

آفاق الجودة

Quality Horizons Magazine

مجلة إلكترونية تصدر عن المجلس السعودي للجودة

العدد (37) - سبتمبر 2026م / ربيع الثاني 1448هـ

أدوات ذكية:

التعلم المصغر وتوظيف الذكاء
الاصطناعي في التدريب

من أبطال الجودة:

الدكتور / عوض بن سالم الحربي

إضاءة خاصة:

الاستعداد المبكر للأسبوع الوطني
للجودة واليوم العالمي للجودة

السلوك الشخصي كقوة داخلية
لمواجهة الاحتراق الوظيفي

تنمية القدرات...

إتقان بيني الإنسان ويُمكّن الوطن

كلمة العدد

م . عبدالله عبدالقادر تركستاني
رئيس التحرير



رؤية المجلس

تحقيق الاتقان والتميز نحو
تنمية مستدامة للمجتمع

رسالة المجلس

يسعى المجلس السعودي للجودة إلى
نشر ثقافة الجودة والتميز وأفضل
الممارسات والعمل على تطوير الأفراد
والمنشآت بتقديم البرامج والأنشطة
المتخصصة من خلال مجموعات عمل
مهنية باستثمار الخبرات وبناء الشراكات
والتحالفات الاستراتيجية المحلية
والدولية للرفق بجودة الحياة وازدهار
المجتمع انطلاقاً من قيمنا الإسلامية

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء
 والمرسلين، وبعد:

الاخوة والاخوات الأعزاء أعضاء المجلس السعودي للجودة..

مع إطلالة سبتمبر، يستأنف المجلس السعودي للجودة
مسيرته المعرفية وأنشطته التفاعلية بعد إجازة الصيف،
وتعود مجلة «آفاق الجودة» لتصافح قراءها الكرام في
توقيت وطني مشرق تتقاطع فيه مناسبات ملهمة؛ من
عودة الملايين إلى مقاعد التعليم والتدريب، إلى الاحتفاء
المتجدد باليوم الوطني لوطن لا يرضى بغير القمة مستقراً
ومكاناً.

إن التنمية الحقيقية تبدأ من بناء الإنسان وتمكينه. واليوم،
تقف المملكة في طليعة الأمم التي جعلت من «تنمية
القدرات البشرية» ركيزة أساسية لتحقيق تطلعاتها
المستقبلية. فالجودة في جوهرها لم تكن يوماً مجرد أطر
نظرية أو إجراءات إدارية، بل هي ثقافة متجذرة من الإتقان،
وسلوك مهني مستمر، واستثمار استراتيجي في المعرفة
والمهارة لبناء كفاءات وطنية تنافس عالمياً.

يأتي هذا العدد ليواكب هذا الزخم الوطني الشامل؛ فنفتح
من خلاله نوافذ التحليل على جودة المنظومات التدريبية،
وتطوير رأس المال البشري، وترسيخ ممارسات التميز
المؤسسي من قاعات التعليم ومراكز التدريب إلى مختلف
ميادين العمل والإنتاج.

ندعوكم للإبحار في موضوعات هذا العدد، لتتكامل الرؤى
والجهود نحو ترسيخ قيم الجودة وصناعة مستقبل أكثر
إشراقاً وريادة لوطننا الغالي.

حكمة العدد

المُخرجات
هي المرآة الحقيقية
لجودة التعليم

عزنا بطبعنا

اليوم الوطني السعودي

SAUDI NATIONAL DAY



يتقدم المجلس السعودي للجودة بأسمى التهاني
للقيادة الحكيمة والشعب السعودي الكريم بمناسبة

اليوم الوطني
السعودي 96 | 23
سبتمبر

سائلين المولى أن يديم على بلادنا عزها ورفعتها

بناء قدرات الوطن: كيف يقود رأس المال البشري مسيرة التميز والإنجاز الوطني؟

يتزامن الاحتفاء باليوم الوطني السعودي مع مرحلة تاريخية تشهد فيها المملكة قفزات نوعية في مختلف القطاعات؛ حيث لم تعد الإنجازات الوطنية الكبرى تُقاس فقط بضخامة المشاريع التنموية، بل بمدى نضج وكفاءة العقول والسواعد الوطنية التي تقودها وتديرها. إن الاحتفال بالوطن في جوهره هو احتفاء بالإنسان السعودي صانع التحول، وتأكيد على أن تنمية القدرات البشرية وفق معايير الجودة والإتقان هي الضمانة الكبرى لاستدامة هذه المسيرة التنموية الطموحة.

مركزات التكامل بين بناء الكفاءات والتنافسية الوطنية

تتجسد العلاقة بين جودة تأهيل الكوادر الوطنية وتحقيق المنجزات الوطنية الكبرى من خلال محاور رئيسية:



الريادة والتنافسية العالمية

صقل القدرات البشرية بالمهارات المستقبلية والشهادات المهنية المعتمدة، مما يسهم مباشرة في تقدم المملكة في مؤشرات التنافسية الدولية والتنمية البشرية وكفاءة رأس المال البشري.



الجودة كمحرك للمواءمة الاستراتيجية

تبنى معايير التميز المؤسسي ونماذج الجودة الوطنية في تأهيل وتدريب الكوادر، مما يضمن توافق مخرجات التعليم والتدريب بشكل مباشر مع مستهدفات برامج رؤية المملكة ورفع جاهزية سوق العمل.



توطين المعرفة والقيادة الاحترافية

تحول الكفاءات الوطنية من مجرد إدارة العمليات الروتينية إلى قيادة منظومات معقدة في مجالات الطاقة المتجددة، والذكاء الاصطناعي، والصناعات المتقدمة، وإدارة المشاريع الكبرى، مما يعزز السيادة المعرفية والاقتصادية للمملكة.

أثر تمكين القدرات على المشروعات الوطنية

المسار التنموي	دور بناء القدرات والجدارات	الأثر الوطني المتحقق
المشاريع الكبرى	تأهيل مهندسين ومديري مشاريع في إدارة الجودة والمخاطر وسلاسل الإمداد.	تسليم مشاريع نوعية بأعلى المعايير العالمية وبنسب مشاركة وطنية قيادية.
التحول الرقمي والخدمات الحكومية	تدريب الكوادر على حوكمة البيانات، والأمن السيبراني، وهندسة الإجراءات.	تقديم تجارب حكومية رقمية متكاملة وسلسلة رفعت من جودة الحياة ورضا المستفيدين.
القطاع الصناعي واللوجستي	صقل المهارات الفنية والمهنية وفق منهجيات التحسين المستمر وتقليل الهدر	تعزيز المحتوى المحلي ورفع الكفاءة التشغيلية للمصانع والمنصات اللوجستية الوطنية.

إن مسيرة الوطن نحو القمة ترتكز في كل خطوة على سواعد أبنائه وبناته؛ فالיום الوطني ليس مجرد مناسبة لاستحضار التاريخ، بل هو وقفة اعتزاز بما تم إنجازه، وتجديد للعهد على مضاعفة الجهد، وترسيخ ثقافة الإتقان والتميز في كل موقع وميدان، ليبقى اسم المملكة دائماً في صدارة الأمم.

المبادرة سبيل العون والتوفيق



د. مصطفى حامد الحكيم

مدير تطوير الأعمال والمشاريع
جمعية المهندسين العمانية

إنَّ المبادرة سبيلٌ يَرْجى معه عون الله وتوفيقه، إذا اجتمع فيها صدق السعي وإحسان القصد والعمل. قال الله تعالى في سورة العنكبوت: ﴿وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ (69)﴾. ففي طريق المبادرة تتجلى مسؤولية الإنسان في ثلاثة معانٍ متساندة: مقصدٌ صالح يوجّه الخطوة، وسعيٌ محسن يأخذ بالأسباب، وتوكلٌ صادق يعلّق القلب بالله. فإذا بذل الإنسان ما يستطيع، ازداد رجاؤه في عون الله وتوفيقه.

في البداية، تستمد المبادرة قيمتها من مقصدها؛ وقد أرشد النبي ﷺ إلى هذا الأصل بقوله: «إنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ وَإِنَّمَا لِكُلِّ امْرِئٍ مَا نَوَى». فبقدر صلاح النية وصفائها تتحدد قيمة العمل ومنزلته. لذلك تُقاس المبادرة بما تضيفه من منفعة مشروعة؛ فقد تختصر وقتاً، أو تمنع خطأ، أو تحسّن خدمة. ولذلك يسأل المبادر المحسن دائماً نفسه: ما المنفعة التي يمكن تحقيقها؟

وحين تتحدد هذه المنفعة، ينتقل المبادر من استحضار المقصد إلى السعي المحسن لتحقيقه، فيأخذ بالأسباب ويتوكل على الله. وقد وجّه النبي ﷺ إلى الجمع بين الأمرين بقوله: «أَخْرِصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ، وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ، وَلَا تَعْجِزْ». فالمحسن يخطط، ويأخذ بالأسباب، ويوظف الموارد. وقد قدّم يوسف عليه السلام نموذجاً لهذا المنهج، كما في قوله تعالى في سورة يوسف: ﴿قَالَ تَزْرَعُونَ سَنِينَ دَأْبًا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذُرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا تَأْكُلُونَ (47)﴾. وفي بيئة العمل يظهر هذا المعنى حين يكشف الموظف المشكلة قبل تفاقمها، أو يلتقط فرصة للتحسين، ثم ينتقل من مجرد الاقتراح إلى الفعل المنظم والمتابعة الجادة.

ومع ذلك، يبقى التوكل هو الضابط الذي يمنع الإنسان من التعلق الكامل بخطته أو نتائجها. وجسد يعقوب عليه السلام هذا التوازن حين وجّه أبنائه إلى سبب ظاهر، ثم ردّ الأمر إلى الله: ﴿وَمَا أُغْنِي عَنْكُمْ مِنَ اللَّهِ مِنْ شَيْءٍ إِنْ الْحُكْمُ إِلَّا لِلَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَعَلَيْهِ فَلْيَتَوَكَّلِ الْمُتَوَكِّلُونَ (67)﴾. فالمبادر المتوكل يبذل ما يستطيع، ويستعين بالله فيما يفعل، ويفوض إليه ما لا يملك؛ فيتحرر من الخوف عند البدء، ومن الغرور عند النجاح، ومن اليأس عند التعثر.

عون الله وتوفيقه يَرْجى؛ إذا توفر القصد والسعي والتوكل، وقد يأتي هذا العون في صور شتى: هداية إلى قرار صحيح، أو تيسيراً لسبب، أو حفظاً من ضرر، أو تسخيراً لمن يقدم الخبرة والمساندة، أو سكينَةً تثبت القلب في الطريق. وهذا ما تؤكده الآية: ﴿وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا﴾، وما تؤكده الأحاديث الشريفة أيضاً؛ فقد قال النبي ﷺ: «والله في عون العبد ما كان العبد في عون أخيه»، وقال ﷺ: «ثلاثة حقّ على الله عونهم: المجاهد في سبيل الله، والمكاتب الذي يريد الأداء، والتاكي الذي يريد العفاف». وفي ذلك تذكير بأن صدق الإرادة، وتحمل المشقة، والسعي في الوفاء بالالتزام، كلها أبواب يرجى معها عون الله وتوفيقه.

ويتقبّل المحسن نتائج مبادرته؛ لأنه يعرف حدود مسؤوليته، فيؤدّي ما عليه، ثم يسلم لله فيما خرج عن قدرته. وقد قال النبي ﷺ: «وإن أصابك شيء فلا تقل: لو أني فعلت كان كذا وكذا، ولكن قل: قدر الله وما شاء فعل». وهذا التسليم لا يمنع تتبع النتائج، بل يجعلها باباً للتعلّم لا دائرة للندم؛ فإن نجحت المبادرة شكر الله، ووثّق أسباب النجاح وطورها، وإن تعثرت كشف مواضع الخلل، وصحّح المسار.

وعلى المستوى المؤسسي، تتحول المبادرة إلى ثقافة تنظيمية راسخة، تبدو ثمارها في سرعة الاستجابة، ورشد القرار، وجودة الخدمة، وقلة الهدر والخطأ، واستباق الخلل قبل استفحاله. عندها تنمو الثقة لدى العاملين، ويتسع التعاون، وتتحول الخبرات الفردية إلى معرفة مشتركة. وهذه الثقافة تزدهر بقيادة بصيرة توضح الصلاحيات، وتوفّر الموارد، وتنصت للأفكار، وتمنح التجربة المحسوبة حقها.

وهكذا تبدو المبادرة في الإدارة بإحسان ميزاتاً دقيقاً بين بذل السبب وحسن الاعتماد على الله؛ فهي ليست اندفاعاً أعمى، ولا انتظاراً للعون بلا سعي، وإنما مقصدٌ صالح يضيء الطريق، وسعيٌ محسن يحسن الأخذ بالأسباب، وتوكلٌ صادق يسكن القلب. فإذا جاءت النتائج كما رُجيت كانت نعمةً تُشكر، وإن جاءت على غير المتوقع صارت باباً للتعلّم؛ وبذلك يستمر الطريق رغم التعثر، ويتجدد الإحسان في كل خطوة.



