخبرات
- تحديد المتطلبات المعرفية اللازمة لحل المشكلة
- تحديد مدى توافر المعرفة لديه
- جميع ما سبق

5- في هذه المرحلة ينبغي جمع كل البيانات والمعلومات المتصلة بالمشكلة والتي قد تساهم في

تفهم الجوانب المختلفة للمشكلة والوقوف على الأبعاد المتعددة لها:
-جمع البيانات المتعلقة بالمشكلة

6-ويتم في هذه المرحلة تحليل البيانات التي تم جمعها في المرحلة السابقة من أجل الوصول الى تصور شامل ومتكامل عن المشكلة:
-تحليل المشكلة

7-وضع الحلول والبدائل الممكنة هي المرحلة التي تحوي كل الحلول الإبداعية لعملية حل المشكلات ويرتبط إنتاج هذه الأفكار بـ:
-المخزون المعرفي

8-ترتبط القدرة على تقديم الحلول للمشكلات بمجموعة من العوامل منها:
-خبرات الفرد السابقة
-المخزون المعرفي
-أسلوب معالجة الأفراد للمشكلة
-منهجية العمل المتبعة عند طرح المشكلات
-جميع ما سبق

9-في هذه المرحلة تتم المفاضلة بين عدد من البدائل المحتملة للحل ، وهذه المفاضلة تتم على أساس معايير يحددها الفرد:
-دراسة الحلول المقترحة

10-تؤثر طبيعة المشكلة من نواحي عديدة منها :
-الصعوبة والسهولة
-الوضوح والغموض
-مدى توافر المعلومات حول المشكلة
-جميع ما سبق

11-يختلف الأفراد في قدراتهم على حل المشكلات ، ويرجع ذلك إلى:
-اختلاف الخبرات

12-يؤدي نمط التفكير في بعض الأحوال إلى تمسك الفرد:
-بالحلول المألوفة لديه

13-يؤدي إلى جمود التفكير في البحث عن حلول للمشكلة من قبل الفرد، ويمنع جمود التفكير
الفرد من اكتشاف وظائف جديدة للأشياء:
-الثبات الوظيفي

14-يرجع الفشل في حل المشكلات إلى العديد من العوامل:
-عدم تحديد المشكلات ومحاولة حلها بطريقة منهجية
-وضع المشكلة خارج نطاقها الحقيقي
-غياب أو عدم إتاحة الفرصة الكاملة للأطراف المعنية بالمشكلة من المشاركة في حلها
-الخوف من الفشل والخوف من التجديد
-جميع ما سبق

المحاضرة 7

1-يعد التدريب احد خطوات الاستثمار في:
-البشر

2-يعد التدريب من أهم وسائل بناء قدرات المجتمع ، كما يعد التدريب أيضاً من وسائل:
-التطوير الإداري

3-ترجع أهمية التدريب أيضاً إلى أنه يؤدي إلى تحقيق الاستخدام الأمثل ل:
-الموارد البشرية

4-يقصد بالتدريب وتنمية الموارد البشرية مساعدة العاملين على مواجهة التحديات التي تخلقها
التطورات التكنولوجية ومعاونتهم على:
-التكيف

5-عملية تهدف إلى إكساب المتدربين الخبرات والمهارات التي يحتاجون إليها لأداء أعمالهم
بشكل أفضل ، أو لتجهيزهم لوظائف أعلى أو لتحسين قدراتهم على مواجهة مشكلات:
-مفهوم التدريب

6-التدريب عملية مخططة لإحداث تغيير مقصود في الاتجاهات أو المعارف أو المهارات من خلال:
-الخبرة التعليمية

7-تكمُن أهمية التدريب في:
-انه أحد الطرق الرئيسية لرفع الإنتاجية ، وهو عنصر حيوي بالغ الأهمية
-انه احد المحاور الرئيسية لتحسين العنصر البشري
-التدريب وسيلة وليس غاية ، فهو استثمار وليس استهلاكاً
-جميع ما سبق

8-التدريب نظام متكامل يتكون من مجموعة من الأجزاء والعناصر المترابطة معاً تقوم بينها:
-علاقات تبادلية نفعية.

9-التدريب عملية إدارية ينبغي أن تتوفر لها مقومات العمل الإداري الكفاء حتى ينجح ومن هذه المقومات:
-وضوح الأهداف وتناسقها .
-وضوح السياسات وواقعيتها .
-توازن الخطط والبرامج .
-توفر الموارد المادية والبشرية .
-توفر الرقابة والتوجيه المستمرين .
-جميع ما سبق

10-للتدريب العديد من الفوائد منها ما يتعلق بالأفراد ومنها ما يتعلق بالمنظمات ومنها ما يتعلق بالمجتمع ومن أهم تلك الفوائد:
-صقل وتنمية مهارات العاملين
-زيادة الولاء والانتماء للمنظمة
-تحديث معلومات الموارد البشرية في المنظمة
-جميع ما سبق

