



دعا المبتعثين إلى استثمار مهارات التدريب في التميز الوظيفي.. طلال المغربي:

إعلانات مُضلة تستهدف أسواق التدريب العربية وتبيع شهادات الجامعات العالمية لمن يدفع أكثر

حذر الدكتور طلال المغربي رئيس ومؤسس الأكاديمية الدولية للتطوير والتدريب في لندن من إعلانات مضللة، تصف المدربين في أكاديميات ومراكز علمية بأوصاف مبالغ فيها مثل «المخبر العالمي» و«المدرّب العالمي»، وقال إن هذه المراكز تقدم دورات بأسعار زهيدة، وتمنح المتدرب شهادات واعتمادات عالمية غير معروفة، لا تصيف جديداً لسوق العمل. وكشف المغربي في حوار له معنا، عن وجود عدد غير قليل من الأشخاص يبحثون عن قائمة شهادات ودورات، يضيفونها لسيرتهم الذاتية، دون الحصول على المعرفة الحقيقية، مطالباً بتعزيز جانب الأخلاق المهنية لمقدم الخدمة وطالبيها، للقضاء على سوق غير أخلاقية، يحرص فيها ضعاف النفوس من الشركات الغربية أو غيرها في الدخول في الأسواق العربية، بهدف كسب المال وتقديم ما يطلبه السوق، بدون تحكيم الضمير الداخلي وأخلاقيات العمل.

وعقد المغربي مقارنة بين مراكز التدريب في بريطانيا، وغيرها من الدول الأخرى، وقال إذا كانت المؤسسات الأمريكية تتميز بالخبرة في مجال التدريب ووجود الجامعات ومراكز الأبحاث ودراسات الحالات، إلا أن هناك بعداً مهماً لمؤسسات التدريب في بريطانيا، وهو التعدد الثقافي والعمل الكبير وقربها من الدول العربية، ما يعني معرفتها بثقافات واحتياجات تلك الدول، وسهولة إيجاد برامج أكثر سهولة للتطبيق العملي بدلاً من تقديم نظريات قد لا يمكن تطبيقها. وتحدث المغربي عن الأكاديمية الدولية للتطوير والتدريب، وقال إنها تسعى لتحقيق رؤية عالمية، بأن تكون الهيئة الأولى في الدراسات والأبحاث والاستشارات والتدريب الخاص للشركات والجامعات.. وهنا نص الحوار..

مراكز التدريب البريطانية الأكثر فائدة للدول العربية

الجهات التي سيتعامل معها لإنجاح العمل والتوجهات الدولية وهي أمور إدارية تنمو مع نمو الأعمال (البرنس) الجديد، لتكون أموراً قيادية. تمكن الشخص من إدارة شركته أو مؤسسته الخاصة والموظفين الذين يعملون لديه.

فكرة الأكاديمية

- حدثنا عن فكرة إنشاء الأكاديمية الدولية وانطلاقها والشخصيات المنضمة إليها؟

فكرة الأكاديمية الدولية للتدريب والتطوير بدأت في منتصف عام ٢٠٠٦م في لندن، بمشاركة مجموعة من الأكاديميين والتنفيذيين. والهدف هو تبادل الخبرات والاستفادة من العلاقات الدولية لتطوير التنمية البشرية في العالم العربي، انطلاقاً من المملكة المتحدة. وتم عقد عدة اجتماعات لاختيار اسم الأكاديمية بعناية فائقة والأهداف العامة لها، وكانت الانطلاقة الحقيقية في بداية عام ٢٠٠٧م. وحالياً يوجد لدى الأكاديمية مجلس تنفيذي استشاري بقيادة البروفيسور تشارلز دينيز، وهو رئيس مركز الأبحاث في جامعة لينكولن، وبروفيسور التسويق وعضوية شخصيات بريطانية وعربية معروفة، مثل البروفيسور مايكل بولكاريس، والبروفيسور طارق الحبيب، والدكتور ساجد العبدلي، والإعلامي الدكتور بركات الوقيان، والدكتور رائد الغريبات عميد كلية التسويق في جامعة الأردن، والسيد مايك دونلد مستشار إدارة المشاريع، والمدرّب العالمي السيد آلن مكارشي، والدكتور فيصل عتباتي وكيل معهد الاقتصاد الإسلامي في جامعة الملك عبدالعزيز وغيرهم من الشخصيات الموجودة في موقع الأكاديمية الرسمي، وتضم الأكاديمية في عضويتها الآن ولله الحمد، شخصيات من بريطانيا وهولندا وإيطاليا وسويسرا ومعظم دول الشرق الأوسط، ولها مراكز معتمدة في شمال أفريقيا ودول الخليج.

