

إعداد: أنوار التنب

صفحة تختص بالتدريب والمدربين في مجال التنمية البشرية.

تعرف خلالها على ما يطرح في الساحة

وما يستجد فيها وما هو محل للنقاش أو الخلاف.

للنواصل: anwar@alanba.com.kw

الخميس 7 مايو 2015

## كلمة بعد الإنتطع

anwar@alanba.com.kw

@anwar\_news

أنوار التنب



لا يجب.. صوته!

رغم أنها مبدعة في طبخها ولكنها تكرر أنا لا أحب أن أكل أكلتي، ورغم أنه فنان ومبدع في صوته ولكنه يقول أنا لا أحب أن أسمع صوتي.

ونحن في حالة استنكار نقول: ما الحاجز الذي يقف بين حب الانسان إلى ما يصنع؟.. وما السبب الذي يجعل الناس تثني على عمله ولكنه لا يشعر بأي رابط بينه وبين موهبته أو حبه أو الافتخار بها؟

.. ما نعرفه أن الشخص الذي يقدر ذاته ويقدر الأشياء التي يقوم بها.. وقد تكون مميزة بالفعل ولها طعمها ولونها المنفرد.. تجد البهجة مرسومة على ملامحه، وطاقته الإيجابية مرتفعة لدرجة أنه يتمكن أن يرى كل الناس ابداعه، ولكن عندما يكون هناك عائق نفسي أو فكري أو عاطفي.. يحجب رؤية الانسان عن ذاته، بل يشوهها أحياناً ويطمس عن عينيه ذاك الجمال الذي يحتويها.. فإن الأمر برأيي خطر جدا ولا بد أن يعالج قبل أن يستفحل..

قد يقول البعض.. ان هذا امر عادي وهناك من لا يحب أن يأكل من الطبق الذي صنعه بيده.. فأين الخطورة في ذلك؟

وأنا من هذه النافذة أرد عليه: إن الطبيعة البشرية تحب التقدير والتشجيع، وهذا لا يأتي إلا بعد قيام الفرد بفعل ايجابي أو عمل ناجح، ونحن كمشاهدين أو متذوقين، لا نستطيع أن نحكم عليه ونقول عنه ذلك، إلا حينما نرى ملامح هذا النجاح مرسومة فيه، والأولى أن صاحب اليد المبدعة أو الصوت الجميل أن يشعر بهذا التمييز ويفتخر به، والأهم أن يتذوقه ليعرف قيمة نفسه والموهبة التي حياه الله بها، ويسعى إلى ابرازها والعمل على تحسينها بشكل دائم..

لذا.. أطلب من كل من لا يرى الجمال على ملامحه، ولا يشعر بقيمة انجازه، ولا يفرح بتفوقه، ولا يؤمن بقدراته.. أن يعيد النظر إلى نفسه وإلى مخزون الأفكار السلبية التي تؤثر على نظرتة نحو ذاته.. ويسرع في علاج الأمر.. فما أجمل أن يسعد الانسان بما حياه رب العالمين من موهبة، وكرمه وميزه فيها، فهناك الكثير من يتمكن جزءا مما عنده، لأنه شمنه وقدره ووزنه ورأى الحسن فيه.

## كلماتك يا مدربي

م. وليد الغريب



سحر القصة

يقال إن القصص والروايات للأطفال فقط، فهل هذا صحيح؟  
أذكر في طفولتي لهفتي في الجلوس مع جدتي لاستمع الى حكاياتها التي كان لها مفعول السحر في عقلي.  
القصة لها عدة فوائد هي تعمل على تسهيل عملية التعليم والتدريب من خلال تنشيط وظيفة الخيال في الشق الأيمن للمخ، فهي كالمداد اللاصقة بين وظائف كل من الشقين الأيسر والأيمن للمخ.  
فكما نعلم أن المخ ينقسم إلى شقين، شق أيمن وشق أيسر وكل من الشقين لديه وظائف تختلف عن الآخر.  
الشق الأيسر مسؤول عن التفكير المنطقي والتحليلي وكذلك وظيفة النطق، أما الشق الأيمن فهو المسؤول عن أحلام اليقظة والخيال والإبداع وكل من الشقين مكملاً للآخر.