يظل المبادر واعياً بأن
النتائج بيد الله سبحانه؛
فيتلقاها بتسليم، وبوعي
يحوّل كل نتيجة إلى درس
يفتح باباً جديداً للإحسان

ثقافة الجودة المدرسية:

كيف نغرس مفاهيم الإتقان منذ الطفولة؟

بقلم الأستاذة: سامية عبدالعزيز المدني

مدرسة في مرحلة التعليم العام بوزارة التعليم

تتحدث المؤسسات التعليمية كثيراً عن الجودة، وتضع لها الخطط والوثائق والنماذج، لكن السؤال الحقيقي هو: هل يشعر الطالب بالجودة؟ هل يمارسها؟ هل تتحول إلى سلوك يومي؟ فالجودة المدرسية ليست لائحة تُعلّق على الجدار، بل قيمة تُغرس في الطفولة، وتكبر مع الطالب حتى تصبح جزءاً من شخصيته.

في المدرسة، تتشكل أولى ملامح الإتقان: طريقة الطالب في ترتيب دفاتره، أسلوبه في أداء الواجب، دقته في تنفيذ المهام، احترامه للوقت، وحرصه على التعلم. هذه التفاصيل الصغيرة هي البذور الأولى لثقافة الجودة، وهي التي تصنع لاحقاً موظفاً متقناً، ومواطناً مسؤولاً، وقائداً، وواعياً.

دور المعلم: النموذج الذي يصنع الجودة

المعلم هو أول من يزرع الجودة في المدرسة. ليس من خلال الحديث عنها، بل من خلال ممارستها:

- دقة التحضير
- وضوح الشرح
- احترام الوقت
- متابعة الواجبات
- تقديم تغذية راجعة بناءة
- الاحتراف بالتحسين لا بالدرجات فقط

عندما يرى الطالب معلماً متقناً، فإنه يتعلم الإتقان دون أن يُطلب منه ذلك. فالجودة تُكتسب بالملاحظة قبل التدريب.

الجودة المدرسية ليست إجراءات... بل بيئة تربوية

عندما تُختزل الجودة في نماذج، ومتابعات، وتقارير، فإنها تفقد معناها التربوي. الجودة الحقيقية تظهر في:

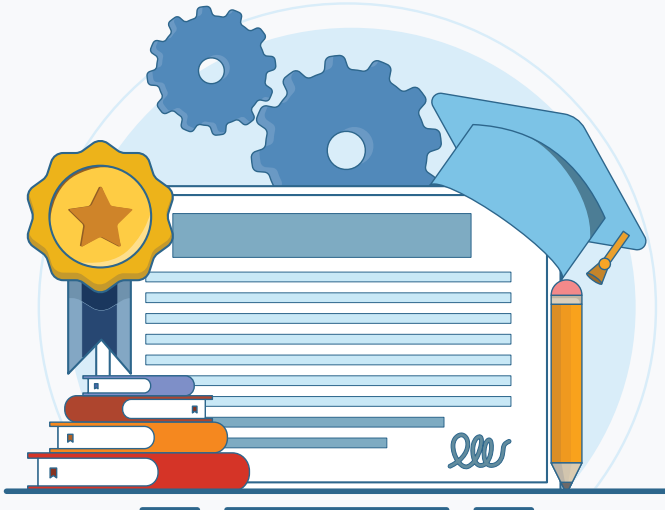
- صفٌ منظم
- درس واضح الهدف
- معلم يشرح بإتقان
- طالب يؤدي مهامه بوعي
- إدارة تتابع بدكاء لا بضغط
- مجتمع مدرسي يقدر الوقت، ويحترم الجهد، ويحتفي بالتحسين

إن المدرسة التي تُحوّل الجودة إلى سلوك يومي، لا تحتاج إلى كثير من الشعارات؛ فالممارسات تتحدث عنها.

لماذا نغرس الإتقان منذ الطفولة؟

الطفل يتعلم من خلال التكرار، ومن خلال النماذج التي يراها أمامه. وعندما يرى أن الإتقان هو "الطريقة الطبيعية للقيام بالأشياء"، فإنه:

- يطور مهارات التفكير المنظم
 - يكتسب عادة العمل المتقن
 - يتعلم أن الجودة ليست رفاهية، بل مسؤولية
 - يدرك أن كل مهمة -مهما كانت صغيرة- لها قيمة
 - يصبح قادراً على المنافسة في المستقبل
- الإتقان في الطفولة ليس هدفاً تربوياً فقط، بل استثمار طويل المدى في شخصية الإنسان.



كيف تتحول الجودة إلى سلوك يومي لدى الطلاب؟

أولاً: ربط المهام بالمعنى

الطالب يتقن عندما يفهم "لماذا" يقوم بالمهمة، لا عندما يُطلب منه تنفيذها فقط. ربط الواجبات والأنشطة بهدف واضح يجعل الجودة جزءاً من الدافع الداخلي.

ثانياً: تعليم مهارات التنظيم

الجودة تبدأ من دفتر مرتب، وملف منسق، وطريقة عمل واضحة. هذه المهارات الصغيرة تصنع عقلاً منظماً.

ثالثاً: تعزيز ثقافة التحسين المستمر

بدلاً من سؤال: "لماذا أخطأت؟" نسأل: "كيف يمكن أن يكون أدائك أفضل في المرة القادمة؟"

رابعاً: مكافأة السلوك المتقن

ليس بالجوائز الكبيرة، بل بالاعتراف، والتشجيع، وإبراز النماذج المتميزة.

خامساً: تحويل الجودة إلى ممارسة جماعية

مشاريع صفية، مسابقات إتقان، أيام للجودة، أنشطة تطبيقية... عندما تصبح الجودة حدثاً جماعياً، تتحول إلى ثقافة.

دور الإدارة المدرسية: قيادة الجودة لا مراقبتها

الإدارة التي تريد جودة حقيقية يجب أن:

- تضع أهدافاً واضحة وقابلة للقياس
- تتابع الأداء بذكاء لا بضغط
- تدعم المعلمين بالموارد والتدريب
- تخلق بيئة عمل إيجابية
- ترتبط الجودة بالمرجات لا بالأوراق

- تحتفي بالتحسين مهما كان صغيراً
- الإدارة ليست جهة تفتيش... بل محرك ثقافة الجودة.

المخرجات: كيف نقيس جودة المدرسة؟

الجودة المدرسية تُقاس بالمخرجات، لا بالوثائق. وأهم المخرجات هي:

- طالب متقن
 - معلم واعٍ
 - بيئة تعليمية منظمة
 - مهارات قابلة للتطبيق
 - قيم تربوية راسخة
 - قدرة على التعلم الذاتي
 - احترام الوقت والعمل
 - سلوك يعكس جودة داخلية لا مفروضة
- عندما نرى هذه المخرجات، نعرف أن الجودة أصبحت ثقافة وليست مشروعاً.

نحو مدرسة تتنفس الجودة

المدرسة التي تنجح في غرس الإتقان منذ الطفولة، تبني جيلاً:

- يحترم العمل
 - يتقن المهام
 - يفكر بوعي
 - يتعلم باستمرار
 - يقدر الوقت
 - ويعرف أن الجودة ليست شعاراً... بل طريقة حياة
- هذه المدرسة لا تُخرج طلاباً فقط، بل تصنع مستقبلاً متقناً.

7 أدوات للجودة في البيئة المدرسية والإدارية

تطبيق عملي مبسط لاستخدام أدوات التحسين المستمر في حل مشكلات العمل والتعليم

تساعد أدوات الجودة على فهم المشكلة، وتحليل أسبابها، واختيار الحلول الأنسب، ثم متابعة التحسين بشكل مستمر.



استراتيجية المحيط الأزرق

في الجامعات السعودية

بقلم الأستاذة: سلوى عبدالعزيز عبدالرقيب

- مدير ضمان الجودة والتخطيط الاستراتيجي - جامعة دار الحكمة
- عضو مجموعة الجودة في التعليم بالمجلس السعودي للجودة

قدّم باحثان من جامعة هارفارد، تشان كيم ورينيه موبورن، في منتصف العقد الأول من الألفية مفهوم استراتيجية المحيط الأزرق والتي تمثل ثورة في عالم الإدارة الاستراتيجية. تقوم نظرية استراتيجية المحيط الأزرق على مبدأ بسيط: بدلاً من الانخراط في منافسة حادة في أسواق شديدة التنافس تُسمى "المحيطات الحمراء"، ينبغي على المؤسسات التركيز على اكتشاف واستثمار فرص سوقية جديدة في مجالات غير مستغلة تُسمى "المحيطات الزرقاء".

تواجه مؤسسات التعليم العالي في جميع أنحاء العالم تحديات كبيرة تتعلق بالإدارة الاستراتيجية في البيئات الأكاديمية. ولا تُعد المملكة العربية السعودية استثناءً من ذلك. حيث يشهد قطاع التعليم العالي بالمملكة تحولاً نموذجياً يتطلب التميز عن المنافسة التقليدية وابتكار عروض قيمة فريدة. ويتماشي نهج استراتيجية المحيط الأزرق مع رؤية السعودية 2030 التي تؤكد على التميز والتميز.

وقد قمت بدراسة قدمت تحليلاً مقارناً بين الجامعات الحكومية والخاصة في المملكة لفهم الميول الإدارية في تبني وتنفيذ الاستراتيجيات الابتكارية بخاصة استراتيجية المحيط الأزرق. وقد أظهرت النتائج أن الجامعات السعودية، الحكومية والخاصة على حد سواء، لديها دافع متزايد لتبني استراتيجية المحيط الأزرق بهدف إعادة تشكيل موقعها التنافسي وتعزيز الابتكار في التعليم العالي. ولم تظهر فروق جوهرية في الميل نحو تبني الاستراتيجية بين الجامعات الحكومية والخاصة، إلا أن التحديات تختلف؛ إذ تعاني الجامعات الحكومية من بطء في عمليات اتخاذ القرار، بينما تواجه الجامعات الخاصة ضعفاً في علاقاتها مع قطاعات الصناعة والأعمال.

خُصّصت الدراسة إلى أن تبني استراتيجية المحيط الأزرق يعكس إدراك الجامعات السعودية لأهمية التميز الاستراتيجي والابتكار في بيئة تعليمية سريعة التغير. ويتطلب ذلك تعزيز التعاون بين القطاعات الأكاديمية، والاستثمار في البحث والتطوير، وتوظيف التكنولوجيا الحديثة، وبناء شراكات استراتيجية مع قطاع الأعمال. كما يُعد إنشاء إطار حوكمة يضمن استدامة تطبيق الاستراتيجية، أمراً ضرورياً للحفاظ على التنافسية والنمو المستدام.

أخيراً اقترحت الدراسة عدة توصيات منها: تحفيز البحث والتطوير، وتوفير برامج تدريب وتطوير مهني لتنفيذ الاستراتيجية بفعالية، وتطبيق نظام تقييم ومتابعة مستمر لضمان مواءمة الاستراتيجيات مع المتغيرات المجتمعية والسوقية.



© 2026 / 2026 / 2026 / 2026 / 2026 / 2026 / 2026 / 2026 / 2026 / 2026

جودة بلا مشقة:

تميز الطفولة المبكرة واستدامة الأثر الأكبر

بقلم: أ.د. عدنان أحمد الورثان

-أستاذ دكتور بجامعة شقراء

-أستاذ وخبير الجودة والتميز المؤسسي

-عضو لجنة تحكيم جائزة البحث العلمي في الجودة والتميز المؤسسي بالمجلس السعودي للجودة



الطفولة المبكرة هي النافذة الذهبية في عمر الإنسان

لم تعد مرحلة الطفولة المبكرة في الأدبيات التربوية والتنمية المعاصرة مجرد مرحلة "رعاية وتسلية"، بل أضحت النافذة الإستراتيجية الذهبية التي تتشكل فيها أبعاد العقل البشري، وتُبنى داخلها الهوية والأسس النفسية والمعرفية للإنسان. إن السنوات السبع الأولى من عمر الطفل تُشكل أكثر من 80 % من بنية الدماغ والروابط العصبية؛ مما يعني أن أي استثمار يُقدم في هذه المرحلة يضاعف الأثر الاقتصادي والاجتماعي مستقبلاً، وأي قصور فيها يتطلب كلفة مضاعفة للإصلاح لاحقاً. ومن هنا، يبرز ضرورة تطبيق "الجودة والتميز" في مرحلة الطفولة المبكرة كضرورة تنموية حتمية، وليس خياراً تحسينياً ثانوياً.

◀ الوقاية المبكرة واكتشاف "الومضات" (الموهبة)

الاستثمار المبكر يتيح للمؤسسات والجمعيات رصد مكامن الموهبة والذكاء لدى الطفل في سن مبكرة جداً ورعايتها قبل أن تندثر. كما يساهم في اكتشاف أي صعوبات تعلم أو تحديات نمائية ومعالجتها بذكاء في وقت قياسي، بدلاً من استهلاك جهود مضاعفة في المراحل المتقدمة.