*دعنا نبدأ الحوار معكم بتعريف مفهوم التدريب من زواياه المختلفة؟

يعد التدريب ضرورة في البناء المعرفي والثقافي، وكسب المهارات وفق الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل والحياة اليومية، ويُصاغ مفهوم التدريب من زوايا مختلفة للمتدرب حسب احتياجاته، بما يخدمه ويخدم المؤسسة التي يعمل فيها، فهناك التدريب الذي يغطي الجوانب والمهارات الشخصية للمتدرب (Personal) مثل كتابة السيرة الذاتية، والتخطيط الشخصي للحياة، وإدارة الضغوط. والتدريب الذي ينمي المهارات الشخصية والاجتماعية التي تركز على الاحتياجات الشخصية وقدرة الشخص على التفاعل مع البيئة المحيطة به (Inter-Personal) مثل مهارات الاتصال الفعال، والعمل بفعالية ضمن فريق العمل، وإدارة الوقت. وهناك المهارات الإدارية (Managerial) التي تميز الموظف وتساعد في إنتاجية فعالة، مثل مهارات الاتصال، وإدارة المشاريع، والإدارة المالية لغير المختصين، والموارد البشرية، وتخطيط الأعمال، وقيادة المؤسسات (Organizational Leadership) وهو البعد المهم الذي يغذي المهارات الأساسية للقياديين والتنفيذيين لقيادة الشركات، مثل التخطيط الاستراتيجي، ووضع استراتيجيات التسويق واتخاذ القرارات والقيادة. يضاف هنا بُعد آخر مهم، وهو ريادة الأعمال (Entrepreneurship) لتقديم مهارات وأدوات يحتاجها رائد الأعمال. ليفكر بطريقة إبداعية ورؤية وقيمة مضافة للأعمال. منها معرفة نموذج بناء الأعمال، ومعرفة السوق والتسويق ودراسة احتياجات العميل والإدارة المالية والعلاقات بين الأعمال (البرنس) المقترح،

تدريب

حريصين على تطوير مهاراتهم البحثية ومنهجية البحث والنشر العلمي، بالإضافة للمهارات الإدارية التي تساعدهم في وظائفهم، وهو ما يعني وجود وعي لدى المبتعث في تحديد المسار الوظيفي، ودرابته بالمنافسة على الوظائف مع المبتعثين عند عودتهم، وأيضاً الخريجين داخل الوطن، فأصبحت الجامعات والشركات تبحث عن الخريج المميز، الذي لديه مهارات وقدرات غير التخصص والشهادة فقط. لكن ما يزغني هو وجود البعض، ممن يبحث عن قائمة شهادات ودورات ليضيفها لسيرته الذاتية بدون الحصول على المعرفة الحقيقية، حيث تصلني بعض الإيميلات والاتصالات من بعض المبتعثين، يبديون رغبتهم بالتسجيل في دورة معينة، ودفع رسومها كاملة، مقابل الحصول على الشهادة وعدم الحضور. هنا لا بد أن نشير لنقطة الأخلاق المهنية لمقدم الخدمة وأيضاً لطلابها، حيث أن مقدم خدمة التدريب عليه غرس ثقافة التدريب بغرض اكتساب المهارات النظرية والعملية، بتبادل التجارب مع الحاضرين في الدورة، والابتعاد عن الإغراءات والكسب المالي، وهو لاسف ما يحصل في الكثير من الدول العربية خاصة في مجال التدريب والاستشارات، مما أوجد سوقاً غير أخلاقية يحرس فيها ضعاف النفوس من الشركات الغربية أو غيرها في الدخول في الأسواق العربية. بهدف كسب المال وتقديم ما يطلبه السوق، بدون تحكيم الضمير الداخلي وأخلاقيات العمل. وهنا أؤكد أن الأكاديمية الدولية للتدريب والتطوير حريصة جداً على الجودة والمعايير الأخلاقية، ورفع مستوى الوعي للمتدرب، ليلتحظ على جودة المعلومة ويدفع عليها مقابل ما دابا، بهدف المعرفة وليس الشهادة فقط.

