

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA

جَامِعَةُ الْعُلُومِ الْإِسْلَامِيَّةِ الْمَالِيزِيَّةِ
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

رقم ()

استبانة بحثية

لدراسة دكتوراه إدارة الموارد البشرية بعنوان :

الاحتياجات التدريبية للمؤسسات الخيرية الإسلامية

دراسة حالة " قطر الخيرية "

الزميل الفاضل :

إليك أطيب تحية .. وأنت تُساهم في تحقيق أهداف هذه الدراسة المتمثلة في : تطوير وتقديم العمل الخيري المؤسسي ..

من أجل رسم ملامح المستقبل المشرق ..
لخير نذوق طعمه سويًا حلوا طريا .

فضلا: تكرم بقراءة الفقرات بتمعن وعناية وأجب عليها بلمانة وموضوعية ..

رأيك بجزية تلمة مهم جدا .. فإجاباتك ستستخدم في البحث العلمي فقط .

زميلك / الباحث

أولا : بيانات شخصية :

1	العمر	1- 22 سنة فأقل <input type="checkbox"/>	2- من 23 إلى 30 <input type="checkbox"/>	3- من 31 إلى 40 <input type="checkbox"/>	4- 41 سنة فأكثر <input type="checkbox"/>
2	الجنس	1- ذكر <input type="checkbox"/>	2- أنثى <input type="checkbox"/>		
3	الحالة الاجتماعية	1- متزوج <input type="checkbox"/>	2- أعزب <input type="checkbox"/>	3- مطلق <input type="checkbox"/>	4- أرمل <input type="checkbox"/>
4	المؤهل العلمي	1- دون الثانوي <input type="checkbox"/>	2- ثانوي <input type="checkbox"/>	3- جامعي <input type="checkbox"/>	4- فوق الجامعي <input type="checkbox"/>
5	التخصص الدراسي	1- علوم اجتماعية <input type="checkbox"/>	2- علوم تطبيقية <input type="checkbox"/>	3- إدارية أو مالية <input type="checkbox"/>	4- دراسات إسلامية <input type="checkbox"/>

ثانيا : معلومات وظيفية :

6	طبيعة الوظيفة	1- إدارية / إشرافية <input type="checkbox"/>	2- ميدانية / متابعات <input type="checkbox"/>	3- تعليمية / تربوية <input type="checkbox"/>	4- فنية / تقنية <input type="checkbox"/>
7	سنوات الخبرة	1- أقل من 2 عام <input type="checkbox"/>	2- من 2 إلى 5 سنوات <input type="checkbox"/>	3- من 6 إلى 10 سنوات <input type="checkbox"/>	4- 11 سنة فأكثر <input type="checkbox"/>
8	كم سنة قضيت في وظيفتك الحالية	1- أقل من سنة واحدة <input type="checkbox"/>	2- من 1 إلى 3 سنوات <input type="checkbox"/>	3- من 4 إلى 10 سنوات <input type="checkbox"/>	4- 10 سنة فأكثر <input type="checkbox"/>
9	هل تلقيت تدريباً معنا عند تعيينك وقبل مباشرة مهامك؟	1- نعم <input type="checkbox"/>	2- إلى حد ما <input type="checkbox"/>	3- لا <input type="checkbox"/>	4- لا أذكر <input type="checkbox"/>
10	كم دورة ذات صلة بوظيفتك تلقيتها خلال عام مضي؟	1- ليس بعد <input type="checkbox"/>	2- دورة واحدة <input type="checkbox"/>	3- دورتان <input type="checkbox"/>	4- 3 دورات فأكثر <input type="checkbox"/>
11	كم مرة شاركت في دورات تدريبية أصلاً تلقيتها من قبل؟	1- لم أكرر إطلاقاً <input type="checkbox"/>	2- مرة واحدة <input type="checkbox"/>	3- مرتان فأكثر <input type="checkbox"/>	4- لا أذكر <input type="checkbox"/>

ثالثاً - توجهات حول العلاقات المؤسسية:

م	البند	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
12	أعتقد أنني أخدم رؤية ورسالة المؤسسة من خلال الوظيفة التي أشغلها.					
13	أحس بأني جزء لا يتجزأ من هذه المؤسسة وأني أحد أبنائها					
14	تتاح لي فرصة مناقشة الإدارة حول المشكلات التي تواجهني في العمل.					
15	أحزم بإحاطتي بدليل العمل المكتوب لوصف وظيفتي الحالية.					
16	أشعر برضا عن طريقة تعامل رئيسي معي وأسلوبه الإداري.					
17	ألمس من رئيسي أنه يُعِدُّني جيداً ويدربني لتولي مسؤولية أكبر					
18	أنا راض عن مستوى الاحترام والتعاون بيني وبين مرؤوسي					
19	أنا مقتنع بإمكانيات مرؤوسي وأستفيد منها كما ينبغي لصاح العمل.					
20	أقبل التكاليفات المؤقتة بممارسة مهام بعض زملائي في العمل.					
21	تعطى لي حرية اختيار البرنامج التدريبي الذي أحتاجه برغبتي الذاتية					
22	ألمس وجود فجوة بين أدائي الحالي والأداء المطلوب لوظيفتي الحالية.					
23	أجد الفرصة المناسبة لتطبيق ما تدربت عليه سلفاً برغبة شخصية.					

رابعاً : مواقف شخصية من التدريب :

م	البند	أوافق بشدة	أوافق	أوافق نوعاً ما	لا أوافق	لا أوافق بشدة
24	علاج أغلب فجوات الأداء يعتمد على التدريب المدروس					
25	تقييم أداء الموظف دورياً يُقدم أساساً لتحديد احتياجاته التدريبية					
26	التدريب الحقيقي هو مساعدة الرئيس لمؤوسيه عند صعوبة العمل					
27	المشاركة المنظمة في اجتماعات فرق العمل كفيلة بصقل مواهب الأفراد					
28	التدريب المستمر يُوهِل الموظفين لتحمل مسؤوليات أكبر في المستقبل					
29	القائم بتحليل الاحتياجات التدريبية كالتدريب في تشخيص الحالات					
30	مساهمة الموظف في عملية تحديد الاحتياجات تُنتج تفاعله مع التدريب					
31	الارتباط وثيق بين التدريب السابق وتحليل احتياجات الموظف الحالية					
32	فرص التغيير الدوري للوظائف تُعد جزءاً من منظومة التدريب					
33	التدريب المنظم خارج بيئة العمل أفضل لاستيعاب الموظف وتفاعله.					
34	ينجح التدريب عندما يُعرّف الموظف سبب قيامه ويلتحق بدافع ذاتي منه.					
35	الحقبة التدريبية الجاهزة لا تعدو عن كونها جرعة تثقيفية					

خامسا: آراء حول الاحتياجات التدريبية:

<input type="checkbox"/> 1- سياسات المؤسسة التي لا تُشجّع على الابتكار . <input type="checkbox"/> 2- اختلاف بيئة العمل عن بيئة التدريب المثالية . <input type="checkbox"/> 3- تعامل المسؤول المباشر والروتين الإشرافي . <input type="checkbox"/> 4- عدم ملاءمة المادة التدريبية لمتطلبات الوظيفة . <input type="checkbox"/> 5- عدم متابعة وتقييم نتائج التدريب .	<p>ماهي أسباب الصعوبات التي تواجهك في تطبيق ما تلقينته في التدريب ؟</p>	36
<input type="checkbox"/> 1- عند التحاق الشخص بالعمل لأول مرة . <input type="checkbox"/> 2- عند تهيئة الشخص لتوئمي وظيفة أعلى . <input type="checkbox"/> 3- عند تدني مستوى أداء الشخص المعني . <input type="checkbox"/> 4- عند تغيير أساليب العمل أو السياسات . <input type="checkbox"/> 5- عند التكليف بأعمال أو مهام مختلفة .	<p>متى ترى التوقيت المناسب لإجراء تحليل الاحتياجات التدريبية ؟</p>	37
<input type="checkbox"/> قلة الخبرة وضعف برامج التدريب . <input type="checkbox"/> قلة أو ضعف أجهزة وأدوات العمل . <input type="checkbox"/> جمود أو قصور اللوائح والآليات . <input type="checkbox"/> عدم مناسبة الوظيفة أو بيئة العمل . <input type="checkbox"/> تدني الدافعية والانتماء للمؤسسة .	<p>برأيك ما هي أسباب فجوات الأداء الحالي في وظيفتك ؟</p>	38
<input type="checkbox"/> عدم وجود جهة داخلية متخصصة في التدريب . <input type="checkbox"/> كتميش صاحب الشأن (رأي الموظف) . <input type="checkbox"/> الاعتماد على الخبرة الخارجية في التحليل . <input type="checkbox"/> المقارنة مع المنافسين والمماثلين أفرادا و مؤسسات . <input type="checkbox"/> عدم الاهتمام والوعي الكافي من قبل الجميع .	<p>ما هو السبب برأيك في عدم دقة تحليل الاحتياجات التدريبية في المؤسسة ؟</p>	39
<input type="checkbox"/> تحديد الاحتياجات الفعلية والمشكلات الفنية للعاملين <input type="checkbox"/> تصميم برنامج تدريبي مناسب لمستويات العاملين . <input type="checkbox"/> مساعدة الإدارة في اكتشاف ثغرات الأداء الحالي . <input type="checkbox"/> المساهمة في استشراف المستقبل وتطوير آليات العمل <input type="checkbox"/> تمكين المؤسسة من مواجهة تحديات رسالتها الإنسانية .	<p>ماهي توقعاتك من تحليل الاحتياجات التدريبية هذا ؟</p>	40

سادسا: الحصول على دورات أساسية:

تصنيف	م	المواضيع	تلقيت تدريباً عليها		لم أتلق تدريباً عليها	
			وأجيدها	وأحتاجها	وأجيدها	وأحتاجها
أ- التنمية الذاتية	1	مهارات الاتصال والتواصل				
	2	إدارة الوقت والذات				
	3	التعامل مع الضغوط				
	4	مهارات التصوير الفوتوغرافي				
	5	فنون تصوير الفيديو				
	6	القراءة السريعة والتلخيص				
	7	الصحة والاسعافات الأولية				
	8	تممية الذكاء العاطفي				
	9	فن إدارة الاجتماعات				
ب- التطوير الإداري	10	مهارة اتخاذ القرارات				
	11	إدارة فرق العمل				
	12	إعداد التقارير والمراسلات				
	13	اختيار وترتيب الأولويات				
	14	الأسس المحاسبية				
	15	التخطيط والتخطيط الاستراتيجي				
	16	حل المشكلات وإدارة الأزمات				
ج- الكفاءة الحاسوبية	17	برامج التشغيل MS Office				
	18	الطباعة السريعة على الحاسوب				
	19	السكرتارية الإلكترونية				
	20	التصميم Illustrator/Photo shop				
	21	الصيانة Software				
	22	الصيانة Hardware				
	23	الشبكات والاتصالات				
	24	المونتاج Premier/ Video Edit				

شكراً جزيلاً على المشاركة والصراحة

رقم المقابلة ()

نموذج مقابلة بحثية

عنوان البحث :

الاحتياجات التدريبية للمؤسسات الخيرية الإسلامية

دراسة حالة " قطر الخيرية "

السيد الفاضل

يرجو منك الباحث التكرم بالإجابة على الأسئلة بأمانة وموضوعية ..

فرايك بحرية تامة مهم جدا لأن إجاباتك ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .

أولا : السيرة الذاتية باختصار :

مهنيًا	أكاديميًا	اجتماعيًا

ثانياً بآليات العمل (عامة)

م	السؤال	الإجابة
1	كيف تصف جودة الدليل المكتوب لإجراءات العمل؟	
2	ماهي طرق مراجعة الأوصاف الوظيفية؟ وما دور الموظف؟	
3	ماهي درجة وعي العاملين بقوانين العمل ولوائح المؤسسة؟	
4	وإلى أي مدى يلتزمون بها فيما يلي وظائفهم ومسئولياتهم؟	
5	ماهي معايير التقييم السنوي للموظف؟	
6	وماهي أدوات إشراك العامل في تقييم نفسه نهاية العام أو دورياً؟	
7	كيف يقوم الموظفون السابقون باحتضان الجدد وتوجيههم باستمرار؟	
8	ماهي طبيعة النظام الرقابي للتدقيق على جودة المنتج النهائي لمشاريع العمل؟	
9	ماهي الآلية أو البرمجة الزمنية للتدريب على رأس العمل للموظفين المعنيين؟	