◀ تحقيق أهداف التنمية المستدامة ورؤية 2030 والتي

تركز على الطفولة المبكرة كونها المحرك الأساسي لتحقيق هذه الرؤية في بناء مواطن منافس عالمياً. فالإنسان الذي يتلقى رعاية وجودة فائقة في طفولته هو الذي سيقود مجتمعات المعرفة، والابتكار، والاقتصاد المستدام مستقبلاً ومن ذلك ما يلي :

أولاً: أبعاد الجودة وهندسة البيئة التعليمية في الطفولة المبكرة:

إن تطبيق الجودة والتميز في هذه المرحلة لا يعني تكثيف الأوراق والضغوط الإدارية، بل يُقصد به "هندسة البيئة التعليمية" لتكون مساحة ذكية تدعم القيادة الذاتية للطفل. وتتجسد هذه الجودة في ثلاثة أبعاد رئيسية:

1. جودة البيئة الفيزيائية (الأركان الذكية): تحويل الفصول التقليدية إلى مساحات استكشافية محفزة، تعتمد على التفاعل الحر، والتقسيم الوظيفي للأركان (كأركان البحث، وأركان التعبير، وأركان التنسيق المعماري ، وغيرها)، مما يتيح للطفل الحركة والاستكشاف بحدود آمنة ومنظمة.



كون هذه المرحلة هي "الركيزة الإستراتيجية" وهي المبرر الاقتصادي والاجتماعي الحقيقي لكل أدوات الجودة والحكمة التي نضعها. والاستثمار في مرحلة الطفولة المبكرة ليس مجرد "إنفاق تربوي" أو رعاية عابرة، بل هي أعلى استثمار تنموي مردوداً على مستوى الاستثمار البشري (Human Capital)، وذلك للأسباب الجوهرية التالية:

◀ العائد الاقتصادي والتنموي المرتفع (العائد على

الاستثمار) حيث أثبتت الدراسات الاقتصادية (وعلى رأسها دراسات الخبير الاقتصادي الحائز على جائزة نوبل جيمس هيكمان) أن كل دولار (أو ريال) يُستثمر في جودة الطفولة المبكرة يعود على المجتمع بمردود استثماري يتراوح بين \$7 إلى \$13 دولارات على المدى الطويل. هذا العائد يظهر في صورة: انخفاض تكاليف التعليم العلاجي مستقبلاً، والذي يحد من معدلات التعثّر، وارتفاع إنتاجية الفرد وكفاءته في سوق العمل عند الكبر.

◀ الهندسة العصبية وبناء القدرات الذهنية للطفل في

السنوات السبع الأولى من عمر الطفل وهي العصر الذهبي لبناء العقل؛ حيث تتشكل فيها أكثر من مليون رابطة عصبية جديدة كل ثانية. والاستثمار في هذه المرحلة يعزز البنية التحتية للدماغ، مما يجعل الاستثمار اللاحق في المدرسة والجامعة أكثر سهولة وأعلى كفاءة (هندسة الجهد من البداية).

◀ تشكيل البوصلة القيمية والقيادة الذاتية للمهارات غير

المعرفية (Non-Cognitive Skills) مثل: ضبط الذات، المرونة النفسية، الشغف، وحل المشكلات، تُزرع نواتها الأولى في بيئات الطفولة المبكرة. فالطفل الذي يتعلم الاستقلالية واتخاذ القرار داخل الروضة ينمو ولديه "بوصلة قيادية داخلية" تجعله إنساناً مسؤولاً ومبتكراً في مستقبله ومسيرته الوطنية.

وختاماً:

لابد من صناعة المستقبل بالتركيز على طفل المستقبل

فإن تطبيق الجودة والتميز في الطفولة المبكرة هو تجسيد حقيقي لمفهوم "الذكاء في الأداء لا المشقة في العمل". فحين نبني بيئات منظمة، ونستخدم أدوات تدريبية وإشرافية حكيمة، فإننا نسهم بشكل مباشر في تحقيق رؤية السعودية 2030 لبناء إنسان مستدام ومستعد للمستقبل.

كوننا لا نحرص على أرقاماً تُكتب، بل على بيئة تحترم عقل الطفل وقلبه، وتستخرج أقصى طاقاته وقدراته ليكون قائداً لمسيرته التعليمية ومسهماً في نهضة وطنه ومجتمعه.

لذلك، فإننا لا نقدم خدمات للطفل، بل نقدم "نموذجاً استثمارياً مستداماً في الإنسان"؛ يتكامل فيه دور الأسرة مع البيئة التعليمية المحكومة، ليتحول هذا الاستثمار من خيار عاطفي إلى صناعة استراتيجية لبناء المستقبل.

الطفولة المبكرة

هي النافذة الذهبية في عمر الإنسان



2. جودة التفاعل والممارسة (الجهد الذكي للمربي): انتقال المعلم والمربي من دور "الموجه المباشر والمسيطر" إلى دور "مهندس التعلم الميسر". الجودة الحقيقية تقتضي أن يعمل الطفل أكثر من معلمه؛ فتطرح المعلمة الأسئلة المفتوحة، وتقدم الدعم بالقدر الذي ينمي التفكير دون إحباط الاستقلالية.

3. جودة الرصد ورعاية الموهبة: استبدال التقييمات التقليدية بأدوات ملاحظة نوعية وذكية ترصد "الومضات الاكتشافية" لدى الطفل، وتكتشف مكامن الموهبة المبكرة دون إجهاد الطفل أو إغراقه في الاختبارات.

ثانياً: أثر التميز في بناء الشغف والهوية الوطنية

عندما تدار بيئات الطفولة المبكرة بمعايير جودة عالية، نصل إلى نتائج يتجاوز أثرها حدود الفصل الدراسي:

• ترسيخ القيادة الذاتية: الطفل الذي يتعلم الاعتماد على ذاته في الاختيار، والتفكير، وحل المشكلات داخل الركن الذكي، ينشأ ببوصلة داخلية قوية، ويمتلك مهارات مرونة عالية لمواجهة تحديات المستقبل.

• تعزيز الهوية والتمكين الاجتماعي: معايير الجودة الحديثة تولي أهمية قصوى لربط الطفل بثقافته وقيمه الوطنية بأسلوب تفاعلي وجذاب؛ مما يبني شخصية معترضة بذاتها ومقتدرة اجتماعياً.

• العدالة والاحتواء: الجودة تضمن توفير مسارات دعم متنوعة (سقالات تعليمية) تناسب الفروق الفردية للأطفال، ليحصل كل طفل على حقه الكامل في التعلم والاكتشاف وفق نمطه الخاص.

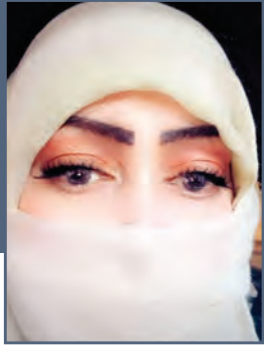
ثالثاً: الجودة كركيزة للاستدامة الحوكمية والمؤسسية

لا تقتصر أهمية الجودة على الممارسات داخل الفصل أو القاعة الدراسية، بل تمتد لتصنع الاستدامة المؤسسية للمؤسسات التعليمية والجمعيات والجهات التعاونية؛ إذ إن تفعيل أدوات تقويم الأداء وقياس المؤشرات الدقيقة (KPIs)، واستخدام استمارات التقييم الميداني المنظمة، يسهم في:

• ضبط الحوكمة والشفافية: وضوح الأدوار والإجراءات يضمن استمرارية البيئة التعليمية بنفس كفاءة الجودة بغض النظر عن تغير الأفراد.

• رفع الكفاءة التشغيلية: تقليل الهدر المالي والزمني الناجم عن العشوائية، والتركيز على الأنشطة والمبادرات ذات الأثر المباشر والمرتفع على نمو الطفل.

• تعزيز ثقة المجتمع والشركاء: البيانات التعليمية المحكومة والتميزية تجذب الشراكات الإستراتيجية والدعم الاستثماري، لأنها تقدم نتائج ملموسة وأثراً قابلاً للقياس والتقويم.



معايير الأيزو في القرآن الكريم

بقلم : د. فوز بنت عبدالله طباح

المستشار الإداري الدولي

وفي معيار الكفاءة والجدارة، يقرر القرآن قاعدة نوعية عظيمة في قوله تعالى: {إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ}؛ حيث جمع بين الكفاءة المهنية والقيم الأخلاقية، بينما تركز بعض النظم الحديثة على المهارة وحدها دون البعد القيمي، رغم أن استدامة الجودة الحقيقية لا تتحقق إلا بتكامل الكفاءة مع الأمانة.

كما أن مبدأ التحسين المستمر في الجودة يجد امتداده في الثقافة القرآنية التي تدعو إلى المراجعة والإصلاح وعدم الركون إلى الجمود، فالإسلام يبني الإنسان والمؤسسة على التطور الدائم، ويجعل الإتقان عبادة، والعمل مسؤولوية، والرقابة ذاتية قبل أن تكون رقابة نظامية.

ومن المنظور الاستراتيجي، فإن الفرق الجوهرية بين الجودة في المنهج القرآني وبعض التطبيقات الإدارية المعاصرة هو أن القرآن يجعل الجودة قيمة أخلاقية مرتبطة بالضمير والرسالة والرقابة الإلهية، بينما قد تتحول الجودة أحياناً في بعض المؤسسات إلى ممارسة شكلية هدفها الحصول على الشهادات فقط. ولهذا فإن المؤسسات التي تمزج بين المعايير المهنية العالمية والقيم القرآنية تكون أكثر قدرة على بناء الثقة، وتحقيق الاستدامة، وصناعة الأثر الحضاري طويل المدى.

وعليه، فإن معايير الأيزو تمثل أدوات تنظيمية عالمية عالية الكفاءة، لكن القرآن الكريم يقدم البنية القيمية العميقة التي تمنح الجودة معناها الإنساني والأخلاقي، وتجعل الإتقان ثقافة راسخة لا مجرد إجراء إداري مؤقت.



يمثل الربط بين معايير المنظمة الدولية للتقييس (ISO) والقرآن الكريم نموذجاً متقدماً لفهم الجودة بوصفها ثقافة حضارية وليست مجرد إجراءات إدارية. فالمتأمل في فلسفة الأيزو يجد أنها تقوم على مبادئ أساسية مثل: التوثيق، وضبط العمليات، وإدارة المخاطر، والتحسين المستمر، والشفافية، ورضا المستفيد، والعمل المؤسسي المنظم؛ وهي مفاهيم رسّخ القرآن الكريم جذورها القيمية والسلوكية قبل ظهور المدارس الإدارية الحديثة بقرون طويلة.

فالقرآن الكريم لم يكن كتاب وعظٍ مجرد، بل أسّس لمنهج دقيق في إدارة الإنسان، والحياة، والموارد، والعلاقات. فعندما يقول الله تعالى: {إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ} يظهر هنا مبدأ الجودة الشاملة؛ إذ إن "العدل" يمثل الالتزام بالمعايير والأنظمة وعدم الانحراف، بينما "الإحسان" يمثل تجاوز الحد الأدنى نحو التميز والإتقان، وهو جوهر التحسين المستمر في أنظمة الجودة الحديثة.

وفي جانب التوثيق، الذي يُعدّ أحد أهم أركان أنظمة الأيزو، نجد أن أطول آية في القرآن الكريم جاءت في توثيق المعاملات المالية: {فَاكْتُبُوهُ}، في دلالة عميقة على أن حفظ الحقوق واستقرار الأعمال لا يتحققان إلا بالإجراءات المكتوبة والمرجعية الواضحة، وهو ما تعتمد عليه المؤسسات الحديثة في بناء السياسات والإجراءات وسلاسل العمل.

أما مفهوم إدارة المخاطر، وهو من المراكز الحديثة في مواصفات الجودة، فقد أشار إليه القرآن الكريم في مواضع متعددة تقوم على مبدأ الأخذ بالأسباب والتخطيط والاستعداد، كما في قصة النبي يوسف عليه السلام حين وضع خطة استراتيجية لإدارة سنوات الرخاء والجفاف، فكانت نموذجاً متقدماً للتخطيط الاستباقي وإدارة الأزمات واستدامة الموارد.



28 جمادى الأولى - 2 جمادى الآخرة 1448 هـ | 8 - 12 نوفمبر 2026 م

"الجودة تعزز الأداء المؤسسي"

الاستعداد للأسبوع الوطني التاسع عشر للجودة 2026م واليوم العالمي للجودة

"خارطة طريق للمنشآت للتخطيط المبكر وصناعة الأثر"

يحل الأسبوع الثاني من شهر نوفمبر (8-12 نوفمبر 2026م) حاملاً معه موعداً سنوياً متجدداً مع «الأسبوع الوطني التاسع عشر للجودة» المتزامن مع «اليوم العالمي للجودة» (12 نوفمبر 2026م)؛ تحت شعار "الجودة تعزز الأداء المؤسسي" وهي مناسبة لا تمثل مجرد احتفال رمزي، بل منصة استراتيجية لترسيخ ثقافة الإتقان، واستعراض إنجازات التحسين المستمر، وتجديد التزام المنشآت الوطنية بمعايير التميز والريادة.

إن الفارق الجوهرى بين الاحتفاء الشكلي والاحتفاء المؤثر يكمن في التخطيط المبكر والاستباقي؛ حيث تبدأ المنشآت المتميزة من الآن في تصميم مبادراتها وفعاليتها لضمان إشراك كافة المستويات الإدارية والمستفيدين، وتحويل هذا الأسبوع إلى نقطة انطلاق لقفزات نوعية في الأداء التشغيلي والمؤسسي.