فالشق الأيسر يقوم بتفسير الأحرف والكلمات المفقولة لفهم معانيها ومن ثم نقلها للخلايا العصبية للشق الأيمن الذي يقوم بخلق صور ذهنية مرادفة لمعنى الكلمات المسموعة، وهذه العملية بين الشقين الأيسر والأيمن تساعد بشكل كبير على تنمية مهارة التصور والإبداع لدى المستمع للقصة.

ولا شك أن رواية القصة بأسلوب شيق وجذاب يلعب دورا كبيرا في إيصال مضمون القصة وترسيخها في ذهن المستمع عبر المخ الذي يقوم باستقبالها بواسطة الحواس ويخزن ما تحويه القصة من حكم وعبر في الذاكرة للاستفادة منها في تقويم نمط سلوكي أو معتقدات فكرية. التعلم هو عملية مستمرة في استقبال المعلومات الجديدة ودمجها مع المعلومات القديمة المخزنة في الذاكرة ومن هنا يأتي دور القصة في ترتيب المعلومات القديمة في شكل جديد تساهم في فهم الأمور بشكل أوضح كما نقول أحيانا لأنفسنا «الآن فهمت وضحت الصورة» وذلك بسبب سريان الرسالة الخفية المتضمنة في القصة في عقولنا والتصاقها في اذهاننا بفضل العقل اللاواعي. ولا بد أن نضع في الاعتبار ان هناك ثلاثة أنماط لاستقبال المعلومة والتي لا بد من فهمها قبل تصميم البرنامج التدريبي وهي كالتالي:

المرئي: يفضل مشاهدة المعلومات مكتوبة أمامه ومشاهدة الصور والأفلام.

السمعي: يفضل الاستماع الى المحاضر والمشاركة في مناقشة جماعية وكذلك الاستماع للقصص.

الحسي: يفضل الاستشعار بالتجربة من خلال المشاركة في التدريبات واللعب الخارجي، ولا يخفى عليكم أن القصة تحتاج إلى براعة في استخدام الجمل المجازية والاستعارات الكنتية التي تحتوي على معاني مغاير لظاهر أحرفها وكلماتها والتي لا تنطوي على العقل الذي يستطيع تمييز الهدف منها وعلى سبيل المثال:

«راسي ثقيل كالصخرة» تدل هذه الجملة على التعب والإرهاق وليس المقصود أن وزن الرأس يساوي وزن الصخرة.

رسالة أوجهها للمدربين والمعلمين وهي الاهتمام بممارسة مهارة سرد القصة بأسلوب شيق وجذاب مع استخدام لغة الجسد وذلك لإيصال رسالة وأهداف برنامجهم التدريبي بالشكل الصحيح.

ولا يخفى عليكم أن قصصه سلاح ذو حدين فإن لم تكن محاورها تتوافق مع مقاصد البرنامج التدريبي فلا شك ستكون النتيجة عكسية.

## مدربون خليجيون: الوطني جدير بالثقة وبرامج التنمية البشرية تفيد المجتمع

بينكم..



على بعض المدربين

أن يتداركوا انفسهم..

ليتعلموا أن هناك

فرقا بين المحاضر

والمدرّب.

● مفرد بدون ريش



التصديق هو الوسيلة

الوحيدة التي

نستطيع أن نناقض

بها أي متحدث دون

أن نثير غضبه.

● جلاسو

احضنها



يقال احضن نفسك..

ربما أنت بحاجة أن

تسامحها..

أو هي بحاجة أن تغفر

لك

ربما أنت بحاجة أن

تشرع بألمها..

أو هي بحاجة إلى أن

تقترب منك..

أنت وذاتك.. واحدة

عندما تصاب بوجع في

رأسك

فإنها تتوجع معك..

لن يعرف سببه

ولن يعرف علاجه..

سواكما..

لا أحد.. لا أحد يقدر

على ذلك

لذا.. احضنها.