ثالثا : سياسات وإجراءات التدريب:

م	السؤال	الإجابة
10	هل هنالك سجلات تدريبية محفوظة تسهل عملية تحليل الاحتياجات التدريبية	
11	هل هنالك مركز تدريب متخصص ينفذ ما تخططه إدارة التدريب في المؤسسة ؟ أم ينفذ خارجيا	
12	ماهي مهام وواجبات إدارة التدريب في المؤسسة ؟	
13	ماهي السياسات التدريبية في المؤسسة ؟	
14	برأيك كيف هي طريقة التعااطي مع الحقائق التدريبية التي تصدر عن الشركات الدولية ؟	
15	وماهي مشكلات البرامج التدريبية الجاهزة التي تقدم عبر الوكالات المتخصصة حسب خبرتك ؟	
16	ماهو تقديرك لكفاية ميزانيات التدريب ؟	
17	كيف يتم تنفيذ البرنامج التدريبي في المؤسسة ؟	
18	كيف يحدث تكرار الموظف لدورة تدريبية معينة ؟	
19	لماذا يواجه الموظف صعوبات في تطبيق ما تلقاه من التدريب ؟	
20	ماهي الإمكانيات التدريبية في المؤسسة؟	

رابعاً - تطبيقات الاحتياجات التدريبية

م	السؤال	الإجابة
21	من يقوم بإجراء تحليل الاحتياجات التدريبية في المؤسسة	
22	كيف يتم التعرف على فجوات الأداء؟	
23	بماذا تلخص أغلب فجوات الأداء في إدارتك أو قسمك؟ وماهي أسبابها؟	
24	كيف يتم تحديد الاحتياج التدريبي في مؤسساتكم لكل من:	الموظف الذي تم تعيينه حديثاً
		والذي تم نقله من موقع أو قسم إلى آخر
		والذي تمت ترفيته من وظيفة أو درجة إلى أخرى
25	هل تفضل المدرب الخارجي ليقوم بتحليل الاحتياجات التدريبية	

		وماهي أسباب هذا التفضيل أو عدمه ؟	26
	التعيينات الجديدة	ماهو دور تحليل الاحتياجات التدريبية في التغييرات المتوقعة بالنسبة للتوى العاملة في المؤسسة	27
	انتقالات العاملين	مثل :	
	الترقيات والمكافآت		
	التوسعات في العمل		
		كيف تنفذون عمليات تدوير المعرفة والمهام بين الموظفين (تبادل الخبرات)	28
		كيف يشارك الموظفون في برنامج حلقات الجودة مع الزلاء بصفة منتظمة أو غير منتظمة ؟	29
		برأيك لماذا يتسم تحليل الاحتياجات التدريبية بعدم الدقة غالبا ؟	30
		ماهي توقعاتك من تحليل الاحتياجات التدريبية هذا ؟	31

شكرا جزيلاً على حسن التعاون ورحابة الصدر



UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
 جَامِعَةُ الْعُلُومِ الْإِسْلَامِيَّةِ الْمَالِيزِيَّةِ
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الموضوع : جمع بيانات لفرض البحث العلمي

حفظه الله

سعادة / الرئيس التنفيذي لقطر الخيرية

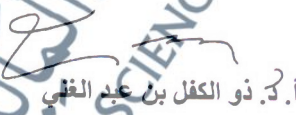
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد :

تحية طيبة ببعثها إليكم .. ونشدد من أزرركم لاستمرار عمل الخير وخدمة رسالته السامية .. ونقدم إليكم أحد طلابنا في برنامج دكتوراة إدارة الموارد البشرية وهو : الباحث : عبد السلام محمد علي - من دولة إرتريا حيث اختار مؤسستكم العامرة ليطبق عليها دراسته وعنوانها : تحليل الاحتياجات التدريبية للمؤسسات الخيرية الإسلامية [دراسة حالة قطر الخيرية] .

وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه فإنه لمن دواعي سرورنا أن نطلب من سعادتكم الموافقة بزيارة مقركم ، وتقديم العون للباحث حتى يقوم بتوزيع وجمع الاستبانة وإجراء المقابلات بما في ذلك الإطلاع على الوثائق ذات الصلة في مكاتبكم بقطر وبنجلاديش والسودان .

شاكرين لكم جهودكم الطيب ونتمنى لكم مزيدا من التقدم لخدمة الخير والله يرعاكم ويسدد على طريق الخير خطاكم .


 أ.د. ذو الكفل بن عبد الغني

عميد كلية القيادة والإدارة

بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية





UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
 جَامِعَةُ الْعُلُومِ الْإِسْلَامِيَّةِ الْمَالِيزِيَّةِ
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الموضوع : جمع بيانات بغرض البحث العلمي

حفظه الله

سعادة / الرئيس التنفيذي لقطر الخيرية

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

وبعد :

تحية طيبة ببعثها إليكم .. ونشدد من أزركم لاستمرار عمل الخير وخدمة رسالته السامية .. ونقدم إليكم أحد طلابنا في برنامج دكتوراة إدارة الموارد البشرية وهو : الباحث : عبد السلام محمد علي - من دولة إرتريا حيث اختار مؤسستكم العامرة ليطبق عليها دراسته وعنوانها : تحليل الاحتياجات التدريبية للمؤسسات الخيرية الإسلامية [دراسة حالة قطر الخيرية] .

وبالإشارة إلى الموضوع أعلاه فإنه لمن دواعي سرورنا أن نطلب من سعادتكم الموافقة بزيارة مقركم ، وتقديم العون للباحث حتى يقوم بتوزيع وجمع الاستبانة وإجراء المقابلات بما في ذلك الإطلاع على الوثائق ذات الصلة في مكاتبكم بقطر وبنجلاديش والسودان .

شاكرين لكم جهدكم الطيب ونتمنى لكم مزيداً من التقدم لخدمة الخير والله يرعاكم ويسدد على طريق الخير خطاكم .

أ.ك. ذو الكفل بن عبد الغني

عميد كلية القيادة والإدارة

بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية





Certificate of Appreciation

This certificate is awarded to

عبد السلام محمد علي
ضعف الموارد البشرية ابرز التحديات المعاصرة
بندسوي وخيري ابراهيم

As

PRESENTER

In recognition of valuable contributions to

INTERNATIONAL SEMINAR ON DA'WAH & HUMAN
DEVELOPMENT
15-16 MAY 2013

Organised By

Department Of Da'wah And Human Development
Academy Of Islamic Studies
UNIVERSITY OF MALAYA, MALAYSIA



DR NORRODZOH BINTI HJ SIREN

Head, Department of Da'wah and Human Development
Date: 16 May 2013

PROF. DATO' DR ZULKIFLI @ MOHD YAKUB HJ MOHD YUSOFF

Acting Director, Academy of Islamic Studies, University of Malaya
Date: 16 May 2013





YAYASAN TAQWA
WAJIDI PERSEKUTUAN



UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية Malaysia

IC-DAIM 2014

CERTIFICATE OF APPRECIATION

It is hereby certified that

ABDUSELAM MOHAMED ALI

in recognition of your valuable contribution as

PRESENTER

International Conference on Da'wah and Islamic Management (IC-DAIM) 2014

"Da'wah and Islamic Management – a Path for Wasatiyyah Leadership"

20 - 21 May 2014

Faculty of Leadership and Management
Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)

PROF DR. ZULKIPLE ABD. GHANI

Dean

Faculty of Leadership and Management
Universiti Sains Islam Malaysia (USIM)

Media Partner



بسم الله الرحمن الرحيم

نُرِّجِعُكَ عَلَىٰ شَرِيعَةِ رَبِّكَ فَاتَّبِعْهَا

مجلة البحوث والدراسات الشرعية
Journal of bhoth and sharia studies
إصدار علمي متخصص جامعي ملكر
Scholarly Academic Refereed Bulletin
Concerned With Scholarly Research