محاور وخطة العمل المقترحة للمنشآت للتخطيط المبكر

01 تشكيل فريق عمل الجودة والتميز (من شهر سبتمبر)

- تكوين لجنة تنفيذية مصغرة تضم ممثلين من مختلف الإدارات (الجودة، العمليات، الموارد البشرية، والاتصال المؤسسي).
- تحديد الهدف الرئيسي للمنشأة من الاحتفاء (مثل: إطلاق مشروع تحسين، تكريم فرق التميز، أو نشر وعي وقائي جديد).

02 حصر وإبراز قصص النجاح ومشاريع التحسين (شهر أكتوبر)

- توثيق مبادرات تقليل الهدر، ومشاريع التحسين المستمر، وحلقات الجودة التي نُفذت خلال العام.
- إعداد ملخصات وعروض مرئية تسلط الضوء على الأثر المالي والتشغيلي الذي أحدثته تطبيقات الجودة داخل المنظمة.

03 إطلاق حملات توعوية وتحديات ابتكار داخلية

- تنظيم مسابقة أو تحدي داخلي لتقديم أفكار تحسين وحلول للمشكلات المزمعة في العمليات.
- تصميم مواد توعوية وإنفوجرافيك يربط بين ممارسات الجودة اليومية لكل موظف والأهداف الاستراتيجية للمنشأة.

04 تكريم سفراء الجودة والتميز المؤسسي والكوادر المتميزة (الأسبوع الثاني من نوفمبر)

- إقامة حفل رسمي أو لقاء قيادي لتكريم الموظفين والفرق التي حققت أعلى معايير الجودة والالتزام.
- استضافة خبراء ومتخصصين لتقديم ورش عمل ولقاءات إثنائية تواكب التوجهات الحديثة للجودة وتطبيقاتها الذكية.

المسار التشغيلي

نوع الفعالية / المبادرة: معرض داخلي لمشاريع التحسين واستعراض أدوات حل المشكلات.

الفئة المستهدفة: جميع الموظفين و فرق العمل.

الأثر المؤسسي المتوقع: تبادل المعرفة ونقل أفضل الممارسات بين الإدارات المختلفة.



المسار القيادي

نوع الفعالية / المبادرة: جلسة حوارية لقيادات المنشأة حول «مستقبل الجودة والتحول المؤسسي».

الفئة المستهدفة: الإدارة العليا والمتوسطة. الأثر المؤسسي المتوقع: تعزيز التزام القيادة بتوفير الموارد وترسيخ مبادئ التميز.



مصفوفة الأفكار والمبادرات المقترحة لفعاليات الأسبوع

نوع الفعالية / المبادرة: استطلاع تفاعلي ولقاء مفتوح مع العملاء والمستفيدين لقياس صوت العميل.

الفئة المستهدفة: المستفيدون والشركاء. الأثر المؤسسي المتوقع: تعزيز الشفافية وبناء الثقة وتطوير الخدمات بناءً على تطلعات العميل.



نوع الفعالية / المبادرة: ورش عمل تطبيقية مركزة في أدوات الجودة، التقييم الذاتي، وإدارة المخاطر.

الفئة المستهدفة: الكوادر المهنية والفنية. الأثر المؤسسي المتوقع: نقل الجدارات وبناء قدرات داخلية قادرة على قيادة التحسين المستمر.



مسار المستفيد

مسار المهارات

إن التخطيط المبكر للأسبوع الوطني للجودة هو بحد ذاته ممارسة عملية لمبدأ الجودة الأول: «التخطيط السليم يضمن الإتقان». والدعوة موجهة لكافة قطاعاتنا الوطنية لجعل نوفمبر القادم محطة فارقة للاحتفاء بالإنجاز، وتحفيز العقول والسواعد الوطنية نحو مزيد من الإتقان والريادة. ويمكن الاستفادة من الموقع الإلكتروني للمجلس السعودي والقسم الخاص بهذا الأسبوع. تجدون فيه بعض المواد التي تساعدكم بهذا الشأن.



فعاليات المجلس خلال الربع الثاني والثالث من العام 2026م

أبريل شوال ذو القعدة



استهلّ المجلس أنشطته في شهر أبريل 2026م بالمحاضرة الإلكترونية الثالثة بعنوان "من الامتثال إلى التأثير: تعزيز دور مجتمع الجودة السعودي في صياغة المواصفات القياسية الدولية"، والتي عُقدت عن بُعد عبر منصة زووم، قدّمها الخبير في أنظمة الجودة وتطوير المواصفات القياسية الدولية الدكتور عبد الفتاح الشدفان، حيث استعرض أهمية المواصفات القياسية ودورها في التأثير وصناعة القرار، وأبرز أدوات التأثير في صياغتها، مع تسليط الضوء على الأولويات السعودية والتوصيات لتعزيز الحضور السعودي دولياً. ثم عُقد الملتقى السنوي الثالث عشر لمجموعة الجودة في قطاع الطاقة والصناعة إلكترونياً عبر منصة زووم، بإدارة رئيس المجموعة م. حسين الغامدي، وتقديم وإدارة حوار م. يوسف بخاري، وبمشاركة نخبة من المتحدثين والخبراء. كما نظّم المجلس الملتقى السنوي العشرون لمجموعة الجودة في قطاع الهندسة والبناء تحت شعار "جودة الهندسة والبناء والتشييد في المملكة بين التميز المؤسسي والاستدامة الهندسية"، حضورياً في مقر الهيئة السعودية للمهندسين بمدينة جدة، بإدارة رئيس المجموعة المكلف د. هاني فتياي، وتقديم م. إحسان بوقس، وبمشاركة نخبة من المتحدثين والخبراء.

شهد شهر مايو تنوعاً في أنشطة المجلس، حيث عُقد الملتقى السنوي الثاني لمجموعة الجودة في قطاع الأوقاف إلكترونياً عبر منصة زووم، تحت شعار "نحو تميز الأوقاف في عام الذكاء الاصطناعي"، بإدارة رئيس المجموعة د.م. محمد ناقد، وبمشاركة نخبة من المتحدثين والخبراء. كما نظّم المجلس ندوة قافلة الجودة الوطنية – المحطة (22) في مدينة بيشة بمنطقة عسير، بالتعاون مع جامعة بيشة، وذلك في إطار تعزيز ثقافة الجودة ودعم مبادرات القطاع غير الربحي.

وتواصلت أنشطة الشهر بعقد ورشة العمل الإلكترونية الثانية بعنوان "التحسين المستمر ... سر المؤسسات التي لا تتوقف عن النمو"، قدّمها استشاري وخبير الجودة والتميز المؤسسي والحوكمة م. عبدالله تركستاني، وتناولت مفهوم التحسين المستمر وأدواته ومنهجيته، مع تطبيقات عملية ودراسات حالة، واستعراض دور القيادة والموظفين في بناء ثقافة التحسين المستدام داخل المؤسسة. واختتمت الفعاليات بالمحاضرة الإلكترونية الرابعة بعنوان "الاقتداء بالممارسات والتجارب الناجحة (Benchmarking)"، قدّمها د. أحمد محمود علي، مستشار الاستراتيجيات والتطوير والتنمية، حيث استعرض أهمية الاقتداء بالممارسات والتجارب الناجحة، ومفاهيمه ومراحله وعناصر تطبيقه وفق النموذج والدليل المعتمد.

مايو ذو القعدة ذو الحجة



يونيو يوليو أغسطس



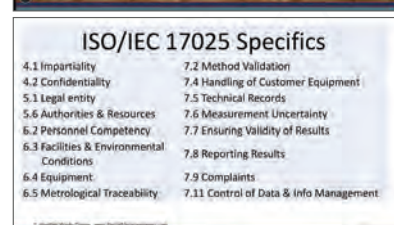
أعلن المجلس السعودي للجودة عن توقف جميع فعالياته خلال فترة الإجازة الصيفية (يونيو - يوليو - أغسطس)، متقدماً بخالص الشكر والتقدير لكل من شارك وساهم في دعم برامج وفعاليات المجلس من منظمات وأفراد. كما أطلق المجلس عرض خاص خلال فترة الإجازة، تمثل في خصم 25% على جميع الإصدارات، في خطوة تشجيعية لدعم نشر المعرفة وتعزيز ثقافة القراءة بين أفراد المجتمع.

سبتمبر ربيع الثاني



استأنف المجلس أنشطته بعد الإجازة الصيفية خلال شهر سبتمبر 2026م، حيث نظم ورشة العمل الإلكترونية بعنوان "الاعتماد المدرسي بوابة لتحقيق جودة التعليم واستدامة التميز"، قدّمتها الأستاذة الدكتورة/ نهلة بنت محمود قهوجي، عميدة كلية علوم الإنسان والتصاميم - كلية التربية بجامعة الملك عبدالعزيز، عبر منصة زووم، وتناولت أهمية الجودة والاعتماد المدرسي ودورهما في الارتقاء بالأداء وتحقيق التميز المستدام في البيئة التعليمية. كما نظم المجلس محاضرة إلكترونية عن بُعد بعنوان "ISO 9001 (Quality Management System) VS ISO/IEC 17025 (General Requirements for the Competence of Testing and Calibration Laboratories)"، قدّمتها Ms. Heather Wade، الخبيرة الدولية في علم القياس والمؤلفة الرئيسية والمحررة لدليل ASQ Metrology Handbook، والفائزة بجائزة Quality Professional of the Year 2026، وقد قدّمت المحاضرة باللغة الإنجليزية مع ترجمة فورية إلى اللغة العربية.

صور من بعض اللقاءات التي أقيمت خلال الربع الثاني والثالث من العام 2026م



إغلاق باب المشاركة في الدورة الأولى من جائزة زايري لأفضل الممارسات



جائزة زايري لأفضل الممارسات
ZAIRI BEST PRACTICES AWARD

أعلن المجلس السعودي للجودة إغلاق باب استقبال المشاركات في الدورة الأولى من جائزة زايري لأفضل الممارسات، وذلك يوم الثلاثاء 1 سبتمبر 2026م، بعد إتاحة الفرصة للجهات الحكومية والخاصة وغير الربحية للتقدم بممارساتها المتميزة في مجالات الجودة والتميز المؤسسي.

ومع اختتام مرحلة استقبال المشاركات، بدأت اللجنة العلمية للجائزة أعمال تقييم المشاركات ودراساتها وفق معايير الجائزة، تمهيداً لمرحلة التقييم والتحكيم النهائي المقرر تنفيذها خلال شهر نوفمبر 2026م.

ويتقدم المجلس السعودي للجودة بخالص الشكر والتقدير لجميع الجهات المشاركة، مثنياً إسهامها في إبراز الممارسات المتميزة وتعزيز ثقافة الجودة والتميز، ومتمنياً لجميع المشاركين التوفيق في المراحل القادمة من الجائزة.

احتفاءً باليوم الوطني السعودي الـ96
عروض خاصة على إصدارات المجلس

احتفاءً باليوم الوطني السعودي الـ96، أطلق المجلس السعودي للجودة عروضاً خاصة على إصداراته المعرفية، شملت خصماً بنسبة 30% على جميع إصدارات المجلس الورقية والإلكترونية، إلى جانب عرض خاص على الإصدارات الإلكترونية يتيح اختيار 6 كتب إلكترونية بسعر 96 ريالاً من بين أكثر من 20 إصداراً إلكترونياً.

وتأتي هذه العروض في إطار حرص المجلس على إتاحة المعرفة ونشر ثقافة الجودة والتميز، وتشجيع المهتمين والممارسين على الاستفادة من إصداراته المتخصصة في مجالات الجودة والتميز المؤسسي.



اليوم العالمي للقياس 2026م

شارك المجلس السعودي للجودة للعالم في الاحتفاء باليوم العالمي للقياس WMD 2026 (20 مايو 2026م) تحت شعار: "القياس: بناء الثقة في صنع السياسات" والذي يُجسد أهمية علم القياس ودوره في دعم جودة الحياة، وتعزيز الموثوقية في مختلف المجالات العلمية والصناعية والتقنية، باعتباره أساساً لتحقيق التطور والابتكار واستدامة الأعمال.

"عندما تُقاس القرارات... تتبعها الثقة"

المحاضرة الإلكترونية

أنظمة الجودة.. من إدارة الأداء إلى صناعة النتائج

يقدم المجلس السعودي للجودة محاضراته الإلكترونية السادسة بعنوان «أنظمة الجودة.. التحول من إدارة الأداء إلى صناعة النتائج»، يقدمها المهندس/ محمد سعد البنا، مستشار تنفيذي لأنظمة الجودة والتميز المؤسسي بشركة كايزن للاستشارات.

وتتناول المحاضرة إعادة التفكير في أنظمة الجودة والتحول نحو صناعة النتائج، وأبرز التحديات التي تواجه إدارة عمليات الجودة، إلى جانب دور القيادة والثقافة المؤسسية في دعم هذا التحول.

وتقام المحاضرة يوم الأربعاء 26 ربيع الثاني 1448هـ الموافق 7 أكتوبر 2026م، عند الساعة 1:30 ظهراً بتوقيت السعودية، عن بُعد عبر منصة Zoom، والحضور مجاني.