11-يقسم على محمد عبد الوهاب أهداف التدريب إلى:
-أربعة أنواع

12-تشتق من الواجبات الرئيسية للوظيفة وتحقق القدر المطلوب من كفاءة الأداء ، وتحفظ

للوظيفية توازنها مع بقية الوظائف:
-الأهداف اليومية المعتادة للوظيفة

-13 أهداف حل المشكلات عند علي محمد عبدالوهاب , هي:
-التي تختص بإيجاد حلول محددة للمشكلات التي تظهر في مجال العمل ،وتساعد هذه الأهداف
الأفراد والمنظمات على الاستمرار في الانجاز والتغلب على الصعوبات التي تصادف العمل

-14 تتعلق بالتطوير والاكتشاف والتجديد ويقوم التدريب هنا بمساعدة المتدربين على الوصول
الى أفكار جديدة:
-الأهداف الابتكارية

-15 هي التي يريد الأفراد تحقيقها لأنفسهم من تنمية ذاتية وترقية واحترام الآخرين وتأكيد
الذات:
-الأهداف الشخصي

المحاضره الثامنه

-1 يتضح وجود الحاجه للتدريب عندما يلمس المسئولين..

-بطء في مستوى الاداء الفعلي للفرد
-وجود فجوه بين مستوى الاداء الفعلي للفرد وبين المستوى المتوقع منه
-ضعف مستوى الاداء الفعلي للفرد

-2المساعده على حسم مدى حاجه المؤسسه للتدريب .. من..

-مؤشرات الحاجه للتدريب
-طرق تحديد حاجات العاملين للتدريب
-مزايا تحديد الحاجات التدريبيه

-3مؤشرات الحاجه للتدريب..

-عوامل خارجيه
-عوامل ثانويه
-عوامل اوليه

-4من مزايا تحديد الحاجات التدريبيه..

-زيادة فعالية نشاط التدريب
-يساعد بشكل فعال في وضع خطة للتدريب المطلوبه للمنشأ وتحديد اولوياته ووضع البرنامج التدريبي الذي يسهم بشكل فعال في تطوير اداء العاملين لتحقيق اهداف المنشأ
-جميع الاجابات صحيحة

5-هي عوامل تنشأ خارج حدود المنشأ وليس بمقدور المنشأ التأثير فيها ولكن تستطيع المنشأ التكيف معها..

-العوامل الداخليه
-العوامل الذاتيه
-العوامل الخارجيه

6-من اهم العوامل الخارجيه...

-التطور الاقتصادي
-التطور العلمي والتقني
-التطور التدريبي

7-التدريب احد اليات..

-التكيف
-التطور
-التوظيف

8-يساعد تحديد الحاجات التدريبيه في تقويم العمليه التدريبيه والتوصل الى الشكل المرغوب فيه والمناسب...

-من اهداف التدريب
-من مزايا تحديد الحاجات التدريبيه
-من مؤشرات الحاجه للتدريب

9-يساعد تحديد الحاجات التدريبيه في الحصول على الدعم المالي والعنوي من الاداره

-من مزايا تحديد الحاجات التدريبيه
-من مؤشرات الحاجه للتدريب
-من اهداف التدريب

10-يرتبط التطور العلمي والتقني بشكل بنشاط الموسسه

-بشكل اولي وثانوي
-بشكل مباشر او غير مباشر
-بشكل ذاتي و موضوعي

11- تتمثل في مجموعة من العوامل التي تظهر داخل المنشأة وتشير الى وجود حاجة لتطوير اداء العاملين داخل المنشأة نتيجة لهبوط الاداء او نتيجة لدخول موظفين جدد للمؤسسة

-العوامل الخارجية

-التكيف

-العوامل الداخلية

12- التعيينات الجديدة والترقيات وظهور مشاكل في الاداء من العوامل

-العوامل الداخلية

-العوامل الخارجية

13- من طرق تحديد حاجات العاملين للتدريب

-المقابلات

-المسح

-الالتقاء بالمستويات الادارية المختلفة

-جميع الاجابات صحيحة

14-مراجعته اهداف وسياسات المؤسسة الحالية والمستقبلية حتى تستطيع المؤسسة تحديد الحاجات الحالية والمستقبلية من التدريب .. من

-من مزايا تحديد الحاجات التدريبية

-من طرق تحديد حاجات العاملين للتدريب

-من مؤشرات الحاجه للتدريب

15-تتشرك نماذج الاستبيان في ان لها..

-هدف مشترك

-موضوع مشترك

-جهات مشتركه

المحاضر 9

1- مفهوم التخطيط للتدريب يقصد به:

أ: القيام بالتدريب في المؤسسة

ب: اعداد الخطط اللازمه لتدريب العاملين بالمؤسسات

ج: لا يوجد اجابه

2- يتم التخطيط للتدريب من خلال:

أ: عقد اجتماعات مع العاملين

ب: وضع خطه ذهنيه للتدريب

ج: اعداد مجموعه من البرامج والدورات التدريبيه

3-الاسس التي يجب مراعاتها عند تخطيط التدريب أهدافها:

أ: استراتيجيه

ب :ماليه

ج: ليس لها اهداف

4-حدد مجموعه من العناصر التي يجب ان تتضمنها خطة التدريب:

أ: أوجست كونت

ب: ابن خلدون

ج: جل بروكس

5-يجب ان يضع المخطط في اعتباره:

أ: واقعية الاهداف التدريبيه لخطة التدريب بالمؤسسه

ب: ماقد يطرأ من تغيرات مستقبليه مرتبطه بعملية التدريب

ج: كل ماذكر صحيح

6-يجب أن تتضمن خطة التدريب:

أ: العديد من البدائل ليكون فرصة للاختيار من بينها

ب: الحلول المبدئية فقط

ج: النقاط الرئيسيه لخطة التدريب

7- يتطلب تنفيذ التدريب وجود:

أ: اتصال موجه نحو المتدربين فقط

ب: اتصال فاعل بين المدرب والمتدربين

ج: لا يتطلب وجود اتصال

8- ينبغي مراعاة عدد من العوامل لجعل مواد التدريب متطابقة مع حاجات المتدربين التدريبية ومنها:

أ: ان يتعرف المدرب على حاجات المتدربين التدريبية

ب: ان يستخدم المدرب الامثلة ، ووسائل الشرح المعروفة لدى المتدربين

ج: ان يعرف المدرب بالموضوع بالقدر الذي يتوقعه منه المتدربون في البرنامج التدريبي

د: جميع الاجابات السابقة

9-العنصر المستفيد ، والمستهدف ، والذي يجرى عليه التدريب هو:

أ: المدرب

ب :المتدرب

ج: لا يوجد اجابه

10-هناك اعتبارات يجب مراعاتها في عملية اختيار المتدرب في أي مؤسسه لحضور برامج التدريب ومنها:

أ: حاجة المتدرب الفعليه للخضوع للبرنامج التدريبي

ب: وجود الرغبة الحقيقيه والاستعداد الكافي لدى المتدرب لحضور البرنامج

ج: وجود درجة من التجانس بين المتدربين في البرنامج التدريبي

د: كل الاجابات صحيحه

11-المدرب هو شخص يقوم بمهمة:

أ: نقل المعرفه

ب: تعليم المهاره

ج: تغيير المواقف أو السلوك للأفراد المتدربين

د: كل ما ذكر صحيح

12- من المهارات التي يجب ان تتوفر في المدرب:

أ: القدره على الاقناع

ب: القدره على الملاحظه ، واستخدام لغة الجسد

ج: أ و ب صحيحه

13- القدره على استخدام الوسائل السمعيه والبصريه من المهارات التي يجب تتوفر في:

أ :المتدربين

ب: المدرب

ج: لا يوجد اجابه

14- من الصفات التي يجب ان يتصف بها المدرب:

أ: الغرور

ب: الثقة بالنفس

ج :الحيله

15- اللباقة ، والموضوعيه من الصفات التي يجب ان يتصف بها:

أ: المدرب

ب :المتدربين

ج: أ و ب صحيحه

16- تعد مرحلة تقييم التدريب:

أ: اول مرحلة من مراحل عملية التدريب

ب: في منتصف عملية التدريب

ج: آخر مرحلة من مراحل عملية التدريب

17- تقييم التدريب عماية تهدف ل:

أ: معرفة المتدربين والمدرّب بعضهم ببعض

ب: قياس ماتم تحقيقه من أهداف ونتائج

ج: أ و ب

18- لقياس ماتم تحقيقه من اهداف ونتائج يتم استخدام

أ: الملاحظة

ب: التقارير

ج: الملاحظة والتقارير

19- من أهداف تقييم التدريب:

أ: التعرف على مدى التطور والتعلم الذي حدث بعد الانتهاء من العملية التدريبية

ب: التأكيد على جدوى التدريب من خلال ماحققه من أهداف محدده ونتائج مقصوده ومخطط لها

ج: الاستعانه بنتائج التقييم في ترشيد العملية التدريبية في المستقبل حتى يصبح التدريب اكثر فائده وكفاءه وفاعليه

د: كل الاجابات صحيحة

20- من مبررات التدريب:

أ: خفض معدلات الغياب بين العاملين

ب: تحسين دوافع العاملين

ج: الوصول الى رضا العملاء

د: كل الاجابات صحيحة

21- القدره على المنافسة في تقديم السلع أو الخدمات من:

أ: تقييم التدريب

ب: أهداف تقييم التدريب

ج: مبررات التدريب

المحاضرہ العاشرہ

1- هي استطاعة الافراد والمنظمات اداء الوظائف المنوطه بهم بكفاءة وفاعليه

-التدريب

-المعرفه

-القدرة

2-تتعد قدرات الانسان ومن اهم هذه القدرات..

-قدرات عقليه

-قدرات ذاتيه

-قدرات نفسيه

3-القدرات الاجتماعيه هي..

-القدره على الاتصال الفعال

-القدره على التفاعل مع الاخرين

-القدره على تكوين العلاقات الاجتماعيه الناجحه

-جميع الاجابات صحيحه

4-هي القدرات التي تميز الانسان عن غيره من سائر الكائنات الحيه.

