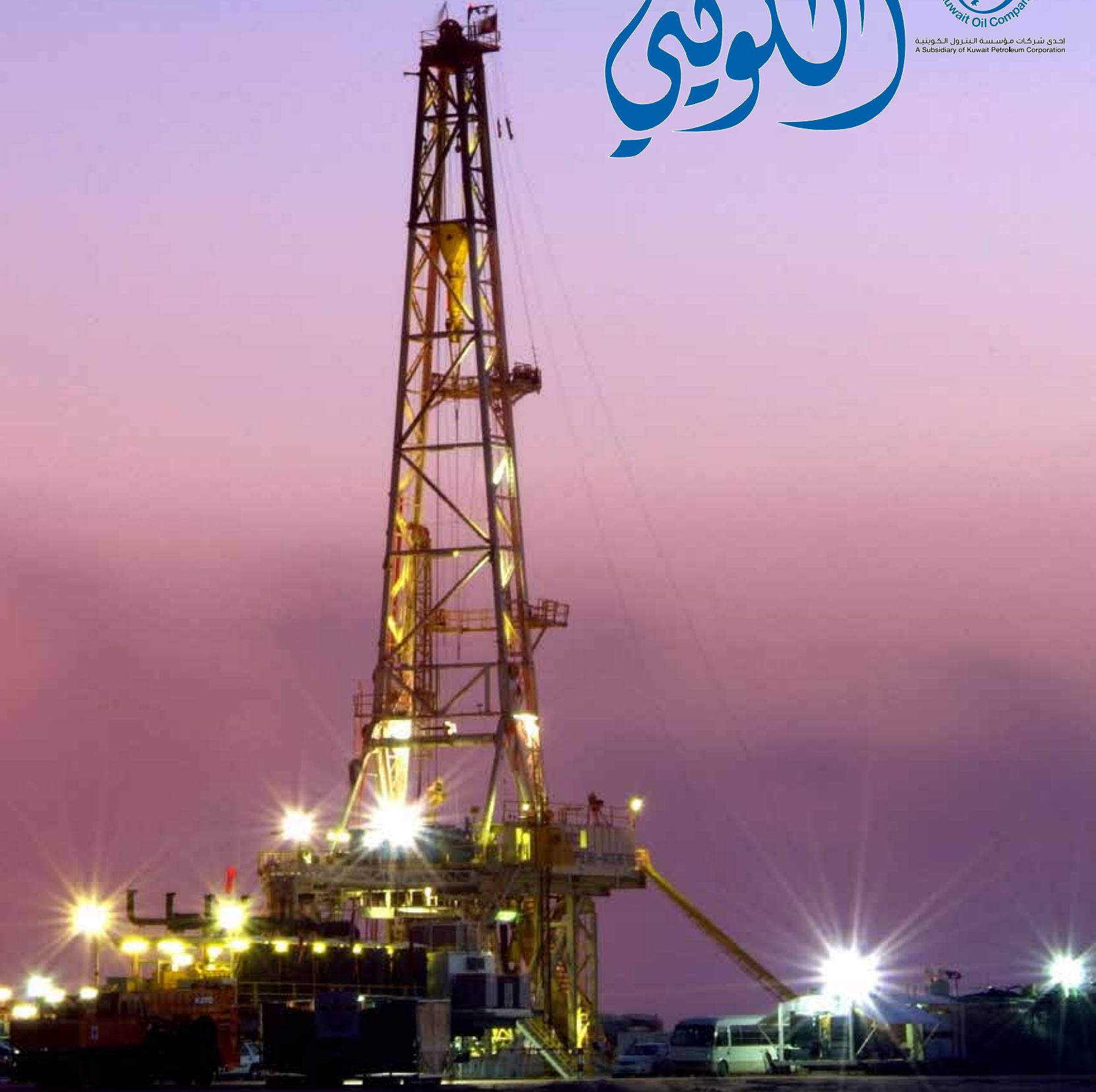




إحدى شركات مؤسسة البترول الكويتية
A Subsidiary of Kuwait Petroleum Corporation

الكويتي



ورشة عمل التنقيب والاستكشاف
... تخطيط سليم للمستقبل

الكويتي



أحد شركات مؤسسة البترول الكويتية
A Subsidiary of Kuwait Petroleum Corporation

العدد 1413 - سبتمبر 2018
ذو الحجة 1439 هـ
السنة الخامسة والخمسون

(صدر العدد الأول بتاريخ 24 يونيو 1961)



02 تعاون رائد بين نفط الكويت و «شلمبرجير» في المرافق الجوراسية

18 نفط الكويت أنقذت بنجاح زورقاً تابعاً لخفر السواحل

28 الدكتور محمد المريري.. أحد الجنود المجهولين في الشركة

32 عبدالله حماده.. فارس الآبار والخيول

36 دعاء الدريس.. التربية والارتباط بالفطرة والحب غير المشروط

40 علم الكويت يرفرف من جديد في «آسياد جاكرتا»

مجلة شهرية مصورة يصدرها فريق عمل
الإعلام - شركة نفط الكويت

رئيس التحرير

نائب الرئيس التنفيذي للشؤون

الإدارية والمالية

المراسلات باسم رئيس التحرير

فريق عمل الإعلام - شركة نفط الكويت

ص.ب: 9758 الأحمدي 61008 - الكويت

فاكس: 23981076

الموضوعات المنشورة تعبر عن وجهة نظر
كتابها ولا تعبر بالضرورة عن رأي المجلة

يسمح بالنشر بشرط ذكر المصدر

عنوان موقع الشركة على الإنترنت

www.kockw.com

E-mail: info@kockw.com



kocofficial



@kocofficial



kocofficial



كلمة التحرير

مستمرمون بالتطور

احتفل المسلمون في جميع أنحاء العالم مؤخراً بعيد الأضحى المبارك، وأدوا مناسك الحج بكل أمان وطمأنينة، فيما انتهى موسم الإجازات السنوية، وعاد موظفو الشركة الذين كانوا يمضون الإجازة مع عائلاتهم إلى ممارسة أعمالهم بروح تتوق إلى الإنجاز الذي أصبح علامة مميزة في سجل الشركة الحافل على مدى تاريخها.

وفي شركة نفط الكويت، لا يغيب عن الأذهان أننا مستمرون بأداء أعمالنا في كل الأوقات، سعياً منا لتحقيق أهداف استراتيجياتنا المختلفة، والتي تعتبر مؤشراً أساسياً لنجاحاتنا.

ونحرص في هذا الإطار على مواكبة أحدث التطورات في عالم النفط والغاز، ونعكف على إنجاز عدد من المشاريع الرائدة التي ستحدث فرقاً كبيراً، ومنها المشاريع الخاصة بتطوير بعض الحقول وزيادة إنتاجها، ما يفرض تحديات ينبغي على العاملين مواجهتها واستغلال كل المهارات التي اكتسبوها واستخدام التكنولوجيات الجديدة المتوفرة في مجال الاستخراج، مع التركيز على قضايا الصحة والسلامة والبيئة.

وفي سبيل ذلك، لا تغفل الشركة مواصلة ترسيخ ثقافة إدارة الأصول التي تحتاج إليها أكثر من أي وقت مضى، إذ تشكل هذه الثقافة اللبنة الأساسية في نجاح أي مشروع، وهو ما نحرص عليه في إطار التزامنا الراسخ تجاه وطننا الغالي.

هذا الالتزام يبرز في المواضيع التي يتضمنها هذا العدد من مجلتنا، والتي تحمل في طياتها سمة الإنجاز الناتج عن الرغبة الدائمة في التطور، من خلال مشاريع ومبادرات دافعها الأساسي السعي نحو الأفضل، ومنها ورشة العمل الرائدة التي عقدتها مجموعة الاستكشاف وبحث خلالها سبل تطوير العمليات والتخطيط السليم في المستقبل، وكذلك خطة تطوير مدينة الأحمدية والتي تهدف لتحويلها إلى مدينة ذكية ورائدة بكل المقاييس.

ومن المواضيع أيضاً، يبرز مقال عن التعاون مع شركائنا ومنهم "شلمبرجير"، وهو تعاون يهدف في الدرجة الأولى إلى تطوير عملياتنا وإنتاجنا الجوراسي وتحقيق الإنجازات.

ولا تقتصر مواضيعنا على الطابع التطويري التقني، كنظام بوابات المشاريع الذي يتضمن أحد المقالات كافة التفاصيل عن مراحلها المختلفة، بل إننا نتحدث في هذا العدد أيضاً عن تطوير العنصر البشري الذي نعتبره أعلى ثرواتنا، وذلك من خلال برنامج تعزيز رأس المال الفكري للموظفين.

هذا كله يأتي نتيجة سياسة محددة وواضحة للقيادة العليا في الشركة، والتي تشدد من خلالها على ضرورة التطور الدائم وعدم الركون عند ما تحقق مهما كان بارزاً وهاماً، بل السعي إلى تحقيق المزيد من الإنجازات الرائدة التي وحدها تحافظ على مركزنا القوي ضمن أبرز شركات النفط العالمية.

رئيس التحرير

أحمد عبدالعظيم الحميد



06



ورشة عمل التنقيب والاستكشاف... تخطيط
سليم للمستقبل

10



خطة تطوير مدينة الأحمدية... مشاريع رائدة
ونظرة للمستقبل

14



نظام بوابات المشاريع في شركة نفط الكويت



استُخدمت فيها تقنيات هي الأولى في العالم

تعاون رائد بين نفط الكويت و «شلمبرجير» فيه المرافق الجوراسية

لطالما سعت شركة نفط الكويت في تعاونها مع أبرز الجهات المحلية والعالمية إلى تحقيق الاستفادة القصوى وتدعيم هذا التعاون بأحدث وأفضل التقنيات التي توصل إلى أقصى النتائج.

هذا الأمر ينطبق على التعاون بين نفط الكويت وشركة «شلمبرجير» العالمية الرائدة في مجال خدمات حقول النفط والغاز الطبيعي، وهو تعاون بدأ منذ نحو 80 عاماً ولا يزال متواصلاً في عقود ومشاريع عديدة، من بينها مشاريع الإنتاج الجوراسي للنفط والغاز، والتي شهدت مؤخراً التدشين الرسمي لثلاثة منها تمثلت بمرفق خاضعة لصيانة وتشغيل «شلمبرجير» هي شرق الروضتين والصابرية اللذين بدأ إنتاج النفط والغاز الطبيعي التي تخدم الآبار الجوراسية، والتي تم ربطها بنقاط التجميع من أجل أن تعمل بشكل طبيعي، في حين أن الثالث يقع في غرب الروضتين ولا يزال تحت صيانة وتشغيل شركة «سابتكو».

وجرى إطلاق المرافق الثلاثة في احتفال أقيم بمعرض أحمد الجابر للنفط والغاز، وحضره كبار المسؤولين في الشركتين، تقدمهم الرئيسان التنفيذيان جمال عبدالعزيز جعفر وبال كبيزغارد.

مجلة «الكويتي» أرادت تسليط الضوء على هذه المشاريع بالتحديد وعلى التعاون بين الشركتين بشكل عام، فالتقت كلاً من رئيس «شلمبرجير» - فرع الكويت شيماء سالمين، وكبير مهندسي المشاريع في فريق عمل إدارة المشاريع الجوراسية محمد الصالح.



جعفر وكبيزغارد خلال حفل التدشين

وأعربت عن اعتقادها بأنه رغم وجود تقبل كبير في المجتمع الكويتي لعمل المرأة بمجال خدمة حقول النفط، وبما يفوق ما هو عليه في المجتمعات الأخرى، إلا أن هناك بعض العوائق التي تقف في طريق ذلك، حيث أن قليلين يعرفون أن «سلمبرجير» والشركات النفطية الأخرى تعمل 24 ساعة في اليوم، ولهذا فإن ما يجب فعله هو توعية المجتمعات بمجال عمل الشركة لكي تستطيع استقطاب العاملين المواطنين وبالنسبة المطلوبة.

تثقيف عالي المستوى

وكشفت عن أن الشركة وضعت في هذا السياق خطة من أجل تثقيف المجتمع بالعلوم النفطية من خلال التعاون مع الجامعات الخاصة كجامعة الشرق الأوسط الأميركية والجامعة الأسترالية في الكويت، كما أنها حالياً بصدد التعاون مع المدارس الخاصة لتقديم برامج تثقيفية لطلبة الثانوية والخريجين لتشجيعهم على الانضمام لمجال العمل بالقطاع النفطي. أما بالنسبة للعمالة النسائية، فأكدت أن الوضع تحسن جداً عما كان عليه عندما انضمت للشركة قبل 17 سنة، حيث تم حالياً تسهيل الوسائل وإتاحة المرافق الخاصة للنساء من أجل

كويتيون في «سلمبرجير»

وعن مشاركة الكويتيين من «سلمبرجير»، أشارت سالمين إلى أنه بما أن هذا المجال جديد على شركتها، فهي لا تزال في طور تدريب وتطوير العاملين الكويتيين من أجل تشغيل وصيانة المرافق، ومع ذلك، تعمل حالياً على وضع خطة من أجل توظيف المزيد من العاملين الكويتيين، وبالتالي زيادة نسبتهم من 30 إلى 50 بالمئة قبل نهاية العام القادم.

سالمين: هذه المرافق تعتبر من المعالم التي نفخر فيها بمشاريع النفط في الكويت

وعن دور شركتها في تشجيع العمالة ومن النساء خصوصاً للانضمام إلى مجال خدمات حقول النفط، رأت أنه لا توجد صعوبة في الحصول على العمالة الكافية سواء من الرجال أو النساء، حيث أن هناك العديد من الكفاءات العالية بين الكويتيين، مؤكدة أن شركتها حصلت على العديد من الموظفين الماهرين، وكان الإقبال من النساء بنسب جيدة.

في البداية أعربت سالمين عن فخر شركتها بأن تختارها نפט الكويت لتنفيذ هذا المشروع وأن تكون من الأوائل في تقديم هذه المشاريع بالكويت.

وأشارت إلى أنه وعلى الرغم من أن مرافق إنتاج النفط والغاز ليست جديدة على نפט الكويت، إلا أن هذا المجال جديد على «سلمبرجير» التي انفردت خلال السنوات الماضية في خدمات التنقيب والحفر والسلكية، موضحة أنه جرت عملية تدريب وتطوير بهذا المجال لكي تستطيع شركتها تولي هذا النوع من المشاريع بأفضل ما يمكن.

واعتبرت أن تصميم هذه المرافق واحتواءها على قدرات استيعابية عالية لإنتاج النفط الخفيف، وإنشاءها خلال مدة زمنية قصيرة إنجاز غير مسبق، ليس فقط في الكويت، ولكن على مستوى إنتاج النفط والغاز في العالم، لافتة إلى أن هذه التكنولوجيا العالية لم يكن بإمكان شركة «سلمبرجير» تنفيذها دون الشراكة مع نפט الكويت، حيث تم التعاقد مع العديد من الشركات من أجل إنشاء وتشغيل المرافق بهذه الكفاءة العالية وبزمن قياسي، فيما تواجد عدد يقدر بنحو ألفين من العاملين في هذا المشروع خلال اليوم الواحد وفي المرفق الواحد، وهو ما يجعله معلماً في مشاريع النفط بالكويت.



محمد الصالح

مؤكد أن طبيعة العمل الشاق في الشركة تدعو إلى ضرورة انتقاء العاملين بهذه الدقة. وكشفت عن أن الشركة تعاونت العام الماضي مع مؤسسة البترول الكويتية في تنظيم حملة تدريبية من أجل توظيف العاملين الكويتيين في القطاع النفطي وبرعاية وزير النفط ووزير الكهرباء والماء بخيت الرشيد، وذلك في إطار سعيها لتطوير قسم الموارد البشرية لأنها تؤمن بأن الموارد البشرية هي العامل الأساسي والقيمة العليا للشركة، وخصوصاً في هذا الوقت من التقدم التكنولوجي الكبير.

ولهذا فإن نظام العمل في الشركة يحث الموظف على التطوير الذاتي، حيث أن الترقبات خلال السنوات الثلاث الأولى من العمل في الشركة يعتمد بشكل أساسي على اجتياز الاختبارات في الدورات التدريبية، لافتة إلى أنه في «شلمبرجير»، لا يستمر معظم العاملين في نفس المجال لمدة تزيد على ثلاث سنوات، وذلك ضمن سياسة حث العاملين على التنقل بين مجالات الحفر والسلكية والإنتاج، في ظل إيمان بأن العمل في مجال النفط يتطلب دراية وتمكين كاملين للعمل وسد الثغرات، وهذا ما يجعل العامل في عملية تعليم وتدريب مستمر.

أفضل مراكز التدريب

وأضافت أنه نتيجة لذلك، كان هناك حاجة ماسة لتأسيس مراكز تدريب في الشركة وهذا ما فعلته، حيث تعتبر مراكزها الأكبر في العالم مجال النفط والغاز، وهي تتضمن العديد من ورش العمل،



شيماء سالمين مع عدد من مسؤولي «شلمبرجير»

الكويت في «شلمبرجير» من النساء، والعديد منهن يعملن داخل الحقول، فيما البعض يتمتع بالقدرة على العمل بالخارج. واعتبرت أن هناك حاجة في العمل لقدرة النساء المختلفة على التحليل والاستنتاج، ولهذا فهي تشجع النساء في بداية العمل بالشركة على الانضمام إلى الفرق خارج الكويت، حيث أن العمل في الخارج يشكل قفزة كبيرة في تطوير وصقل شخصية الفرد.

مواكبة التكنولوجيا

وحول جهود الشركة في تطوير وتدريب العاملين من أجل مواكبة التكنولوجيا سريعة التطور بمجال خدمة حقول النفط والغاز في العالم، وكذلك خطة الشركة في تطوير العاملين بالمرفق الجوراسية، أكدت سالمين أن الشركة تختار أفضل الكفاءات والمهارات بدقة متناهية من خلال تقديم اختبارات نظرية وعملية ونفسية عديدة،

تمكينهن من القيام بالمهام بالشكل المطلوب، مع الاهتمام بأدق التفاصيل ابتداء من الزي الخاص بالعاملات إلى ساعات العمل، ومرافق الإقامة وغير ذلك، موضحة أن توفير وسائل الراحة لعمل النساء هو واجب على الشركات النفطية، لوجود اختلاف بين النوعين، وهذا الاختلاف يفرض على القطاع النفطي أن يتكيف معه من أجل الحصول على نساء قادرات على تقديم مهارتهن اللازمة لتطوير واستمرارية العمل.

ورأت أن نسبة النساء القادرات على العمل في القطاع النفطي هي نسبة لا يمكن الاستغناء عنها، وإن تقبل المجتمع الكويتي لعمل النساء في مجال النفط هو من صالح شركات النفط النفطي، مؤكدة دعمها التام للنساء.

وذكرت في هذا الإطار أنه عندما عملت في الشركة كانت المرأة الوحيدة في الفريق، أما الآن فهي تفخر بأن 20 بالمئة من طاقم العمل بفرع



العنزي يلقي كلمة



أبرز الحضور خلال الحفل

محطات الإنتاج الجوراسية (الصابرية وغرب الروضين وشرق الروضين) في شمال الكويت بمجموع طاقات إنتاجية 200 ألف برميل يومياً من النفط الكويتي الخام السوبر الخفيف و500 مليون قدم مكعبة من الغاز الحر.

سوبر خفيف

وأفاد الصالح بأن شركة نفط الكويت صدرت أول شحنة من النفط الخام الكويتي السوبر الخفيف الصادر من المرفاق في الأول من يوليو 2018 تلاها تصدير بواقع أربع إلى خمس شحنات في الشهر وبكمية تقارب 500 ألف برميل وتزايد تدريجياً، لافتاً إلى أن هذا النوع من النفط يتميز بجودته العالية حسب المواصفات والمعايير القياسية المطلوبة في السوق العالمي من حيث الكثافة والبالغة «API 49».

وأوضح أن إنشاء وتشغيل وصيانة هذه المرفاق الجوراسية مجال جديد في خدمة حقول النفط لدى شركة شلمبرجير، إلا أنها قدمت تصميماً منفرداً من خلال إنشاء المشاريع بأوقات قياسية، مع الأخذ بالاعتبار تنفيذ وتطوير آخر وسائل التكنولوجيا المستخدمة، وهي وحدة معالجة الغاز باستخدام السولفنت لإزالة الشوائب مثل (COS) و (H₂S)، وكذلك توفير طاقم كامل من العاملين في تشغيل هذه المرفاق مع تدريب العاملين في شركة نفط الكويت لتسلم المشروع بعد انتهاء عقد الشراكة.

الصالح: الحاجة الماسة للمرفاق أدت إلى تنفيذ المشروع في زمن قياسي لا يتعدى 18 شهراً لكل مرفق

تتولى «شلمبرجير» تدريب العاملين في نفط الكويت ليكونوا على أتم استعداد لتسلم المشروع عند انتهاء العقد «شلمبرجير» تعاونت مع مؤسسة البترول الكويتية في تنظيم حملة تدريبية لتوظيف الكويتيين في القطاع النفطي

من فرص العمل للوافدين والشركات الخاصة بالإضافة إلى العمالة الكويتية، حيث أن المشروع يتضمن نحو 15 بالمئة من العاملين الكويتيين في مجال النفط والغاز، منهم للصيانة والتشغيل، كما تتميز هذه المرفاق الجوراسية بأنها تحتوي على وحدات متخصصة تتحمل الضغوط العالية لفصل النفط عن الغاز بالإضافة إلى وحدات معقدة خاصة لإزالة الماء والأملاح والكبريت بما يتناسب مع متطلبات السوق العالمية. وأضاف أن شركة نفط الكويت دشنت 3 من

ومحاكاة المشاريع، ووسائل التدريب النظرية والعملية، وتنتشر في كافة أنحاء العالم مثل فرنسا وإنجلترا وروسيا والولايات المتحدة وأبو ظبي والتي تعد الأكبر من بين مراكز التدريب. أما بالنسبة لمرفاق الإنتاج الجوراسي، فهي تمتلك كل أنواع التدريب في المراكز المذكورة التي تغطي حاجتها لتشغيل وصيانة المرفاق، وتفخر بأن تقول إن الكويتيين يتمتعون اليوم بمهارات كافية من أجل تدريب العمالة النفطية في العالم. وختمت بالقول إنه من خلال التعاون المتوازن بمرفاق الإنتاج الجوراسي، فإن «شلمبرجير» تتولى تدريب العاملين في نفط الكويت من أجل أن يكونوا على أتم استعداد لتسلم المشروع عند انتهاء العقد المحدد.