● أنوار

ربما أغلب المهتمين بالتنمية البشرية والتدريب في الكويت.

يعرفون مستوى الوضع العام للبرامج التي تقدم في هذه الساحة.

ويستطيعون أن يقيموا حسب نجاحهم وخبراتهم وتصورهم.

ولكننا في المقابل بنتابنا الفضول لمعرفة رأي بعض المدربين في

دول الخليج العربي تجاه وضع التدريب في بلدانهم، ورؤيتهم

د. علي بن عبدالله العقبوي

- سلطنة عمان

التدريب في بلدي الحبيب سلطنة عمان بدأ في منتصف التسعينيات من القرن الماضي كتجارب شخصية، ولكن كتدريب مؤسس بدأ متأخرا نسبيا لأسباب عدة.

وهو لا يزال في مرحلة التطوير والتبلور الاحترافي، مع وجود نماذج من المدربين المحترفين والمؤهلين تأهيلا عاليا، وهم أساتذة في مجالاتهم التدريبية، فالمشهد التدريبي في السلطنة يبشر بخروج تجربة متميزة ومتفردة في التدريب إن هيئت لها البيئة القانونية تطور العملية التدريبية ومخرجاتها.

فالتوجه الحكومي وتوجه الشركات والقطاع الخاص في الإنفاق والاستثمار في تدريب وتأهيل القوى البشرية الوطني، والاستعانة بالكفاءات التدريبية العمانية، هي مؤشرات لمثل هذه البيئة الصحية. وقد تكون ظاهرة

توجه الكثير من الشباب المتحمس للتدريب تقمص الصورة البهية لتخصبة المدرب، تدفع بخير منهم إلى الدخول في تجربة التدريب رغم عدم الاستئصال على نواتهم والاستثمار في تطوير أنفسهم، فخرج لنا نماذج من المدربين غير المتقنين.

وبالنسبة إلى الإقبال على التدريب التثموي في السلطنة يعتبر في رأيي إقبالا جيدا وخصوصا في السنتين الماضيتين وبمختلف مجالاته ينمو نموا ملحوظا.

ولكن هناك عدة معوقات تواجه المدرب قبل التقديم وعند التقديم، فبرامج التسويق للدورات مازالت ليست بالمستوى المطلوب، والاعتماد على وسائل التواصل الاجتماعي والعارف الشخصية هو السبيل الأكثر استخداما، حتى القنوات الإعلامية والإعلانية غير منفحة بشكل كاف لتسويق التدريب التثموي. وهناك أيضا عدم تقييم لأسعار الدورات والبرامج التدريبية تقريبا عادلا، فظفرة المجتمع للتدريب لا تزال غير واضحة

الخاصة وفيما يتعلق بالإقبال على تلك البرامج والعوائق التي

يواجهونها هناك، لذا أضنا بطرح تلك الأسئلة عليهم:

1- كيف ترى مستوى التدريب في مجال التنمية البشرية في بلدكم، وكيف تقيم الوضع؟

2- كيف ترى الإقبال على البرامج التدريبية التثموية في بلدكم؟

## اليقوبى: التدريب في عُمان يبشر بخروج تجربة متميزة ومتفردة في التدريب



ونام غانم بني هاشم



د.درع الدوسري



د.عبدالله اليقوبى

## ونام غانم: لدينا كثير من الكفاءات في الإمارات أخذت العلم من الخارج

## الدوسري: الدورات التي يقدمها المدربون القطريون أصبحت تؤتي ثمارها ويثق بها المجتمع

المجتمع يتفهمها ويتمشى مع مرتكزاتها.

وأقولها وأنا كلي ثقة، بأن لدينا من المدربين الوطنيين الأكفاء ما يغنيننا عن المدرب الأجنبي، وكوننا في مجال التدريب والاستشارات، قد اعتمدنا استراتيجية لتأهيل مدربين قطريين ذوي كفاءة ومهنية عالية، ووضعنا برامج تدريبية خاصة لهم، وأشركناهم في برامج تطبيقية واقعية، قبل اعتمادهم مدربين معتمدين أمثلين الوصول لمستوى الكفاءة والالتقان.