-القدرات الاجتماعيه

-القدرات العقليه

-القدرات الاجتماعيه

5-هي التي ترتبط بالثقافه والفكر وهي من اهم ما يميز الانسان عن غيره من سائر المخلوقات

-القدرات الثقافيه

-القدرات العقليه

-القدرات الاجتماعيه

6-هي القدرات المرتبطه بالاتصال مع الاخرين

-القدرات العقليه

-القدرات الاجتماعيه

-القدرات الثقافيه

7-من القدرات الاجتماعيه..

-القدره على العمل الفريقي

-القدره على اقناع الاخرين

-القدره على العمل الاجتماعي

-جميع الاجابات صحيحه

8-هو مصدر مادي او معنوي ينتج عنه خير ما..

-العمل

-المورد

-المهاره

-9يتسم هذا المصدر بـ..

-الثبات

-السلبيه

-استمرارية العطاء

-10الموارد البشرية في المجتمع او اي منظمه لابد ان يخطط لها على انها..

-مصدر ايجابي

-مصدر سلبي

-مصدر ثانوي

-11لا بد وان تخضع هذه الموارد لعمليات ونظم اداريه..

-دائمه

-فعاله

-ثابته

-12تنمية الموارد البشرية في مفهومها العام تشير الـ..

-توسيع الخيارات امام البشر من خلال بناء وتنظيم قدراتهم وبمشاركتهم الذاتيه في هذا البناء

-تحديد الخيارات امام البشر

-تقييد قدرات البشر و عدم اشراكهم في البناء

-13الموارد البشرية هي ..

-عمليه شامله لبناء القدرات

-تركز على اهمية التنمية الذاتيه للأفراد

-جميعها صحيحه

-14المهارات الاجتماعيه هي..

-القدره على تنظيم المكونات المعرفيه والعناصر السلوكيه ودمجها في سياق فعل يوجه نحو

تحقيق الاهداف وباساليب تتسق مع المعايير الاجتماعيه

-قدرة الشخص على ان ياتي بسلوكيات تحظى برضا وقبول الاخرين

-مكون متعدد الابعاد يتضمن مهارة ارسال واستقبال وتنظيم وضبط المعلومات الشخصيه في

مواقف التواصل سواء كان تواصل لفظي ام غير لفظي

-جميع الاجابات صحيحه

-15هو زيادة قدرة المجتمع على انجاز الاعمال بنفسه..

-مفهوم التدريب

-مفهوم بناء القدرات

-مفهوم التنميه

-16يعني مفهوم بناء القدرات ان يكون..

-اكثر مهاره
-اكثر ثقه في نفسه
-اكثر فاعليه في التنظيم
-جميع الاجابات صحيحه

17-تنظيم الاستفادة من الموارد المجتمعيه من خلال التدريب لتنمية المهارات وتنمية القدرات المؤسسيه وذلك لتمكين الافراد من تحديد مشكلات المجتمع وتقييمها
-تنمية المهارات
-تنمية القدرات
-عملية البناء

18-يعرف بناء القدرات بانه..
-هي سياسة تمكين المجتمع وتهدف الى تقوية كافة اطراف عملية التنميه
-دفع وتعزيز وادامة قدرة الاشخاص والمنظمات والمجتمع ككل لادارة شؤونهم بصورة ناجحه
-عمل اساسي يهدف الى تشجيع الامم الناميه على تصميم وتنفيذ سياسات من شأنها ان تساعد في حل المشكلات واهمها الحد من الفقر
-جميع الاجابات صحيحه

19-ترجع اهمية بناء القدرات الى..
-بناء القدرات يعد الاساس في اقامة المشاركة الفعالة بين افراد المجتمع
-برامج بناء القدرات يمكنها عمل شراكه بين المجتمعات والمنظمات الاهليه
-تؤدي الى زيادة الفاعليه من اجل تحقيق تنمية مستدامه
-جميع الاجابات صحيحه

20-يهدف بناء القدرات من اجل تحقيق التنميه المستدامه الى..
-اتاحة الفرصه لافراد المجتمع للاستفاده من الخبرات والتجارب
-تقوية دور المجتمع وتنمية قدراته في عملية التنميه
-تنمية قدرات افراد المجتمع للدخول في عملية التنميه بنجاح والقيام بدور فعال في عملية التنميه
-جميع الاجابات صحيحه

21-تفعيل دور المجتمع في عمليات التدريب لكي ينفذ برامج بناء القدرات من خلال
-بناء المعرفه الضروريه عن التنميه المستدامه
-تحديد الافكار والمداخل العمليه والمحددات اللازمه لتطبيق برامج بناء القدرات كمدخل للتنميه المستدامه
-جميع الاجابات صحيحه

محاضرة 11

من عرف التنمية المعرفية؟

طريف شوقي

يعرف طريف شوقي التنمية المعرفية

بأنها تزويد كل من الفرد والمجتمع بالمعلومات الموثقة الناتجة عن الخبرات والملاحظات العلمية، والبحوث والتجارب العلمية المحكمة، وبيان سبل تحويلها إلي معارف إجرائية يتأتي بموجبها الارتقاء بالفرد فكرياً ، ومهارياً ، وسلوكياً لتحسين حياته الشخصية ، والمهنية، فضلاً عن تطوير المؤسسات المجتمعية الرسمية وغير الرسمية في الوجهة المرغوبة حضارياً.