حاجات ماسة

من جهته أكد الصالح أن هناك عدة أسباب أدت للحاجة إلى تدشين هذه المرفاق الجوراسية، منها توجه مؤسسة البترول الكويتية لزيادة إنتاج النفط الخفيف والغاز وكذلك الكبريت كمنتج ثانوي، واكتشاف المزيد من الآبار الجوراسية في شمال الكويت والتي تحتاج إلى قدرة استيعابية أعلى من المتوفر، مشيراً إلى أن هذه الحاجة الماسة للمرفاق أدت إلى تنفيذ المشروع في زمن قياسي لا يتعدى 18 شهراً لكل مرفق. وأشار إلى أن إنشاء هذه المرفاق ليس لها عوائد مادية فقط على الدولة، ولكنها وفرت المزيد



هي الثالثة في تاريخ الشركة والأولى منذ ١٤ عاماً

ورشة عمل التنقيب والاستكشاف... تخطيط سليم للمستقبل

يعتبر مجال عمل استكشاف الثروات الكامنة والمواد الهيدروكربونية الأساس في أي شركة تنشط في مجال الطاقة، وبالطبع، تولى شركة نفط الكويت اهتماماً خاصاً بهذا المجال، وتحرص على التركيز عليه في خططها الاستراتيجية طويلة وقصيرة الأمد، والتي ترمي من خلالها إلى توفير احتياجات الدولة من النفط والغاز، وبالتالي دعم الاقتصاد الوطني للكويت.

وتعلم الشركة في هذا السياق أن العنصر البشري هو حجر الزاوية الذي تبني عليه الخطط المستقبلية والعمليات التي تقوم بها على اختلاف نشاطها ومناطقها، وتعتبره أئمن الأصول التي تمتلكها وتعمل على تطويره بكل ما تملك من إمكانيات.

وضمن هذا التوجه الذي يسعى لتطبيق طرق نقل المعرفة التي تحرص الشركة على ترسيخها، وبدعم وحرص شديدين من قبل مدير مجموعة الاستكشاف محمد دواس العجمي، أقيمت مؤخراً ورشة عمل تخصصية تتعلق بهذا المجال الهام، وذلك ضمن برنامج تم تصميمه بالتركيز على عمليات التنقيب للنفط والغاز بما يتماشى مع أحدث التقنيات، وبصورة خاصة الحرص على فهم دقيق لسبل تقييم الطبقات الأرضية التي قد تحتوي على المواد الهيدروكربونية.

وهدف الورشة إلى تدريب أربعة فرق عمل متعددة التخصصات على عدد من المواضيع التي تنتمي إلى جوهر عملها، حيث عملت المجموعات كفرق استكشافية لتقييم النظم البترولية والإمكانات الهيدروكربونية للمناطق الخاصة بكل مجموعة.

ولأن الموضوع يكتسب أهمية كبيرة، لا سيما أنه يتعلق في صلب عمل الشركة، رغبتنا في تسليط الضوء أكثر على ما جرى في هذه الورشة التي تعتبر الثالثة من نوعها في تاريخ الشركة بعد ورشتين أقيمت أولاهما في 1999 والثانية في 2004.



واشتملت الورشة على طرق أخرى لزيادة فرص التعلم، ومنها الزيارات الميدانية لمناطق العمل والاستكشاف، والتي أطلعت المشاركين على العديد من التفاصيل على أرض الواقع وساهمت في ألا يكون العمل مقتصرًا على الجانب النظري، كما قامت الفرق بالمشاركة بورشة عمل خاصة بمجال الديناميكية المائية (Hydrodynamic)، بالإضافة إلى زيارات متعددة لمخزن الصخور الخاص بشركة نفط الكويت.

وعملت الفرق على ثلاث مناطق جديدة بصدد التنقيب فيها مستقبلاً، وهي منطقة غرب الكويت، التي قام كل من الفريق الأول والثاني بدراسة طبقات مختلفة منها، بينما عمل الفريق الثالث في منطقة جون الكويت وجزيرة بوبيان، ونشط الفريق الرابع في المنطقة البحرية.

برنامج فعال

امتدت ورشة العمل 9 أسابيع، واشتمل برنامجها على كيفية إدارة المشاريع، مروراً بعدد من

الثالثة في سلسلة ورشات عمل الاستكشاف التي تقيمها شركة نفط الكويت، حيث سبقتها ورشة أقيمت في عام 1999 درست مكان الزبير ووزارة والمناقش، فيما تخصصت الورشة الثانية التي أقيمت في عام 2004 بدراسة مكان مكحول والرتاوي التقليدية وغير التقليدية، بالإضافة إلى حوض منطقة الدببة.

ثلاث مناطق

عملت الفرق المشاركة في ورشة العمل بصورة يومية على مدار عدة أسابيع من خلال النقاشات ما بين أعضائها، والذين قدموا عروضاً شروحا فيها التقدم الذي أحرزوه أسبوعياً، كما تضمنت الورشة نقلاً للمعرفة عبر خبراء الاستكشاف العاملين في عدد من فرق عمل الشركة، مثل فريق عمل الحلول الجيوفيزيائية، وفريق عمل التقييم الاستكشافي، وفريق عمل الدراسات الاستكشافية، وهي فرق عمل لها باع طويل في هذا المجال، ما ساهم في إغناء تجربة المشاركين.

فهم المكان

صممت ورشة العمل هذه بطريقة تضمن فهماً عميقاً لمبادئ ومفاهيم تقييم المكان وتحديد المواد الهيدروكربونية التي يمكن أن تتواجد فيها، وتتضمن هذه العملية جمع البيانات الأولية، ومن ثم دمج كافة مصادر البيانات بهدف تقييم المخاطر المتعلقة بها وتحديد أنواع المكان والتحديات المرافقة.

ونفذها الفريق القائم عليها عبر تقسيم الأفراد الذين ينتمون لعدد من التخصصات إلى أربع مجموعات تصرفت كفرق للاستكشاف وتقييم النظم النفطية والمواد الهيدروكربونية الكامنة في المناطق التي خصصت لكل مجموعة، وعملت على التخطيط للمشروع وإدارة الجوانب المختلفة المرتبطة به، علاوة على تقييم المناطق التي عملوا فيها، وتقييم ووضع خرائط خاصة بالطبقات الأرضية، وكذلك تقييم الفوائد المالية التي جنوها من هذه الاستكشافات. وكما قلنا، فإن ورشة العمل المكثفة هذه هي

المصاعب والعقبات التي تواجه مجموعة الاستكشاف، ومعرفة كيفية حلها أو تجنبها لتخفيف تأثيرها على النتيجة النهائية للمشاريع.

أما من الناحية الإدارية، فساهمت الورشة في تفعيل العمل الجماعي المشترك لتحقيق الهدف المطلوب، وذلك عن طريق توزيع المهام في الفريق الواحد المتمثل برئيس الفريق والأعضاء، كما أنها ربطت عمل الفريق مع الفرق الأخرى لإنجاز الأهداف المشتركة كمجموعة واحدة.



حيث وضعت خلاله الفرق تقييماً دقيقاً لمعدل الإنتاج النفطي في اليوم، وذلك عبر الاستفادة من البيانات السابقة في خطة تطوير الحقول، في حين اختتمت ورشة العمل في الأسبوع التاسع مع انتهاء الفرق من تحديد الاستثمارات المالية المطلوبة والمدة الزمنية للحصول على الإيرادات وتحقيق الأرباح عبر دمج البيانات التي عملت عليها، بالإضافة إلى جداول التوقعات الإنتاجية للوصول إلى تقديرات مالية تحدد مدى الاستفادة المالية وزمنها، مع وضع التكاليف التشغيلية والرأسمالية.

تم تقسيم المشاركين إلى أربع مجموعات تصرفت كفرق للاستكشاف وتقييم النظم النفطية والمواد الهيدروكربونية.

امتدت الورشة 9 أسابيع، ووصلت لمرحلة وضع التوقعات الإنتاجية وتحديد الأسس الاستثمارية وإمكانية تحقيق الأرباح.

عملت الفرق على ثلاث مناطق جديدة للتنقيب مستقبلاً، هي غرب الكويت، وجون الكويت والمنطقة البحرية.

فنية وإدارية

أشار أحد المشاركين في ورشة العمل، وهو عبدالله الحمد من فريق عمل التقييم الاستكشافي، إلى أن برنامج الورشة ارتكز إلى قاعدتين، أولاهما العمل الفني، والثانية العمل الإداري.

وقال الحمد إنه من الناحية الفنية، عملت الورشة على ربط العمل بالمشاريع الاستكشافية المستقبلية واستخدام قاعدة البيانات الفعلية التي ساعدت على فهم مراحل سير العمل الاستكشافي، كما أن البرنامج أعطى صورة شاملة وواقعية لعمل مجموعة الاستكشاف والتنقيب في دراسة وتقييم المناطق غير المستكشفة للتنقيب عن البترول في دولة الكويت.

وعلاوة على ذلك، عمل البرنامج على إدراك

المراحل الأخرى، وحتى الوصول إلى مرحلة وضع التوقعات الإنتاجية وتحديد الأسس الاستثمارية وإمكانية تحقيق الأرباح.

وفي التفاصيل، بدأ الأسبوع الأول بوضع تصور واضح ومحدد المعالم لكل مشروع خاص بالفرق الاستكشافية، والتعرف على عمليات الحصول على البيانات الخاصة بالمسوحات الزلزالية التي ستستخدمها ورشة العمل.

وفي الأسبوع الثاني، هدف القائمون على الورشة إلى تعريف المشاركين بصورة متكاملة على وضع الطبقات الجيولوجية التي سيقومون بدراستها في المناطق التي سيعملون فيها، بالإضافة إلى احتمالية وجود المواد الهيدروكربونية فيها بناء على التقارير الموجودة التي سبق العمل عليها. وبدءاً من الأسبوع الثالث، جرى العمل على تحليل بيانات الآبار، بما في ذلك السجلات والصخور الخاصة بها، حيث عملت الفرق بتقييم المكامن الخاصة بمناطقها باستخدام تقنيات توصيف الطبقات الصخرية، في حين ركز الأسبوع الرابع على وضع توصيف لصخور المنشأ التي تصدر عنها المواد الهيدروكربونية لكل منطقة على اختلاف الطبقات التي تتكون منها.

بيانات دقيقة

من خلال الانخراط في نشاطات هذه الورشة، ركز المشاركون على عدد من التقنيات المتقدمة، ففي الأسبوع الخامس وضعت الفرق خرائط مبدئية للمكامن التي تستهدف العمل عليها، وهذه الخرائط تكون الأساس الذي يبنى عليه في المراحل المقبلة وتحديد صفات المكامن، بينما في الأسبوع السادس قامت الفرق باستخدام أساليب متقدمة تعتمد على البيانات الزلزالية للمسوحات لتحويل الخرائط التي نتجت عن المرحلة السابقة إلى سبيل يمكن المشاركين من فهم بنية المكامن بصورة أعمق وأوسع.

ومن خلال التكامل ما بين المراحل السابقة، تمكنت الفرق في الأسبوع السابع من تقييم وتحليل مجموعات الحقول أو المكامن التي تتواجد في منطقتها، والتي تحكمها نفس الظروف الجيولوجية، وكذلك وضع تصور تحليلي للمخاطر الشائعة التي توجد عادة في مثل هذه المكامن.

وقاربت الورشة على النهاية مع أسبوعها الثامن،

الوادي: الورشة تتم عن توجهات الشركة في تدعيم مهارات الموظفين



أكد رئيس فريق عمل الدراسات الاستكشافية مشعل الوادي أنه من صميم عمل أي شركة في إطار سعيها للريادة في النشاط الذي تعمل فيه، العناية بعناصرها البشرية، خاصة حديثي التخرج، والحرص على الاهتمام التام بما يضمن إنجاز الأعمال والمسؤوليات التي يحملونها على عاتقهم بصورة مثالية، مع اتباع كافة المعايير العالمية التي ينبغي تحريها إن أرادت الشركة الحفاظ على موقعها بين المنافسين، وهو الأمر الذي ينطبق تماماً على شركة نفط الكويت التي تعمل في سوق الطاقة الذي يتسم بتنافسية شديدة بين الشركات العالمية.

واعتبر الوادي أن الشركة أدركت أهمية العامل البشري في تحقيق خططها الاستراتيجية طويلة وقصيرة الأمد، فاعتبرت العاملين فيها أمّن الأصول التي تمتلكها، وعملت طوال السنوات السابقة على تطوير مستوياتهم الوظيفية وخبراتهم العلمية والعملية والوصول بها إلى مستويات مثلى تضمن لها إنجاز عملياتها على أتم وجه.

وأشار إلى أن ورشة العمل هذه، والتي تختص في عمليات التنقيب، تمثل خطوة واضحة تتم عن توجهات الشركة في تدعيم مهارات الموظفين، إضافة إلى حرصها على خلق أجيال تتميز بالعلم والخبرة معاً، وذلك ليكون الموظفون قادرين على تجاوز أي عقبات قد تواجههم مستقبلاً في تخصصاتهم، وتجنب حدوث أي تعثر في مواقع العمل.

الهاجري: سعيها للوفاء بكافة احتياجات المشاركين



أوضح رئيس اللجنة المشرفة على ورشة العمل الدكتور مبارك الهاجري أن اللجنة ومنذ اليوم الأول، عملت على ضمان أن تواكب ورشة العمل الخاصة بالاستكشافات تطلعات القائمين عليها والمشاركين فيها على حد سواء، وذلك من خلال صياغة محضر المشروع ودراسة أهداف الورشة خلال المرحلة التحضيرية، وتأمين الأمور اللوجستية قبل أن يبدأ العمل الفعلي بالورشة، وذلك لضمان جودة مرحلة التخطيط ووفائها بكافة ما تحتاجه الفرق الأربعة المشاركة في الورشة على اختلاف تخصصات أفرادها من شركة نفط الكويت والشركة الكويتية للاستكشافات البترولية الخارجية.

وأفاد الهاجري بأنه من ضمن ما قامت به اللجنة من واجبات، تنظيم اجتماع دوري أسبوعي خلال فترة التدريب التي امتدت على مدار 9 أسابيع، وذلك حرصاً على جودة مسار العمل وتذليل أي عقبات قد تواجه من شارك فيها أو قد تؤثر على مسار العمل طوال مدة الورشة.

وفي ختام ورشة العمل التخصصية هذه، أشرفت اللجنة على اليوم الأخير من كافة الجوانب، وذلك حرصاً على الاحتفاء بجهود جميع من شارك في إنجاز هذه المبادرة الحيوية بصورة تليق بمقام شركة نفط الكويت بشكل عام ومجموعة الاستكشاف على وجه الخصوص.



بدأ العمل عليها في عام ٢٠١٤ وتهدف لتحويل «أم النفط» الى مدينة ذكية

خطة تطوير مدينة الأحمدية... مشاريع رائدة ونظرة للمستقبل

من النادر أن نجد في العالم مدينة يرتبط اسمها بالنفط كما ارتبط اسم مدينة الأحمدية بهذه الثروة بشكل عام وبشركة نفط الكويت على وجه الخصوص، إلى حد أنه بات بالإمكان إطلاق تسمية «أم النفط» على هذه المدينة التي تشكل منبع الثروة التي تنعم فيها دولة الكويت. هذا الواقع جعل شركة نفط الكويت تولي اهتماماً خاصاً بهذه المدينة التي احتضنتها منذ إنشائها لثمانية عقود مضت ولا تزال تضم العديد من مرافقها الإدارية والفنية وغيرها، لتصبح المدينة مع مرور الزمن مسؤولة حصرياً للشركة التي تولت إدارتها وتطويرها، مع الحفاظ على طابعها وإرثها وروحها.

وفي إطار هذا التطوير، أطلقت نفط الكويت منذ بضع سنوات خطة ضخمة وشاملة للمدينة، تهدف إلى إعادة بنائها وتحويلها لمدينة عصرية وذكية تمنحها القدرة على مواكبة التطور التكنولوجي الهائل والسريع الذي يشهده العالم، وبما ينعكس إيجاباً، ليس فقط على الصناعة النفطية الكويتية، بل أيضاً على سكان المدينة والمحافظة والكويت بشكل عام.

هذه الخطة تتضمن العديد من الأنشطة والمشاريع التي تشمل عدة مجالات، حيث بدأ العمل فيها منذ سنوات واجتاز مراحل متعددة، لذا أردنا التعرف على آخر التطورات التي حدثت حتى الآن وماهية المراحل المستقبلية.

التقينا في هذا السياق وائل بهبهاني، رئيس فريق عمل المشاريع المشتركة (2) التابع لمجموعة مشاريع الأحمدية، والذي يتولى فريقه مسؤولية تنفيذ مراحل وأنشطة خطة إعادة بناء مدينة الأحمدية.



صورة تمثل أحد تصاميم المنازل الجديدة

أهم المشاريع في الخطة بناء 1960 منزلاً جديداً لموظفي الشركة وإنشاء الطريق الجديد في شمال الأحمدية

تتضمن الخطة مشاريع ذات طابع طبي، منها عيادة طب الأسنان ووحدتي العناية المركزة، فضلاً عن مبانٍ لمكاتب دائمة ومؤقتة

تضاف إلى مجمع المكاتب القائم، وذلك لخدمة المجموعات وفرق العمل الجديدة، موضحاً أن الشركة تتوسع ومعها يزيد عدد الموظفين. وشرح فكرة تلك المكاتب، فقال إنه إضافة إلى المباني الثابتة، هناك مكاتب Modular مخصصة لإيجاد أماكن مؤقتة للموظفين إلى حين نقلهم للمباني الثابتة، وهناك عقد جديد في هذا السياق لإقامة 400 مكتب.

طريق الشمال

وعن جودة أعمال التطوير، أكد بهباني أن الفريق يضم أشخاصاً مسؤولين عن تحسين العمل، كما أنه حائز شهادة «أيزو» ويعتمدها في كافة أنشطته، فضلاً عن أن أعمال التحديث

مكاتب إضافية

في حديثه لمجلة «الكويتي»، أشار بهباني إلى أنه لدى فريقه عدة أنواع من المشاريع، أبرزها على الإطلاق حالياً خطة تطوير مدينة الأحمدية، والتي تتضمن تطوير البنية التحتية والمسكن والترفيه في المدينة، من الحديقة والمدينة الرياضية واستاد الأحمدية، وهي كلها مشاريع كانت قائمة، لكنها باتت بحاجة إلى تطوير لكي تتماشى مع العصر الحالي.

وأفاد بأن هناك أيضاً مشاريع ذات طابع طبي، منها عيادة طب الأسنان في مستشفى الأحمدية، والمبنى الخاص بوحدة العناية المركزة ICU. ولفت إلى أن الفريق يتولى أيضاً إنشاء مبانٍ للمكاتب بنوعين، مكاتب دائمة ومكاتب مؤقتة

فكرة ولجنة

قبل الخوض فيما تم إنجازه حتى الآن وتفصيل الخطة، كان يجب العودة قليلاً في الزمن إلى فكرتها وبداياتها، حيث إنها جاءت بناء على رغبة الشركة في توفير أفضل المزايا والخدمات لموظفيها، وكذلك لمجاعة التجديد والتطوير في مرافق وخدمات القطاع النفطي، وأيضاً من أجل رفع مستوى الخدمات الضرورية في المدينة من خلال تطوير مرافق الخدمية والمنشآت التجارية.

وانطلق العمل في الخطة فعلياً منذ أربع سنوات، وتحديداً في فبراير من عام 2014 عندما تم تشكيل اللجنة الرئيسية العليا لإعادة بناء مدينة الأحمدية، والتي يتأسسها منذ ذلك الحين نائب الرئيس التنفيذي للمشاريع المشتركة بحكم منصبه.

وأهم المشاريع التي تتضمنها خطة تطوير مدينة الأحمدية، بناء 1960 منزلاً جديداً لموظفي الشركة، وإنشاء طريق مزدوج جديد يعرف حالياً باسم طريق شمال الأحمدية، وتحديث العديد من البنى التحتية والمنشآت القائمة.



وائل بهياني

مشروع بناء المساكن يقام على أربع مراحل اثنتان منها في مواقع خالية لضمان عدم إخلاء السكان عن منازلهم القائمة

يترأس اللجنة العليا لخطة إعادة بناء مدينة الأحمدية نائب الرئيس التنفيذي للخدمات المشتركة بحكم منصبه

حصلت، وبالفعل يتم إعداد الدراسة، ما سيؤدي إلى تأخير لسنة أو أكثر بقليل.

دعم كبير

وعن مدى استجابة سكان الأحمدية من منطلق كونهم طرفاً ثالثاً مع خطة تطوير مدينتهم، أوضح بهياني أنه بطبيعة الحال لم تكن كافة ردود الأفعال إيجابية، حيث يتمسك البعض بما لديه وهناك ذكريات كثيرة ربما تشدهم إلى محيطهم، لكن في المقابل تريد الغالبية من السكان أن ترى المدينة تتطور وهناك حماسة لذلك، مع وجود بعض القلق حيال البيت البديل في الفترة المؤقتة وهذا أمر طبيعي. وأكد في هذا السياق أن هناك دعماً كبيراً ومتابعة من المسؤولين في محافظة الأحمدية، إضافة إلى حرص ثابت على الانتهاء السريع من المشروع في إطار السعي لإعادة الحياة إلى الأحمدية.

استاد متوسع

وتطرق إلى استاد الأحمدية، فكشف عن أنه لا يزال بحاجة إلى بعض الوقت قبل استكماله، ومن المتوقع أن يستغرق خمس سنوات، في حين سيتم زيادة سعة مدرجاته من ثلاثة آلاف إلى ستة آلاف متفرج.

أما بالنسبة إلى التعاون مع وزارات الدولة، فذكر أنه لا يوجد أي تواصل في هذا العمل، ذلك لأن مدينة الأحمدية تابعة للشركة وهي تتولى كل المسؤولية عنها، إلا بعض الأمور مثل الطرقات التي يتم التعاون فيها مع وزارة الأشغال العامة، والمرور التي يتم تنسيقها مع وزارة الداخلية.

من منازلها، لذلك تقرر أن يجري العمل على مرحلتين أولاً، بحيث يتم في الأولى البحث عن مواقع خالية للبناء فيها، وعند الانتهاء من ذلك يتم نقل الناس إليها من المساكن القديمة، ثم يتم تنفيذ المرحلة الثانية بالبناء مكان البيوت القديمة ونقل الساكنين من الأماكن المتبقية.

مواقع خالية

وأفاد بأن المرحلة الأولى قيد التنفيذ حالياً وتتضمن 160 منزلاً لموظفي الشركة، بينما تم تقسيم المرحلة الثانية بدورها إلى مرحلتين فرعيتين هما (2-أ) و (2-ب)، تتضمن الأولى بناء بيوت للموظفين بدرجة الـ (Junior) وسيطرح العقد الخاص بها قريباً، فيما تتضمن المرحلة الثانية بناء منازل للموظفين في درجة الـ (Senior) وسيطرح العقد الخاص بها خلال ستة أشهر.

وأضاف أنه بينما يتم بناء المرحلتين الأولى والثانية في مواقع خالية، فإن المرحلتين الثالثة والرابعة ستجريان في مواقع مبنية وفيها بنية تحتية، حيث أن الشركة لا تريد تغيير معالم مدينة الأحمدية التاريخية والتراثية، لذا ستعاقد مع مقاول ومستشار عالمي ليتولى التصميم والإدارة دون تغيير في الروح الأساسية، وهذا العمل في طور الإعداد.