نقل الأبحاث

- **النقاط المشتركة في العمل بين الممارسين والأكاديميين في تخصص ما .. هل يلعب التدريب دوراً في تعزيز هذه النقاط بينهم؟**

أغلب الجامعات العالمية لديها مراكز أبحاث واستشارات داخلها، وتقدم هذه المراكز خدماتها للجهات المحلية والدولية، ووجود مراكز الأبحاث والاستشارات داخل الجامعات يعطيها القوة والصدقية، وتكون أكبر رافد في نقل الأبحاث إلى تطبيقات، وتحريك للاقتصاد، وتكون مصدر دخل للجامعات. ونجد أن الجامعات في السعودية بدأت في إيجاد عمادات للبحث والدراسات والاستشارات، لتقديم خدماتها للمؤسسات الحكومية والخاصة، في التدريب والاستشارات. وهنا نقطة مهمة، وهي تدريب الأكاديميين، ليكون لديهم القدرة على أن يصبحوا ممارسين في تقديم التدريب والاستشارات للقطاعات خارج نطاق البحث أو التدريس. لذلك الأكاديمي المختص لا بد أن يكون الأقرب لعقلية الممارس المختص في سوق العمل، ويلعب التدريب وورش العمل دوراً مهماً في إيجاد هذا الفهم أو الأرضية التي تعزز الشراكة والتفاعل بين الجامعات والممارسين المختصين في قطاعات العمل الخاص والحكومي.

- **من واقع تجربتك العملية .. كيف تصنف مخرجات مؤسسات التدريب في بريطانيا وماذا يميزها عن مختلف المؤسسات المماثلة، سواء الأمريكية أو غيرها؟**

الجميع يبحث عن جودة المدرب والمادة التدريبية وملامحتها لاحتياجات سوق العمل في أي مكان. وقد تتميز المؤسسات الأمريكية بالخبرة في مجال التدريب ووجود الجامعات ومراكز الأبحاث ودراسات الحالات، لكن هناك بعد مهم لمؤسسات التدريب في بريطانيا، وهو التعدد الثقافي والعلمي الكبير وقربها من الدول العربية، ما يعني معرفتها بثقافات واحتياجات تلك الدول، وسهولة إيجاد برامج أكثر سهولة للتطبيق العملي بدلاً من تقديم نظريات قد لا يمكن تطبيقها. الأهم هو قدرتنا على إيجاد برامج تدريب تعلمنا، وليس النظر للاسماء اللامعة، ودفع مبالغ طائلة لكسب جذب إعلامي، وهو ما أصبح الغرب يعلمه جيداً في كيفية كسب صفقات التدريب والاستشارات في السوق العربية بالتركيز على تقديم «البهرجة» طالما هذا هو هدف بعض الجهات لألسف.

مواجهة التغيرات

- **ما هو الدور الذي يمكن أن تقوم به الجامعات في تطوير مخرجات التدريب ورفع مستوى الجودة فيه سواء الدور الذاتي أو بالشراكة الاستراتيجية؟**