ويدعو المجلس المهتمين والمختصين في مجالات الجودة والتميز المؤسسي إلى التسجيل والاستفادة من محاور المحاضرة عبر **الضغط هنا**





زاوية: عيادة الجودة (Quality Clinic)



"متلازمة مقاومة التغيير" ..

عندما تصبح الجودة "عقبة" في عيون الفريق

بقلم: الأستاذ/ أحمد علي العمودي

سفير جودة مستشار

الاستراتيجية الوطنية للجودة

الهيئة السعودية للمواصفات والمقاييس والجودة

التشخيص المبدئي للحالة:



تخيل قائد منظمة أو صاحب منشأة لديه رؤية طموحة لتطبيق معايير التميز المؤسسي، ولكن بمجرد البدء في طرح أدوات الجودة، يصطدم بدار غير مرئي من الممانعة. الموظفون، الذين اعتادوا على نمط عمل معين، يبدأون بوصف الجودة بأنها "تعطيل للإنتاج"، أو "تعقيد للمهام السهلة"، وربما "أداة لمراقبة الأخطاء" بدلاً من تحسين الأداء.

هذا الانطباع الذهني يخلق حالة من "المقاومة السلبية" التي قد تؤدي إلى فشل مشروع التحول قبل أن يبدأ. من واقع ممارستي الاستشارية، وجدت أن هذه المقاومة ليست نابعة من رغبة في الفشل، بل من الخوف من المجهول أو الجهل بالقيمة المضافة التي ستقدمها الجودة للموظف نفسه قبل المؤسسة.

التشريح العميق للمشكلة (لماذا يقاوم الفريق الجودة؟)

لفك شفرة هذه المقاومة، يجب أن ننظر إليها من ثلاث زوايا استراتيجية:

فقدان "لماذا"

عندما تقدم الإدارة "الأدوات" (النماذج، المعايير) دون تقديم "الغاية"؛ فيرى الموظف الأداة كعبء تقني لا يخدم مهامه اليومية.

انعدام الأمان الوظيفي

الخوف من أن كشف الفجوات وتوثيق العمليات قد يؤدي إلى الاستغناء عن بعض الكوادر أو تقييد صلاحياتهم.

الفهم المغلوط للجودة

الاعتقاد بأن الجودة تعني "البطء" أو زيادة "البيروقراطية"، خاصة في المنشآت الرشيقية التي تعتمد على السرعة.

في رحلتي كسفير للجودة صادفت فرق عمل كانت تنجز المهام بـ "البركة" والاجتهاد الشخصي، وعندما طُلب منهم اتباع مسارات مقننة، شعروا بسلب هويتهم الإبداعية، وهذا خطأ شائع في كيفية تسويق الجودة داخلياً.

استراتيجية "الجودة الرشيقية" (Agile Quality) كحل جذري:

للممارسين والمحترفين، الحل لا يكمن في فرض النظام بالقوة، بل في اتباع استراتيجية "الجودة الصديقة" التي تندمج مع العمليات دون أن تخنقها.

● مبدأ "المكاسب السريعة" (Quick Wins) :

لا تبدأ بتطبيق معايير المواصفة كاملة دفعة واحدة. اختر أكثر عملية تسبب "صداعاً" للموظفين (مثل ضياع البيانات أو تكرار الأخطاء) وطبق عليها أداة جودة بسيطة لحلها. عندما يلمس الموظف أن الجودة وفرت عليه ساعتين من الجهد اليومي، سيتحول من "مقاوم" إلى "مدافع" عن النظام.

● تحويل الجودة إلى "ممكّن" لا "مراقب":

يجب إعادة صياغة دور مسؤول الجودة أو المستشار ليكون "مدرباً" (Coach) يساند الفريق في تحقيق أهدافه، وليس "شرطياً" يبحث عن صيد الأخطاء. الجودة الاحترافية هي التي تبني "نظاماً يحمي الموظف" في حال الخطأ العارض، وتوفر له مرجعية واضحة تمنحه الثقة.

● إشراك الصفوف الأمامية في التصميم:

من أكبر الأخطاء الاستشارية هو تصميم نظام الجودة في الغرف المغلقة. الممارس الذكي هو من يطلب من الفريق كتابة "تحدياتهم" أولاً، ثم يصيغ إجراءات الجودة كحلول لتلك التحديات. هذا النوع من المشاركة يقلل المقاومة بنسبة 70% لأن الفريق يشعر أنه هو من "صنع" النظام.

دور القيادة في كسر الجمود (الجانب السلوكي):

للإدارة العليا والاستشاريين، إن إدارة التغيير في الجودة هي "فن الإقناع" قبل أن تكون "علم الإدارة". يجب استهداف "المؤثرين" داخل الفريق؛ ففي كل منظمة هناك شخصيات مرجعية يتبعها البقية، كسب هؤلاء لصف الجودة يعني كسب المنظمة بأكملها.

من واقع ممارستي، أحرص دائماً على شرح "عائد الجودة الشخصي" للموظف: (أقل توتراً، وضوح في المهام، تقليل للهدر، نمو مهني). عندما يدرك الموظف أن الجودة هي مساره نحو "التميز الفردي"، تتبدد مخاوفه تلقائياً.

الاستدامة والتحسين المستمر:

للمحترفين، المقاومة قد تعود إذا لم يلمس الجميع استمرارية في التطوير. يجب أن تكون الجودة عملية "حية" تتطور مع تطور الشركة. التصلب في تطبيق المعايير القديمة هو ما يغذي المقاومة. كونوا مرنين، واجعلوا الجودة "لغة حوار" يومية وليست مجرد اجتماع سنوي للمراجعة.

الروشتة الاستشارية (وصفة علاج مقاومة التغيير):



لتحويل فريق عملك من "مقاوم" إلى "شريك في الجودة"، اتبع هذه الخطوات المركزة:



ختاماً.. تذكروا أن الجودة ليست "شهادة" تُعلق على الجدران أو تنشر في الموقع الإلكتروني أو بروفایل المنظمة، بل هي "روح" تسري في جسد المنظمة. مقاومة التغيير هي رد فعل طبيعي وصحي في البداية، والبراعة تكمن في تحويل هذه الطاقة من "الممانعة" إلى "المساهمة". إن فريقاً يؤمن بالجودة كقيمة، أقوى بمراحل من فريق يطبقها كتعليمات.

هل تواجه مؤسستك تحدياً مماثلاً؟ شاركنا مشكلتك لنطرح الحل في العدد القادم.



مسيرة

الدكتور : عوض بن سالم الحربي

عضو تنفيذي ورئيس مجموعة الجودة في الاتصالات والطيران والفضاء بالمجلس السعودي للجودة خبير ومستشار الجودة والتميز والابتكار

مسيرة لا تُقاس بطولها، بل بما تركته من أثر. بدأت بخطوات شغوفة في عالم الجودة، ونمت بالعلم، واشتدت بالتجربة، حتى أصبحت رحلة تجمع بين الجودة والابتكار في إطار عملي هادئ ومسؤول. امتدت هذه الرحلة بين قاعات الدراسة، ومجالس الخبراء، ومنصات المبادرات الوطنية، لتشكل مساراً مهنيًا حمل رسالة الجودة بصدق والتزام، تتناول في هذا العدد مسيرة الدكتور عوض بن سالم الحربي، حيث يعمل في مجال إدارة الجودة والتميز والابتكار، كمدرّب ومستشار معتمد في أنظمة: ISO9001، AS9100، ISO56001. يعيش ويعمل في مدينة جدة.

حيث بدأت رحلتي المهنية التي امتدت لأكثر من ربع قرن في عالم الجودة، فقد تخرجت بفضل الله من جامعة التكنولوجيا الماليزية (UTM) بدرجة الدكتوراه في الهندسة الميكانيكية في عام 2016، وكانت تلك المرحلة محطة مهمة في تشكيل رؤيتي العلمية والعملية. لكن الحقيقة أن علاقتي بالجودة بدأت قبل ذلك بكثير، حين أدركت أن الجودة ليست مفهومًا إداريًا حديثًا، بل هي من صميم ديننا؛ تحدث عنها القرآن الكريم والسنة النبوية قبل أربعة عشر قرنًا، وأنها عبادة تُثاب على فعلها ونائمه على تركها، وأنها مطلوبة في العبادة والمعاملات وسائر شؤون الحياة.

ومع انضمامي إلى اللجنة التنفيذية في المجلس السعودي للجودة منذ ما يقارب ربع قرن، وجدت نفسي جزءًا من مسيرة جماعية تحمل رسالة واحدة: أن الجودة «عين لا تُغمض». عملت مع فريق يكمل بعضه بعضًا، وكل شهادة وكل تدريب كان محطة جديدة في طريق طويل، وليس نهاية. هناك ترسخت لدي قناعة أن الجودة ليست وظيفة، بل رسالة تُحمل، وروح تنبض في تفاصيل العمل.

وفي رحلتي العلمية، تشرفت بلقاء كبار علماء الجودة حول العالم، واغترفت من معين تجاربهم مثل جيمس هارينغتون بعلمه الغزير، وكانو بروحه اليابانية ونظريته المؤثرة، وكانجي الذي ربط الجودة بالقياس، وتيتو كونتي المبدع في التميز المؤسسي ومفهوم الرادار. كما تعلمت من البروفيسور محمد زايري عليه رحمة الله، الذي رأيت فيه «بحرًا من العلم لا ساحل له»، ومن البروفيسور محمد عيشوني الذي أخذت منه دروس العطاء والتواضع والتأثير.

ولأن الجودة لا تنفصل عن الابتكار، وجدت نفسي أتعلم في هذا المجال حتى أصبحت من المتخصصين القلائل في مواصفة الابتكار ISO56001، وهي المواصفة التي تعيد تعريف قدرة المؤسسات على الابتكار بوصفه نظامًا يُدار، لا فكرة تُترك للصدفة. وقد ساعدني هذا التخصص على رؤية الجودة بمنظور مختلف: منظور يربط بين التحسين المستمر، والابتكار المنهجي، وصناعة المستقبل داخل المؤسسات.

ومن الأشخاص القيادية التي تعلمت وتأثرت بها زميلي الدكتور عايض العمري حيث وجدت فيه نموذجًا حيًا لإدارة المنظمات غير الربحية: بالحكمة لا بالقرارات الانفعالية، وبالتأثير لا بالنفوذ، وبالاستدامة لا بالمشاريع المؤقتة. ومنه تعلمت أن القيادة تحتاج إلى صبر القادة، وفطنة الإداريين، وقلب المربين.

وقد شاركت مع زملائي في المجلس إطلاق العديد من المبادرات، وأدركت أن الأفكار العظيمة تموت إن لم يكن وراءها أبطال. ومن هنا انطلقت مبادرات أصبحت علامات فارقة في مسيرة الجودة الوطنية مثل الأسبوع الوطني للجودة، أيام الجودة، إصدارات سلسلة كتب الجودة، وقدمت العديد من أوراق العمل في الملتقيات العلمية بالمجلس، وكلها مشاريع تسعى لغرس وتعزيز ثقافة الجودة في المجتمع وفي النشء منذ الصغر.

كما تشرفت بحمل اسم المجلس السعودي للجودة إلى المحافل العالمية، ورأيت كيف يُقدّر ويُشار إليه بالبنان، فكان فخرًا لي أن أكون سفيرًا مع سفراء الوطن. وكل رحلة علمية عدت منها برؤى جديدة، وعلاقات ممتدة، وطموح يتجدد. وأتشرف حاليًا برئاسة مجموعة الجودة في الاتصالات والطيران والفضاء.

واليوم، وأنا أراجع مسيرتي، أرى أن المجلس لم يكن مجرد جمعية مهنية أشارك متطوعاً فيها، بل وطنًا صغيرًا ومدرسة حياة. تركت فيه جزءًا من روحي، وأخذت منه أضعاف ما أعطيت. وكلما سئلت: "كيف كانت رحلتك؟ أقول دائماً "كانت رحلة عمر، وستبقى عنوانًا في سيرتي".

وكلمتي لزملائي في الجودة إن الأفكار العظيمة لا تعيش إلا بوجود أبطال يحملونها، والجودة لا تستدام إلا بقيادة رشيدة، وبحكمة، وبروح تؤمن أن الرسالة أكبر من المنصب، وأعمق من الإجراءات وأن الجودة التي تعلمناها، وأحببناها، وعشناها، وتعاوننا على نشرها. ليست كلمة تُقال، أو وظيفة تُؤدى، بل رسالة عظيمة تُحمل و مسيرة عمر تُعاش.



السلوك الشخصي كقوة داخلية لمواجهة الاحتراق الوظيفي وضغوط العمل وتعزيز مهارات التفاوض

الدكتور/ هاني بن حسن فتاني

عضو تنفيذي - المجلس السعودي للجودة
خبير في نظم الجودة ونماذج التميز المؤسسي

في عالم مهني يتسم بالسرعة والتغير المستمر، يواجه العاملون في الصفوف الأمامية -خاصة من يتعاملون مباشرة مع الجمهور- ضغوطاً يومية قد تؤدي مع الوقت إلى الاحتراق الوظيفي، وفقدان الدافعية، وضعف القدرة على اتخاذ القرارات بصفاء. وفي مثل هذه البيئات، لا يعود التحدي هو طبيعة العمل فقط، بل كيفية إدارة الذات في خضم هذه الظروف. إن السلوك الشخصي لم يعد مجرد مهارة إضافية؛ بل أصبح نقطة ارتكاز رئيسية تمكن الموظف من البقاء متوازنًا، متماسكًا، وقادرًا على تقديم خدمة مهنية دون أن يفقد توازنه النفسي والذهني.