أما عن زمن الإنجاز وما إذا كان هناك التزام بالخطة، أشار بهياني إلى أن هناك بعض التأخير في المرحلتين الثالثة والرابعة لأن مؤسسة البترول الكويتية طلبت من الشركة دراسة جدوى لبحث احتمال مشاركة القطاع الخاص في جزء من تطوير مدينة الأحمدية، وماهية المشاركة لو

والتأسيس والتطوير تجري وفق دليل معد خصيصاً للمقاولين ومهاذج مناقصات ثابتة للمشاريع الحالية والمستقبلية.

وذكر أن غالبية المشاريع التي يتولاها فريقه تقام في مدينة الأحمدية، باستثناء بعض المكاتب التابعة للإدارات المعنية بمناطق العمليات والحقول.

وعما تم إنجازه ضمن خطة تطوير مدينة الأحمدية، أوضح أنه تم الانتهاء من الطريق الجديد (طريق شمال الأحمدية) الذي يربط مدينة الأحمدية من الجهة الشمالية بطريق الملك فهد (الطريق 40) عند التقاطع مع طريق مستشفى العدان، والذي استكمل سريعاً وهو يُستخدم اليوم وساهم في تخفيف الزحمة عن المدخل الرئيسي عند مبنى المحافظة.

مدينة ذكية

وحول المباني السكنية، كشف عن أن خطة تطوير مدينة الأحمدية تتضمن بناء نحو ألفي وحدة سكنية مع مرافقها، ومراكز رياضية ومراكز تسوق وجمعيات لخدمة السكان، وكذلك مساجد للصلاة، فضلاً عن أن البنية التحتية للمدينة ستتغير لتصبح مدينة ذكية تتماشى مع التطور، وسيكون هناك في هذا السياق مركز يتحكم في كل مفاصل المدينة من مياه ومصارف صحية وإضاءة ومرور وغيرها.

وعن مراحل الخطة، لفت إلى أن المشروع كان على أربع مراحل تسير في الوقت نفسه، لكن الشركة لم ترغب بأن تهدم كل البيوت وتعود لبنائها، مع ما يرافق ذلك من إخراج الناس



مجسم لأحد المجمعات للبيوت الجديدة

اللجنة العليا لتطوير مدينة الأحمدي

تضم اللجنة العليا لتطوير مدينة الأحمدي في عضويتها عدداً من المسؤولين المعنيين مباشرة بهذا المشروع الضخم بحكم مناصبهم وهم على النحو التالي:

نائب الرئيس التنفيذي للخدمات المشتركة (رئيس اللجنة) - مدير مجموعة مشاريع الأحمدي (نائب الرئيس) - مدير الخدمات المساندة للمشاريع (عضواً) - مدير مجموعة الموارد البشرية (عضواً) - مدير مجموعة الشؤون القانونية (عضواً) - مدير مجموعة العقود (عضواً) - مدير مجموعة الأنظمة المالية والمراقبة (عضواً) - مدير مجموعة خدمات الأحمدي (عضواً) - رئيس فريق عمل المشاريع المشتركة 2 (عضواً) .

تفاصيل بناء مساكن الموظفين

تتضمن عملية بناء المساكن الجديدة للموظفين، والتي يبلغ عددها الإجمالي 1960 منزلاً، أربع مراحل، تتبعها البنية التحتية للمدينة الذكية، وفيما يلي تفاصيلها:
المرحلة الأولى: تشتمل على بناء 160 مسكناً للموظفين الـ (Junior) في جنوب الأحمدي، وهي في طور البناء، ويتوقع الانتهاء منها في مارس 2020.

المرحلة الثانية: وتتضمن بناء 460 منزلاً للموظفين الـ Juniors و 100 منزل للموظفين الـ (Senior)، فضلاً عن مسجد محلي للصلاة. وتتضمن هذه المرحلة مرحلتين فرعيتين يتوقع أن تستكمل الأولى بحلول شهر مارس 2019، فيما يرجح أن تنتهي الثانية في يوليو 2019.
المرحلة الثالثة: تشمل بناء 280 منزلاً للموظفين في درجة (Junior) و 120 منزلاً للعاملين في درجة (Senior). لا يزال العمل في مرحلة البوابة.

المرحلة الرابعة: وهي الأضخم، حيث تشتمل على بناء 670 منزلاً للموظفين في درجات (Senior) و 150 مسكناً للموظفين المعيّنين بتعميم (مديرو مجموعات ورؤساء فرق عمل) و 20 منزلاً لكبار المسؤولين التنفيذيين، فضلاً عن مسجد كبير بمواصفات فنية عالمية، ومنطقة ترفيهية تتضمن مساحات خضراء، وترقية لملاعب الغولف في الأحمدي. العمل لا يزال في مرحلة البوابة.

هناك مرحلة خامسة تتعلق بالمدينة الذكية، والتي تتضمن أتمتة المنازل، وآلية الإدارة، ومبنى مركز الاتصال والتحكم، ونظام إدارة خدمات المدينة الذكية والصرف الصحي.



بدأ تطبيقه في مارس ٢٠٠٩ وهذه تفاصيله

نظام بوابات المشاريع في شركة نفط الكويت

تعمل شركة نفط الكويت على دعم الاقتصاد الوطني من خلال العديد من المشاريع والبرامج التي تتولاها وتسعى لكي تنفذها بأفضل السبل الممكنة.

ولضمان أن تلك المشاريع تعمل بصورة مثلى، كان لا بد من وضع نظام خاص يضمن التغلب على العقبات التي كانت تعرقل تنفيذها، وكذلك مواءمة المشروع للخطة الاستراتيجية للشركة، فضلاً عن ضمان ربحيته.

ولذا بدأ عملياً تطبيق نظام البوابات في شركة نفط الكويت منذ شهر مارس 2009 على كافة المشاريع الرأسمالية التي تتعدى تكلفتها مليون دينار كويتي، وذلك بعد توصية من مؤسسة البترول الكويتية بذلك.

ولتسليط الضوء على هذا النظام والتعرف على كافة تفاصيله، التقت «الكويتي» بكل من رئيس فريق عمل عمليات التخطيط نواف الشهاب وأخصائي تخطيط - سلم الوظائف الفنية والمهنية يوسف صبري، اللذين شرحا العديد من النقاط المتعلقة بموضوعنا، وإليك التفاصيل.

لجنة خاصة

شكلت إدارة الشركة «لجنة مراجعة المشاريع» برئاسة مدير مجموعة تخطيط البرامج الرأسمالية، على أن يتولى مدير مجموعة التخطيط نيابة الرئاسة، وعضوية كل من مدير مجموعة العقود، ومدير مجموعة الشؤون المالية، ومدير مجموعة الصحة والسلامة والبيئة، بالإضافة إلى عضوين متغيرين يمثلان المجموعات الطالبة والمنفذة لكل مشروع، وكذلك رئيس فريق عمل عمليات التخطيط كأمين سر للجنة.

ومن أهم اختصاصات اللجنة التأكد من مواءمة المشروع للخطة الاستراتيجية للشركة وضمان ربحيته، بحيث لا ينتقل من مرحلة إلى أخرى إلا بعد التأكد من استيفاء جميع متطلبات تلك المرحلة واتخاذ الإجراءات اللازمة، إما بتمير المشروع إلى البوابة التالية وإما إيقاف تمريره لحين استيفاء جميع المتطلبات.

وبحسب نظام البوابات، تقوم الإدارة العليا برئاسة الرئيس التنفيذي وعضوية نواب الرئيس التنفيذي بمراجعة وإقرار المشروع في نهاية المرحلة الثانية (إعداد صيغة المشروع)، وذلك قبل البدء بالمرحلة الثالثة، بينما تتولى «لجنة مراجعة المشاريع» متابعة كافة المراحل الأخرى للمشروع.

وحرص فريق عمل عمليات التخطيط منذ اليوم الأول لتطبيق نظام البوابات على وضع مجموعة من الأسس والمعايير المهنية من أجل استخلاص الدروس المستفادة والتعرف على عقبات تطبيق النظام، وذلك بما يخدم الشركة.

البوابة الأولى: بوابة التعريف

بداية، تُدرس فكرة تعريف المشروع ومدى ارتباطه بالخطة الاستراتيجية للشركة مع تحليل الحاجة والفوائد المترتبة من جراء إقرار المشروع، فلا بد من وجود فكرة رئيسية يُقام عليها المشروع، بحيث يكون هناك إمكانية لتطبيق هذه الفكرة في الموقع المحدد وضمن الموازنة التي سيتم رصدها لتنفيذها، وتكون قادرة على تحقيق احتياجات الجهة الطالبة، والوفاء بمتطلبات السوق المحلي والعالمي وقادرة على المنافسة.

وتتضمن هذه المرحلة طرح مجموعة من



رئيس فريق عمل عمليات التخطيط نواف الشهاب

أو المؤثرين) في المشروع منذ بدايته وبما يضمن دعمهم له، مع إعطاء فرصة للاستماع إلى مقترحاتهم ووجهات نظرهم بالشكل الذي يطور المشروع ويمنع أو يقلل من ظهور المفاجآت فيما بعد، بالإضافة إلى التأكد من الإلمام بالأمر القانونية المرتبطة بعمل المشروع منذ البداية.

البوابة الثانية: اختيار الفكرة

تتكون بوابة اختيار الفكرة من مرحلتين، أولاهما مرحلة دراسة الجدوى، وهي تعرف بأنها أداة عملية تستخدم للمفاضلة بين بدائل متعددة على أساس فني ومالي وبيئي في ضوء معطيات محددة تتعلق بموقع المشروع وتكاليفه التشغيلية وإيراداته ونمط التكنولوجيا المقترحة وإمكانية تطبيقها والمهارات البشرية المتنوعة، إضافة إلى إجراءات واشتراطات السلامة أثناء التشغيل والصيانة، وتنتهي إلى اتخاذ الموقف النهائي بقبول المشروع والمباشرة بإقامته أو برفضه.

ومن أهم الدروس المستفادة والعقبات لهذه المرحلة، تحديد المبررات التي تم على أساسها اختيار البديل المطلوب دون غيره، وتحديد الخدمات البديلة والوسائل التكنولوجية التي ستستخدم في المشروع، والتأكد من المدة الزمنية التي سيستغرقها تنفيذها.

ومن الدروس الأخرى، تحديد القيود والمخاطر التي يمكن أن تواجه المشروع وتؤثر على سير عمله، والموارد البشرية والمهارات الفنية التي ستقوم بالعمل، والتأكد من دقة النفقات

الأسئلة المهمة حول مدى إمكانية تطبيق المشروع، والشركاء المعنيين، والموازنة التقديرية للمشروع، فضلاً عن أهم النتائج المرجوة منه، وزيادة الإنتاجية أو الحد من التكاليف.

ومن أهم الدروس التي يمكن الاستفادة منها مستقبلاً والعقبات التي يتم التعرف عليها من هذه المرحلة، ضرورة وضوح الأهداف الحقيقية للمشروع وعدم تركها مبهمه، مع توضيح فلسفة المشروع والغرض منه بشكل مكتوب وواضح، وكذلك أهمية اختيار اسم مميز للمشروع يظهر

يحقق نظام البوابات درجة عالية من الجودة للمشروع، والتنسيق المبكر بين الجهة الطالبة والمنفذة مع إدارة مخاطره بطريقة فعالة.

فكرته، مع الانتباه لتأثير البيئة المحيطة وظروف العمل التي يجري تنفيذ المشروع فيها، ويمكن تجاوز هذه المرحلة من خلال التعريف بالعناصر التي قد تشكل خطراً على المشروع، مع تدوين الافتراضات والقيود التي يمكن أن تؤثر عليه.

كما برزت ضرورة عدم إهمال الجانب الإداري في إدارة المشروع، وذلك عبر وضع جداول واضحة لتوزيع الأعمال والمسؤوليات بالشكل الذي يضبط الحقوق والواجبات، وعدم إهمال دور هيئات ووزارات الدولة، حيث يمكن إشراك أصحاب المصلحة (كل المستفيدين أو المتأثرين



الأخصائي يوسف صبري

وبيان خطة إدارة التغيير التي توثق طريقة مراقبة وضبط التغييرات والطريقة التي سيتم من خلالها الحفاظ على سلامة قياس الأداء، إضافة إلى ضرورة مراجعة الدروس المستفادة من المشاريع السابقة من خلال إجراءات التغيير والانتفاع بنماذجها وأدواتها.

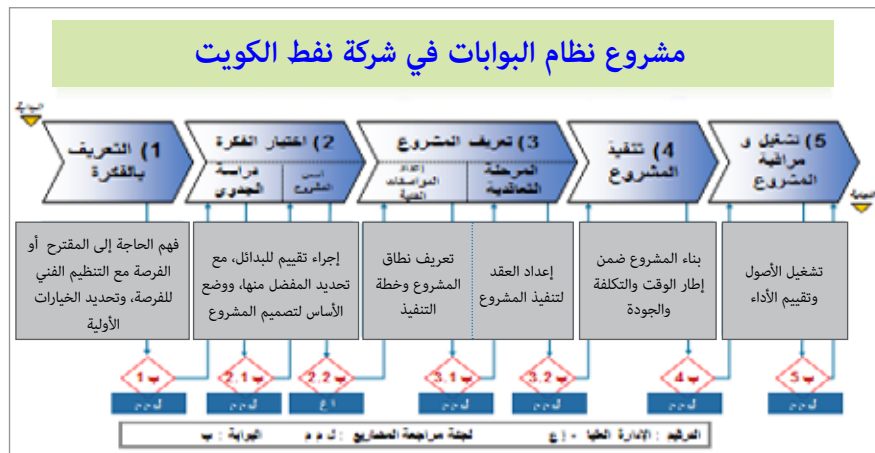
وظهرت الحاجة للوصول إلى الإقرار والتوافق النهائي على المحتوى الفني للمشروع بين الجهة الطالبة والمنفذة، وتجنب التغييرات في نطاق عمل المشروع، سواء بالإضافة أو الحذف منه، ما يؤثر على التكلفة والجدول الزمني، علاوة

الجهة المنفذة للمشروع لتقديم أوراها التعاقدية. ومن أهم الدروس المستفادة، مراعاة الدقة عند إعداد التكاليف المالية التقديرية للمشروع، لما لذلك من أثر على تنفيذ البرنامج الزمني للمشروع وتجنب إصدار الأوامر التغييرية، والعمل على تقادي وجود فروقات كبيرة بين الأسعار التقديرية للشركة وسعر المقاول المنفذ عبر خطوات عملية.

كما توجد ضرورة تفصيل خطة إدارة المشروع مع وضوح معايير نجاحه أو تحديد تقديرات العمل وتوافق الموارد، والتعامل مع المخاطر

يتألف النظام من خمس بوابات هي بوابة التعريف، واختيار الفكرة، والتعريف بالمشروع، والتنفيذ، والتشغيل والمراقبة.

شكلت إدارة الشركة «لجنة مراجعة المشاريع» لمواءمة المشروع للخطة الاستراتيجية للشركة وضمان ربحيته.



والتكاليف المالية التي ستصرف على المشروع أو تشغيله، وحجم العائد المتوقع للاستثمار، مع دراسة تجارب سابقة لمشاريع مشابهة من أجل الاستفادة منها.

ومن الدروس المهمة أيضاً ضرورة اتباع نمط محدد من دراسات الجدوى داخل الشركة بصورة منهجية قياسية تسهل نجاح المشاريع وتنفيذها خلال الوقت المحدد وضمن الموازنة ودون التغيير على نطاق العمل المطلوب.

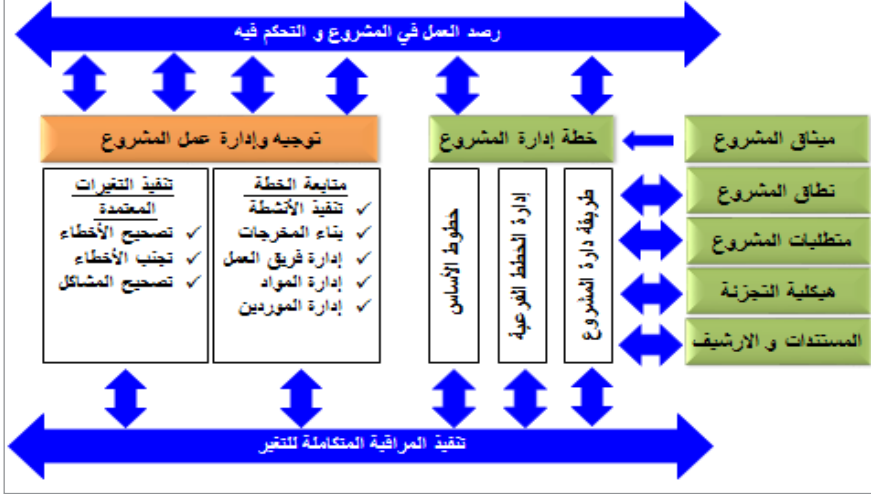
بعد أن يتم تحديد البديل الناجح أو الاختيار النهائي للمشروع في المرحلة الأولى، يبدأ العمل في مرحلة إعداد صيغة المشروع عبر وثيقة تحدد نطاق عمله (Statement of Requirements (SoR)، بما يعكس نتائج دراسة الجدوى بتلخيص احتياجات المشروع، وتحديد أصحاب المصلحة، إضافة إلى المشتريات والمصاريف والتراخيص والموافقات اللازمة للمشروع وغيرها، ما يساعد على تنفيذ المشروع بخطوات سهلة وبسيطة، مع تبيان الوسيلة التعاقدية المثالية ومن ثم الحصول على موافقة الإدارة العليا.

وظهرت العديد من الدروس المستفادة، ومن أهمها التأكد من قوة الملخص التنفيذي لخطة عمل المشروع، والتحديد الدقيق لاحتياجاته، مع ضمان وجود خطة مستقبلية لتوسيع المشروع وتطويره، إضافة إلى ضرورة التنسيق الدقيق مع الجهات المعنية بخدمات البنية التحتية الخاصة بالمشروع، وتحديد موقع المشروع بصورة نهائية. ومن الدروس الأخرى، ضرورة التأكد من سلامة طبيعة الأرض من خلال العينات والاختبارات، وتوخي الدقة في تحديد المواد والمعدات الفنية ذات الفترات الزمنية التصنيعية الطويلة، مع مراعاة احتمال تغير الأولويات بين مجموعة من المشاريع على حساب المشروع المعني، وضرورة ألا تطول فترة إعداد صيغة المشروع.

البوابة الثالثة: التعريف بالمشروع

وتتضمن مرحلة إعداد المواصفات الفنية والتصميم أو FEED، والتي تضم الشروط التي يجب توافرها للتنفيذ، حيث تقوم الشركة بتوفير كافة المواصفات الفنية التفصيلية والتشغيلية اللازمة وتجهيز التكاليف المالية من أجل الحصول على الاعتمادات المالية المطلوبة من مؤسسة البترول الكويتية، وفي السنة التالية يتم الحصول على الاعتماد المالي المطلوب الذي يخول

مخطط إدارة المشاريع



أخرى أو تقاعد جزء منهم، وضعف الخبرات التشغيلية التي تعمل في المشروع، ونقص الشفافية في الحديث عن إخفاقاته أو مشاكله أو الإخفاق في إحداث التغييرات المناسبة أثناء تشغيله، وبالتالي تأخر تنفيذه، وكذلك ضعف تزامن التقويم مع العمل والمقاول.

فوائد النظام

يمكن تلخيص فوائد نظام البوابات بتحقيق درجة عالية من الجودة للمشروع، والتنسيق المبكر بين الجهة الطالبة والمنفذة مع إدارة مخاطره بطريقة فعالة من حيث التكلفة والحد من الأوامر التغييرية فيه، إضافة إلى تحسين دقة تقديرات التكاليف الخاصة به ودعم عملية صنع القرار بشفافية ودقة عالية، وتوثيق الدروس المستفادة والعقبات التي تم التعرف عليها من المشروع. وبسبب كثرة عدد مستخدمي نظام البوابات الجديد، ومن أجل بناء وخلق وعي بالنظام وأهميته، يقوم فريق عمل عمليات التخطيط بشرح وبيان كافة التفاصيل الفنية الخاصة به لجميع موظفي الشركة بصورة سنوية، وذلك عبر تنظيم ورش عمل ومحاضرات وزيارات ميدانية، والمساعدة المباشرة اليومية من أعضاء الفريق المختص بتطبيق النظام، ما كان له بالغ الأثر في نمو معدل عرض المشاريع على لجنة متابعة المشاريع أو الإدارة العليا، حيث تم عقد أكثر من 182 اجتماعاً شهدت الموافقة على إغلاق أكثر من 880 باباً لمراحل مختلفة من مشاريع الشركة.

ويجب كذلك تحديد المخاطر الجديدة وتحليل ورصد مخاطر المشروع الحالية وضمان فاعلية ونفاذ خطة إدارة المخاطر، مع الحفاظ على قاعدة معلوماتية ومستندات دقيقة تتعلق بإنجاز المشروع، والانتباه إلى بند إصلاح العيوب وهلاك المعدات أو المواد بصورة كبيرة، والتي كان من الممكن تفاديها منذ البداية.

وقد توجد بعض الأخطاء والقصور في التصميم الهندسية أو تغيير المواصفات الفنية أثناء فترة التنفيذ، ما يؤدي إلى طول الفترة وزيادة في التكلفة، لذا يجب التأكد من ألا ترتكب أخطاء في حساب الكميات التقديرية بالعقد، وتسليم مواقع العمل حسب البرنامج الزمني للمشروع دون التأخر في الحصول على التصاريح والموافقات الرسمية. وربما تظهر عقبات تتمثل في عدم توافر أو مواكبة التكنولوجيا الحديثة أثناء التنفيذ، وضعف الهيكل الإداري والفني لبعض الشركات المنفذة، إضافة إلى ارتفاع أسعار المواد الخام مثل الحديد والإسمنت، مع نقص أو شح المواد الأولية.

البوابة الخامسة: التشغيل والمراقبة

يمثل تشغيل الأصول وتقييم الأداء الخطوة الأخيرة من خطوات إدارة المشاريع، ومن واجبات مديري المشاريع التأكد من أنها تحقق الأهداف الخاصة بها عبر مراقبة مخرجاتها والرصد الكثيف لأي مشكلات قد تطرأ عليها. ومن دروس هذه المرحلة انتقال غالبية الموظفين من الجهة الطالبة للمشروع إلى إدارات عمل

على إنجاز متطلبات دراسات الصحة والسلامة والأمن والبيئة بصورة نهائية، واستلام الموافقات على دراسات المردود البيئي من الهيئة العامة للبيئة دون تأخير، وكذلك اتخاذ خطوات لتجنب ضعف بعض المكاتب الاستشارية من حيث الخبرة والممارسة الفنية أو تغيير المواصفات الفنية أثناء فترة التصميم الهندسي وبما يؤدي لإطالة فترة التصميم.