دور عملية التنمية المعرفية في التقدم الاجتماعي

- 1- الانطلاق بالأفراد والمجتمعات إلي آفاق أرحب فكرياً، ومهارياً ، وثقافياً.
- 2- تعد التنمية المعرفية مقدمة ضرورية للتنمية المجتمعية.. تطور الشعوب والأمم أضحى يقاس بقدر ما تملكه من مخزون معرفي، ولنا في ازدهار الحضارة الإسلامية في العصور الوسطى قديماً، والحضارة اليابانية حديثاً ، مثلاً جلياً علي ذلك .
- 3- إعداد صفوف بشرية تالية قادرة علي إدارة وتطوير المجتمع ومنظّماته :
- 4- التنمية المعرفية لب عملية التنمية الذاتية
- 5- إدارة عمليات الثقافة والعولمة بصورة آمنة حضارياً:

مبادئ الإدارة الفعالة للوقت

- 1- النظر إلي الوقت
- 2- تحليل الأفعال لاستبعاد غير الضروري منها لتوفير الوقت :
- 3- تصميم خريطة معرفية لإدارة موازنة الوقت
- 4- وحدة قيادة الوقت
- 5- استثمار الوقت حتى آخر قطرة
- 6- تثبيت مواضع الأشياء الخاصة حتى يتيسر الوصول إليها بسرعة :
- 7- تحديد توقيتات تقريبية لبدء وإنهاء أية مهمة
- 8- الاستخدام الحكيم للوقت
- 9- استخدم الوقت بطريقة مبدعة

إلى ماذا يشير مفهوم التنمية الذاتية؟

•يشير مفهوم التنمية الذاتية إلى مدى وعي الفرد بأوجه القصور في خصاله الشخصية ، وأدائه المهني ، ومحاولة تشخيص هذا القصور ، والوقوف على الأسباب المسؤولة عنه ، واستخدام بعض الأساليب الذاتية للتغلب عليه من أجل رفع كفاءته الشخصية والمهنية، الحالية والمستقبلية

ماهي دواعي الاهتمام بعملية التنمية الذاتية؟

- 1- صعوبة توفير دورات تدريبية لجميع العاملين في ظل ارتفاع نفقات التدريب النظامي
- 2- عدم الاستفادة الكاملة للبعض من تلك الدورات نظراً لأنها قد لا تلائم احتياجاتهم الانمائية والتدريبية النوعية ، أو حتى ظروفهم الشخصية

- 3-إنّ التغيرات في نظم العمل والتقنية والإدارة تسير بمعدل سريع،
وقد لا تقدم المنظمة برامج نظامية لتنميتها ، وبالتالي فإن عملية قيام الفرد بتنمية ذاته بذاته تعد مسألة محورية لكي يصبح متميزاً في عمله
- 4-إن التنمية الذاتية تشجع العاملين على ممارسة دوراً إيجابياً من شأنه أن يزيد من ثقتهم بأنفسهم ، وشعورهم بأهميتهم وهو ما يؤدي إلى تنشيط عنصر المبادأة والإيجابية لديهم ، فهم الذين يقررون ما يحتاجون إلي أن ينمونه
- 5-إن القادة الذين سينجحون في تغيير أنفسهم
(من خلال التنمية الذاتية) سيكونون أكثر قدرة على تغيير الآخرين
- 6-الاستفادة من التراث الفكري المتراكم عبر الحضارات عن التنمية الذاتية
- الى ماذا ترجع اهمية التنمية المعرفية؟
- إلى أن تطور الشعوب والأمم أضحى يقاس بقدر ما تملكه من مخزون معرفي ، ويرجع ذلك إلى أن المعرفة أصبحت تشكل الجانب الأبرز من مكونات العديد من المنتجات الاستراتيجية كالحواسب الآلية

بعد من أهم وأحد أسباب تزايد معدل الإنتاج الصناعي في الدول المتقدمة؟

تحليل الأفعال واستبعاد غير الضروري منها توفيراً للوقت

الى من يرجع الفضل في تزايد معدل الإنتاج الصناعي في الدول المتقدمة ؟

ويرجع الفضل في ذلك إلي التصور الذي اكتشفه ، وطرحه ، العالمان (تايلور وجلبيرث) من خلال نموذجيهما في تحليل الزمن والحركة

نموذج تايلور وجلبيرث ؟

في تقديم الطريق الأمثل لأداء العمل بعد استبعاد الحركات غير الضرورية من خلال تحليل حركات العاملين في مهن مختلفة أثناء أداء مهامهم

كيف يكون الاستخدام الحكيم للوقت؟

أ - التركيز علي أداء مهمة واحدة في الوقت الواحد ذلك أن العمل في أكثر من مهمة في وقت واحد قد يعوق معدل الإنجاز بشكل عام ، لدي الناس العاديين

ب - وضع جدول زمني لإنجاز المهام . يُحدد فيه ما يجب عليك القيام به كل يوم ، وكل أسبوع ، وكل شهر ، وكل سنة.