وللتعامل معها بفعالية، من المهم استخدام أدوات بسيطة لكنها فعالة مثل:

- تحديد الأولويات وفق مبدأ «الأهم فالمهم».
- إعادة تقييم الموقف قبل اتخاذ رد فعل سريع.
- تجزئة المهام الكبيرة إلى خطوات صغيرة قابلة للتنفيذ.
- أخذ فترات قصيرة للتعافي الذهني في أثناء اليوم.

الحكمة ليست في تجنب الضغط، بل في كيفية إدارة تأثيره على السلوك.

ثالثاً: مهارات التفاوض... لغة الحوار لا المواجهة

التعامل مع الجمهور يتطلب مهارة تفاوض في كل خطوة، سواء كان الهدف:

- تهدئة موقف متوتر
 - أو توضيح إجراء
 - أو معالجة اعتراض
 - أو الوصول لحل يرضي الأطراف.
- التفاوض مهارة إنسانية قبل أن يكون مهارة مهنية. وتعتمد فعاليته على:

- الاستماع النشط لفهم احتياجات الطرف الآخر.
 - التعاطف دون أن يعني التنازل عن القواعد.
 - التواصل الواضح والخالص من العبارات الحادة.
 - البحث عن النقاط المشتركة بدلاً من التركيز على نقاط الخلاف.
- مهارة التفاوض الجيد لا تضمن فقط رضا الجمهور، بل تقلل كثيراً من التوتر الذي يشعر به الموظف نفسه، لأنه يصبح قادراً على إدارة الموقف بدلاً من أن ينجر خلفه.

أولاً: الاحتراق الوظيفي... عندما تتعب النفس قبل الجسد

يُعرف الاحتراق الوظيفي بأنه حالة من الإنهاك العاطفي والذهني تنتج عن التعرض لضغط مستمر دون استراحة كافية أو دعم مناسب. وتظهر أعراضه على شكل:

- فقدان الاهتمام والدافعية.
 - انخفاض مستوى التركيز والإنتاجية.
 - الشعور بالإرهاك حتى عند بداية اليوم.
 - الميل للعزلة أو الحساسية الزائدة تجاه المواقف البسيطة.
 - وتزداد احتمالية التعرض للاحتراق لدى العاملين في الوظائف الخدمية أو التي تتطلب تعاملًا مباشرًا مع الجمهور، حيث يتوقع من الموظف المحافظة على هدوئه، حتى في أصعب المواقف.
- هنا يبرز السلوك الشخصي كعامل حاسم؛ إذ يساعد الموظف على بناء خط دفاع يحميه من الإرهاق ويحافظ على صحته النفسية.

ثانياً: ضغوط العمل... وكيفية إعادة صياغتها بذكاء

- الضغوط لن تختفي، لكنها قد تتحول إلى محفز للنمو إذا تم التعامل معها بوعي.
- فأغلب الضغوط اليومية تعود إلى:
- تعدد المهام والمسؤوليات.
 - التعامل مع شكاوى الجمهور واختلاف توقعاتهم.
 - قيود الوقت والموارد.
 - التغييرات التنظيمية المتكررة.

مئات الدقائق

من المعرفة في انتظارك

شاهد تسجيلات المحاضرات واللقاءات السابقة عبر قناة "المجلس السعودي للجودة" على اليوتيوب، واستفد من محتوى علمي ومعرفي في الجودة والتميز المؤسسي.

المجلس السعودي للجودة
Saudi Quality Council



رابعاً: السلوك الشخصي... البوصلة التي تحفظ التوازن

السلوك الشخصي الإيجابي ليس مجرد مظهر خارجي، بل هو نتاج وعي عميق بكيفية إدارة الذات.

ويشمل ذلك:

- القدرة على تهدئة النفس قبل تهدئة الآخرين.
- التحكم في الانفعالات في المواقف الصعبة.
- إدراك حدود الطاقة الشخصية وعدم تجاوزها باستمرار.
- الاستمرار في التعلم وتطوير الذات.
- البحث عن بيئة مهنية داعمة ومتعاونة.

وعندما يعتني الموظف بسلوكه ورفاهيته النفسية، يصبح قادراً على تقديم خدمة أفضل للجمهور، وحماية نفسه من الاحتراق، وتحقيق أداء مستدام يعكس نضجه المهني.

الخاتمة:

من يتعاملون مع الجمهور هم واجهة المؤسسات وروحها. وهم أكثر الفئات عرضة للضغط... وأكثرهم قدرة على التأثير. إن امتلاك السلوك الشخصي الواعي، والقدرة على إدارة الضغط، وإتقان مهارات التفاوض ليست أدوات للنجاح فحسب، بل هي قوة داخلية تمنح الموظف القدرة على تحويل كل تحدٍ إلى خطوة نحو التميز.

فلا يمكن للمؤسسات أن تنمو دون موظفين متوازنين. ولا يمكن للموظفين أن يبدعوا دون وعي يقودهم ويصونهم.



السلوك الشخصي

كقوة داخلية لمواجهة الاحتراق الوظيفي وضغوط العمل وتعزيز مهارات التفاوض



ثالثاً: مواجهة الاحتراق الوظيفي وضغوط العمل

قوتك الداخلية: سلوكيات مضادة	علامات الخطر
إدارة الطاقة قبل إدارة الوقت	إرهاق مستمر
تنظيم الأولويات والحدود	فقدان الحماس
التفكير الإيجابي والوعي الذاتي	تراجع الأداء والتركيز
الاهتمام بالصحة الجسدية والنفسية	اضطرابات النوم والتأخر
طلب الدعم والتواصل الفعال	الشعور بعدم الجدوى
مفتى ورسالة تتجاوز الروتين	

نتيجة قوة السلوك الشخصي

مرونة نفسية	طولة المدى
تركيز وإنتاجية أفضل	اتزان ورضا داخلي
استدامة مهنية	طولة أعلى

ثانياً: قوة داخلية تنطلق من وعيك



أساس الأداء المتميز في العمل
والقدرة على التأثير والتفاوض بذكاء

أولاً: تعزيز مهارات التفاوض الفعال

سلوكيات تفاوضية ناجحة تنبع من قوة داخلية	
 وضوح الهدف والمصلحة المشتركة	الاستماع بعقل لفهم حقيقي
 التواصل المؤثر بلغة إيجابية	طرح الأسئلة الذكية لاكتشاف المصالح
 المرونة في الحلول والتركيز على المكاسب	الهدوء وضبط الانفعالات تحت الضغط

نتيجة التفاوض الفعال

علاقات مهنية مستدامة	اتفاقيات تحقق القيمة للجميع
تعزيز السمعة والتأثير الإيجابي	تقليل النزاعات وسوء الفهم

“

اعتني بنفسك كما تعتني بعملك.
فأنت الأداة الأولى لنجاحك وتأثيرك.



الصحة النفسية والجسدية + إدارة فعالة للوقت والأولويات + وعي ذاتي وانضباط + مهارات تواصل وتفاوض قوية



المعادلة الذهبية

“
قوتك الحقيقية ليست في المنصب أو الصلاحيات، بل في سلوكك وقدرتك على إدارة ذاتك والتأثير في الآخرين.

”

التوثيق المؤسسي

التحول من «الصورة» إلى «التأثير»

إلى «التأثير» في ضوء رؤية المملكة ٢٠٣٠

بقلم الأستاذ: زهران بن محسن الزهراني

عضو هيئة التدريب بالكلية التقنية بجدة

عضو مجموعة الجودة في التعليم بالمجلس السعودي للجودة

وفي عالم اليوم الذي يشهد تطوراً تقنياً هائلاً، فقد ساهمت التقنية في بناء أدوات تسهم في أتمتة المهام ومنها عملية التوثيق. على سبيل المثال، يمكن الاستفادة من الموقع الإلكتروني تقريـك . كوم (taqreer.com) والذي يقدم العديد من النماذج والقوالب الإلكترونية لكتابة التقارير الاحترافية باستخدام أحدث التقنيات مثل الذكاء الاصطناعي. وبالتالي توفير الوقت والجهد في كتابة تقارير تعكس منهجية الجودة التي تطبقها المنشآت بأسلوب مؤسسي يضمن حوكمة العمليات وتوثيقها.

في الختام، فإن هذا المنهج يعيد تعريف المهام الروتينية إلى لغة المستهدفات ومؤشرات الأداء، وبالتالي تعزيز الكفاءة المهنية للموظفين وبيئة العمل من خلال خلق القيمة والأثر للأعمال والأنشطة المنفذة، حيث تعتبر المعيار الحقيقي والعملي للتقييم والتقدم في الأنظمة المعاصرة. وبذلك، يتحول التوثيق التقليدي من مجرد التزام إداري إلى محرك قوي للابتكار والتحسين المستمر.

يعتبر التوثيق اليوم الركيزة الأساسية للحكومة المؤسسية ويجسد الذاكرة الحية للمنظمات الطموحة. فواقع الممارسات الحالية في أغلب المنظمات لا يزال يعاني من الفكر التقليدي لعملية توثيق الإنجازات من خلال الصورة. إن هذه العملية وأقصد هنا عملية التوثيق، تتجاوز مجرد نشر المنجزات وتوثيقها من خلال وسائل التواصل فقط حيث تعتبر أداة استراتيجية وحيوية تضمن إضفاء الطابع المؤسسي للمنظمة والاستدامة التشغيلية. يكمن جوهر التوثيق في مساهمته الفعالة في إدارة تغيير الثقافة التنظيمية من الأداء الذي يشير إلى الانشغال بالتنفيذ إلى الأداء الذي يركز على تحقيق نتائج ملموسة. لقد أطلق عالم الجودة المعروف ادوارد ديمنج، الجملة الأكثر تأثيراً في عالم الجودة والركيزة الأساسية لها والتي تقول: (ما لا يمكن قياسه لا يمكن تحسينه). لذلك فإن القوة الحقيقية للتوثيق ليست في الحجم الهائل للأعمال الورقية، ولكن في منهجية التطبيق التي تدفعنا من إثبات الوجود إلى خلق التأثير.

لقد أصبحت عملية التوثيق اليوم في عصر رؤية المملكة ٢٠٣٠ ، أحد المتطلبات الأساسية التي تثبت تقدم المنشآت واستدامتها، والتي تضمن تحويل المخرجات من مجرد قصة فيديو إلى دليل عملي مقنع يمكن قياسه وتحليله بدقة وموضوعية. ولتحقيق ذلك، يمكن تبني المعادلة الذهبية لتحويل أي نشاط إلى قيمة مضافة كبيرة، فالتوثيق الناجح يجب أن يحتوي على المستهدفات والصورة والأثر. ولتوضيح التطبيق العملي لهذه القاعدة، فإن المستهدف يشير للتخطيط والطموح، بينما الصورة توثق السياق والتنفيذ، والأثر يقدم القيمة والانجاز الحقيقي. لهذا عليك أن تبدأ بتحديد الهدف الذكي والقابل للقياس بحيث يتضمن رقم أو معيار ترغب بالوصول إليه وهو ما يطلق عليه بـ (مؤشر الأداء)، على سبيل المثال: نسعى إلى زيادة كفاءة الأداء بنسبة ٢٠. ثم صمم أداة القياس، واستبدل الكلمات والتعابير اللغوية ببيانات وإحصائيات دقيقة تشير لما تم تنفيذه من المستهدف المحدد مسبقاً في المثال السابق، تم تحقيق ١٨٪ من (٢٠) وأخيراً وهو الأهم سلط الضوء على التأثير والقيمة المضافة لما أحدثه هذا النشاط داخل بيئة العمل أو بين المستفيدين، مثلاً في السياق السابق، وقد أدت هذه النتيجة إلى تقليص وقت الانتظار للمستفيدين). لذلك تساهم عملية التوثيق الصحيحة على تحويل البيانات إلى محفز قوي لاتخاذ قرارات استراتيجية تستند إلى الحقائق، وهذا ما يتوافق مع رؤية المملكة ٢٠٣٠ كدليل على كفاءة المنظمات واستدامتها.



رحلة جودة المهارات: من مقاعد الدراسة إلى التميز المهني والقيادي

التميز القيادي

أثر • قرار • ابتكار

6

الجودة والإتقان

قياس • تحسين • كفاءة

5

الجاهزية المهنية

احترافية • تعاون • مسؤولية

4

التطبيق والممارسة

مشاريع • تدريب • تجريب

3

بناء المهارات

تحليل • تواصل • تفكير

2

التعلم الأساسي

معرفة • انضباط • فهم

1

خلاصة الرحلة

كلما تكامل التعلم مع الممارسة، وتدعم بالإتقان، تحولت المهارات إلى قيمة مهنية، ثم إلى تميز قيادي يصنع الأثر.