وبعد اكتمال متطلبات المرحلة السابقة، يتم الانتقال إلى الجزء الثاني من المرحلة الثالثة، وهي المرحلة التعاقدية عند طرح المشروع في السوق المحلية واستدراج العقود اللازمة لذلك من خلال قائمة المقاولين والموردين المؤهلين.

ومن أهم الدروس المستفادة، ضرورة التعرف على التعديلات والتغييرات في بعض الأحكام التعاقدية الجديدة التي يتعين على الشركة التقيد بها، وذلك في إطار تسيير أنشطتها التعاقدية تطبيقاً لقانون المناقصات العامة ولائحته التنفيذية، واحتمال وجود تعديلات على بيانات طرح المناقصة/ الممارسة أو التأخر في تقديم التأمين النهائي بناء على وثائق المناقصة.

وتظهر كذلك تحديات تتعلق بقلّة الخبرة وعدم القدرة المالية والفنية لدى مقاول الباطن، أو عدم وجود عدد كافٍ من الشركات أو التحالفات العالمية الراغبة في المشاركة بمشاريع الشركة الاستراتيجية.

البوابة الرابعة: التنفيذ

وهي تشمل توضيح كامل هيكل المشروع والبرامج المستخدمة لذلك، وفي هذه المرحلة تبدأ مراحل معالم المشروع بالظهور على أرض الواقع، ومطابقة ما تم التخطيط له ضمن إطار الوقت والتكلفة والجودة.

وتتمثل الدروس المستفادة من هذه المرحلة باحتمال وجود تغييرات في نطاق عمل المشروع تبدأ بسيطة إلى أن تصبح جوهرية وذات تكلفة مرتفعة وجدول زمني طويل، ما يؤثر بشكل كبير في خطة إدارة المشروع وما يستتبعه من تحديث مستمر لها ومستندات المشروع.

كما قد يظهر ضعف في الأداء الفعلي للمشروع مقارنة بخطة إدارته، ما يحتم إجراء تغييرات ومن ثم اعتمادها أو رفضها من قبل إدارة الشركة، أو ارتفاع تكلفة الإجراء التصحيحي الموثق لتنفيذ عمل المشروع للوصول إلى الأداء المستقبلي المتوقع من عمله بشكل يتطابق مع خطة إدارته.



جهود جبارة شاركت فيها ثلاثة فرق عمل تابعة لمجموعة العمليات البحرية

نفت الكويت أنقذت بنجاح زورقاً تابعاً لخفر السواحل

انطلاقاً من إيمانها بدورها المهني والوطني والاجتماعي، لا تتوانى شركة نفط الكويت عن المشاركة في أي جهد نوعي خارج نطاق عملياتها يسهم في تحسين الأمن الوطني والحفاظ على موارد البلاد وثرواتها، إضافة إلى تحسين صورتها وتعظيم إنجازاتها في كافة المجالات.

وفي مسعى منها لإيجاد نوع من التكامل بين أجهزة الدولة ومؤسساتها المختلفة، تسهم الشركة بكل إمكانياتها الفنية والبشرية في أي عمليات مساعدة ومساندة مهما كان نوعها لصالح الجهات الأخرى في الدولة، ومنها عمليات الإنقاذ.

هذا بالضبط ما اشتملت عليه أحدث مساهماتها التي تمثلت بعملية ناجحة أنجزتها طواقم الشركة بعدما نجحت في انتشال زورق دورية تابع لإدارة خفر السواحل الكويتية كان قد غرق نتيجة حادث مع قارب صيد أسفر عن وقوع ضحايا.

أردنا تسليط الضوء على الجهود التي بذلتها الفرق المعنية بالشركة في هذا السياق، وذلك من خلال التحقيق التالي.



الكابتن مهند المنصوري

شاركت في العملية فرق
عمل إدارة الأسطول،
والصيانة البحرية، والتسرب
النفطي البحري.
جهود جبارة بذلتها طواقم
الشركة لانتشال زورق خفر
السواحل رغم سوء الأحوال
الجوية ونقص المعطيات.

رؤساء فرق العمل الثلاثة ومتابعة متواصلة من إدارة الشركة، حيث إنه ورغم كل الصعوبات التي تمثلت في عدم كفاية بعض المعطيات الأولية عن وضع وعمق وموقع وحالة الزورق، نجحت فرق الشركة في انتشال الزورق.

التحضير للعملية

بعد تلقي الاتصال من إدارة خفر السواحل، اتصل رئيس شعبة عمليات الأسطول في مجموعة العمليات البحرية الكابتن مهند المنصوري برئيس فريق عمل التسرب النفطي البحري الكابتن ناصر النجدي وأبلغه بالتفاصيل، والذي قام بدوره بالتواصل مع إدارة الشركة للحصول على الموافقة الرسمية للمشاركة في عملية انتشال الزورق، وتحريك القطع البحرية دون التأثير على عمليات الشركة لجهة تصدير النفط.

ورغم سوء الأحوال الجوية، اتخذت الإدارة قراراً بالمشاركة ومساعدة مؤسسات الدولة المختلفة كما هي عادت.

وبعد الحصول على الموافقة الرسمية من الإدارة ومن كابتن النجدي لإنقاذ الزورق، بدأ التحضير للعملية، حيث يقول الكابتن المنصوري إن المشكلة التي تواجه الجميع في أي عملية تتمثل في أن القطع البحرية التي تشارك في عمليات الإنقاذ تكون مرتبطة في العادة ببرامج عمل محددة على مدار الساعة، كجزء من برنامج تشغيلها، وهذا يعني عدم وجود قطع إضافية يمكن الاستعانة بها في أي وقت.

إشراف مباشر ومتابعة متواصلة

بعد أن تلقت طلباً رسمياً من إدارة خفر السواحل الكويتية، بادرت الشركة، ممثلة بمجموعة العمليات البحرية، بتحريك أربع قطع من أسطولها تابعة للفرق المعنية بعمليات الإنقاذ، للمساعدة في انتشال زورق دورية لخفر السواحل تعرض للغرق بعد حادث تصادم مروع بينه وبين أحد قوارب الصيد مؤخراً، وهو الحادث الذي وقع على مسافة ميل ونصف الميل إلى الشرق من الرصيف الجنوبي في ميناء الأحمدى الجديد، وكان يمكن أن يؤدي إلى عرقلة عمليات تصدير النفط الكويتي.

وشاركت فرق عمل إدارة الأسطول، والصيانة البحرية، والتسرب النفطي البحري، في عملية انتشال الزورق، وذلك بقيادة رئيس شعبة عمليات الأسطول الكابتن مهند المنصوري، وهي العملية التي تمت بحرفية عالية واستغرقت زهاء تسع ساعات في ظل ظروف مناخية قاسية.

وخصصت فرق عمل الشركة أربع قطع بحرية من نفط الكويت، منها «الجون» و«السور» و«301». أما عدد العناصر الذين شاركوا في عملية الانتشال، فكان كبيراً وتتنوع بحسب عدد الأفراد الذين يتواجدون على متن كل قطعة. فمثلاً يتكون طاقم القطعة «301» من 40 شخصاً من غطاسين وبحرية ومهندسين وما إلى ذلك. ويشار إلى أن العملية تمت بإشراف مباشر من



العناصر التي شاركت في العملية



رئيسا الفريقين أحمد العسيري وناصر النجدي يتوسطهما كبير مهندسي الصيانة البحرية محمد العتيبي

إدارة الشركة حرصت على التواصل مع طواقم الإنقاذ ومتابعة العملية على مدار الساعة.

تسع ساعات كانت كافية لتنفيذ خطة الإنقاذ بسواعد المخلصين من أبناء الشركة رغم كافة الصعوبات.

المطلوبة لتصل إلى موقع الزورق عند الظهر. وكان دور خفر السواحل في العملية استشارياً كما يؤكد العسيري، حيث أن طواقم نفط الكويت أنجزت العملية من الألف إلى الياء، فيما اقتصر دور خفر السواحل على توفير المعلومات المطلوبة، وكانت لدى طواقم الشركة خطة متكاملة للإنقاذ.

ويضيف العسيري أن نفط الكويت مسؤولة عن منطقة عمليات محددة، لكن خفر السواحل مسؤول بالتالي عن كل المناطق، وعليه فإن هناك تعاوناً وتنسيقاً دائماً بين الطرفين، لأن أي حادث يمكن أن يؤثر على كل الأطراف، وفي نهاية أي

خطة عمل متكاملة

كان لرئيس فريق عمل الصيانة البحرية المهندس أحمد العسيري دور كبير في عملية الإنقاذ والانتشال، حيث طلب في البداية عقد اجتماع مع ممثلين عن إدارة خفر السواحل لمعرفة كل التفاصيل عن الحادث والزورق الغارق.

ويقول العسيري إنه تم التخطيط للعملية قبل أسبوع من بدئها، فقد كان الفريق على علم بأن الفرق التابعة لإدارة خفر السواحل لم تنجح في انتشال الزورق، ولذلك طلبت مساعدة نفط الكويت في ذلك.

ويذكر في هذا السياق أنه سبق للشركة أن انتشلت زورقاً للقوات البحرية في شهر رمضان الماضي، ففكر السيناريو نفسه مع زورق خفر السواحل حيث لا تتوافر لديهم المعدات اللازمة القادرة على انتشال الزورق.

وبعدما تم الطلب من الفريق المشاركة في العملية، طلب العسيري عقد اجتماع مع خفر السواحل لأخذ بيانات عن الزورق وحجمه وحمولته ووضعه في البحر، فتم عمل «كروكي» خاص بالزورق، وكان العسيري حريصاً على سلامة الغواصين.

وانعقد الاجتماع وتم أخذ تصور عن شكل الزورق وحالته، وبعد ذلك تعرف الفريق على احتياجاته في العملية، حيث تواصل العسيري مع الكابتن المنصوري وتم تجهيز المعدات لبدء انتشال الزورق، وقد بدأ العمل في التاسعة صباحاً حيث تم إحضار القطع البحرية والمعدات الأخرى





أثناء انتشار الزورق

الأحوال الجوية، ولذلك فهي تحتاج إلى موارد إضافية وقطع بحرية من نوعية خاصة تتحمل كل الظروف الجوية.

ومن المعروف أن الأجهزة الحكومية الأخرى التي تتعامل مع البحر، مثل القوى البحرية وخفر السواحل، لا تمتلك الموارد المتوفرة لنفط الكويت التي تملك الكثير من المعدات بسبب الطبيعة الخاصة بعملها، تحسباً لأي طارئ، ومن ثم فإن المنطقة التي وقع فيها الحادث تقع ضمن دائرة اختصاص نفط الكويت، ولذلك فإن أي حادث يقع فيها قد يؤثر على عملياتها.

ويؤكد العسيري على ما أشار إليه المنصوري سابقاً من أن طواقم الإنقاذ واجهت مشكلة هامة تمثلت في أن البيانات التي قدمت لها من خفر السواحل لم تكن دقيقة أو مكتملة، وهو ما أدى في نهاية المطاف إلى تأخر عملية انتشار الزورق.

ويضيف أنهم اضطروا إلى تغيير الخطة والتكتيك بسبب عدم دقة البيانات، فتم استخدام المعدات وانتشار الزورق بواسطة الرافعات بعد تحصينه بالأحزمة ونزول الغطاسين وهو ما استغرق بعض الوقت، لكن في النهاية تم انتشار الزورق في تمام الساعة السادسة مساءً.

تفصيلية كافية عن وضعه أو حجمه أو موقعه لأنه لا يخص الشركة.

وحتى المعنيين في إدارة خفر السواحل لم يكونوا يعرفون وضع الزورق، ومع ذلك نزل الغواصون إلى القاع لجمع المعلومات ومعرفة تفاصيل ما هم مقدمون عليه مع الفرق الأخرى، وكان وجود ممثلي إدارة خفر السواحل استشارياً من حيث أنها الجهة التي تمتلك الزورق، ومن ثم لم يكن بمقدور طاقم الإنقاذ الذي أرسلته الشركة أن يقدم على أي تصرف إلا بمعرفة خفر السواحل، وذلك تحسباً لما قد يكون عليه حال الزورق لجهة وجود أسلحة أو معدات من أي نوع، أضف إلى ذلك أن عملية انتشار الزورق لم تكن بهدف إجراء أعمال صيانة له بقدر ما كان الأمر يتعلق بطلب النيابة العامة ذلك لاستكمال التحقيقات الرسمية بسبب وجود حالات وفاة وإصابات نجمت عن حادث الاصطدام.

مشاركة فاعلة في كل مكان

يقول العسيري إن نفط الكويت تشارك في كل عمليات الإنقاذ التي تتم خارج الشركة، وهي جاهزة للاستجابة لأي طلب على مدار الساعة، فالشركة لديها معدات تفوق احتياجاتها لأنها تتعامل مع ظروف لا يمكن التحكم فيها، مثل

عملية يجري إعداد تقارير تقييم فنية من كل الفرق المشاركة ويتم تجميعها لإعداد تقرير متكامل من قبل إدارة المجموعة.

نقص المعطيات

تم التواصل مع فريق عمل الصيانة البحرية وطلب منهم توفير قطعة بحرية كبيرة مع طاقم غواصين وبحارة متخصصين في عمليات الإنقاذ، وبالفعل تم توفير المطلوب بالسرعة الممكنة.

ويؤكد المنصوري أنه تم التنسيق بشأن بدء عملية انتشار زورق خفر السواحل في ظل ظروف جوية قاسية، فخرج الطاقم المكلف بالعملية بكامل تجهيزاته ومعداته بمتابعة متواصلة من إدارة الشركة التي حرصت على التواصل مع الطاقم على مدار الساعة.

وقد استغرقت عملية الإنقاذ نحو تسع ساعات أمضاها الجميع في عمل متواصل وجهود جبارة لإنجاحها، وهو ما تم مع حلول المغيب (9 ساعات).

لم يتوقف الأمر بالنسبة لطاقم الإنقاذ على سوء الأحوال الجوية وسرعة الرياح ووجود تيارات بحرية قد تعيق العمل، بل كانت هناك مشكلة أخرى تمثلت في نقص بعض المعطيات الخاصة بالزورق الغارق، إذ لم تكن هناك معلومات



أطلقتها مجموعة التدريب والتطوير الوظيفي إيماناً منها بالعنصر البشري

برنامج تعزيز رأس المال الفكري للموظفين

بات من المتعارف عليه أن لرأس المال الفكري دوراً كبيراً في منظمات الأعمال بالاقتصادات الحديثة، لا سيما منذ بداية عقد التسعينات من القرن الماضي، حيث إنه لم يعد بإمكان أي منظمة وفي أي قطاع كان وبأي حجم كانت أن تحقق الميزة التنافسية من دون رأس المال المذكور، وذلك بعد أن كانت المصادر المادية تعد الثروة الحقيقية للمنظمات.

بناء على ذلك، أصبح رأس المال غير المادي (الفكري) Intellectual Capital نقطة الارتكاز الأساسية لكل الاستراتيجيات الحديثة في إدارة وتسيير المنظمات، ومنها نفط الكويت التي تعتبر إحدى الشركات الرائدة في هذا المجال، والتي تعطي الأولوية لتطوير العنصر البشري فيها والذي يشكل رأس مالها الفكري، حيث تسعى بشكل دائم لتعزيزه بما يؤهلها لمواجهة التحديات وتجاوز الصعاب، وصولاً إلى تحقيق الإنجازات الرائدة.

ولتعزيز الثروة الفكرية لدى الجيل الصاعد في شركة نفط الكويت، أطلقت مجموعة التدريب والتطوير الوظيفي برنامج تعزيز رأس المال الفكري الفردي لموظفيها من جيل الألفية، والذين انضموا مؤخراً للشركة، حيث بدأت المرحلة الأولى من البرنامج بعقد ورشتي عمل قدمتهما المستشار في المجموعة الدكتورة أولمبيا سالاس غوزمان.

ويسهل التصميم الشامل للورشتين فهم نموذج ومفهوم والمكونات الرئيسية لرأس المال الفكري، مثل رأس المال البشري والهيكل أو التنظيمي وموضوع العلاقات، وإضافة لذلك، شارك الحضور في كلتا الورشتين ببعض الأعمال الجماعية لفهم وممارسة كيفية إدارة أصول الأفراد الفكرية لتعزيز مفهوم الشخصي.

واتسم محتوى البرنامج بتوفير المعرفة والمساحة لتبادل ومشاركة الخبرات والرؤى لتحديد العوامل الممكنة، والتي من شأنها تعزيز رأس المال الفكري الخاص بهم، وكذلك تصور فرص التطبيق للمجموعة، كما تضمنت ديناميكيات ورش العمل سرداً للخبرات من قيادة المجموعة وأنشطة التفاعل والعرض ومخزون المواهب وديناميكيات المجموعات لتحديد مجالات التطبيق الممكنة بشكل يومي.

نموذج تعليمي

بالإضافة إلى ذلك، شكلت مشاركة قيادة المجموعة نهجاً آخر استُخدم كجزء من النموذج التعليمي وعملية التعلم، وذلك عبر جلسة لمشاركة الخبرات مع مدير المجموعة قصي العامر، والتي استقطبت اهتمام الحضور بشكل كبير، حيث شارك العامر بشغف، وكيف عمل عبر السنين في الشركة لدعم وتعزيز تطوير رأس المال الفكري الخاص به. وخلال الجلسة الختامية، انتهز العامر الفرصة لتبادل الخبرات المختلفة حول كيفية بناء رأس المال المعني بالعلاقات والتنظيم لإدارة العمل اليومي، إضافة إلى جلسة للأسئلة استمع فيها إلى رؤى الموظفين حول كيفية تحسين رأس المال الفكري للفرد والمجموعة على السواء. ويستمر البرنامج من خلال المرحلة الثانية التي ستضع في عين الاعتبار بعض خطط التعلم المبتكرة لتسهيل عملية استخدام الأصول غير الملموسة لأقصى درجة من أجل تعزيز القيمة المضافة لتطوير الجيل الجديد من الموظفين، وذلك عبر مهارات إبداع وابتكار جديدة وإمكانات تقود نحو بيئة عالية الأداء مليئة بإبداع المواهب.

الاقتصاد المعرفي

في القرنين الأخيرين، شهد العالم حقبات اقتصادية مختلفة غيرت مسار التاريخ وأسلوب حياة كافة المجتمعات، وأهمها الثورة الصناعية التي تميزت بصناعة سلك الحديد والفحم والمحركات البخارية، ومن ثم حقبة الحديد والصلب والكهرباء، وحقبة الاتصال عبر القارات، تلتها حقبة النفط، وأخيراً حقبة الاقتصاد المعرفي بدءاً من عام 1980. وفي وقت وجيز، شهد العالم كيف تسببت هذه الثورات في خلق طرق عيش جديدة، وتطوير في المؤسسات، وتغيير في عدد العمالة، والتحسينات في الرواتب وحقوق العاملين، والتوسع في البنية التحتية، والزيادة في التعداد السكاني، وتطور المدن والعواصم ووسائل التنقل بين القارات. إلا أن بروز الاقتصاد المبني على المعرفة مع تطور الحاسوب والاتصالات، جعل من اختراع شبكة الانترنت أحد أهم الركائز في هذه الثورة التكنولوجية التي تحولت في وقت قصير جداً إلى

أداة محورية للتواصل الاجتماعي والمعلومات والتطور السريع.

الثروة الحقيقية

في عام 1989، توقع الكاتب الاقتصادي الأمريكي بيتر دروكر أن يطلق المجتمع الحديث المبني على المعرفة، الشرارة للثورة الحقيقية في إدارة المؤسسات وثقافتها وأساليب القيادة فيها، ما سيؤدي إلى شق طريق جديد لأساليب الإدارة، وأن يؤثر الذكاء التجاري على طريقة رسم الاستراتيجيات والمفاهيم في الشركات، وأن مبدأ السرعة في التعلم لدى الأفراد والمؤسسات سيكون هو عنصر المنافسة التي سيستفيد منه الجميع في العقود القادمة، فبدأت الهياكل التنظيمية الجامدة بالمؤسسات بإفراح الطريق لشبكات جديدة وسريعة التكيف وأكثر انفتاحاً، وبانت تولي اهتماماً وتركيزاً على الإبداع والابتكارات والمبادرات والفعالية، فأصبحت المعرفة والمعلومات والتكنولوجيا والعنصر البشري والمواهب والكفاءات هي الأصول الرئيسية والحقيقية للمؤسسات.

تواصل جديد

شكلت ثورة المعلومات التي انطلقت في الثمانينات بداية لبيئة تواصل جديدة بين الأفراد والمؤسسات، منتقلة بذلك من حقبة كان محورها الأصول البنوية والملموسة، إلى حقبة تسود فيها قيمة الأصول غير الملموسة، كما أسهمت العديد من البحوث في تيسير فهم وتطبيقات رأس المال الفكري، وكيفية إدارته وتأثيره، مبنية كيف تُدار الأصول الفكرية لتحول أصول المؤسسة غير الملموسة إلى قيمة سوقية. ويمثل رأس المال الفكري القدرة على اصطناع الثروة من إدارة هذه الأصول غير الملموسة

وإستخدامها وتجديدها، والتي يتم بناؤها من خلال التفاعل والتكامل بين رأس المال البشري والعلاقات والهيكلي أو التنظيم.

إن رأس المال الفكري هو ببساطة استخدام رأس المال المعرفي كمواهب وكفاءات وخبرات ومعرفة كيفية العلاقات وما يرتبط بها من آلات وشبكات، بشكل يرفع من معدل الإنتاج، كما أنه يعكس مخزون المعرفة والأصول غير الملموسة لدى الشركات، والتي تميل بوضوح لإظهار مؤشرات رأس المال الفكري في نظم الحسابات التجارية خلال عمليات الاستحواذ والتحالفات، ما يؤكد جوانب رأس المال البشري في رأس المال الفكري، ويوفر رؤية ثورية بتقدير القيمة المحتملة للشركة بناء على مهارات ومعرفة الموظفين.

حث على التعلم

وبناءً عليه، باتت القوى العاملة على مستوى العالم وبسرعة بالغة مكونة من عدة أجيال، ومنها جيل الألفية الذي يزيد حالياً على 45 بالمئة من القوى العاملة، ما أثر على سلوكيات العمل وديناميكيات التواصل، واستدعى الحاجة لبناء أسس صلبة تعزز الذهنية الجديدة للوصول إلى ثقافة أكثر انفتاحاً تتميز بالثقة، مما ينمي ديناميكيات تماسك الفرق الذكية للمنظمات، ويزيد الإبداع والتعاون لتطوير بيئة تحث على التعلم. ولا يزال مفهوم موظف المعرفة الذي وضعه دروكر صحيحاً كجزء من تطوير الأفراد والتقدم الوظيفي والتخطيط للإحلال، حيث يقول «إن الموظف مسؤول عن بناء التعلم والإبداع في عمله، ويجب عليه أن يعتمد على زملائه لتقييم فعالية ممارساتهم، والتصرف كزميل أو شريك للمعرفة التي يديرها، كما يجب أن يعامل بطريقة جيدة تقدره».