ج - تقسيم المهام إلي ثلاثة أقسام من حيث الأهمية :

■ مهمة جداً ، يجب تنفيذها علي وجه السرعة.

■ مهمة إلي حد ما ، يمكن أن تنتظر لكي تُتجز .

غير مهمة ، يمكن إنجازها حين يكون هناك متسع من الوقت

هناك أمثلة عديدة لنماذج متميزة من علماء الحضارة الإسلامية استطاعوا أن يصلوا إلى مكانة متميزة في مجالاتهم من خلال عملية التنمية الذاتية ؟ مثل من؟

أحد العلماء القدامى الذي كان يعاني من مشكلة في النطق (نطق حرف الراء) فكانت مثار سخرية معارضية منه فقرّر أن يدرب نفسه على أن يلقي خطاباً كاملة مرتجلة تخلو من حرف الراء دون أن يلحظ المستمع أي تعسف في عملية انتقاء

كلماتها

محاضره 12

1- من مفهوم التمكين هو عملية تدخل _____ لتحسين وتطوير اداء المنظمات في علاقتها برسالتها واهدافها وفي علاقتها بالاطار الثقافي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي الذي توجد فيه وفي توظيف مواردها بما يحقق لها الاستدامة

1- داخلي

2- خارجي

3- داخلي وخارجي

4- ثنائي

2- تعد عملية البناء المؤسسي وسيلة لانها يتم من خلالها _____ في المنظمه لادراك قدراتهم واستغلال تلك القدرات لتحقيق الاهداف المنوط بالمؤسسة تحقيقها

1- تدريب العاملين

2- تمكين العاملين

3- تعليم العاملين

4- تدريب وتمكين العاملين

3- ان بناء وتنمية القدرات هو عملية تتعدد فيها المتغيرات ويؤثر بعضها على البعض الاخر في اطار _____

1- متكامل

2- متناقض

3- متناقص

4- جميع ماسبق

4- تدريب العاملين في المؤسسة يؤثر _____ على استغلال موارد المنظمه الاستغلال الامثل

1- سلبياً

2- عكسياً

3- ايجابياً

4- ذاتياً

5- تدريب العاملين في المؤسسة يؤثر ايجابيا على استغلال موارد المنظمة الاستغلال

1- الاكبر

2- الاقل

3- الامثل

4- الاعظم

6- ان بناء القدرات هو تدخل خارجي _____ اي تدخل مخطط له يسعى لتحقيق اهداف محدده

1- مقصود

2- منظم

3- غير مقصود

4- مقصود ومنظم

- 7- ان بناء القدرات ينبغي ان يمس طبيعة العلاقة بين _____
- 1- بين المنظمات فقط
- 2- بين المنظمات والمسؤولين
- 3- بين المنظمات والاطار الذي توجد في
- 4- بين المنظمات والبرامج
- 8- ان بناء القدرات من شأنها الاسهام في تحقيق _____ في الوظائف التنموية التي تقوم بها المنظمة
- 1- الاستمراريه
- 2- الاستدامة
- 3- الاستمراريه او الاستدامة
- 4- المتطلبات
- 9- عمل دورات تدريبية لتدريب المسؤولين فيها واكسابهم الخبرات _____
- 1- الفنية
- 2- الادارية
- 3- التنفيذية
- 4- جميع ماسبق

10- هي القدرات المتعلقة بصنع السياسات الخاصة بالمؤسسة

- 1- القدرات البشرية
- 2- القدرات الخاصة بالانشطة
- 3- القدرات الخاصة بالمنظمة
- 4- القدرة على الارتباط
- 11- هي القدرات التي تعكس قدرة المنظمة اداء الدور المنوط بها وتحقيق اهدافها واشباع حاجات المستفيدين من انشطتها وبرامجها
- 1- القدرات البشرية
- 2- القدرات الخاصة بالانشطة
- 3- القدرات الخاصة بالمنظمة
- 4- القدرة على الارتباط

12- هي القدرات التي تتعلق بمقدرة المنظمة على تكوين علاقات مع المجتمع وهي التي تتبنى

- قضايا تنموية والدعوة لها
- 1- القدرات البشرية
- 2- القدرات الخاصة بالانشطة
- 3- القدرات الخاصة بالمنظمة
- 4- القدرة على الارتباط

13- هي ضرورة بناء القدرات والتي تساعد على اداء وظائفها الاساسية بكفاءة وفاعلية

وتتمثل في مكان المؤسسة والاساس ووسائل الاتصال

- 1- البنية الادارية
- 2- البنية الاساسية

- 3بناء القدرات الماليه
- 4البنية الاتصاليه

14-تمثل عنصراً أساسياً في قيام المؤسسة بالأنشطة والبرامج وتقديم الخدمات للمستفيدين

1-البنية الادارية

2-البنية الاساسية

-3بناء القدرات الماليه

-4البنية الاتصاليه

15-تشمل بناء قدرات المنظمات فيما يتعلق بنظم اتخاذ القرارات وبناء القدرات المتعلقة بإدارة المشروعات فيما يتعلق بالتخطيط والتنفيذ والرقابه