"التعلم المصغر والتدريب الذكي"

توظيف الذكاء الاصطناعي والأدوات الرقمية لرفع كفاءة التدريب وتخصيص رحلة التعلم للموظفين والطلاب

بقلم: م. عبدالله عبدالقادر تركستاني

-نائب رئيس المجلس السعودي للجودة للشؤون المالية والشراكات
-نائب رئيس مجلس نظار وقف الجودة والإتقان
-استشاري الجودة والتميز المؤسسي والحوكمة

أحدثت الثورة الرقمية وتقنيات الذكاء الاصطناعي تحولاً جذرياً في أنماط اكتساب المعرفة؛ إذ لم تعد البرامج التدريبية الطويلة والقوالب التعليمية الموحدة قادرة وحدها على تلبية إيقاع العمل السريع واحتياجات الأجيال الجديدة. ومن هنا برز مفهوم التعلم المصغر (Microlearning) المدعوم بـ التدريب الذكي القائم على الذكاء الاصطناعي، ليقدّم حلولاً رشيقة ومرنة ترفع من كفاءة استيعاب المعلومات، وتقلل من الهدر الزمني، وتضمن التخصيص الدقيق لرحلة التعلم لكل فرد.

مركزات التعلم المصغر والتدريب الذكي

يقوم هذا النموذج على تفكيك المهارات المعقدة والمعارف الكبيرة إلى وحدات تعليمية مركزة وقابلة للتطبيق الفوري، مع توظيف الخوارزميات الذكية لإدارة مسار التعلم:

المحتوى المركز وسريع الاستيعاب (Bite-sized Content):

تقديم كبسولات معرفية وتطبيقية (فيديوهات تفاعلية، بطاقات مهارية، سيناريوهات محاكاة قصيرة) لا تتجاوز مدتها دقائق معدودة، مما يرفع معدلات الاستبقاء المعرفي ويقلل من الإجهاد الذهني.

المسارات التعليمية التكيفية (Adaptive Learning Pathways):

استخدام محركات الذكاء الاصطناعي لتحليل مستوى المتدرب ونقاط قوته وفجواته المهارية، ثم إعادة تشكيل المسار التدريبي ومحتواه تلقائياً بما يناسب وتيرة تعلمه الفردية.

التعلم في سياق العمل (Learning in the Flow of Work):

إتاحة الوصول الفوري إلى المعلومة والأداة التدريبية في اللحظة التي يحتاجها الموظف أثناء أداء مهامه اليومية، مما يجعل التدريب جزءاً عضوياً من بيئة العمل التشغيلية.



MICROLEARNING



مصفوفة توظيف الذكاء الاصطناعي وأدوات التعلم المصغر

أداة / تقنية التدريب الذكي	آلية التوظيف في بيئة التدريب والتعليم	الأثر المباشر على الأداء والجودة
الموجهات الذكية والمساعد الافتراضي (AI Tutors)	تقديم إجابات فورية وتوجيه مخصص للمتدرب على مدار الساعة بناءً على محتوى البرامج التدريبية المعتمدة.	تقليل زمن الانتظار للدعم المعرفي وتوفير مساندة تعليمية مخصصة ومستمرة.
تحليلات التعلم التنبؤية (Predictive Analytics)	مراقبة تفاعل المتدربين مع المحتوى المصغر وتوقع احتمالات التعثر أو التسرب قبل حدوثها.	التدخل المبكر لمعالجة الفجوات المهارية ورفع نسب إكمال البرامج التأهيلية.
التلعيب الذكي والمحاكاة التفاعلية (Gamification & Sim)	تحويل التقييمات واختبارات الجدارات إلى تحديات تفاعلية قصيرة تحاكي مواقف العمل الواقعية.	تعزيز دافعية المتدربين وتثبيت المهارات التطبيقية والسلوكية عملياً.
التوليد الآلي للمحتوى المصغر (Automated Content Curation)	تحويل الأدلة الإجرائية والأنظمة المعقدة إلى بطاقات تدريبية واختبارات سريعة باستخدام نماذج التوليد الذكي.	خفض تكاليف وزمن إنتاج المواد التدريبية وتحديثها باستمرار وبدقة عالية.

إن دمج أدوات الذكاء الاصطناعي مع استراتيجيات التعلم المصغر يمثل قفزة نوعية في ممارسات الجودة التعليمية والتدريبية؛ فهو يضمن الاستثمار الأمثل للوقت والجهد، ويحول التدريب من التزام روتيني إلى تجربة ممتعة وفعالة تدعم ثقافة التعلم المستمر وبناء القدرات الوطنية بكفاءة واستدامة.

من إصدارتنا



الجودة والتميز في التعليم

تأليف: البروفيسور / عدنان بن أحمد الورثان

يقدم الكتاب رؤية لتطوير التعليم العام والارتقاء بمستوى العملية التعليمية، انطلاقاً من أهمية التعليم بوصفه مدخلاً أساسياً لتنمية المجتمع وتحقيق النهضة والتقدم.

ويستعرض واقع النظام التعليمي في المملكة العربية السعودية، مع الاستفادة من التجربة الماليزية في التطوير النوعي للتعليم، والتعرف على أبرز العوامل التي أسهمت في تطورها، والتحديات التي قد تواجه مسيرة تطوير النظام التعليمي.

كما يطرح المؤلف تصوراً لنظام تعليمي تربوي متطور ومتميز، يستند إلى معايير الجودة والتميز، ويراعي الثقافة والبيئة المحلية، بما يسهم في تحسين مخرجات التعليم وتعزيز جودة العملية التعليمية والتعلمية.

ويُعد هذا الكتاب إضافة معرفية مهمة للمهتمين بتطوير التعليم والجودة والتميز المؤسسي، ولكل من يسعى إلى فهم سبل الارتقاء بالمنظومة التعليمية وبناء تعليم أكثر جودة واستدامة.

يمكن الحصول على نسخة من الكتاب من خلال **الضغط هنا**



88

نبض القوافي

بِالْعِلْمِ وَالْإِتْقَانِ نَبِيَّ مَجْدَنَا وَنَصُوْعُ عَصْرًا بِالْكِفَاحِ مَجْدَنَا
إِنَّ الْمَهَارَةَ لِلشَّبَابِ سِلَاحُهُمْ وَبِهَا يَنَالُ الطَّامِحُونَ الْفَرْقَدَا
وَطَنٌ تَنَامِي فِي رِعَايَةِ قَادَةٍ جَعَلُوا النَّمَاءَ لِكُلِّ جُلُمٍ مَوْعِدَا

89



هل تعلم أن مفهوم «التعلّم المصغر» يرفع معدل استبقاء المعلومات في الذاكرة بنسبة تتجاوز 20% مقارنة بالدورات التقليدية الطويلة، مع تقليل وقت التعلم بنسبة تقارب 50%؟

هل تعلم أن كلمة Kaizen اليابانية لا تعني مجرد "تحسين"، بل تتكون من مقطعين: (Kai) ويعني "التغيير"، و*(Zen) ويعني "لأفضل أو الخير"، وجوهر فلسفتها يركز على أن الاستثمار في تدريب وتطوير الإنسان الصغير يومياً هو ما يصنع الفارق المؤسسي الكبير.

هل تعلم أن قياس العائد على الاستثمار في التدريب (ROI) يعود لمنهجية الخبير الأمريكي "جاك فيليبس"، والتي أضافت المستوى الخامس (العائد المالي الصافي) لنماذج التقييم بعد أن كانت تقتصر فقط على قياس ردة الفعل والمعرفة وسلوك الموظف.

قاموس الجودة الساخر

(بابتسامة خفيفة)

- **"مؤشر الأداء (KPI)":** رقم يسعى الجميع لتحقيقه باللون الأخضر، حتى لو تحولت المكاتب للأحمر من حولهم!
- **"التدريب خارج مقر العمل":** الفرصة الذهبية للحصول على قهوة مجانية، واستعادة ساعات النوم المفقودة، وتحديث السيرة الذاتية!
- **"العصف الذهني":** جلسة نخرج منها بـ 50 فكرة عبقرية، ثم نقرر في النهاية تنفيذ ما اقترحه المدير في أول دقيقة!
- **"التحسين المستمر":** أن تكتشف كل أسبوع نموذجاً إلكترونياً جديداً يطلب منك نفس البيانات التي أدخلتها الأسبوع الماضي في النموذج القديم!

لفظ الجودة

"فك الشفرة"

"أنا لست شهادة تُعلّق على الجدران، ولا اختباراً ينتهي مع بداية الإجازة..
يصحبني الموظف في مكتبه، ويتسلح بي الطالب في مدرسته،
إذا توقفت عني تراجعت وإن كنت خبيراً، وإذا
لازمتني صرت عالماً منيراً..
أنا وقود الإتيقان، وسرّ تمكين الإنسان
لمستقبل الأوطان.."

فمن أكون؟

الإجابة النموذجية ستجدونها في الصفحة (8) من هذا العدد

كاريكتير



معلومات و أرقام

تشير الدراسات المؤسسية إلى أن المنشآت التي تخصص 40 ساعة تدريبية سنوياً لكل موظف ترتفع إنتاجيتها وجودة مخرجاتها التشغيلية بنسبة 24% مقارنة بالمنشآت التي تكتفي بالتدريب عند التعيين فقط.

مستوى 6 سيجما (Six Sigma): يعني نسبة خطأ لا تتجاوز 3.4 عيب/ خطأ لكل مليون عملية

قاعدة 20/80 (باريتو): اكتشفها عالم الاقتصاد الإيطالي فيلبيرو باريتو عندما لاحظ أن 80% من الثروة في إيطاليا، يملكها 20% من السكان.

قراءة في كتاب

"تحفيز التفكير الابتكاري"

المؤلف: البروفيسور / محمد زايري - رحمه الله -

قراءة وتلخيص:

الدكتور / عوض بن سالم الحربي

-العضو التنفيذي بالمجلس السعودي والجودة
-خبير الابتكار المؤسسي

أولاً: مدخل وفلسفة الكتاب

يُعد كتاب «تحفيز التفكير الابتكاري» للبروفيسور الراحل محمد زايري أحد المراجع الرائدة التي نقلت مفهوم الابتكار من دائرته الفردية الضيقة إلى رحاب التميز والعمل المؤسسي المنظم. أطلق المؤلف في هذا الكتاب مقولته البارزة بأن «الابتكار هو البترول الجديد»، مؤكداً أن العالم المعاصر سريع التغير يفرض الابتكار كضرورة حتمية للبقاء والتنافسية، وأن هدفه الجوهري يتمثل دائماً في خلق قيمة مضافة للأعمال والعلماء.

تنطلق الفكرة المركزية للكتاب من أن الابتكار ليس مجرد نشاط إبداعي معزول أو جلسات عصف ذهني متفرقة، بل هو قدرة مؤسسية مستدامة تركز على ثقافة راسخة، وقيادة واعية، وممكنات واضحة، ونظام دقيق لقياس النضج والجاهزية.

ثانياً: مفهوم الابتكار ومراحله

يُعرّف الكتاب الابتكار بأنه خلق قيمة جديدة بطرق جديدة، سواء كانت هذه القيمة مالية أو غير مالية. وتتم رحلة الابتكار بثلاث مراحل رئيسية غير خطية:

- مرحلة الاختراع: وتتمثل في استكشاف وتوليد الفكرة الجديدة.
- مرحلة الابتكار: التطبيق العملي الأول لتلك الفكرة وتحويلها إلى خدمة أو منتج.
- مرحلة النشر: نشر وتعميم الممارسة أو التقنية عبر السوق والمستفيدين.

ثالثاً: ثقافة الابتكار والمفاتيح الخمسة للقيادة

يرى المؤلف أن بناء ثقافة الابتكار يتطلب تفعيل ثلاثة أدوار محورية بتناغم كامل: المبتكرون (أصحاب الرؤى الاستشرافية والأفكار)، وداعمو الابتكار (المساندون في تذليل العقبات)، وقادة الابتكار (المحددون للسياسات والتوجهات).

ويقع على عاتق قادة الابتكار تنفيذ خمسة مفاتيح أساسية لبناء ثقافة مميزة:

1. التقييم الذاتي الشفاف: ترسيخ التقييم كجزء أصيل من العمليات اليومية.
2. إزالة مقاومات التغيير: التركيز على البيئة التنظيمية وتسهيل التحول.
3. جذب ورعاية المواهب: تحفيز التنوع وتكريم المبدعين.
4. التسامح مع الفشل: بناء بيئة مشجعة للتجربة وتتقبل الإخفاق كفرصة تعلم.
5. تسريع النماذج الأولية: تأسيس مختبرات الابتكار لتحويل الأفكار إلى حلول ملموسة بسرعة.

رابعاً: تنفيذ الابتكار على ثلاثة مستويات

ضمان فاعلية منظومة الابتكار، يقترح الكتاب تطبيقها عبر ثلاثة مستويات متكاملة:

- **المستوى الاستراتيجي:** ربط الابتكار مباشرة برؤية المنظمة ورسالتها وأهدافها الكبرى.
- **مستوى العمليات:** تحويل الابتكار إلى جسر بين التفكير الاستراتيجي والتطبيق لبناء ميزة تنافسية.
- **مستوى النشاط اليومي:** جعل التفكير الابتكاري وتبادل المعرفة ممارسة وسلوكاً روتينياً لدى جميع الموظفين.