مفاهيم

رأس المال الهيكلي (التنظيمي): هو سياسات «المعرفة العملية»، والتكنولوجيا، والعمليات الفنية، وكيفية سير العمل، وبراءات الاختراع، والعلامات التجارية، والممارسات المثلى، والدروس المستفادة، وتحسين العمليات الفنية، والمنتجات والخدمات. رأس المال البشري: هو ما نعرفه، وما يعرفه الأطراف المعنيون، والكفاءات، والقدرات، والمهارات والمواهب، والمؤلفات، والالتزام، والإبداع والقيم. رأس المال العلائقي: هو من نعرف، ومهارة حل المشاكل، والأخلاقيات، والعلاقات المتبادلة، والذكاء في التعامل مع العملاء، والموردين، والكفاءات، والبيئة والفرص.



يمثل قضية مستدامة في أماكن العمل بشركة نفط الكويت

الإجهاد الحراري ومخاطره وسبل الوقاية منه

يمثل الإجهاد الحراري قضية مستدامة في أماكن العمل بشركة نفط الكويت، إلا أنها تبرز بوضوح خلال أشهر الصيف التي ترتفع فيها الحرارة بدولة الكويت إلى مستويات قياسية، وبالتالي فإن الإجهاد الحراري يشكل مصدر خطر إضافي بالنسبة لبعض الأشخاص.

الشركة وعت لهذا الخطر، ولذا حرصت على نشر التوعية حوله من خلال عدة فعاليات تنظمها بشكل دوري، كان أحدثها تلك التي نظمها فريق عمل الصحة والسلامة والبيئة التابع لمجموعة المساندة الفنية في مديرية الحفر والتكنولوجيا، بالتعاون مع المجموعات المختلفة في المديرية، وتمثلت بندوة حول إدارة الإجهاد الحراري، قدم خلالها عدد من ذوي الاختصاص إضاءات حول العوامل المهنية التي تساهم في حدوث الإجهاد الحراري الذي يشمل التشنجات والطفح وضربة الشمس والإنهاك، وكيفية التعامل معه وتجنبه في مواقع الحفر، فضلاً عن أحدث التطورات وأفضل الممارسات في هذا المجال.

وجرى خلال الندوة تقديم عدد من العروض حول إنقاذ من يتعرضون للإجهاد ووسائل الحماية وأحدث التقنيات والمنتجات التي تقي منه، كما عرضت عدة شركات مختصة أحدث منتجاتها في مقاومة الإجهاد الحراري.

«الكويتي» حضرت الندوة وعادت بالكثير من التفاصيل والمعلومات المهمة والملاحظات المهمة، والتي يهتما أن تساهم في نشرها أكثر إلى كافة العاملين في الشركة دون أن تكون مقتصرة على المشاركين في الفعالية المذكورة.



إجراء فحوصات خلال الندوة



الضامن يسلم شهادات المشاركة بالندوة

قد يفقد الشخص وعيه (ويعتبر هذا الاضطراب الأكثر حدة، حيث يمكن أن يؤدي إلى الوفاة إذا لم يتم اكتشافه في مرحلة مبكرة).

ما الذي ينبغي فعله؟

عموماً يتكيف الناس مع الظروف التي ترتفع فيها الحرارة من خلال زيادة التعرق، ومن خلال تغيير سلوكهم ومحاولة تبريد أجسامهم عن طريق نزع ملابسهم وتناول مشروبات باردة، وكذلك تهوية أنفسهم، والجلوس في الظل أو في منطقة باردة، أو تقليص معدل العمل الذي يؤديه.

لكن مع ذلك، فإن مثل هذه التغييرات السلوكية قد لا تكون ممكنة في الكثير من ظروف العمل، على سبيل المثال أثناء إزالة مادة الإسبستوس والقيام بعمليات الطوارئ، إلى ما هنالك.

وتكون الأعراض النموذجية للإجهاد الحراري على النحو التالي:

- الإنهاك الحراري
- التعرق الغزير.
- عدم القدرة على التركيز.
- تشنجات العضلات.
- نبض ضعيف وسريع.
- ضيق التنفس.
- جلد شاحب ومندي بالعرق وبارد.
- عطش شديد - عارض متأخر للإجهاد الحراري.
- إغماء أو دوخة.
- تعب وغثيان وصداع.
- ضربة الشمس
- عدم وجود تعرق.
- جلد حار وأحمر وجاف.
- ارتفاع حرارة الجسم (103 درجات فهرنهايت)
- ارتباك وتشنجات.

تعريف سريع

يحدث الإجهاد الحراري عندما تبدأ وسائل الجسم المعنية بالسيطرة على الحرارة الداخلية بالفشل في أداء مهمتها.

وبالإضافة إلى حرارة الهواء، فإن ثمة عوامل أخرى قد تؤدي إلى الإجهاد، مثل نسبة الرطوبة والملابس التي يرتديها الأشخاص أثناء العمل، لذلك قد لا يصبح مجرد المرور عبر مكان العمل خطراً على الإجهاد الحراري.

أما كيف يتفاعل الجسم مع الحرارة، فإن ذلك يتم من خلال زيادة تدفق الدم إلى سطح الجلد، ومن خلال التعرق، وينتج عن هذا تبريد الجسم عندما يتبخر العرق من سطحه، ليأتي بعد ذلك نقل الحرارة إلى السطح من الداخل بسبب تدفق الدم، كما يمكن فقدان الحرارة بالإشعاع والحمل الحراري من سطح الجسم.

أسباب نموذجية

يمكن أن يتعرض شخص يرتدي ألبسة واقية ويؤدي عملاً شاقاً في ظروف جوية تتسم بالحرارة والرطوبة للإجهاد الحراري نتيجة الأسباب التالية:

- يرتبط تبخر العرق بنوع الملابس ورطوبة البيئة المحيطة.
- يتم إنتاج الحرارة داخل الجسم بسبب معدل العمل، فإذا كان فقدان الحرارة غير كافٍ، فإن درجة حرارة الجسم الأساسية سترتفع.
- عندما ترتفع حرارة الجسم الأساسية يتفاعل الجسم من خلال زيادة كمية العرق الذي يتم إنتاجه، وهو ما قد يؤدي إلى الجفاف.
- يرتفع معدل حرارة الجسم أيضاً، وهو ما يؤدي إلى ضغط إضافي عليه.
- إذا اكتسب الجسم نسبة من الحرارة تزيد عن قدرته على فقدانها، ستستمر حرارة الأعضاء الداخلية في الجسم بالارتفاع.
- أخيراً، تصل الحرارة إلى نقطة تبدأ معها آلية الجسم المعنية في التحكم بالحرارة بالانهيار. وتزداد أعراض الإجهاد الحراري سوءاً كلما طالت الفترة التي يعمل فيها الشخص بالظروف نفسها.

تأثيرات الإجهاد الحراري

يمكن أن يؤثر الإجهاد الحراري على الأشخاص بطرق مختلفة، حيث أن هناك أشخاصاً أكثر عرضة للإجهاد من سواهم.



جانب من الفعالية

ما بدا أن ثمة احتمالاً لوجود مشكلة، ربما تكون هناك حاجة لاستشارة أشخاص أكثر خبرة في تحديد المخاطر الناجمة عن البيئات الحارة.

تقليل المخاطر

يمكن إزالة أو على الأقل تقليل مصادر الحرارة وبالتالي المخاطر حيث أمكن من خلال عدة وسائل، أولها التحكم بدرجة الحرارة التي تتضمن استخدام حلول هندسية مثل تعديل وتغيير الإجراءات، واستخدام المراوح أو أجهزة تكييف الهواء، واستخدام حواجز مادية تعمل على الحد من التعرض للحرارة الإشعاعية.

الوسيلة الثانية تتمثل في توفير المساعدات الميكانيكية حيث أمكن لتقليل معدل العمل، وذلك بتنظيم طول مدة التعرض للبيئات الساخنة من خلال السماح للعمال بالدخول فقط عندما تكون درجة الحرارة تحت المستوى المحدد أو في فترات أكثر برودة خلال اليوم، وإصدار أذونات عمل تحدد المدة التي ينبغي أن يعمل فيها العمال في حالات تنطوي على مخاطر، وتوفير فترات راحة دورية ومرافق راحة في ظروف أكثر برودة.

قائمة فحص الإجهاد الحراري بالإجراءات المعتمدة لدى شركة نפט الكويت تتضمن كافة الإرشادات اللازمة.

يحدث الإجهاد الحراري عندما تبدأ وسائل الجسم المعنية بالسيطرة على الحرارة الداخلية بالفشل في أداء مهمتها.

ومعدات حماية الجهاز التنفسي كفاءة عملية التعرق والوسائل الأخرى لتنظيم درجة الحرارة.

- قد يؤثر عمر الموظف وبنيته الجسدية والعوامل الطبية المختلفة في تحمله للإجهاد الحراري.
- ينبغي أولاً التحدث إلى العمال الآخرين المعنيين (وممثلهم) لمعرفة ما إذا كانوا يعانون من وجود إشارات مبكرة على إصابتهم بالإجهاد الحراري، وبالتالي إذا

وحيثما كان هناك احتمال لحدوث إجهاد حراري، من الضروري إجراء عملية تقييم للمخاطر المحتملة (من خلال قياس درجة الإجهاد الحراري) وتطبيق استراتيجيات التحكم، ذلك أن التحكم بالمخاطر في مكان العمل يوفر معلومات حول كيفية تنفيذ عملية تقييم المخاطر.

وللحصول على إرشادات محددة عن كيفية تسجيل نتائج تقييم مخاطر الإجهاد الحراري والتعرف على المخاطر التي تحتاج إلى التحكم بها، لا بد من استخدام قائمة فحص الإجهاد الحراري المنصوص عليها في الإجراءات المعتمدة لدى شركة نفط الكويت (KOC.HE.027 Heat Stress Management Procedure).

كيفية تقييم المخاطر

تتلخص العوامل الرئيسية التي يجب النظر إليها عند إجراء عملية تقييم للمخاطر بما يلي:

- معدل العمل - فكلما زاد العمل الذي يقوم به الشخص صعوبة كلما زادت كمية الحرارة التي ينتجها الجسم.
- مناخ العمل - وهو يشمل درجة حرارة الهواء والرطوبة وحركة الهواء وتأثيرات العمل قرب مصدر حراري.
- قد تعيق الملابس التي يرتديها الموظف



الحضور خلال الندوة

الحيلولة دون حصول الجفاف

يتسبب العمل في بيئة ساخنة بحدوث التعرق الذي يساعد الأشخاص في البقاء باردين، إلا أنه يعني فقدان الماء الحيوي الذي يجب تعويضه، وبالتالي لا بد من توفير الماء البارد في مكان العمل وتشجيع العمال على شربه بين حين وآخر بكميات قليلة (قد لا يكون هذا ممكناً في بعض الحالات مثل استخدام تجهيزات حماية الجهاز التنفسي أو إزالة مادة الإيبستوس) قبل وأثناء وبعد العمل.

وتتوافر كذلك ألبسة واقية شخصية متخصصة، وهي تشمل على سبيل المثال أنظمة تبريد شخصية أو أقمشة قابلة للتنفس، وهذا قد يساعد بحماية العمال في بيئات ساخنة معينة، حيث أنه غالباً ما يتم توفير الألبسة الواقية للحماية من المخاطر التي قد يتعرض لها العامل في مكان العمل، إلا أنه وفي الوقت الذي قد يوفر الحماية للموظف من المخاطر، فإن هذا النوع من التجهيزات ربما يعرضه للإجهاد الحراري.

تدريب وتوعية ومتابعة

التدريب هو أحد وسائل منع الجفاف، حيث يتم توفير التدريب للعمال وخصوصاً للموظفين الجدد والشباب من خلال إبلاغهم بالمخاطر المترتبة على الإجهاد الحراري المرتبطة بعملهم، وبالأعراض التي يجب الانتباه إليها، وممارسات العمل الآمنة، وإجراءات الطوارئ وإجراءات إدارة الإجهاد الحراري (KOC.HE.027).

ومن الضرورة بمكان توفير التدريب الملائم لكل العمال من خلال توفير الإسعافات الأولية لزملائهم العمال المتأثرين بالإجهاد الحراري.

كما يتم إتاحة الفرصة للعمال للتأقلم مع بيئتهم، وتحديد العمال الذين يتأقلمون مع العمل في الظروف الحارة بصورة لائقة، وكذلك تحديد الأشخاص المعرضين للخطر من خلال تحديد الموظفين الأكثر عرضة للإجهاد الحراري بسبب المرض أو بسبب حالة خاصة أو بسبب تناول دواء يشجع على الظهور المبكر للإجهاد الحراري. أما عوامل الخطر الفردية، فهي تتضمن سجلاً طبياً يحتوي على إصابة سابقة بالإجهاد الحراري، وضعف اللياقة البدنية، وظروف صحية معينة (أمراض القلب، أمراض الشرايين والأوعية، مرض السكري، إلخ...)، وتجاوز 40 سنة من العمر، والحمل لدى النساء.



بعض العاملات في مستشفى /الأحمدي

في هذه الحالات ربما تكون هناك حاجة لطلب النصح والمشورة من اختصاصي في الصحة المهنية أو من طبيب ممارس.

وأخيراً، يجب مراقبة الحالة الصحية للعمال المعرضين للخطر، فحيثما يتم تقرير أن ثمة خطراً باقياً بعد تطبيق الكثير من إجراءات الرقابة، قد تكون هناك حاجة لمراقبة العمال المعرضين للخطر، وعندها يجب طلب نصيحة اختصاصي الصحة المهنية الذين لديهم معرفة عملية جيدة بالمخاطر المترتبة على العمل في حالات الإجهاد الحراري.

من الضروري إجراء عملية تقييم للمخاطر المحتملة وتطبيق استراتيجيات التحكم المعتمدة.

في بعض الحالات هناك حاجة لطلب النصح والمشورة من اختصاصي في الصحة المهنية أو من طبيب ممارس.



رحلة نجاح وعطاء والعديد من الشهادات والأبحاث وبراءات الاختراع

الدكتور محمد المريبي.. أحد الخبراء الرائدة في الشركة

فرضت استراتيجية 2040 التي رسمتها مؤسسة البترول الكويتية للقطاع النفطي في دولة الكويت على الشركات التابعة أن تخطو خطى واثقة وحكيمة وسريعة للوصول إلى الأهداف الاستراتيجية المرصودة، وهنا يبرز دور شركة نفط الكويت في إمكاناتها الكبيرة بجذب الكوادر الوطنية والإقليمية والدولية، حيث يتم ذلك من خلال خطط مدروسة تضعها الشركة وتُعنَى بالتوظيف واستقطاب الموارد البشرية ذات الكفاءة والخبرة في المجالين الفني والإداري، لكي تحقق من خلالها النتائج المرجوة وتصل إلى أهدافها المنشودة.

ولأن بعض هذه الكفاءات تعمل كالجندى المجهول وخارج الأضواء، سعت مجلة «الكويتي» بشكل دائم للبحث عنها بهدف التعرف عليها وتعريف القراء بها.

في هذا السياق، أثمر البحث عن إيجاد كفاءة عربية لامعة سطع نجمها في بلاد الغرب وفي رصيدها إنجازات مهنية وشهادات أكاديمية وأبحاث استثنائية وأوراق عمل وبراءات اختراع، وكلها تصب في مجال الصناعة النفطية، وتتمثل في شخص الدكتور المهندس اليمني الكندي محمد المريبي، كبير مهندسي المكامن ومدير مشاريع تعزيز استخراج النفط في مجموعة إدارة المكامن، والذي كان لنا نصيب أن نلتقيه ونكتب سويًا السطور التالية.



قدم من خلال نفط الكويت 11
بحثاً في مؤتمرات عالمية حقق
فيها العديد من النجاحات

الزاوية في استراتيجية 2040 بتشكيله ما يقارب 15 بالمئة من الهدف المرصود للإنتاج في عام 2040، فيما يلعب فريق عمل تعزيز استخراج النفط دوراً محورياً لجهة تعزيز استخراج النفط واستدامة الإنتاج ورفع الاحتياطيات المؤكدة.

ويرى المريري أن عمله في الشركة يحمل قدراً كبيراً من التحدي والمتعة في آن واحد، وهذا يتماشى مع شخصيته التي تسعى وراء التحديات لأنها تخرج أفضل ما لديه، وبموجب ما تقتضيه طبيعة العمل، يتعامل المريري مع عدد كبير من فرق العمل والمجموعات من داخل الشركة، كما يتعامل مع الشركاء التجاريين، سواء الشركات التشغيلية أو الخدمية أو المختبرات، فالعمل بشركة نفط الكويت هو بمثابة متعة وتحدي وإصرار ومرونة لا سيما في فريقه، فتعزيز استخراج النفط يفرض عليه بطبيعة الحال أن يرى الصورة كاملة كونه المرحلة الثالثة من المسار التقليدي للإنتاج وهو المستقبل لاستدامة الإنتاج ولا بد من فهم المراحل التي تسبقه لفهم هذه المرحلة والخروج منها بأفضل النتائج.

وتنسجم طبيعة عمله في الشركة مع اهتماماته البحثية التي يراها الآن تتحقق على أرض الواقع، وهو يؤمن بالدور الذي يؤديه وراضٍ بشكل كبير على النجاحات التي حققها الفريق، ذلك لأن شركة نفط الكويت اليوم في موقع ريادي بهذا المجال بفضل جملة من المشاريع التي اجتازت شوطاً كبيراً ويحتفى بها على مستوى المحافل العلمية والمهنية التي تقام بشكل دوري، ونذكر

لمحة عامة

الباحث محمد طه المريري حاصل على درجة الدكتوراه المزدوجة بتقدير امتياز مع مرتبة الشرف الأولى في الهندسة الكيميائية (هندسة الطاقة المستدامة والنفط) من جامعة كالغري الكندية عن رسالته الخاصة بإنتاج البترول من الرمال النفطية، علماً بأن جامعة كالغري من أهم الجامعات على مستوى العالم في هذا المجال، وهذه الرسالة هي الأولى من نوعها في هذا التخصص.

سجل المريري عدة براءات اختراع بإسمه، تلتها تطبيقات ميدانية ناجحة لنظرياته، وذلك قبل أن يلتحق بالعمل في شركة نفط الكويت رسمياً خلال شهر مارس 2016، وهو أيضاً بروفيسور جامعي غير مقيم في جامعة كولورادو الأميركية، للبرنامج University of Colorado of Mines، كما أنه أديب معروف في وطنه وبرصيده إبداعات أدبية وكتابات وقصائد نشرت في الصحف المحلية والمواقع الالكترونية، فضلاً عن كونه مدير مشاريع معتمداً دولياً وحائزاً على شهادات متخصصة في الإدارة والقيادة من جامعتي يورك الكندية وأكسفورد البريطانية.

تحد ومتعة

يعمل المريري كبير مهندسي المكامن ومديراً لمشاريع تعزيز استخراج النفط في مجموعة إدارة المكامن، حيث يمثل تعزيز استخراج النفط حجر



... ومع بعض المسؤولين خلال عمله في كندا



أثناء العمل في الميدان

الدكتوراه التي شكلت تحدياً آخر بالنسبة إليه، لأنها كانت مليئة بالتجارب لتصميم وابتكار تكنولوجيا تكون أكثر إنتاجية بأقل تكلفة واستدامة أطول للبيئة، وكانت تكلفة هذه التجارب كبيرة جداً، إلا أنه حصل على التمويل المطلوب من الحكومة الكندية والشركة التي كان يعمل فيها لكي ينفذ المشروع. حيث كان يعمل 18 ساعة يومياً ويسابق الريح ليبرهن نظرياته، إلى أن تكلفت هذه المرحلة بالنجاح فأُنجز رسالة الدكتوراه في عام واحد وهو زمن قياسي لم يحدث في تاريخ الجامعة قط، ومن أهم مخرجاتها براءات اختراع سُجّلت باسمه. أما المحطة الثالثة والأخيرة، فكانت مرحلة العودة إلى المنطقة والتحاقه بشركة نفط الكويت التي حقق فيها عدداً لا بأس به من الإنجازات، فالشركة لديها مكانم استثنائية على مستوى العالم، وساهم معها في نشر 11 بحثاً كمؤلف رئيس بالعديد من المؤتمرات العالمية، ما أدى إلى منح التميز لفريق عمل تعزيز استخراج النفط كما ساعد الفريق على شق الطريق وجعله رائداً في المحافل الدولية، فباتت منجزات الفريق مرجعاً لكثير من الشركات النفطية الإقليمية والعالمية، ما عزز الدور الريادي للشركة. ويصف المريري هذه المحطة بمرحلة العطاء ونقل المعرفة وتدريب الموظفين، ودأب على

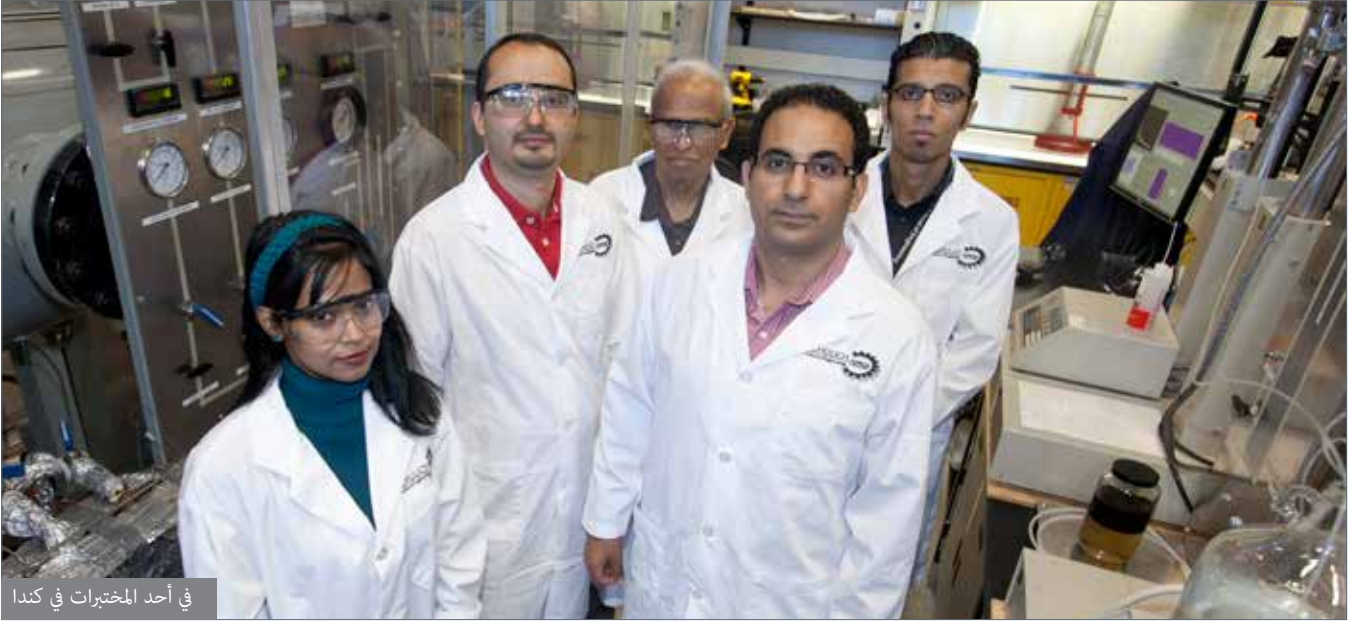
نفط الكويت في موقع ريادي بمجال تعزيز استخراج النفط بفضل عدة مشاريع رائدة منها «ساما» و «رازو»

الهندسة الكيميائية، عاد إلى اليمن وعمل فيها فترة بسيطة وكان طموحه أن يبقى هناك، إلا أنه وفي ذات يوم تعرض لموقف اصطدم فيه مع الثقافة الشرق أوسطية التي لا تعطي للنظام قدراً كبيراً من الأهمية، فما كان منه إلا أن عاد أدرجه إلى كندا حيث تقدم إلى وظيفة وقبل بعقد عمل ممتاز، لكنه لم يكن يملك أن ذاك صفة قانونية ليعمل في البلاد، فقرر أن يلتحق بالجامعة مرة أخرى ولكن هذه المرة لينال درجة الماجستير. واستكمل المريري تعليمه بمنحة أخرى وكان يعمل بدوام كامل مع شركة «نيكسن» الكندية بمطابقة مع بحثه العلمي، ما ساعده على استكمال الماجستير بسرعة قياسية والتي وصل فيها إلى منصب كبير المستشارين الفنيين، وكانت هذه المرحلة بتوفيق من الله سبحانه وتعالى، لأنها فتحت له آفاق العمل والأكاديمية، وهي أهم عناصر قوته من خلال الربط بين المجالين، كما تخللت هذه المرحلة رحلة

منها مشروع «ساما» وهو أول تطبيق لحقن كيميائي في مكنم كربوني على مستوى العالم، ومشروع «رازو» حيث سيتم تطبيق حقن كيميائي في مكنم رملي، ومشروع حقن المناقيش الذي تم فيه حقن الغاز القابل للامتزاج، كما يعمل المريري مع الفريق على مشاريع لها علاقة بالنفط الثقيل وغيرها.