الرقم ٤٤٢
التاريخ ١٤٣٧/١٤هـ
الطرق

إلى من يهمه الأمر

يرجى التكرم بالعلم بأن البحث المقدم من
الأستاذ / عبد السلام محمد علي

الباحث ومرحلة الدكتوراه تخصص علوم البحوث الشرعية بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية
وعنوانه: (تطبيقات تنمية الموارد البشرية في المنظمات الإسلامية)

المرور إلى هيئة الإصدار في ١٤٣٧/١٤هـ وخضع للتحكيم العلمي للتخصص في ١٤٣٧/١٤هـ
وأجيز للتشريع بأحد أعداد المجلة وقد رأت هيئة التحرير نشره بالمعد الثاني والثلاثين منها. والذي
يصدر بمشيئة الله تعالى في شهر ربيع الأول ١٤٣٧هـ والله ولي التوفيق. والسلام عليكم ورحمة الله
وبركاته.

مؤسس الإصدار ورئيس التحرير



أ.د. عبد الفتاح محمود إدريس



جمهورية مصر العربية القاهرة مساكن مدينة نصر. رمز بريدي ١١٣٧١. ص. ب ٨١٣١

Arab Republic of Egypt- Cairo. Housing of Nasr City, Post code: 11371- P.O.Box, 8131

Tel: 00202 / 24017543 – Mob: 002/ 01220281343 :Fax: 00202/ 24017543

E-mail : dr.edris@hotmail.com



معلومات البحث

تستلم: 2014.10.22

المراجعة: 2014.11.21

النشر: 2014.12.01

الدافع الإسلامي ومشكلة التدريب الحديث

عبد السلام محمد علي

جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

zaroum82@yahoo.com

INDEXING METADATA

دافع إسلامي ومشكلة التدريب الحديث

DUBLIN CORE	PKP METADATA ITEMS	METADATA FOR THIS DOCUMENT
1. Title	Title of document	دافع إسلامي ومشكلة التدريب الحديث
2. Creator	Author's name affiliation, country	Malaysia جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
3. Subject	Discipline(s)	
3. Subject	Keyword(s)	
4. Description	Abstract	في البحث هذه دراسة في مشكلة التدريب الحديث والمشكلة في الإسلام و بعدة دافع إسلامي إلى التدريب وفي مشكلة طرق التعليم التي هي مرتبطة في الإدارة والتربية والتعليم في أن نحن نحتاج في تأسيس كونه تعليم في في العنصر التربوي -تقنين كونه أو العنصر محور ويستهدف التدريب على هذا ونحن نرى أن كونه هذه أوجه نظرية وسعي لتسليط الضوء على مشكلة دافع و التبعات بالعبارة الجامعة كإحدى من مشكلة الدفعة أو التبعات
5. Publisher	Organizing agency, location	
6. Contributor	Sponsor(s)	
7. Date	YYYY-MM-DD	2014-12-01
8. Type	Status & Genre	Peer-reviewed Article
8. Type	Type	
9. Format	File format	PDF
10. Identifier	Uniform Resource Identifier	http://www.sign-ific-ance.co.uk/index.php/jiharabic/article/view/942
11. Source	Title; vol., no. (year)	المجلة الدولية للتحوث الإسلامية والاسمية المتقدمة، ج 4، 12 (2014)

قائمة بأسماء الخبراء الذين حكموا الاستبانة

م	الاسم	المجال	العمل
1	د. ميكائيل إبراهيم	المنهجية والإحصاء	محاضر بكلية اللغات الرئيسية جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
2	د. محمود محمد علي	اللغة العربية	محاضر بكلية اللغات الرئيسية جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
3	د. خيار عبد الله خيار	إدارة الموارد البشرية	أستاذ مساعد بكلية العلوم الإدارية جامعة الخليج للعلوم والتكنولوجيا - الكويت
4	د. سيد زناري	التدريب والتطوير	خبير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)
5	د. مدحت عطية	العمل الخيري	مدير مكتب الرحمة العالمية الكويتية في بنغلاديش سابقا

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامع العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

هذا وصلى الله وبارك على النبي الكريم

والحمد لله رب العالمين