خامساً: الابتكار المفتوح وتجاوز تحدياته

يُبرز الكتاب أهمية «الابتكار المفتوح والتعاوني»، القائم على الدمج بين الأفكار والمسارات الداخلية والخارجية لتطوير حلول بجودة أعلى وتكلفة أقل وسرعة أكبر.

وللتغلب على عوائقه (كالسرية المفرطة، ونزاعات الملكية الفكرية، وضعف الثقة)، يدعو المؤلف إلى وضوح الاستراتيجية، وشفافية تبادل المعلومات، وبناء شراكات تعاونية متينة.

سادساً: الأبعاد السبعة للابتكار الاستراتيجي

حدد المؤلف سبعة أبعاد تتفاعل معاً لدفع استراتيجيات النمو والتميز:

1. إدارة عملية الابتكار: الجمع بين الأساليب التقليدية وغير التقليدية.
2. المواءمة الاستراتيجية: حشد الدعم والموارد للابتكار.
3. الاستشراف الصناعي: رصد وفهم الاتجاهات المستقبلية والناشئة.
4. الفهم المعمق للمستفيد: تحليل الاحتياجات المترابطة وغير المترابطة للعملاء.
5. التقنيات والكفاءات الأساسية: تعظيم الاستفادة من أصول وقدرات المنظمة.
6. الاستعداد التنظيمي: توفير المرونة والقدرة على اتخاذ القرار والتنفيذ.
7. التنفيذ المنضبط: حوكمة المسار من لحظة الإلهام إلى تحقيق الأثر النهائي.

سابعاً: قياس النضج والأثر المؤسسي

يؤكد الكتاب على ضرورة الانتقال من مجرد قياس نجاح أو فشل المنتجات إلى قياس نضج منظومة الابتكار وأثرها الشامل؛ مثل قياس رضا وولاء العملاء، والعائد المؤسسي، والنمو في الحصة السوقية. ويستعرض الكتاب أكثر من 50 مؤشراً ومقياساً عملياً، من أبرزها: مقياس الابتكار المزعزع (الخلق)، مقياس ابتكار القيمة، ومقياس التشخيص للابتكار الاستراتيجي.



خاتمة وقيمة مضافة

تكمُن القوة الحقيقية لكتاب البروفيسور محمد زايري - رحمه الله - في تقديمه الابتكار كمنظومة مؤسسية قابلة للبناء والقياس والتطوير المستمر، مما يجعله دليلاً ومرجعاً عملياً لا غنى عنه للقيادات التنفيذية وفرق الجودة الساعية لتحقيق التميز والريادة المؤسسية المستدامة.

جهة النشر والترجمة: سلسلة كتب المجلس السعودي للجودة (بدعم من مؤسسة السبيعي الخيرية)
يمكنكم طلب نسخة ورقية أو إلكترونية من خلال الضغط هنا

نرحب بتجديد "مجموعة القباني للإنشاءات"

للعضوية الذهبية في المجلس السعودي للجودة
ونشكرهم على دعمهم لمسيرة الجودة في بلادنا الغالية



KABBANI
CONSTRUCTION
GROUP®

ابدأ رحلتك مع الجودة الآن

انطلاقاً من رسالتنا في نشر ثقافة الجودة
والتميز المؤسسي، نفتح في المجلس السعودي للجودة
أبواب عضويتنا لكافة المهتمين والممارسين والجهات الطامحة للتطوير،
عبر باقات عضوية مرنة ومتكاملة مصممة لتناسب الأفراد والمنظمات على حدّ سواء.



عضوية المنظمات



تعتقد أن المنشأة التي تعمل بها، لديها الرغبة
في الحصول على عضوية المنظمات بالمجلس؟

لـ دعم مسيرة الجودة بالمملكة
وكجزء من مسؤوليتها المجتمعية

إضافة إلى المزايا التي تحصل عليها المنشأة
والعاملين لديها

يمكنك التواصل معنا على الرقم :
0555082151

أو **الضغط هنا** للاطلاع على مزايا كل عضوية
واختيار الفئة المناسبة لكم



ترغب في الحصول على **عضوية الأفراد** ؟
ترغب بتجديد عضويتك بالمجلس للاستفادة من
مزايا العضوية للأفراد ؟

يمكنك الآن الاشتراك بالعضوية
أو

تجديدها بسهولة من خلال

الضغط هنا

لاختيار العضوية المناسبة والإطلاع على مزاياها



البرنامج السنوي

لفعاليات المجلس السعودي للجودة

(2026م / 1447 - 1448هـ)

الشهر	اليوم	التاريخ	الفعالية
يناير شعبان	الثلاثاء الثلاثاء	20 يناير 01 شعبان 27 يناير 08 شعبان	● المحاضرة الإلكترونية رقم (1) - م ● الورشة التعريفية لجائزة زايري لأفضل الممارسات - الدورة الأولى
فبراير شعبان	الخميس الاثنين الأربعاء السبت	05 فبراير 17 شعبان 09 فبراير 21 شعبان 11 فبراير 23 شعبان 14 فبراير 26 شعبان	● الملتقى السنوي 17 لمجموعة الجودة في القطاع الحكومي ● ندوة قافلة الجودة الوطنية - المحطة (21) ● المحاضرة الإلكترونية رقم (2) - م ● ورشة العمل الإلكترونية رقم (1) - م
مارس رمضان / شوال	الثلاثاء	03 مارس 14 رمضان	● الأمسية الرمضانية الإلكترونية للجودة
أبريل شوال ذو القعدة	الثلاثاء الثلاثاء الثلاثاء	14 أبريل 26 شوال 21 أبريل 04 ذو القعدة 28 أبريل 11 ذو القعدة	● المحاضرة الإلكترونية رقم (3) - م ● الملتقى السنوي 13 لمجموعة الجودة في قطاع الطاقة والصناعة ● الملتقى السنوي 20 لمجموعة الجودة في قطاع الهندسة والبناء
مايو ذو القعدة ذو الحجة	الثلاثاء الثلاثاء السبت الاثنين	05 مايو 18 ذو القعدة 12 مايو 25 ذو القعدة 16 مايو 29 ذو القعدة 18 مايو 01 ذو الحجة	● الملتقى السنوي 2 لمجموعة الجودة في قطاع الأوقاف ● ندوة قافلة الجودة الوطنية - المحطة (22) ● ورشة العمل الإلكترونية رقم (2) - م ● المحاضرة الإلكترونية رقم (4) - م
يونيو / يوليو / أغسطس (الإجازة الصيفية)			
سبتمبر ربيع الثاني	السبت الاثنين	19 سبتمبر 08 ربيع الثاني 21 سبتمبر 10 ربيع الثاني	● ورشة العمل الإلكترونية رقم (3) - م ● المحاضرة الإلكترونية رقم (5) - م
أكتوبر ربيع الثاني جمادى الأولى	الاثنين الأربعاء الثلاثاء الثلاثاء	05 أكتوبر 24 ربيع الثاني 07 أكتوبر 26 ربيع الثاني 13 أكتوبر 02 جمادى الأولى 20 أكتوبر 09 جمادى الأولى 27 أكتوبر 16 جمادى الأولى	● الملتقى السنوي 19 لمجموعة الجودة في قطاع التعليم ● المحاضرة الإلكترونية رقم (6) - م ● الملتقى السنوي 13 لمجموعة الجودة في قطاع الخدمات ● ندوة قافلة الجودة الوطنية - المحطة (23) ● الملتقى السنوي 22 لمجموعة الجودة في قطاع الصحة
نوفمبر جمادى الأولى جمادى الآخرة	السبت -	07 نوفمبر 27 جمادى الأولى 12-8 نوفمبر 28 جمادى 1-2 جمادى 2 17 نوفمبر 07 جمادى الآخرة	● ورشة العمل الإلكترونية رقم (4) - م ● الأسبوع الوطني التاسع عشر للجودة 2026م ● الملتقى السنوي 14 لمجموعة الجودة في قطاع العمل الخيري
ديسمبر جمادى الآخرة رجب	الثلاثاء الثلاثاء الثلاثاء السبت	08 ديسمبر 28 جمادى الآخرة 15 ديسمبر 06 رجب 22 ديسمبر 13 رجب 26 ديسمبر 17 رجب	● ندوة قافلة الجودة الوطنية - المحطة (24) ● الملتقى السنوي 4 لمجموعة الجودة في قطاع الاتصالات والطيران والفضاء ● المحاضرة الإلكترونية الختامية رقم (7) - م ● اللقاء السنوي لأعضاء المجلس السعودي للجودة 2026م

نُرحب بـ المُساهمات

تهدف مجلة آفاق الجودة والتي يصدرها المجلس السعودي للجودة إلى أن تصبح مجلة مهنية رائدة في مجالها. وندعو الأعضاء وممن يرغب في المساهمة في المجلة لتقديم مقالات ذات صلة للنشر في المستقبل. يجب أن تتمحور المواضيع حول موضوع الجودة والتميز المؤسسي بصفة عامة ويمكن أن تكون نظرية أو تطبيقية، عملية أو أكاديمية، دراسات حالة، مقالات آراء، أو توضيح أنشطة جودة حالية وملائمة. نظرًا لأننا نهدف إلى زيادة حجم ونطاق المجلة مستقبلاً، فإننا نرحب بالمساهمات من مجموعة واسعة من الأشخاص. يجب إرسال جميع المقالات المقدمة إلى البريد الإلكتروني الخاص بهذه المجلة لأخذها في الاعتبار:

info@sqc.org.sa

ملاحظة:

لن يتم نشر مقالات في المجلة تهدف في المقام الأول إلى الترويج والدعاية أو الإعلان عن منتج أو خدمة. وأن لا يكون المقال قد نُشر في مجلة أخرى.

الإطلاع على الإصدارات السابقة



من مجلة آفاق الجودة





نبذة عن

وقف الجودة والإتقان

لقد أكرم الله المسلمين بأعظم رسالة، وأكمل كتاب، وأكرم رسوله صلى الله عليه وسلم الذي رسم للأمة تقدمها الحضاري بالإحسان والإتقان فقال عليه الصلاة والسلام: "إن الله كتب الإحسان على كل شيء"، بل وجعل الجودة والإتقان طريقاً لمحبة الرحمن فقال صلى الله عليه وسلم: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه" فما مر على تاريخ البشرية ديناً يمجّد العمل ويرفع شأنه ويأمر بإتقانه وإحسانه مثل الإسلام، ولذا أثمر ذلك حضارة إنسانية بنتها الأمة الإسلامية خلال قرونها المختلفة انتفعت منها سائر البشرية. وقبل ذلك فالله سبحانه وتعالى وصف بها أفعاله فقال جل وعلا: (صنع الله الذي أتقن كل شيء) مما يدل دلالة واضحة أن قضية الجودة تعتبر من أهم القضايا التي جاءت متحققة في ديننا الإسلامي الحنيف، وها هو العالم اليوم يتطلع إلى الجودة وينشدها من خلال النظريات الإدارية والأدوات التحسينية ويسعى في كل الجوانب لتحقيقها. والحقيقة باختصار، أن الجودة هي ديننا.. قيمنا.. أصولنا.. أخلاقنا.. الجودة كلها جاءت في هذا الدين القويم متى ما حققناه تحقيقاً واقعاً ملموساً في حياتنا وممارساتنا وأعمالنا.

ولقد كان للأوقاف مكانة كبيرة في تاريخنا الإسلامي المجيد و كذلك في هذا العهد الزاهر ببلادنا الغالية فقد أولت حكومتنا الرشيدة اهتمامها بهذا الجانب وتوليه كل العناية من تشريعات وتنظيمات ودعم يحقق المنافع التي أقيمت من أجله الأوقاف وأسست لذلك هيئات ومجالس ومراكز وطنية لهذا الغرض النبيل، ولذا تم تأسيس وقف الجودة والإتقان ليكون الخيار والتوجه الاستراتيجي لتحقيق الاستدامة المؤسسية والمالية للمجلس السعودي للجودة وللحفاظة على المكتسبات التي حققها المجلس عبر ثلاثة عقود مضت.

وهو وقف تنموي ابتكاري مهني لله تعالى يعنى بكل ما يتعلق بالجودة وتطبيقاتها في سبيل نشر وتعزيز واستدامة ثقافة الجودة بالمجتمع، و تتضمن الخطة الاستراتيجية لوقف الجودة و الإتقان الكثير من المبادرات والبرامج ومنها إنشاء مركز وقف الجودة والإتقان بمدينة جدة ليكون أحد معالمها العمرانية التي تتبنى أحدث مواصفات ومفاهيم الجودة في البناء والعمران، ويضم في جنباته مكتبة الجودة ومتحف الجودة ومقهى الجودة وقاعة محاضرات متطورة ليكون هذا المركز ملتقى الخبراء و المهتمين بالجودة وعلومها المتنوعة، وكذلك يهدف الوقف إلى إنشاء أكاديمية وقف الجودة والإتقان لتكون منارة علمية مهنية في التعليم والتدريب في مجال الجودة وتطبيقاتها.



الجودة رسالتنا Dedicated to Quality



وقف
الجودة والإتقان

لتواصلكم واستقبال مقترحاتكم



+966 555082151



info@sqc.org.sa