ثلاث محطات

وأبرز المحطات التي مر فيها المريري حتى وصل إلى ما هو عليه الآن تتمثل بالمحطة الأولى وهي مرحلة الانتقال من الثانوية إلى الدراسة في الخارج، إذ ينتمي المريري إلى أسرة كبيرة في عدد أفرادها، ما فرض عليه الاعتماد على نفسه منذ الصغر، وبطبيعة الحال كان يستفيد من تجارب أشقائه كونه الأصغر، فتولدت لديه قناعة بأن التفوق في الدراسة أمر ضروري كي يحصل على منحة دراسية، وهذا ما حصل فعلاً إذ حصل على منحة شاملة وسخية للدراسة في كندا وبجدارة ورغم صغر سنه (17 عاماً) وضآلة الفرصة، إلا أنه كان الأول على المنحة رغم أنه كان المتقدم رقم 1556. وتمثلت المحطة الثانية بمرحلة حصوله على شهادتي الماجستير والدكتوراه التي جاءت بمحض الصدفة ودُفع إليها دفعاً، فبعد أن أنهى دراسته الجامعية وحصل على بكالوريوس في



في أحد المختبرات في كندا

كما تعلم منه النزاهة على المستوى الأخلاقي والمهني.

عناصر النجاح

من أهم عناصر النجاح بالنسبة الى المريري، أن يعيش الإنسان بسلام داخلي ويتصالح مع نفسه وتكون علاقته قوية بالله سبحانه وتعالى، فهو الخالق والمدبر وهو الأول والآخر والقادر على كل شيء، وهذا الإيمان يثمر صلابة في الشخصية فلا ينكسر الشخص أمام أي شيء في الحياة ولا ينقطع الأمل أبداً، أما عنصر النجاح الثاني فهو بر الوالدين الذي يحمل بركة ويفتح أبواباً مغلقة، وفي الدرجة الثالثة تأتي العلاقة مع الشريك والأبناء، والتي لا بد أن تتسم بالتواصل والشفافية والاحترام.

وعن الطموح، اقتبس المريري عن أبو القاسم الشابي: «ومن يتهيب صعود الجبال، يعش أبد الدهر بين الحفر»، وهنا أظهر المريري دور الطموح في النجاح وأهمية ربط الاستراتيجية بالتكتيكات، وتحديد الأهداف والعمل بالأسباب وتقريب الفجوة ما بين الطموحات والإمكانات لا بالتنظير بل بالعمل، فأهم عوامل النجاح الإيمان بالهدف وتحديد المسار للوصول إليه بشكل فيه قدر كبير من التجرد والموضوعية، كما أن الصدق والنزاهة هما عمودا النجاح، فبدونهما يفقد المرء البركة في حياته وأن يعمل الإنسان مبدأً عامل الناس كما تحب أن تعامل، وقد بالفقدوة.

أنجز رسالة الدكتوراه في عام واحد فقط وهو زمن قياسي لم يحدث في تاريخ جامعة كالغري الكندية

الأكاديمي إلى والدته التي وصفها بالمرأة القوية والعصامية التي زرعت في أبنائها حب العلم والانضباط، وإلى والده المرحوم الذي كان بسيطاً في تعاملاته ويحب الكل بدون تكلف ومتخفف من العقد ويقبل الآخرين أياً كان لونهم أو جنسهم، وقد أثر طبع والد المريري به وتشرّب منه لا سيما أن الوالد كان يقدم الحب غير المشروط لابنه، كما أثر أشقاء المريري به كونه من أسرة كبيرة ومتماسكة، فكان يقتدي بهم ويحذو حذوهم، وتأثر بالتحديد بأحد أشقائه الذي كان مهتماً جداً بالعلم ودرس في الولايات المتحدة وتعلم منه الكثير.

ومن المؤثرين في حياة المريري أيضاً، مديره السابق بيل ماك فارلن، والذي تعلم منه دروساً في التواضع والنزاهة والأخلاق في العمل، ففي زيارة ميدانية لأحد المواقع كان الطقس مثلجاً، وكان لا بد من وضع قطعة قماش فوق الحذاء ولكن لم يعرف المريري كيف يلبسها، فنزل «بيل» على ركبتيه ليلبسه إياها رغم أنه مديره وفي سن والده ويعمل في الشركة قبل حتى أن يولد هو، فتلقى بذلك درساً عملياً بالتواضع،

تقديم الإرشاد لهم لا سيما على المستوى الأكاديمي، فأحد طلابه في جامعة كولورادو من شركة نفط الكويت وهو محمد الغامي، حصل بحته على جائزة من جمعية مهندسي البترول، ما أشعر المريري بسعادة استثنائية حين يرى التطور المهني الذي يصل إليه الطلبة.

أسباب العودة

ويعزو المريري مجيئه إلى الكويت لثلاثة أسباب رئيسية أولها ليكون بالقرب من والدته التي تقيم في اليمن، فالمسافة الجغرافية بينهما كانت حافزاً له ليعود إلى المنطقة خاصة مع الأوضاع الإقليمية الصعبة، أما السبب الثاني فهو رغبته في أن يتعرع أبناءه الأربعة في بيئة محافظة تنسجم قيمها وعاداتها وتقاليدها مع الموروث الثقافي الذي يؤمن به ويتوافق مع قناعاته، أما السبب الثالث فهو رغبته في العودة إلى المنطقة لخوض تجربة وفرصة جديدة يختبر فيها المرء جزءاً مهماً من العالم في صناعة النفط، بالإضافة إلى تنوع الخبرة.

ورغم صعوبة الانتقال والتغيير الجذري لنمط الحياة، إلا أن الدعم الأسري الذي تلقاه من زوجته التي تشاطره نفس الرغبات والهواجس في العودة إلى المنطقة كان كبيراً.

أهم المؤثرين

تربط المريري علاقة وطيدة بوالدته التي لها الأثر الأكبر على حياته، ويعزو الفضل في تميزه



موهبة رياضية في أحد فرق عمل شركة نفط الكويت

عبدالله حماده.. فارس الآبار والخيول

إلى جانب الخبرات العلمية والعملية التي تزخر بها شركة نفط الكويت في كافة مناحي عملها، فإنها تضم في صفوف موظفيها، والذين تعتبرهم أئمن أصولها، العديد من المواهب بمختلف المجالات الأخرى، ولا سيما الرياضية والفنية.

وتمثل الهوايات التي يمارسها المرء متنفساً يجدد طاقته ويدفعه نحو مزيد من الإنجاز على كافة الصعد، وهذا ما اختبره أحد موظفي الشركة عبدالله حماده، مهندس حفر وإصلاح آبار في فريق عمل الحفر التطويري (4)، والذي يؤكد هذه الحقيقة من خلال ممارسته لهواية مسابقات قفز الحواجز على الخيل، وهي الهواية التي مكنته من تحقيق العديد من الإنجازات على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية، فضلاً عن رفع اسم الكويت عالياً في المحافل الدولية.

مجلة «الكويتي» استضافت حماده للتعرف عليه والتعريف به أكثر، لتسرد قصته الشيقة في السطور التالية.



بدايات متأخرة

بدأ حماده مشواره في عالم هذه الهواية عام 2007 عندما كان في أوائل العشرينات من العمر، وهو ما يعتبر بداية متأخرة إذا علمنا أن البعض يبدأ بتعلم ممارسة هذه الهواية منذ سن الرابعة.

وكانت البداية من خلال صديق يعمل كمدرّب لسباقات التحمل الخاصة بالخيول، ولم يكن يعرف في ذلك الوقت بوجود سباقات للحواجز، لكن التعامل مع الخيول شده إليها منذ ذلك الوقت، وبدأ تدريباته في مركز الكويت للفروسية.

وعادة ما تكون البدايات التدريبية لمدة تتراوح ما بين 4 إلى 5 سنوات لتعلم الأساسيات، وهو الأمر الطبيعي في هذه الرياضة، إذ أن هذه الأساسيات تساعد الشخص فيما بعد على تجنب ارتكاب أي أخطاء قد تؤدي إلى كسر الثقة لدى الحصان، ما يؤدي إلى تراجع مستواه، وبالتالي كان التدريب يبدأ مع خيول المدرسة من خلال ارتيادها مرتين إلى ثلاث مرات في اليوم وإنجاز حصص في أوقات مختلفة، ما يؤدي إلى زيادة إحساس الفارس بخيله وبناء الترابط والصلات الوثيقة معه عبر كسب ثقته من خلال التعامل اليومي معه.

بدأ حماده مشواره في عالم هذه الهواية عام 2007 عندما كان في أوائل العشرينات من العمر

ولا يمكن في هذه المرحلة العمل مع الأحصنة التي تكون في أعلى المستويات والتي تحتاج بدورها إلى مستوى عالٍ من الفارس يتميز بقلّة الأخطاء التي تخفف من ثقة الخيل الذاتية، بل لا بد من العمل مع خيل يغفر للمرء أخطائه التي قد يرتكبها لقلّة خبرته في التعامل معها ويكون أشبه بأم أو أب يتحمل ما يبدر منه دون قصد.

الحصان الأول

بدأ حماده تدريباته بالكويت في أول سنتين، ثم بدأ منذ ذلك الوقت بالتوجه إلى معسكرات متخصصة في أوروبا، ولا سيما في دول كهولندا وفرنسا.

وفي مدرسة الفروسية، يمتطي الفرسان سهوة



تدرب بالكويت في أول سنتين،
ثم توجه إلى معسكرات
متخصصة في أوروبا، ولا
سيما في هولندا وفرنسا

عدد بطولات رياضة
الفروسية يقارب الثلاثين،
ومن خلال النقاط التي
يجمعها الفرسان يتم تحديد
أعضاء المنتخب الوطني

يفوقه كثيراً من ناحية الخبرة العملية والتمتع
بمستوى أعلى.

وفي سباقات قفز الحواجز، تكون الخيول
إنجليزية وسلاتها تختص بهذه المسابقات،
في حين أن الخيول العربية تنافس في سباقات
التحمل التي قد تمتد لتساع ساعات مثلاً، ولا بد
فيها من تمتع الفارس بصفات جسمانية معينة
كخفة الوزن الشديدة.

أما في سباقات قفز الحواجز، فإن العمل الذي
يمتد لسنوات تظهر ثماره في نحو دقيقة، إذ أن
الأخطاء الفنية وكذلك الوقت الذي يستغرقه
الفارس في قطع المسار هو ما يحدد الفوز،
ويفتح المسار لمدة قصيرة قبل السباق ليتسنى
للفارس تحديد الطريقة الأمثل لاجتيازه، علماً أن
فرساناً خبراء يصممون في العادة المسارات التي
يراعون مستويات المشاركين فيها.

تفاصيل دقيقة

ومن الأخطاء المرتكبة في قفز الحواجز القيام
بالقفزة قبل الحاجز بمسافة قصيرة أو طويلة جداً،
ما يؤدي إلى الاصطدام بالحاجز، وهو الأمر الذي
يزيد بدوره من احتمال الإصابة الجسدية التي
تعيق من تقدم الفارس والحصان بصورة كبيرة،
وذلك نظراً لضرورة التعافي منها والعودة إلى روتين
التدريب اليومي بعد فترة النقاهة، إضافة إلى
الأثر النفسي الذي تتركه مثل هذه الأخطاء على
كل من الفارس والخيول، وهو أمر بلا شك لا يقل
أهمية عن الأثر الجسدي الذي تخلفه الإصابات،
ويؤثر في الأداء المستقبلي لكل منهما.

جديد ونقلها إلى أوروبا لكي تبدأ مجدداً
فترة المعسكرات وهكذا دواليك.

ويقول حمادة إن عدد البطولات الخاصة برياضة
الفروسية يقارب الثلاثين، ومن خلال النقاط التي
يجمعها الفرسان في هذه المسابقات يتم تحديد
أعضاء المنتخب الوطني، وممثل الاتحاد الحالي
هو نادي الصيد والفروسية، فالإيقاف الرياضي
لم يرفع بعد عن اتحاد الفروسية والمشاركات
الدولية تكون تحت علم الاتحاد الدولي FEI.
والياً يمتلك حمادة في الكويت حصانين أحدهما
صغير السن (6 سنوات) والآخر كبير بعمر 11
سنة، كما أن لديه اثنين من الخيول في فرنسا
صغيري السن، وهو يتوقع لهما مستقبلاً باهراً في
المشاركات المقبلة.

انعدام الفروق

يشير حمادة إلى أن رياضة قفز الحواجز تتميز
عن غيرها من الرياضات بعدم وجود مسابقات
خاصة للجنسين، فالمبدأ الذي يتم التعامل وفقه
ويحكم القدرة على الفوز هو مدى التطابق
والانسجام ما بين الفارس وحصانه، كما أن أعمار
المشاركة مفتوحة، فهناك أبطال أولمبيون بعمر
50 و60 سنة.

وبالطبع، فإن الخبرة تعتبر عاملاً جوهرياً في
حسم الفوز بالمسابقات، لكن الظروف المتغيرة
من حيث نفسية الحصان والفارس والظروف
المحيطة بهما، إضافة إلى الحظ، تلعب أيضاً دوراً
في ذلك، لذا فمن الطبيعي في هذه الرياضة أن
يفوز فارس متوسط المستوى على فارس آخر

جميع أنواع الأحصنة كالخيل النشطة والحساسة
والهادئة وكبيرة وصغيرة السن، ومن خلال الخبرة
التي يحصلون عليها خلال سنوات تدريبهم الأولى
والتعامل مع النفسيات المختلفة للأحصنة، يتقرر
النوع الأكثر تناسباً مع الفارس، والذي سيكمل
من خلاله المشوار الرياضي الذي يتيح له التقدم
بالصورة الأمثل.

وبالاستعانة ببعض المساعدة من الخبراء، قام
حمادة بشراء حصانه الأول في سنته التدريبية
الثالثة، ثم نقله إلى هولندا للتدريب لدى مدربة
حاصلة على المركز الرابع في الأولمبياد، وهو جزء
من الأمور التي عززت خبراته العملية في رياضة
قفز الحواجز التي بدأ بها في تلك السنة، ومن
هنا ابتداء مشواره معها.

وفي المراحل الأولى عندما كان ضيفنا يمتلك
حصاناً أو اثنين، كان يقوم بالاعتناء بها بنفسه،
وهو الأمر الذي زاد من خبرته في التعامل معها
وساعد في بناء علاقة وثيقة، ولكن مع ازدياد عدد
الخيول، أصبح الأمر يتطلب الاستعانة بمختصين
يساعدونه في إنجاز هذه المهام.

وعادة ما يشتري الفرسان خيولهم في
فصل الصيف، ومن ثم يبدأ التدريب على
ركوبها في معسكر يمتد لشهرين أو ثلاثة، ومن
ثم يعودون إلى الكويت متيحين لها مجالاً
للراحة يمتد لأسبوعين تقريباً، ليبدأ موسم
السباقات الكويتي في منتصف شهر
أكتوبر بعد نقل الأحصنة إلى هنا ومنحها
مجالاً للراحة استعداداً له، فيما ينتهي الموسم
خلال شهر مايو وتبدأ إراحة الأحصنة من



بطولات وإنجازات

حقق الفارس عبدالله حماده العديد من المراكز المتقدمة في بطولات محلية وعالمية للقفز بالحواجز، كان أبرزها التالي:

- المركز الأول مرتين في بطولة "روزندال" السنوية الدولية بهولندا
- المركز الأول في بطولة نادي الصيد والفروسية بالكويت
- المركز الثاني في بطولة "دي وولدتن" بهولندا
- المركز الثالث في بطولة المرشود السنوية بالكويت
- المركز الرابع في بطولة الدبوس السنوية بالكويت
- المركز الرابع في بطولة المضاحكة بالكويت
- المركز السابع في بطولة قطر

وللعلم، يتطلب المعسكر الواحد ما يقرب من 3 أشهر على الأقل ليتمكن المدرب من تصحيح الأخطاء التي قد يرتكبها الفارس، وكذلك تحسين مستوى الخيول للوصول إلى الدرجة المثلى من الأداء، وهو الأمر الذي يحتاج إلى درجة من التفريغ.

دعم مشكور

لم ينس حماده شكر العديد من الداعمين الذين ساندوه طوال مسيرته، وعلى رأسهم والديه اللذان لا يزالان يسهمان في دعمه ولا يدخران جهداً في سبيل دفعه إلى إحراز المزيد من التقدم، كما شكر حمادة بنك الكويت الدولي على دعمه الذي امتد لعدة سنوات بصورة مكنته من تحقيق العديد من الإنجازات على الأصعدة المحلية والإقليمية والعالمية. إضافة إلى ذلك، أعرب ضيفنا عن تقديره وامتنانه لكافة المدربين الذين صقلوا موهبته لتظهر بهذه الصورة المشرفة، والعاملين في الأندية التي احتضنته ليقوم برفع اسم دولة الكويت عالياً.

فنقل الخيول عملية مكلفة، كما أن العناية بها تستلزم توظيف خبراء متخصصين في أحصنة السباق، فضلاً عن أنه على الفارس التدريب في النوادي الصحية بطريقة مخصصة لهذه الرياضة وليست عامة.

والتعلم في هذه الرياضة يعتبر عملية مستمرة، فالتعامل مع الخيل يزيد من الإحساس بالإشارات التي يرسلها للفارس والتناغم بين الاثنين حتى يستحيا إلى كيان واحد، وعلى الرغم من أنها رياضة يتعرض ممارسوها للإصابات، لكن تواترها يقل مع ازدياد الخبرة.

وفي المقام الأول، فإن هذه الرياضة تعلم الإنسان الصبر، وتجعله مرعياً لأدق التغيرات التي تطرأ على الظروف المحيطة به إضافة إلى رباطة الجأش والشجاعة واليقظة والإصرار على تجاوز التحديات مهما كثرت، وعلى هذا الأساس، ينصح حمادة بتشجيع الصغار على ممارسة هذه الرياضة بشكل كبير، خصوصاً مع ازدياد الدعم المادي من القطاع الخاص في السنوات الأخيرة وزيادة عدد الأندية الخاصة.

وعلى سبيل المثال، فإن الخيول لا تشبه بأي شكل مركبات السباق إلا من ناحية وجود تصنيف معين لها في كل مسابقة، فالأحصنة لديها ذهنية معينة ينبغي مراعاتها كما يراعي الشخص نفسه، كما أن النفسيات تختلف ما بين الحصان والآخر وتؤثر فيها الظروف المتشابهة بصورة مغايرة تبعاً لنفسياتها ودرجة حساسيتها.

وتجدر الإشارة إلى أن الفرق العالمية المشاركة في المنافسات الدولية الكبرى تصطحب معها طبيباً نفسياً متخصصاً يكون قد تعامل بالسابق مع مثل هذه الفعاليات الكبرى، والتي قد تؤثر بظروفها غير الاعتيادية على الأداء خلال سير هذه المسابقات، لذا ينبغي التعامل معها بصورة استباقية عبر التحضير النفسي والذهني لما هو آت، والعمل على تفادي أي مفاجآت قد تطرأ من خلال العمل المستمر الذي لا يعتمد على رد الفعل.

صعوبات وفوائد

توجد العديد من الصعوبات اللوجستية التي ينبغي التغلب عليها أثناء المشاركات وخارجها،



هي زوجة وأم ومهندسة ومؤثرة اجتماعياً

دعاء الدريس.. التربية والارتباط بالفطرة والحب غير المشروط

رسالتها الحب، الرسالة التي تؤذيها من خلال التربية والارتباط بالفطرة، هي زوجة وأم لطفلين، ومؤثرة على مواقع التواصل الاجتماعي ومرشدة للرضاعة الطبيعية وتسعى إلى رفع الوعي بأهمية الرضاعة والتغذية الطبيعية، وكذلك البيئة، ومبادئ التجرد والتبسيط... هي أيضاً مهندسة في شركة نفط الكويت وتحديداً في مجموعة معاينة الآبار ضمن فريق عمل المساندة في وحدة العقود، هي دعاء الدريس...

الكثير من الأمهات في الكويت والخليج العربي والمغرب العربي يتابعن الدريس على مواقع التواصل الاجتماعي للاستفادة من خبراتها وتجاربها ومعلوماتها التي تقدمها دون مقابل على أمل أن تحدث تغييراً ولو بسيطاً في المفاهيم الرائجة والنهوض بمجتمع واع ومسؤول بالمجالات المذكورة.

على انستغرام نجد لها آلاف المتابعين أغلبهم من الأمهات، وهذا عدد ليس بقليل في استقطاب شريحة محددة من المهتمين. التقينا دعاء لتحدث عن شغفها بالتربية وغيرها من الأمور وعن أول إصدار لها وهو كتاب تربوي وتثقيفي.



أخذت التحدي وحصلت على شهادة تخصصية من Birth Kuwait لكي تصبح مرشدة الرضاعة الطبيعية والإدرار

وحرصت دعاء على صحة المحتوى، فاستعانت بترويين مختصين ليدققوا في سلامته من الجانب التربوي والاجتماعي لكي تحقق الهدف المنشود في نشر الأثر الإيجابي وتجنب أي أثر سلبي من غيرة أو ما شابه لدى الطفل.