لا بد أن يكون للجامعات القدرة في مواجهة التغيرات والتحديات من خلال تدريب أكاديميها في تحويل طاقاتهم البحثية لحلول وتطبيقات ملائمة في إيجاد حلول إبداعية في رفع معايير الجودة، ولحل المشاكل أو تطوير إنتاجية الأفراد والشركات، وهذا يتم من خلال القدرة على تطوير الذات وتقبل الاقتراحات وتبادل التجارب بين الزملاء. ما أقصده هنا وبعد خبرة أكثر من ٢٢ سنة، في الدراسة بين أمريكا وبريطانيا في مجالات مختلفة والتواصل مع الجامعات، تجد هناك طرقاً مبتكرة وسهلة بغرض التطوير، إلى جانب وجود مراكز تدريب وتنمية المهارات للإداريين والأكاديميين داخل الكليات والجامعات. فنجد دورات تقدم من أعضاء هيئة التدريس داخل الجامعة لزملائهم في طرق التدريس وكيفية تقييم الطلاب وأحدث الطرق لتقديم مادة تفاعلية، بالإضافة للمهارات الإلقاء واتخاذ القرارات الإدارية، وهي جزء مهم في تبادل الخبرات بين الزملاء والنهوض بالقدرة. بل نجد أكاديمياً في القسم يُطلب منه لمدة ثلاثة أشهر حضور اجتماعات فاجائية للمحرفين مع طلاب الدكتوراه، أو حضور المحاضرات وتقييم زميله عضو هيئة التدريس، الإشكالية عندما عدم تقبل النقد أو حضور دورات يقدمها زميل آخر في القسم أو الكلية نفسها، أو حضوره قاعة المحاضرة لتقييم عضو هيئة التدريس، ما يحدث لديه نوعاً من النقص أو ضعف في الخبرات، ولا ينظر للناحية الإيجابية في الاستفادة من الخبرات وتوير المعرفة بين زملاء العمل، وتقوم الجامعات نفسها بتقديم خدمات التدريب للقطاعات الخارجية. نجد مثلاً جامعتي «كامبردج» و«أكسفورد» لديهما مراكز تدريب للشركات وتقدم خدماتها للجامعات والشركات حول العالم، ومنها الجامعات السعودية. نفس هذه الجامعات لها ارتباط مع شركات عالمية مختصة في التدريب والاستشارات، لتكون العلاقات الاستراتيجية بينهم مبنية على الاستفادة من القدرات البحثية والبنية التحتية داخل الجامعات. لذا على الجامعات السعودية أن تلعب هذا الدور المهم، وعليها ألا كسب ثقة القطاعات الخارجية، لتكون هي المحطة الأولى لهم عند طلب الدراسات والأبحاث والاستشارات والتدريب.

أعضاء هيئة التدريس في جامعاتنا يفتقدون ثقافة «تقبل النقد» من زملائهم

الرؤية المستقبلية

- **ما هي الإضافة التي قدمتها الأكاديمية .. وما هي رؤيتها المستقبلية؟**

الأكاديمية الدولية للتدريب والتطوير أوجدت قيمة مضافة غير موجودة في العالم العربي، وهي تحويل الأبحاث العلمية الحديثة (Research) لقوة معرفية في الاستشارات (Consultation) تقود إلى التحول الإيجابي (Transformation) لتقديم حلول إبداعية قابلة للتطبيق في التدريب والاستشارات من خلال أعضاء الأكاديمية الموجودين في عدة دول أوروبية وعربية، وأصبح شعار الأكاديمية هو (Business and Educational Transformation Experts). وتعمل الأكاديمية بجد لتحقيق رؤية عالمية لتكون الهيئة الأولى في الدراسات والأبحاث والاستشارات والتدريب الخاص للشركات والجامعات، وهي تغطي عدة جوانب تساعدنا في تحقيق رؤيتها المستقبلية. حيث فتحت العضوية للانضمام لها كأحد الأكاديميات العلمية التي تجمع الممارسين والأكاديميين حول العالم لتبادل خبراتهم وتجاربهم، وعقدت شراكات مع جهات أكاديمية وتدريبية واستشارية في دول مختلفة وأنشأت الجمعيات العلمية والمجموعات البحثية كخطوة مهمة في نقل وتوطين المعرفة في الدول العربية عامة والخليجية والسعودية بصفة خاصة، ليكون البحث والمعرفة محركاً للاقتصاد وغرس هذه الثقافة بين أعضائه والمهتمين. وتم إنشاء مجلتين علميتين للأكاديمية، التي تحضر لمؤتمرها السنوي في بريطانيا، وقد تمت إضافة أكاديميات أخرى، مثل أكاديمية التسويق والاتصال للتركيز على كل ما يخص علم التسويق والاتصال من ناحية الأبحاث والاستشارات والتدريب، وتم الانتهاء من أكاديميتين أخريين، سوف يعلن عنهما قريباً. وهناك الجمعية السعودية البريطانية للتسويق والإدارة، التي تعمل لتكون حلقة بين العلم والبحث والأعمال، تربط المهتمين بين الشرق والغرب ولها جائزة سنوية للتميز.