1-البنية الادارية

2-البنية الاساسية

-3بناء القدرات الماليه

-4البنية الاتصاليه

16-هي قدرة المنظمة على التعاون والتواصل والوصول الى مستوى التفاعل والتكامل الحقيقي

1-البنية الادارية

2-البنية الاساسية

-3بناء القدرات الماليه

-4البنية الاتصاليه

محاضرة 13

مقدمة

يعد مفهوم التمكين من المفاهيم الحديثة في العلوم الاجتماعية ، ويختلف مفهوم التمكين عن مفهوم التفويض، فالتفويض هو عملية اسناد بعض الادوار والمهام وسلطة اتخاذ القرار ، وهذا التفويض يتم من جانب الادارة للأفراد العاملين داخل التنظيم ، أما التمكين فهو مجموعة من الاجراءات التي تؤدي إلى تنمية قدرات الأفراد .

مفهوم التمكين

هناك العديد من التعريفات التي تناولت مفهوم التمكين ومن هذه التعريفات:

1-التمكين هو منح الإنسان قدر أكبر من الاعتماد على الذات ، وتلبية احتياجاته الاستراتيجية المرتبطة بالتغيرات التي تؤثر على حياته، ويهدف إلى إحداث تغيير في كافة جوانب حياته ، وزيادة قدرته في الاعتماد على نفسه ، والمشاركة في أمور مجتمعه

2-التمكين هو تعزيز قدرات الأفراد على تطوير الخدمات بطريقة مباشرة

3-التمكين يشير في مجال الإدارة إلى ممارسة ثقافية تشجع الأفراد على تحمل المسؤولية الشخصية لتطوير الطريقة التي يؤدون بها عملهم من خلال ممارسة صنع القرارات التي تتعلق بشئونهم اليومية في عملهم

4-ويشير مفهوم تمكين العاملين في المنظمات إلى القوى التي يكتسب من خلالها الأفراد القدرة على التصرف فتزيد ثقتهم بأنفسهم،

ويزداد ولاؤهم وانتمائهم ، ويزداد تحملهم للمسؤولية ، ويمكنهم تحسين الأنشطة والعمليات ويتفاعلون في العمل من أجل اشباع متطلبات العملاء ، وبذلك يتم تحقيق أهداف التنظيم

5-والمقصود بالتمكينأيضاًهو تطوير قابليات الناس بوصفهم أفراداً وأعضاء في مجتمعاتهم .أي لا ينبغي للتنمية أن تتحقق من أجل الناس فحسب؛ بل ينبغي لهم أن يحققوها بأنفسهم ؛ فالناس الممكنون أقدر على المشاركة في صنع القرارات الخاصة بهم والعمليات التي تصوغ حياتهم .

مفهوم التمكين الاقتصادي

الفقرهو النقص في الأموال والممتلكات المادية بحيث لا يستطيع الشخص أن يفي بالاحتياجات الأساسية والضرورية للحياة، ويختلف تعريف الفقر حسب السياق الاجتماعي، وحسب مستوى المعيشة المقبول في المجتمع

وفي ضوء ذلك فالتمكين يشير إلى تلبية الاحتياجات الأساسية للفقراء حتى يتمكنوا من أن يشاركوا مشاركة كاملة في المجتمع، وبما يضمن مشاركتهم في عملية الإنتاج.

التمكين هو طرح جديد لتقوية الدعم الموجه للفقراء، فالمساعدة علاقة مباشرة بين المانح والمتلقي توفر للفقراء الاحتياجات الأساسية، أما التمكين فهو علاقة تهدف إلى توفير الاعتماد على النفس من جانب الفقراء من خلال تزويدهم بمهارات أساسية من شأنها أن توفر فرص عمل لهم

وتعرف منظمة الفاو التمكين بأنه زيادة أصول وقدرات مختلف الأفراد والمجموعات لكي يؤديوا وظائفهم

ويعني مفهوم التمكين بأنه قدرة يكتسب من خلالها الضعفاء القدرة على إدارة شئون حياتهم، فهو يعني ثقة أكبر في النفس، والتغلب على المعوقات للحصول على الموارد

ويعرف أحمد كمال عطية ومصطفى السيد التمكين بأنه عملية متشابهة ومتعددة الأبعاد، وتعني توسيع القدرات والخيارات أمام الفئات الفقيرة حتى تتمكن من الاعتماد على نفسها

وتتحقق عملية التمكين من خلال عدة صور منها توفير فرص التعليم والتدريب على بعض الحرف التي تمكن الفقراء من زيادة دخلهم، وتوفير فرص متساوية بين أفراد المجتمع في الحصول على الخدمات الصحية، والتوسع في القروض متناهية الصغر من أجل إنشاء المشروعات المولدة للدخل.

إستراتيجية التمكين

ترتكز إستراتيجية التمكينومعالجة الفقر على الجوانب الأساسية التالية :

- إتاحة الفرصة للفقراء لتكوين أصولهم المادية والبشرية وتعزيزها من خلال توفير الوظائف، وفرص التعليم ، والتدريب والخدمات الصحية وتحسين إمكانياتهم للوصول للأسواق لتسويق منتجاتهم .
- تعزيز مقدرة الفئات الفقيرة من المجتمع على المشاركة في النشاطات الاقتصادية بصورة فعالة .