وتؤكد أنها استمتعت كثيراً في كتابة القصة رغم أنها استغرقت أكثر من الوقت المتوقع، ولكن هذا حرصاً منها على جودة المحتوى والتدقيق والتصميم، كما أعلنت أنها في المستقبل القريب ستعاون مع دورات «دوت كوم» لتقدم ورشة لغة الإشارة «أولناين» بسبب الطلب الكبير على هذه المادة.

ثم تكلمت عن الرضاعة عندما حصلت على الشهادة المعتمدة، فأخذ حسابها طابعاً تربوياً بشكل عام، حيث قامت بتوثيق رحلتها في التربية ومشاركة الأمهات بما تتعلمه من كتب وتجارب لتعم الفائدة، كما كانت تستغل «سناش» لتتحدث عن المواضيع التي تثير اهتمامها بشكل عام، والتي قد تكون اجتماعية وليست تربوية بالضرورة.

وأكدت دعاء أن التأثير يكون أكبر على المجتمع عندما يثق الناس بالمتكلم ولا يشعرون بالدونية والدينونة معه، فالناس يحتاجون إلى الصدق والواقعية وليس إلى الكمال والمثالية، وكذلك إلى الصداقة والعفوية وليس إلى التكلف والوقفة. ولا تدعي دعاء المثالية، كما لا تمنح نفسها لقب المرأة الخارقة، وهي تواجه تحديات مثل أي أم عاملة، وتعترف بأن أكثر التحديات الشخصية التي تواجهها هي التحكم بالوقت الذي تقضيه على حساباتها بالتواصل الاجتماعي بشكل عام، لأنها كالإدمان لا سيما عندما يرى الفرد تفاعل الناس ويلمس التأثير الإيجابي الذي أحدثه على حياة الآخرين، ولكنها الآن باتت تخصص وقتاً محدداً لهذا الأمر رغم أنها تفشل في بعض الأحيان، إلا أنها تعود وتعي وتمسك مجدداً بزمam الأمور.

تجربة الكتابة

دخلت دعاء عالم كتابة القصص لكي تنقل رسالة مهمة للأمهات، لذلك قررت أن تطرحه على شكل قصة وتهدف إلى توعية الأم في التعامل مع الأخ الأكبر لتهيئته لمفهوم الرضاعة الطبيعية، فهذا أمر سيواجهه الأخ/ الأخت عندما يأتي مولود جديد، لا سيما أننا في مجتمع بات مشهد الرضاعة الطبيعية شبه معدوم، رغم أنه كان مألوفاً بالماضي وهذا أمر بديهي وفطري، ولكن اليوم تحت تأثير وسائل التواصل والبرامج التلفزيونية وأفلام الكارتون والصور التسويقية للأطفال، فإن المستهلك بات مبرمجاً على زجاجة الرضاعة بدل الرضاعة الطبيعية، ما جعل الفكر السائد لدى الأطفال أن زجاجة الحليب الصناعي هي الوسيلة الوحيدة لتغذية الطفل، وبناء على هذا المفهوم تقرأ الأم القصة للأخ الأكبر ليستعد ويتهيأ فكرياً ونفسياً.

تثقت لتثقف

تروي لنا دعاء حكايتهما مع الأمومة والتربية، فهي لم تكن يوماً تولي اهتماماً بهذه الأمور قبل حملها بطفلها الأول، ولم تكن من النوع الذي يتقرب من الأطفال ويتودد إليهم، ولكنها من النوع الشغوف بالقراءة والكتب، فعندما حملت بـ «عزيران» طفلها الأول، تعمقت أكثر في موضوع الحمل من منطلق التثقيف الذاتي والدراية بالمراحل التي ستمر فيها أثناء وبعد الحمل.

لم تكن تفكر بمسألة الرضاعة الطبيعية بشكل أساسي، لكنها تنبعت إلى النصائح بين السطور، فاكتشفت أن الرضاعة الطبيعية الحصرية هي خيار يمكنها اتخاذه، وكان هذا الفكر بالنسبة إليها جديد لأن محيطها ليس فيه أمهات يرضعن طبيعياً بشكل حصري، ولكن عند قراءتها لهذه المعلومة، باتت أكثر اهتماماً بهذا الأمر وعزمت على قراءة كتب مختصة بالرضاعة وحسب، فكان هذا الفكر نقطة تحول بالنسبة إليها، وعرفت من خلاله أنه يمكن الاستغناء عن الحليب الصناعي إذا ما جرى اتباع كافة الإرشادات اللازمة، فقررت أن تطبق هذا المبدأ بشكل تام، رغم مخاوف والدتها التي كانت تراودها الشكوك في مقدرة دعاء على القيام بذلك، لكن دعاء أخذت التحدي ونجحت في تجربتها بسبب الإلمام والعلم الكافي والمسبق الذي كان لديها، ودفعتها تجربتها الناجحة إلى السعي للحصول على شهادة تخصصية من Birth Kuwait لكي تصبح مرشدة الرضاعة الطبيعية والإدرار لتثقيف الأمهات ومساعدتهن في التغلب على تحديات الرضاعة، كما عملت كمرشدة لفترة من الزمن إلى أن ازداد عدد المرشحات في الكويت بسبب الوعي الذي حدث مؤخراً، وصار هناك الكثير من الموارد وعيادات خاصة بالرضاعة الطبيعية في المستشفيات الحكومية والخاصة، فتوقفت دعاء عن تقديم الاستشارات الفردية واتجهت نحو التوعية الاجتماعية من خلال حساباتها في مواقع التواصل الاجتماعي.

تجربتها في مواقع التواصل

أطلقت دعاء حسابها على انستغرام عندما كان عمر ابنها البكر ستة أشهر، وكانت في البدء تركز من خلاله على لغة الإشارة لدى الأطفال، ومن



قامت بتوثيق رحلتها في التربية
ومشاركة الأمهات بما تتعلمه
من كتب وتجارب لتعم الفائدة

لديها 50 ألف متابع على انستغرام
أغلبهم من الأمهات، وهي تقدم
محتوىً تربوياً وثقافياً

اهتمامات أخرى

رغم أن دعاء ناشطة برفع الوعي حول التربية بالفطرة والحب والارتباط، إلا أنها لا تحصر نفسها بهذا الإطار فقط وهذا جلي من حساباتها التي تعالج مواضيع مختلفة، فهي على يقين بما تريده والأهداف التي ترغب في تحقيقها، ولديها خطة واضحة ومرتبّة في كل جانب من هذه الجوانب، كما لديها الآن اهتمام بالبيئة والتجرد والتبسيط (Minimalism) الذي يدعو ببساطة إلى عدم التعلق بالملاديات والمشتريات والممتلكات وفسح المجال أكثر للتجارب والعلاقات والروحانيات. كما بدأت بنشر سلسلة التربية البسيطة المتاحة على قناتها في يوتيوب وكيف نبسط حياة أطفالنا بتجربتها من الممتلكات وجعلها أكثر متعة ومفعمّة بالتجارب الحياتية عوضاً عن ذلك. أما بالنسبة للبيئة، فهي بدأت رحلتها للتو نحو بيئة أفضل والرفق بالأرض ومن عليها، فباتت تنشر على حسابها الشخصي دراسات وأبحاث وممارسات وتجارب شخصية في التقليل من النفايات وإدارتها، وبدأت دعاء فعلاً بالتغيير في حياتها وتشارك متابعاتها بهذا التغيير، وسرعان ما تحول الأمر إلى رحلة مشتركة بين دعاء والمتابعات.

نصائح للأم

يجب أن تدرك الأم أن اليوم يحتوي على 24 ساعة فقط وأنها لا تقدر أن تعطي 100 بالمئة في كل جوانب الحياة، لذا لا بد من الأخذ والعطاء واعتماد مبدأ التفويض، فالأطفال مسؤوليّة الأب كما هي للأم، ولا مانع من تفويض الأعمال





لغة الإشارة

لغة الإشارة عند الأطفال هي وسيلة تتيح للأطفال والرّضع التعبير عن مشاعرهم واحتياجاتهم والتواصل مع الآخرين قبل تطور الكلام لديهم.

تتطور الإشارات عند الأطفال من مرحلة طبيعة (لدى الرّضع) إلى معرفة، وذلك بالتوجيه والتشجيع، ويكون لدى الرّضع والأطفال الصغار الرغبة في توصيل احتياجاتهم ورغباتهم، ولكنهم يفتقرون إلى القدرة على القيام بذلك بسهولة، لأن خطابهم غير مفهوم نتيجة القدرة المعرفية في السنوات الأولى من الحياة.

ويقول مكتشفو لغة الإشارة عند الأطفال أن هذه الفجوة بين الرغبة في التواصل والقدرة عليها غالباً ما تؤدي إلى الإحباط ونوبات الغضب، ولكن بما أن حركات اليد والعين تتطور أسرع من اكتساب المهارات اللفظية، يمكن أن يتعلم الرّضع إشارات بسيطة للكلمات الشائعة مثل «الأكل» و«النوم» و«المزيد» و«العناق» و«اللعب» و«الحلوى» و«دمية الدب» قبل أن يكونوا قادرين على إنتاج خطاب مفهوم، فيما سيقوم كل رضيع بتطوير قدرته على الإشارة في مراحل مختلفة قليلاً خلال نموه، وقبل أن يكون الرضيع قادراً على الإشارة من المهم أن يكون قادراً على التركيز على حركة اليد وأن يملك المهارة المعرفية ليربط حركات معينة بصورة ما ينتج عنه.

المنزلية مديرة المنزل أو الاستعانة بجليسة الأطفال عند الحاجة لذلك، علماً بأن أولادنا هم أولويتنا وباقي ما تبقى هي أمور تندرج تحت مهارة إدارة الوقت، لأن اليوم لا يكفي لتغطية كل جوانب اهتمامات الأم، ولا بد من تخصيص يوم كل أسبوعين للأمر خارج المنزل تقضيه مع الصديقات لكسر الروتين دون الشعور بالذنب غير المبرر، وهذا لا يمنع تخصيص بضع الدقائق يومياً للهروب من الروتين اليومي، سواء بقراءة كتاب أو مشاهدة التلفاز بعد أن ينام الأطفال أو احتساء فنجان من القهوة أو ممارسة الهوايات المنزلية كالحياسة أو الرسم أو الاستحمام في حمام دافئ.

كما يجب عليها أن تتحلى بالمرونة والتصالح مع الذات لأنها لن تتمكن من السيطرة على كل شيء في آن واحد وبنفس المعيار دائماً، إذ عليها أحياناً أن تتماشى مع ظروفها ولا تعقد الأمور وتحمل نفسها فوق طاقتها لدرجة الانهيار.

وأكدت دعاء أن ما تراه المتابعات هو ليس أسلوب الحياة اليومي، فهي لا تقوم بنشاطات هادفة مع أطفالها بشكل يومي، بل كثير من الأحيان تكتفي بقضاء الوقت معهم بالقراءة أو التواصل الشفهي أو الراحة نظراً لالتزاماتها الأخرى، أما الفقرة الأهم خلال اليوم فهي فقرة ما قبل النوم، والتي يفتح فيها الأطفال على والديهم ويتصلون معها بشكل عاطفي وحميمي، فالتقارب والصلة اليومية مع أولادنا بأي طريقة ممكنة هي أساس التربية الناجحة والفعالة.

ودعت دعاء الأمهات إلى عدم الحكم على بعضهن البعض، بل التعاطف مع غيرنا من الأمهات، فلا نقدر أن نحكم على أم من تصرف عصبي قامت به تجاه أولادها في مكان عام، فنحن لا نعرف ما الذي تمر به أو قد تكون أم بلا سند أو دعم، وبالتالي ليس من حقنا أن نحكم على أحد، كما دعت الأم إلى الابتعاد عن التأفف والتذمر وأداء مهامها من القلب والفكر وألا تقارن نفسها بغيرها من الأمهات، بل أن تكون قانعة وراضية وتعمل على تطوير نفسها بشكل مستمر.



٦ ميداليات لأبطالنا في الألعاب الأولمبية الآسيوية

علم الكويت يرفرف من جديد في «آسياد جاكرتا»

بعد ثلاثة أعوام من الإيقاف الرياضي، عاد أبطال الكويت من جديد للمشاركة تحت علم ونشيد الوطن الحبيب، ليستروا المزيد من الإنجازات الرياضية على المستويين العربي والآسيوي، بعد غياب طال وفي موعد انتظره الكثير من عشاق الوطن الذين تاقوا لرؤية علم الكويت يرفرف مرة أخرى في المحافل الرياضية الدولية.

ولم يخب ظن جموع الشعب الكويتي الواثق في قدرات شبابه، إذ كان أبطالنا على موعد مع حصد الألقاب والمراكز المتقدمة في بطولة الألعاب الآسيوية بنسختها الـ18، والتي أقيمت مؤخراً في العاصمة الإندونيسية تحت شعار «آسياد جاكرتا»، إذ أنه على الرغم من قصر فترة الإعداد نتيجة الرفع المتأخر للإيقاف عن الرياضة الكويتية، إلا أن أبطالنا نجحوا في حصد 6 ميداليات في النسخة الأكبر للبطولة من حيث عدد الدول المشاركة، فيما تنافس نحو 17 ألف لاعب ولاعبة على حصد ألقابها، وتولت سبعة آلاف وسيلة إعلامية توثيق تلك التظاهرة الرياضية التي شاهدها 5 مليارات متابع على وجه الكرة الأرضية.



أعضاء منتخب الكويت في الكاراتيه الذين شاركوا في البطولة

عودة باهرة

لم يدخر أبطال الكويت المشاركون في «آسياد جاكرتا» جهداً لرفع اسم الكويت عالياً وتمثيلها خير تمثيل في البطولة، إذ حرصوا على تقديم كل ما لديهم في مختلف الألعاب لحصد الألقاب في البطولة الأقوى على المستوى الآسيوي.

فعلى الرغم من الصعوبات التي واجهها أبطالنا، والتي يأتي في مقدمتها ضيق الوقت بعد رفع الإيقاف عن الرياضة الكويتية قبل انطلاق البطولة بيومين فقط، إلا أنهم نجحوا في أن يثبتوا قدرة اللاعب الكويتي على الظهور بمستوى لائق ومشرف، ليعود علم الكويت ليرفرف من جديد في مختلف الألعاب والمحافل الرياضية، وتتعالى أصوات النشيد الوطني الكويتي في أصداء مختلف الملاعب المقامة عليها تلك البطولة التي شهدت اهتماماً إعلامياً كبيراً نظراً لأهميتها.



أحمد المسفر يحتفل بميداليته

6 ميداليات والمركز 21

وبالفعل، نجح أبطال الكويت في هذه الدورة التي تعد الأكبر في تاريخ البطولة من حيث عدد الدول المشاركة بواقع 45 دولة آسيوية، في حصد 6 ميداليات متنوعة، وهو ما وضع الكويت في المركز 21 على جدول الترتيب النهائي، والذي تضمن 37 دولة نجحت في حصد الميداليات من أصل إجمالي عدد الدول المشاركة.

وجاءت الميداليات الكويتية بواقع 3 ذهبيات وفضية وبرونزيتين، بينما نجحت الصين خلال البطولة في بسط هيمنتها على المركز الأول بعد أن حصدت 289 ميدالية متنوعة في 40 رياضة تضمنها جدول هذه البطولة التي استمرت فعلياتها على مدى 20 يوماً.

يوم ذهبي

الانطلاقة الكويتية في بطولة الألعاب الآسيوية الـ 18 كانت «ذهبية» بدرجة امتياز، حيث كان الرامي منصور الرشدي على موعد مع إحراز الميدالية الذهبية الأولى للكويت في البطولة ضمن منافسات الرماية الـ «سكيت»، لتبدأ معه سلسلة الانتصارات الكويتية في البطولة.

ثم لحق به بطل آخر في ذات اليوم وبذهبية أخرى جعلت من ذلك اليوم الذي صادف 26 أغسطس يوماً ذهبياً للرياضة الكويتية، إذ أحرز لاعب منتخبنا للكاراتيه علي الشطي المركز الأول ضمن فئة 67 كيلوغراماً، ليكون ذلك



سمو الأُمير هنا الأبطال بالأداء المشرف

حرص حضرة صاحب السمو أمير البلاد الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح على مواكبة الإنجازات الستة أولاً بأول، فكان كلما تحقق الفوز بميدالية يبعث برسالة تهنئة إلى صاحبه، وذلك تقديراً منه لما حققه أبطال الكويت في تلك البطولة الآسيوية، على اعتبار أن تتوجيههم ساهم في رفع علم الكويت في البطولة. وأشاد سموه في رسائل التهنئة بالإنجاز الرياضي الذي حققه أبطالنا في جاكارتا، متمنياً لهم النجاح المستمر والتوفيق الدائم، وتحقيق المزيد من الإنجازات الرياضية سواء بإسمهم شخصياً أو باسم الوطن.



الوفد الكويتي خلال الافتتاح



عيسى الزنكوي



علي الخرافي

بين الدول العربية بعد كل من قطر، والبحرين، والمملكة العربية السعودية. وفي الواقع أن رصيد الكويت الإجمالي من حيث العدد أعلى من كل من البحرين (59) والسعودية (55)، إلا أنها تتخلف عنهما بحساب الميداليات الذهبية، حيث أحرزت الكويت 23 ذهبية، مقابل 25 للبحرين و24 للسعودية. أما التوزيع الكامل لميداليات الكويت، فهي 23 ذهبية، و28 فضية، و33 برونزية.

العواصم داخل القارة الأكبر على وجه الكرة الأرضية، ويبدو أن القادم أفضل بالنسبة للرياضة الكويتية، لا سيما عندما تتوافر كل شروط النجاح.

تاريخ حافل

بحصدها ست ميداليات في هذه الدورة، تكون دولة الكويت قد رفعت رصيد ميدالياتها من كافة مشاركتها في نسخ دورة الألعاب الآسيوية إلى 84 ميدالية، لتحل بذلك في المرتبة الرابعة

ضيق الوقت لم يمنع الرياضيين من التمثيل المشرف للكويت إنطلاقة حقيقية بعد رفع الإيقاف الرياضي عن الكويت.. والقادم أفضل

اليوم بالتحديد هو الموعد لرفع إسم الكويت في المراكز الأولى بالبطولة.

ذهبية الفروسية

أما الذهبية الثالثة للكويت، فكانت في رياضة الفروسية وقفز الحواجز، بعد أن احتل الفارس علي الخرافي المركز الأول في منافسات الجولة النهائية، متفوقاً على القطري علي بن خالد آل ثاني الذي أحرز المركز الثاني والميدالية الفضية، و السعودي رمزي الدهامي صاحب المركز الثالث والميدالية البرونزية.

فضية وحيدة

من جهته نجح لاعب منتخب الكاراتيه أحمد المسفر في إضافة الميدالية الثانية بهذه اللعبة، ولكنها كانت هذه المرة فضية ضمن فئة ما دون 84 كيلوغراماً، وذلك بعد خسارته في المباراة النهائية، ليكون المسفر بذلك هو صاحب الفضية الوحيدة للكويت في البطولة.

برونزيتان

وفيما يتعلق بالميداليتين البرونزيتين اللتين أحرزتهما الكويت، فكانت الأولى من نصيب بطل ألعاب القوى عيسى الزنكوي في منافسات رمي القرص، بعد أن حل ثالثاً بتحقيقه مسافة 59 متراً و9 سنتيمترات، ليكون بذلك صاحب الميدالية الكويتية الوحيدة في ألعاب القوى. أما البرونزية الثانية، فكانت من نصيب بطلنا حسين المسري في رياضة الكوراش (نوع من الألعاب القتالية مشابهة للعبة الجودو)، لترفع من رصيد الكويت إلى ست ميداليات في تلك الدورة المبشرة بعودة قوية إلى كل الساحات والمحافل الرياضية.

إذن نجح أبطالنا بعد طول انتظار في رفع علم الكويت بمختلف المراكز في دورة الألعاب الآسيوية، والتي تقام كل 4 سنوات في إحدى



إفتتاح مميّز وعودة بعد 56 عاماً

تميّز حفل افتتاح «آسياد جاكرتا 2018» بعروض فنية راقصة أبهرت الجميع وعكست التاريخ الإندونيسي، حيث تولى الرئيس الإندونيسي جوكو ويدودو افتتاح الألعاب بحضور رفيع المستوى ضم رؤساء عدة دول وحكومات ووزراء ومسؤولين رياضيين، فضلاً عن رئيس المجلس الأولمبي الآسيوي الشيخ أحمد الفهد الصباح.

وشكلت النسخة الثامنة عشرة عودة هذه البطولة إلى إندونيسيا بعد غياب دام 56 عاماً منذ عام 1962، وشارك فيها 17145 لاعباً ولاعبة وإدارياً من 45 دولة آسيوية، كما شهدت مشاركة موحدة لدولتي كوريا الشمالية والجنوبية.

وتخلل طابور العرض دخول الوفد الكويتي، حيث حمل بطل رمي القرص في ألعاب القوى عيسى الزنكوي علم البلاد.

وضمنت الدورة 40 رياضة، بينها 32 من تلك الـ33 التي ستقام ضمن دورة الألعاب الأولمبية 2020 في طوكيو، ومنها المعروفة مثل كرة القدم وألعاب القوى وكرة السلة وسلاح الشيش والرماية والألعاب القتالية وغيرها.

وتعد دورة الألعاب الآسيوية ثاني حدث عالمي متعدد الرياضات من حيث الحجم بعد دورة الألعاب الأولمبية، وأقيمت للمرة الأولى في الهند عام 1951، حيث شملت في حينها ألعاب القوى، وكرة القدم، وكرة السلة، والسباحة، والغطس، وكرة الماء، والدراجات الهوائية، ورفع الأثقال.

يذكر أن الدورة السابقة التي استضافتها جاكرتا عام 1962، شهدت مشاركة أقل من 1500 رياضي في 13 لعبة فقط.



التقدم في العمر والبدانة والإصابات القوية وقلة الحركة من أهم أسبابه

أمراض الديسك أو «الانزلاق الغضروفي»

يعاني معظم الناس في مراحل عمرية مختلفة من آلام الظهر ذات المنشأ المختلف، وعادة ما تكون هذه المعاناة مؤقتة نتيجة ظروف صحية معينة، ومن ثم سرعان ما تختفي بانتفاء الأسباب التي أدت إليها عبر التشخيص والعلاج الصحيحين. غير أن هناك حالات تستمر فيها المعاناة بصورة متواصلة إلى الحد الذي يعيق المريض عن القيام بمعظم الأنشطة الروتينية التي كان يمارسها في السابق.

من أبرز هذه الحالات إصابات ديسك الظهر (الانزلاق الغضروفي) التي تمثل مشكلة خطيرة ينبغي التعاطي معها بمنتهى الجدية والسرعة، وبطبيعة الحال فإن العامل الأهم في ذلك يكمن في السلوكيات الخاطئة بالجلوس المتواصل لساعات خلف المكاتب، أو لوجود زيادة غير طبيعية في الوزن، إضافة إلى عدم التوازن في النظام الغذائي، أو بسبب الحركات السريعة والفجائية التي قد يقوم بها الشخص.