أونام غانم بني هاشم - الإمارات العربية المتحدة

تعتبر دولة الإمارات العربية المتحدة اليوم من الدول الرائدة في مجال التدريب بسبب دور القيادة الرشيدة التي اهتمت بالمعاصر البشرية والتطوير الفكري، خاصة للموظفين في القطاع الحكومي والخاص، فدرى انتشارا جديلا للمؤتمرات والمعارض التعليمية والتوظيفية والتخصصية

التدريبية المؤسسية، لذا نجد أن البرامج تنحدر لأنها لا تعتبر التدريب مقوم نجاح لوضع أقل التكاليف للدورة حتى لو كان العائد قليلا جدا. وفي الختام.. هناك كلمة حق لا بد أن نقال، وقد اكون غير متبالغا إذا قلت ان المدرب العماني اصبح مدربا محترفا، فهناك مدربون عمانيون يديرون على مستوى دولي واقليمي، ومسح هذا الرخم المتميز من المدربين المحترفين بالتاكيد نحتاج للخبرات العربية والدولية في مناح تخصصية في التدريب التثموي.

لذا أقول: إن الوضع يحتاج إلى إعادة تقييم وتقويم، وإن كانت هناك بوادر أمل تلوح في الأفق من الوعي المجتمعي بأهمية التدريب، ففي قطر مثلا أصبحت الدورات العامة التي يقدمها المدربون الوطنيين تؤتي ثمارها ويضع فيها المجتمع ثقته في الكفاءات تلك، بل ويسعى جاهدا للالتحاق بالدورة تلو الدورة للتطوير المهني المنشود، وهذا دليل على الوعي ونتيجة لرؤية قطر 2030 التي بدأ

د. درع الدوسري - قطر

مستوى التدريب في مجال التنمية البشرية في قطر بدأ يأخذ وضعه الطبيعي بعد مراحل عدم توازن وذلك يرجع لأسباب، منها عدم كفاءة بعض القائمين على التدريب والتطوير في المؤسسات الحكومية والخاصة، من حيث الاختيار للبرامج التدريبية والمدربين والمكان والزمان لها، وعدم تحليل وتحديد الاحتياجات

## فاطمة عيسى: إمكانية المدرب البحريني لا تقل عن الأجنبي

للتدريب، إلى مجرد بند في ميزانية تدريب الموظفين. أما على صعيد تنظيم البرامج الخاصة، فالمعوقات تكاد تكون لا تعدى إيجاد المكان المناسب للبرامج التدريبي والفئة المستهدفة المناسبة. وبالنسبة لحاجة البلد للمدرب الأجنبي، فأنا أرى أنها من سبب الإثراء وتبادل الخبرات والأطلاع على تقنيات واليات جديدة للتطوير، ولتسهم في فهم الأمور بشكل أوضح كما نقول أحيانا لأنفسنا «الآن فهمت وضحت الصورة» وذلك بسبب سريان الرسالة الخفية المتضمنة في القصة في عقولنا والتصاقها في اذهاننا بفضل العقل اللاواعي. ولا بد أن نضع في الاعتبار ان هناك ثلاثة أنماط لاستقبال المعلومة والتي لا بد من فهمها قبل تصميم البرنامج التدريبي وهي كالتالي:

المرئي: يفضل مشاهدة المعلومات مكتوبة أمامه ومشاهدة

الصور والأفلام.

السمعي: يفضل الاستماع الى المحاضر والمشاركة في مناقشة جماعية وكذلك الاستماع للقصص.

الحسي: يفضل الاستشعار بالتجربة من خلال المشاركة في التدريبات واللعب الخارجي، ولا يخفى عليكم أن القصة تحتاج إلى براعة في استخدام الجمل المجازية والاستعارات الكنتية التي تحتوي على معاني مغاير لظاهر أحرفها وكلماتها والتي لا تنطوي على العقل الذي يستطيع تمييز الهدف منها وعلى سبيل المثال:

«راسي ثقيل كالصخرة» تدل هذه الجملة على التعب والإرهاق وليس المقصود أن وزن الرأس يساوي وزن الصخرة.