- تحسين المستوى المعيشي للفقراء من خلال تخفيض فرص تعرضهم للمخاطر مثل اعتلال الصحة، والكوارث الطبيعية، إضافة إلى مساعدتهم على مواجهة تلك الكوارث .

ويتضح من ذلك أن التمكين الاقتصادي للفقراء هو الأنشطة التي يمكن من خلالها تحسين المستوى المعيشي للفقراء من خلال توفير الخدمات الأساسية، وتوفير فرص العمل لهم، وتقديم الدعم من خلال المشروعات الصغيرة المولدة للدخل، والارتقاء بقدرات الفقراء من خلال التدريب، تلك الأنشطة التي تمكنهم من الاعتماد على أنفسهم في المستقبل ومن المشاركة في الأنشطة ذات الصلة بشئون حياتهم

المحاضرة 14

تعريف الإعاقة

هي نقص في القدرات العقلية والجسدية والنفسية والاجتماعية سواء كان هذا النقص ظاهر أم غير ظاهر، مع التفاوت في الدرجات فالإنسان المعاق ينمو أقل من الإنسان العادي ويواجه صعوبات في تعلم المهارات في مجال إعاقته وفي التكيف والاندماج

تمكين المعوقين

ويقصد به : إكساب ذوي الاحتياجات الخاصة مختلف المعارف والاتجاهات و القيم و المهارات التي تؤهلهم للمشاركة الإيجابية الفعالة في مختلف أنشطة وفعاليات الحياة الإنسانية إلى أقصى حد في ضوء إمكانياتهم وقدراتهم

أهمية تمكين المعاقين

• إن لكل فرد من الأفراد المعاقين حقاً في الرعاية الصحية والتعليمية والتأهيلية في جميع مراحل نموه وله حق العمل والتوظيف في مرحلة العمل وله حق تكوين أسرة بالزواج مالم يكن هناك حائلاً يمنع ذلك، كما أن له الحق في الحياة، والتمتع

بكافة حقوقه المادية والاجتماعية
• كما أن عليه واجبات وعليه تحمل المسؤولية، ولا بد من عدم تجاهل
المعاقين في المجتمع كي لا يتحولوا إلى طاقات معطلة وغير
مُستثمرة ويصبحون عالة على ذويهم ومجتمعاتهم ، ويكونوا
عرضة للوقوع في الانحراف الاجتماعي والأخلاقي

**يتم دعم لذوى الاحتياجات الخاصة اجتماعيا من خلال عدة وسائل
منها:**

- خدمات الإرشاد والتوجيه .
- خدمات المساندة الاجتماعية
- خدمات المساندة الصحية
- نظم خدمات المساندة المتبادلة أو التكاملية

الاهتمام بذوى الاحتياجات الخاصة من خلال:

- تعزيز استعادة الأشخاص المعوقين من التكنولوجيا الحديثة
- اخذ الاحتياجات الخاصة بالأشخاص المعوقين بعين الاعتبار
عند إعداد وتطوير وبلورة المعدات والبرامج
- بث البرامج التثقيفية والمعلومات الصحيحة عن الأشخاص
المعوقين وعن الإعاقة وعن سبل الوقاية منها

تمكين المرأة المعاقة

- ✓ لم تهتم الحركات الاجتماعية باحتياجات المرأة المعاقة . كما
أن حركات الإعاقة أيضا لم تبذل اهتماماً كبيراً بالاحتياجات الخاصة
للنساء ذوات الإعاقة
- ✓ وتفتقد هذه الشريحة الثقة بالنفس باعتبارها شريحة لا تلقى
الاهتمام الكافي
- ✓ وينظر إلى هؤلاء النساء بأنهن لا يلعبن دوراً كبيراً في المجتمع
أي اعتبارهن بلا دور ، ومن هنا تنشأ الحاجة الملحة الى تطوير

الصورة التي لدى هؤلاء النساء عن أنفسهن . ولذلك فإن تمكين النساء ذوات الإعاقة من الموضوعات المهمة في الوقت الراهن.

سبل تمكين المرأة المعاقة

- إدراك المرأة المعاقة لمسؤولياتها
- وبذل جهود جدية للوفاء بهذه المسؤوليات
- وتقديم الدعم المتبادل لبعضها البعض والنظر إلى ما هو أبعد من المصالح الفردية ، وتركيز الاهتمام على منفعة الشريحة الأوسع في المجتمع
- إعادة تأهيل المرأة المعاقة على المهارات الجديدة
- تنفيذ برامج لمحو الأمية الثقافية والتكنولوجية للمرأة المعاقة
- توفير برامج التدريب وإعادة التأهيل بما يتناسب مع قدرات المرأة المعاقة
- تزويد المرأة المعاقة بالمعارف والمهارات
- تزويد المرأة المعاقة بالتدريب في المجالات المختلفة
- تقبل المرأة المعاقة للإعاقة
- وبعد الاعتراف بالإعاقة خطوة ضرورية لتطوير الصورة الذاتية والثقة بالنفس

لاتنسوني من دعواتكم هاهناااوي