أحدث طرق العلاج هي الحقن أو التبخير أو الشفط أو إزالة الغضروف بعمليات تدخل محدودة السباحة وممارسة الرياضة ومراقبة الوزن مع غذاء متوازن تساعد في تجنب الانزلاق

تقنيات حديثة

شهدت تقنيات الجراحة الحديثة لعلاج أمراض الديسك الكثير من التطورات في السنوات القليلة الماضية، فقد تحسنت الجراحات المصغرة وجراحة المنظار بصورة كبيرة، وأصبحت الجراحة المجهرية تسمح بإجراء الكثير من العمليات الخاصة بأمراض الديسك، مثل استئصال العظم وتوسيع قناة النخاع الشوكي وعلاج الغضروف المنزلق. وهناك أيضاً جراحة المنظار التي يمكن استخدامها في استئصال الديسك ومحتواه، حيث يفيد المنظار الجراحي في تخفيف حجم فتحة العملية الجراحية، لكنه يحتاج في الوقت ذاته إلى عدة فتحات، ولذلك فإن الجراحة المجهرية تتفوق على المنظار.

أما الليزر فيستخدم في تبخير جزء من الديسك لتخفيف الضغط في الداخل. ومن طرق علاج الانزلاق الغضروفي أيضاً إدخال قسطرة حرارية تعمل بأسلوب الملاحه، حيث تنطلق القسطرة إلى الداخل وتبحث عن مكان البروز في القرص الفاصل بين فقرتين حتى تصل إليه وتقوم بتبخير الجزء من الديسك البارز فتخفف الضغط في المكان.

نصائح لا بد منها

هناك الكثير من السلوكيات التي يمكن أن تساعد في الحد من التعرض لإصابات تؤدي إلى تهتك الأقراص بين الفقرات. ومن تلك السلوكيات ممارسة الرياضة بانتظام، والابتعاد قدر الإمكان عن الجلوس لفترات طويلة وتبديل وضعية الجلوس، والمشي والحركة كل 30 دقيقة للحفاظ على مرونة الأعضاء. ولعل الأهم هنا هو مراقبة الوزن والحفاظ على تناسبه مع حجم الجسم كي لا يتم الضغط على الفقرات. أما بالنسبة لمن تقتضي طبيعة عملهم الجلوس على الكرسي لساعات، فيفضل أن يكون ميلان الكرسي للخلف كبيراً كي يخف الضغط على العمود الفقري، كما أن التعود على الوقوف والمشي والظهر منتصب يساعد على تجنب الإصابة، إضافة إلى المشي السريع والسباحة وركوب الدراجة التي تعد أفضل الرياضات للحفاظ على عضلات الظهر قوية.

في فقرات أسفل الظهر والذي يتفاقم مع القيام بالحركات المعتادة أو حتى السعال القوي، حيث يشعر بعض المصابين بتشنج الظهر عند الاستيقاظ من النوم في الصباح، مقابل نوع من الارتياح وتراجع الشعور بالألم عند المشي.

وفي بعض الحالات الأكثر خطورة، ربما يمتد الشعور بالألم من أسفل الظهر إلى الفخذ والساق والقدم، مع شعور بالخدر والتنميل، تبعاً للعصب الواصل إلى أي من هذه المناطق، وهناك حالات نادرة قد يتطور فيها المرض ويؤدي إلى فقدان السيطرة على المثانة والأمعاء.

التشخيص والعلاج

يمكن للطبيب المختص تشخيص الإصابة بمرض الديسك من خلال إجراء صورة بالأشعة البسيطة للظهر ليتبين من خلالها وجود كسر أو صدع أو خروج الفقرة من موضعها في بعض الحالات، كما يمكن للطبيب أن يطلب أخذ صورة بالرنين المغناطيسي (MRI) أو بالأشعة المقطعية، أو ما يسمى التصوير الطبقي المحوري (CT Scan) للظهر، وذلك بهدف توجيه العلاج، حيث أنه وبعد أن يتأكد من وجود الانزلاق الغضروفي وحدته، يأتي دور العلاج.

أثبتت بعض الدراسات أن معظم إصابات الديسك ليست مزمنة ولا تحتاج إلى تدخل جراحي، وأنه لدى الجسم القدرة على علاج الديسك المتهتك مع مرور الوقت، شرط الابتعاد عن العادات والسلوكيات الخاطئة في المشي والوقوف والنوم والحركة والجلوس.

وبالطبع فإن طرق العلاج تختلف تبعاً لكل حالة على حدة، إذ هناك حالات كثيرة يتم فيها الشفاء من دون أي تدخل جراحي، ويكتفي الطبيب بوصف الأدوية المسكنة والمريحة للعضلات والراحة التامة، أو وصف العلاج الفيزيائي الذي يتضمن الكمادات الحارة وتمارين لتقوية عضلات المعدة والظهر والفخذين وإنقاص الوزن لدى الأشخاص البدينين.

أما الجراحة، فهي تجرى في حالات الألم الشديد وعند تضرر العصب أو الحبل الشوكي.

تعريف بديسك الظهر

من أبرز إصابات الانزلاق الغضروفي ما يعرف بديسك الظهر (Raptured Disc, Herniated Disc).

لكن ما هو ديسك الظهر؟ للتعرف عليه يجب أولاً التعرف على القرص الغضروفي الذي يفصل بين كل فقرتين في العمود الفقري، ويحوي مادة هلامية لزجة ومهمته الأساسية امتصاص الصدمات، وهو محاط بحزام ليفي خارجي يمنعه من الانزلاق والضغط على النخاع الشوكي أو الأعصاب الخارجة منه، وبالتالي يعتبر الانزلاق الغضروفي من أبرز الإصابات التي يتعرض لها القرص.

ويحدث مرض الديسك عندما تبرز المادة الهلامية في القرص الغضروفي بين فقرات العمود الفقري إلى الخارج، ما يسبب ضغطاً على الجذور العصبية والحبل الشوكي ويؤدي إلى الشعور بالألم والتنميل بالساقين أو الذراعين، وحدوث ألم شديد في الظهر. وتحدث أبرز إصابات الديسك في المنطقة الواقعة بين الفقرتين القطنيتين الرابعة والخامسة، والفقرتين الثالثة والرابعة، إضافة إلى الفقرة العجزية الأولى، كما يمكن أن يحدث الانزلاق في العمود الرقي والظهري.

أسباب الانزلاق الغضروفي

مع التقدم في العمر تتدهور حالة الأقراص التي تفصل بين الفقرات لتصبح أقل مرونة، كما يطرأ نوع من الجفاف على المادة الهلامية اللزجة داخل الغضروف، أضف إلى ذلك أن أي إصابة قوية يتعرض لها الشخص، مثل حمل الأشياء الثقيلة، أو التعرض لحادث عنيف، قد تؤدي إلى حدوث شقوق في القرص، الأمر الذي يتسبب في بروزه وخروج المادة الهلامية لتشكل ضغطاً على الأعصاب المحيطة.

كما تسبب زيادة الوزن عامل ضغط إضافياً على أسفل الظهر، في حين أن قلة النشاط الحركي لدى الأشخاص البدينين تؤدي إلى ضعف عضلات الظهر مع مرور الوقت، ما يجعل هؤلاء أكثر عرضة من غيرهم للإصابة بأمراض الديسك.

أعراض ديسك الظهر

عندما يحدث التهتك في القرص، يبدأ الشعور بالألم الذي ينتج عن عوامل عديدة منها الوقوف أو الجلوس لفترات طويلة، في حين قد تؤدي ممارسة الحركات الاعتيادية مثل المشي والانحناء إلى تفاقم المشكلة بفعل تزايد الضغط على القرص.

ومن أبرز أعراض الديسك الشعور بألم شديد



دروس وعبر

الهجرة النبوية

تعيش الأمة الإسلامية هذه الأيام إشراقة سنة هجرية جديدة، وإطلاقة عام مبارك بإذن الله، إذ يحتفل المسلمون في كل عام بالسنة الهجرية، والتي تصادف اليوم الأول من شهر محرم، وفي هذا اليوم تعلن الكثير من الدول العربية والإسلامية العطلة الرسمية، ويتبادل المسلمون بهذا اليوم التهاني، ويتمنون لبعضهم البعض دوام الصحة والعافية.

ولم تكن هجرته عليه الصلاة والسلام من مكة المكرمة إلى المدينة المنورة كأي هجرة حدثت من قبل أو ستحدث من بعد، بل إنها هجرة فريدة من نوعها، وهذا ما حدا بأمر المؤمنين عمر بن الخطاب بأن يتخذ من حادثة الهجرة النبوية منطلقاً للتاريخ العربي الهجري، وبإجماع من الصحابة الكرام على ذلك.

رسالة سامية

والهجرة النبوية لم تكن هروباً من معركة أو فراراً من مواجهة، بل كانت تجسيدا للجهاد وترسيخاً لقواعد الإيمان، ولم تكن طلباً للراحة والاستجمام، ولا حرصاً على الحياة، بل كانت استجابة لأمر رباني لاستئناف الحياة الإسلامية، وارتفاعاً وتنزهاً عن العروض الدنيوية.

فكانت هجرته صلى الله عليه وسلم بعيدة عما يزعمون من الرغبات في الاستيلاء على أرض، أو قهراً لشعب أو استغلالاً لثرواته، وإنما لهدف سام تمثل في إعلاء كلمة الله سبحانه وتعالى وتطبيق حكم الله في الأرض، وتحقيق العدالة بين الناس، وإيصال الحقوق للمظلومين وكف أيدي الظالمين.

قال تعالى: {وَإِذْ يَمْكُرُ بِكَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِيُثْبِتُوكَ أَوْ يَقْتُلُوكَ أَوْ يُخْرِجُوكَ وَيَمْكُرُونَ وَيَمْكُرُ اللَّهُ وَاللَّهُ خَيْرٌ الْمَاكِرِينَ}

قال تعالى: {إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِيًا أَثْنَيْنِ إِذْ هَمَّ فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا}

هجرة الرسول صلى الله عليه وسلم شملت أسمى معاني التضحية والفداء لنصرة الإسلام

يحزن كما يحزنون، يعيش معهم حياتهم بكل ما فيها من آلام وتضحيات، ليرسم للمسلمين طريقاً عملياً لبناء الأمة، طريق في مقدور عموم المسلمين.

التقويم الهجري ورأس السنة الهجرية

لم يكن معمولاً بالتاريخ الهجري السنوي في أول الإسلام، حتى كانت خلافة عمر بن الخطاب رضي الله عنه، ففي السنة الثالثة أو الرابعة من خلافته رضي الله عنه كتب إليه أبو موسى الأشعري رضي الله عنه يقول له: "إنه يأتيك منك كُتُباً ليس لها تاريخ"، فجمع عمر الصحابة رضي الله عنهم فاستشارهم، فيقال: إن بعضهم قال: أَرُخُوا كما تَوَرَّخَ الفرسُ بملوكها، وكلما هلك ملك أَرُخُوا بولاية مَنْ بعده، فكره الصحابة ذلك، فقال بعضهم: أَرُخُوا بتاريخ الروم، فكرهوا ذلك أيضاً، فقال بعضهم: أَرُخُوا من مولد النبي صلى الله عليه وسلم، وقال آخرون: من مبعثه، وقال آخرون: من مهاجره، فقال عمر رضي الله عنه إن الهجرة فَرَّقَتْ بين الحق والباطل، فأَرُخُوا بها، فأَرُخُوا من الهجرة، واتفقوا على ذلك.

ثم تشاوروا من أي شهر يكون ابتداء السنة، فقال بعضهم: من رمضان لأنه الشهر الذي أنزل فيه القرآن، وقال بعضهم: من ربيع الأول لأنه الشهر الذي قدم فيه النبي صلى الله عليه وسلم المدينة مهاجراً، ليختار الصحابة بأن يكون من المحرم لأنه شهر حرام يلي ذا الحجة الذي يؤدي فيه المسلمون حجهم الذي به تمام أركان الإسلام والذي كانت فيه بيعة الأنصار للنبي صلى الله عليه وسلم والعزيمة على الهجرة، فكان ابتداء السنة الإسلامية الهجرية من الشهر المحرم.

التوكل على الله

ومن الدروس المستفادة من هذه الهجرة النبوية السامية ضرورة الجمع بين الأخذ بالأسباب وحسن التوكل على الله، وذلك عبر صدق اعتماد القلب على الله في دفع المضار وجلب المنافع، وتحقيق الإيمان بأنه لا يعطي إلا الله ولا يمنع إلا الله ولا يضر ولا ينفع سواه، لقوله تعالى: {وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا} (2) وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ . وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ . إِنَّ اللَّهَ بَالِغُ أَمْرِهِ . قَدْ جَعَلَ اللَّهُ لِكُلِّ شَيْءٍ قَدْرًا} (3) [الطلاق].

ولقد كان النبي صلى الله عليه وسلم في رحلة الهجرة الشريفة متوكلاً على ربه واثقاً بنصره يعلم أن الله كافيهِ وحسبه، ومع ذلك لم يكن صلى الله عليه وسلم بالمتهاون المتواكل الذي يأتي الأمور على غير وجهها، بل إنه أعد خطة محكمة ثم قام بتنفيذها بكل سرية وإتقان.

القدوة والأمل

لم يفقد رسول الله صلى الله عليه وسلم روح الأمل في أي لحظة من لحظات حياته، حتى في هذه الرحلة الخطرة، وهو يخرج من مكة بهذه الطريقة، وهو مطلوب الرأس، لا يأمن على حياته ولا على حياة أصحابه، إذا به يبشر سراقاة ليس فقط بظهور الإسلام على قريش أو على العرب، بل وبسقوط عرش كسرى تحت أقدام المسلمين، وأخذ كنوز كسرى غنيمة، "كأنِّي بِكَ يَا سُرَاقَةَ تَلْبَسُ سَوَارِي كِسْرَى".
كما أوضح لنا في هذه الرحلة كيف أن القائد العظيم صلى الله عليه وسلم كان يعيش معاناة شعبه، يهاجر كما يهاجرون، يتعب كما يتعبون،

أعداء النبي

وقد تنوعت وتباينت أساليب وطرق المجرمين من أعداء النبي صلى الله عليه وسلم في مقاومته، بحيلة الوعد والإغراء، ثم بتسليط الغوغاء والسفهاء، ثم بالتأمر الديني، الذي انتهى إلى الإجماع على اغتياله، فبهذا القدر من المكر والخديعة كانوا ولكنهم يمكرون ويمكر الله كما قال الله عز وجل في كتابه العزيز: {وَإِذْ يَمْكُرُ بِكَ الَّذِينَ كَفَرُوا لِيُثْبِتُوكَ أَوْ يَقْتُلُوكَ أَوْ يُخْرِجُوكَ وَيَمْكُرُونَ وَيَمْكُرُ اللَّهُ وَاللَّهُ خَيْرٌ الْمَاكِرِينَ} [الأنفال:30].

ففي شهر ربيع الأول من العام الثالث عشر من البعثة، خرج النبي صلى الله عليه من مكة مهاجراً بإذن ربه بعد أن أقام فيها ثلاث عشرة سنة يبلغ رسالة ربه ويدعو إليه على بصيرة، ويتحمل العبء الثقيل في سبيل الدعوة إلى الله، وإعلاء كلمته، ولم يجد من قريش وأكابرهم سوى الرفض لدعوته والإعراض عنها والإيذاء الشديد للرسول صلى الله عليه وسلم ومن آمن به.

تضحيات عظيمة

ففي هذا الحدث ظهرت الآيات، واتضحت البيئات، وتضافرت المعجزات، تأييداً وتصديقاً برسالة محمد صلى الله عليه وسلم، مع ما واكب هذا الحدث من تضحيات عظيمة، فقد ضحى نبينا الكريم بأن ترك أهله وبلده وماله وأحب البقاع إليه ليعلن للأمة جمعاء أن التضحية بدابة النصر، بعد أن تحمل المشقات، وتجاوز العقبات.

كما ظهرت تضحية رجل الهجرة الثاني أبو بكر الصديق رضي الله عنه في هذا الحدث، حيث فدى رسول الله صلى الله عليه وسلم بنفسه وماله وأهله، مع معرفته بمقدار الضرر والأذى الذي سيلحقه من المشركين في نفسه وأهله، وولده وماله، فأثر مرافقة الحبيب لأن المرء مع من أحب، فلما عظمت التضحية أنزل الله في شأن صاحبها قرآناً يتلى: {إِلَّا تَنْصُرُوهُ فَقَدْ نَصَرَهُ اللَّهُ إِذْ أَخْرَجَهُ الَّذِينَ كَفَرُوا ثَانِيًا أَثْنَيْنِ إِذْ هَمَّ فِي الْغَارِ إِذْ يَقُولُ لِصَاحِبِهِ لَا تَحْزَنْ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَيْهِ وَأَيَّدَهُ بِجُنُودٍ لَمْ تَرَوْهَا وَجَعَلَ كَلِمَةَ الَّذِينَ كَفَرُوا السُّفْلَى وَكَلِمَةَ اللَّهِ هِيَ الْعُلْيَا وَاللَّهُ عَزِيزٌ حَكِيمٌ} [التوبة:20].



12 قمراً جديداً

وجد علماء الفلك 12 قمراً جديداً يدورون حول كوكب المشتري، 11 منهم يدورون في نفس اتجاه الأقمار المكتشفة سابقاً، في حين أن القمر الثاني عشر يدور في مسار تصادمي قاتل.

هذه الأقمار الـ12 وجدها عالم الكواكب سكوت شيبارد وزملاؤه من معهد كارنيغي للعلوم في واشنطن بينما كانوا يبحثون عن كوكب مفترض يمكن أن يكون موجوداً خارج مدار نبتون، حيث وجدوا عشرات الأجسام تتحرك حول الشمس بنفس معدل المشتري، وأكدت ملاحظات المتابعة أنها الأقمار ومداراتها، ومنها إثنان من الأقمار الداخلية يدوران في نفس اتجاه كوكب المشتري، وتسعة أقمار خارجية تدور حول الكوكب في الاتجاه المعاكس، إضافة إلى مسافر غريب واحد. وبالنسبة للجميع باستثناء الأخير، فإن هذه الحركات طبيعية لأقمار المشتري، والتي أصبحت الآن ضخمة للغاية، ويعتقد العلماء أن ذلك

يطلق عليها الفريق اسم Valetudo، وهو صغير ويقع على بعد كيلومتر واحد فقط، ويدور في نفس اتجاه دوران المشتري، ولكن إلى جانب الأقمار البعيدة التي تدور بالعكس. نتيجة لذلك، من المحتمل أن يصطدم Valetudo بواحد أو أكثر من الأقمار الأخرى يوماً ما، وبالتالي لا يزال الباحثون يحسبون متى، لكنهم يتوقعون حدوثه في وقت ما بين 100 مليون ومليار سنة من الآن.

يعود إلى أن الأقمار الداخلية تتكون من قرص من الغاز والغبار الذي يدور حول الكوكب العملاق في الأيام الأولى للنظام الشمسي، وهو شبيه بكيفية تشكل الكواكب حول الشمس، وربما كانت الأقمار الخارجية عبارة عن صخور فضاء حرة تم التقاطها عندما اقتربت أكثر مما ينبغي، وتم تعيين مدارها المعاكس بالاتجاه الذي اقتربت منه من المشتري. لكن قمراً واحداً كسر القالب، هو الصخرة التي



نظارات للقراءة خلال التنقل

يمثل مرض الغثيان والدوخة الناتج عن القراءة خلال تحرك السيارة أو أي وسيلة نقل أخرى مشكلة للكثيرين، في وقت لا تزال أسبابه غير واضحة بالنسبة للعلماء الذين يعتقد البعض منهم أنه ناتج عن اكتشاف الدماغ لمعلومات متناقضة أثناء الحركة، ولذلك عندما نقرأ شيئاً أثناء وجودنا في السيارة، من المرجح أن نخبرنا أعيننا أننا ثابتون بينما تشعر آذاننا الداخلية بأن أجسامنا تتحرك.

وبغض النظر عن الأسباب، يبدو أن هذه المشكلة وجدت حلاً سهلاً يختلف عن مضادات الهيستامين أو حبوب الزنجبيل أو حتى ارتداء أساور الضغط، وهذا الحل يتمثل بارتداء نظارات مليئة بالسوائل.

فقد قام فريق المهندسين والباحثين في إحدى شركات تصنيع السيارات الفرنسية، بتصميم نظارات مليئة بالسوائل والترويج لها بهدف

الأفق حتى يتطابق موضع السائل مع ما تكتشفه الأذن الداخلية.

وعلى الرغم من أن النظارات لا تشبه الموضحة وهي تبدو كشيء من رواية الخيال العلمي، إلا أن المرء قد يكون قادراً على التغاضي عن شكلها إذا كان ذلك يعني التخلص من مشكلة التقيؤ أثناء السفر لمسافات طويلة.

وخلال الاختبارات، نجحت النظارات في نحو 95 بالمئة من الحالات واستطاعت مساعدة الشخص على تخطي الغثيان والدوخة بعد 10 دقائق من ارتدائها.

علاج مرض الحركة أثناء تواجد الناس في وسائل النقل.

وتستخدم النظارات التي تم تسميتها "Seetroën"، تقنية الحلقة الداخلية، وهي مؤلفة من أربع حلقات بداخلها سائل يتحرك داخل الحلقة لمساعدة الدماغ على التخلص من مشاعر الارتباك والغثيان، ذلك لأن تفتيت وتقطيع السائل داخل العدسات يفترض أنه يسمح للدماغ بمطابقة ما تراه أعين الشخص مع ما تشعر به آذانه الداخلية، حيث تعمل النظارات عن طريق محاكاة زاوية وحركات



أحداث تاريخية هامة شهدتها الكويت على مر السنين، وقد حرصت مجلة «الكويتي» منذ صدورها على تسجيل هذه الأحداث في إصداراتها، بهدف توثيقها ليعود اليها الباحثون والدارسون. وأضحت هذه الأحداث جزءاً من التراث، وهو معين لا ينضب من الإنجازات... ومادام الإنسان هو الذي يصنع هذه الأحداث، وهو الذي يكتب التاريخ، فإن «ذاكرة الكويتي» تسجل بهذه اللقطات المصورة تاريخ تلك الأحداث لتبقى خالدة خلود الكويت.

مجلة 1982



إحدى محطات ضخ مياه البحر لأغراض التبريد في الشعبية.

جانب من الأنشطة الصيفية في مركز الجباري.



متدربون في ورشة قسم التدريب الفني التابعة للشركة.



كَارِقَة:

هي طاحونة كبيرة قطرها نحو أربعة أمتار يدورها الحمار أو البغل، ويوضع بمنصف الرحاة السمسم أو الحبوب لطحنها.





أحدى شركات مؤسسة البترول الكويتية
A Subsidiary of Kuwait Petroleum Corporation