وشاركت الأكاديمية في الكثير من المحافل لتقديم أوراق عمل، مثل مشاركتها في مؤتمر الحج الدولي في لندن عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، ومشاركتها في مؤتمر القيادة للمرأة المسلمة في أندونيسيا، ومشاركتها بدعوة رسمية في نقاشات الطاولة المستديرة في المعهد الملكي البريطاني (Chatham House) لمناقشة خطر الأمن الغذائي في المملكة العربية السعودية، بحضور ممثلي الأمم المتحدة والبنك الدولي والهيئات المختصة حول العالم ومسؤولي أهم الجامعات الأمريكية والإسبانية والأسترالية، وحضور مختصين من شركة أرامكو السعودية والسفارة السعودية في بريطانيا، ونتج عنه تقديم رؤية وتوصيات كاملة للمملكة، والتي تم بناء عليها إنشاء لجنة بهذا الخصوص في السعودية، بالإضافة لذلك شاركت الأكاديمية في رعاية برنامج الزيارة الإعلامية القيادية الشبابية بين الكويت والإمارات، وكانت بقيادة الدكتور بركات الوقيان، واستقبلت الشيخ محمد بن راشد والشيخ عبدالله بن زايد للقيادات الإعلامية. وأطلقت الأكاديمية حالياً برنامج «قيادة المستقبل»، الذي يهدف إلى توفير دورات تدريبية، تسهم في جاهزية الطلبة المبتعثين في بريطانيا لسوق العمل، تتمثل في دورات متنوعة في المجال الإداري وإدارة الذات، وبناء المهارات المهنية التي يحتاجها كل خريج وفي كل تخصص، ليستطيع أن ينافس بقوة في سوق العمل، لتحقيق مستوى عال، يتوافق مع نظرة المجتمع ويتناسب مع ما هو متوقع من خريجي برنامج خادم الحرمين الشريفين.

سوق التدريب

- **ماهي أبرز التحديات التي تواجه مؤسسات التدريب في السعودية .. وكيف يمكن التغلب من وجهة نظركم؟**

رغم الجهد الذي تبذره جهات حكومية مختلفة لضبط سوق التدريب وجودة مخرجاته، إلا أنه لا زالت هناك ملاحظات كبيرة على سوق التدريب، حيث أصبحنا نشاهد إعلانات مضللة في كل مكان، تصف المدربين بأوصاف مبالغ فيها مثل «الخبير العالمي» و«المدرب العالمي» وتقدم دورات بأسعار زهيدة وتمنح للمتدرب اعتمادات وشهادات عالية غير معروفة، مثل «اعتمادات من أكسفورد وكامبردج» وتقدم اعتماداتها فقط للسوق العربي.

وحالياً تعمل الأكاديمية على وضع المسائل الأخيرة لإطلاق أهم برنامج في عالم التدريب، سيحدث نقلة نوعية في جودة سوق التدريب على الصعيدين العربي والعالمي من حيث طريقة طرحه وفكرته في تطوير عالم التدريب.

- **هذا يشجعنا على أن نسأل عن القيمة التي يمكن أن تضيفها البرامج التدريبية للمبتعث في مسار الابتعاث؟**

تتنوع مصادر المعرفة في بلاد الابتعاث من ناحية الجودة والعمق العلمي والمعرفي في التدريب وربطها بدراسات الحالة (Case Studies) التي تبسط وتزيد من خبرات المتدرب، وشهادة المبتعث في إحدى وسائل المعرفة، وهنا أشجع المبتعث السعودي على الاستفادة من تجارب التدريب والدورات المتاحة داخل الجامعات والجمعيات العلمية المختلفة، التي تميز أحدث الأبحاث العلمية بتجارب الشركات العالمية، ما يعطي المبتعث خبرات إضافية، ينقلها معه وتميزه عن الآخرين، ليساعد في إحداث نقلة في تنمية المملكة العربية السعودية.

المهارات المعرفية

- **كيف ترى تجارب المبتعثين في البحث عن القيم المعرفية وتطوير الذات في مسار الابتعاث؟**

ألاحظ تميزاً في الكثير من المبتعثين، في تطوير مهاراتهم المعرفية في شتى المجالات والاستفادة من الخدمات المتاحة في الجامعات وغيرها من المؤسسات الرسمية والعلمية، فنجد كثيراً من المبتعثين