في مجال العمل بهدف الترقية أو الحصول على فرص أفضل. كذلك توفر مصادر المعرفة والتدريب على الإنترنت، وسائل التواصل المختلفة أيضا لها دور في تقليل الإقبال على حضور البرامج التدريبية، وهذا ما يجعل من مستوى التدريب بعيدا عما يفترض أن يكون عليه. من جهة أخرى، يواجه المدرب السدي يعمل بصفة مستقلة معوقات منها عدم اقتناع اصحاب الشركات في كفاءته وامكانياته، فيتم على ضوء ذلك حصر فرص

في مجال العمل بهدف الترقية أو الحصول على فرص أفضل. كذلك توفر مصادر المعرفة والتدريب على الإنترنت، وسائل التواصل المختلفة أيضا لها دور في تقليل الإقبال على حضور البرامج التدريبية، وهذا ما يجعل من مستوى التدريب بعيدا عما يفترض أن يكون عليه. من جهة أخرى، يواجه المدرب السدي يعمل بصفة مستقلة معوقات منها عدم اقتناع اصحاب الشركات في كفاءته وامكانياته، فيتم على ضوء ذلك حصر فرص



أ.فاطمة عيسى

تشهد الساحة التدريبية في البحرين والخليج العربي ازدهارا شاملا وتطورا غير مسبوق من حيث الوفرة والامكانيات والجودة، فقد تنوعت البرامج التدريبية والوعي بأهمية التدريب وفائدته بالإضافة إلى تزايد أعداد المدربين المعتمدين في مختلف التخصصات. كما أن هناك إقبال جيد على البرامج التدريبية التثموية لكن يظل محدودا، والاعتماد بشكل اكبر على البرامج المدعومة من الشركات أو الحكومة، أو الاكتفاء بالبرامج التخصصية

## عادل المغربي: عدد المدربين في «السعودية» قرابة الثمانين ألفا

أو البرمجة العصبية، التي تقدم في 4 أيام. لذا فالتيقيم الحقيقي هو أن تجد الأثر على المتدربين بعد حضور الدورة التدريبية. ولا ننسى بالمقابل أن هناك مدربين مخلصين يخشون الله تعالى المتدربين، وإن واجهوا بعض المعوقات والتحديات من قلة الحضور أو الفائدة المادية. وفي الختام، أحمد الله تعالى على أن أصبحت بلادنا وغيرها من الدول العربية لديها من المدربين البارعين والذين قدموا بل خدموا التنمية البشرية والتدريب، وبالمقابل لا غنى لنا عن استقطاب المدربين من

المراقبة، وتطبيق أنظمة وقوانين التدريب، فمستوى البرامج حاليا صار يقيم حسب جودة المدربين، وأذكر على سبيل المثال قبل عشر سنوات كان عدد المدربين قرابة 200 مدرب على مستوى المملكة السعودية والآن قرابة الثمانين ألفا. وهذا ما أدى إلى انتشار المدربين غير الأكفاء الذين همهم فقط البحث عن الأساليب والطرق لجذب أموال المدربين، كما يذهب أحيانا بعضهم إلى تغيير سميات الدورات والبرامج، وتقسيمها إلى أجزاء أو إنقاص عدد الأيام مثل برنامج استراتيجيات النجاح



أ.عادل ابي نزار المغربي

عندما بدأت برامج التدريب في مجال التنمية البشرية في المملكة العربية السعودية، كانت تستهدف فئة معينة من الناس، وكذلك على مستوى المؤسسات الحكومية والخاصة، وسبب ذلك أن تكلفة إعداد البرنامج والتصميم كان مكلفا جدا. ولكن الآن الوضع اختلف فالإقبال على البرامج التدريبية ممتاز جدا، ولكن العملية ليست بالكلية بل في الوضع الراهن حيث ان بعض الأحيان تصبح العملية ترويجيا لبرامج نقول عنها بيع كلام وبيع شهادات، وكذلك عدم الجديدة