

## ندوة

### الدورات التدريبية وتقييمها (\*)

▪ السيرة الذاتية للمحاضر:

▪ الاسم: المهندس / عادل بن صالح الجهيمان.

▪ المؤهل: بكالوريوس هندسة كهربائية -

جامعة الملك سعود ١٤٠٣هـ.

▪ العمل الحالي:

- موجه في مهارات الإلقاء.



---

(\*) أقيمت مساء السبت، الثامن من شهر الله المحرم (١٤٤١ هـ) الموافق  
للسابع من سبتمبر (٢٠١٩ م). وتحدث فيها سعادة الأستاذ المهندس / عادل بن  
صالح الجهيمان (مدرب عالمي وموجه في مهارات الإلقاء). وأدارها سعادة  
الأستاذ الدكتور / عبدالعزيز بن إبراهيم العُمري (أستاذ التاريخ والحضارة  
الإسلامية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية (الرياض) - سابقاً).

- مدرب محترف متخصص (برامج تطوير الذات).

▪ **شهادات التدريب:**

- مستشار مستقل في مقياس بيركمان independent

.Birkman consultant

- مدرب معتمد في الذكاء المشاعري من 6seconds.

- مدرب معتمد في التواصل بالإقناع من Persona.

- مدرب معتمد من معهد القيادة والإدارة ببريطانيا ILM.

- مدرب معتمد من البنك الدولي.

- حصل على اعتماد من (ديل كارنيجي) كمدرب

محترف معتمد في برامج القيادة والعلاقات الإنسانية والتواصل

والإلقاء المؤثر والمبيعات وخدمات العملاء والدورات القصيرة،

وتدريب المدربين.

- مدرب معتمد من مركز الملك عبد العزيز للحوار

الوطني.

- دبلوم في التوجيه من الأكاديمية العالمية للتدريب

والتوجيه IATC.

١١ ————— أ.د. عبدالعزيز بن إبراهيم العُمري

- برنامج الاحترافية في إدارة ورش العمل.
- ورشة عمل التعلم بالتجربة من شركة RSVP.
- مدرب معتمد في تقديم أنشطة التعلم بالتجربة من شركة MTa.

▪ الجوائز:

- حصل على المركز الأول في الملتقى الخليجي بعمان بورقته عن البرنامج التدريبي "معاً نرتقي"؛ حيث استفاد منها أكثر من ١٧٥٠ متدرب.
- حصل على بطولة المملكة قطاع ٧٩ في مسابقة الخطب العالمية للعام ١٤٣٨هـ.
- حصل على المركز الثاني في التصنيفات قبل النهائية لبطولة العالم في مسابقة الخطب العالمية والتي عقدت في كندا عام ١٤٣٨هـ.
- حصل على بطولة القطاع ٧٩ في المملكة في مسابقة الخطب العالمية للعام ١٤٣٩هـ.

**▪ خبرة التدريب:**

- بدأ المهندس عادل التدريب بتقديم دورات قصيرة في مهارات الإلقاء. وفي عام ١٤٢٧هـ تم اعتماده ضمن المدربين المعتمدين من معهد (ديل كارنيجي) في أمريكا، كما حصل على اعتماد مدرب محترف من معهد القيادة والإدارة ببريطانيا.
- منذ أن شارك عادل ضمن فريق المدربين المعتمدين، احتل مكانة ضمن قائمة أفضل ١٠٠ مدرب على مستوى العالم، وذلك من مجموعة تضم أكثر من ثلاثة آلاف مدرب ومدربة في أكثر من ثمانين دولة.
- دخل المهندس عادل قائمة أفضل عشرة مدربين في أوروبا والشرق الأوسط؛ مما أهله ليصبح مدرباً معتمداً لتدريب المدربين في المملكة.
- عمل المهندس عادل على تدريب مجموعة من المدربين؛ لاعتمادهم ضمن المدربين المعتمدين لتدريب برامج تطوير الذات بالمملكة وخارج المملكة، والذي احتل بعضهم مكانة ضمن

— أ.د. عبدالعزيز بن إبراهيم العُمري — ١٣

قائمة أفضل مئة مدرب في العالم وأفضل عشرة مدربين في الشرق الأوسط، كما تولى قيادة فرق التدريب بفاعلية.

- أدار المهندس عادل العديد من فعاليات بناء فرق العمل للقيادة لرفع الكفاءة والفاعلية للفريق.

- المهندس عادل أحد المستشارين المستقلين المعتمدين من شركة "بيركما" لتحليل الشخصية.

- يعمل حالياً على تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية لتطوير الأفراد والمنظمات.

**▪ الخبرة العملية:**

بالإضافة لخبراته التدريبية، عمل المهندس عادل في قطاع الكهرباء وتولى العديد من المهام؛ حيث شارك ضمن فريق إعداد نظام الكهرباء بالمملكة العربية السعودية، وشارك في اللجنة الاستشارية لتغيير الجهد في المملكة وفريق تطوير اللجنة الوطنية السعودية الكهرو تقنية. كما أنه أحد أعضاء اللجنة الكهربائية التي شاركت في إعداد كود البناء السعودي.

**▪ الخبرة مع العملاء:**

عمل مع العملاء على تحديد احتياجاتهم لإعداد البرامج الخاصة بهم، وخلال السنوات الماضية عمل مع شركات الاتصالات والبنوك والشركات الصناعية والجهات الحكومية والتعليمية، ومن هذه الجهات:

- شركة أرامكو.

- شركة سابك.

- شركة علم.

- شركة برقرايزر.

- هيئة تنظيم الكهرباء والإنتاج المزدوج.
- الشركة السعودية للكهرباء.
- مجموعة التميمي.
- وزارة الداخلية.
- وزارة الخارجية
- شرطة منطقة الرياض.
- مصرف الراجحي.
- مركز الملك عبد العزيز للحوار الوطني.
- جامعة طيبة.
- مصرف الإنماء.
- هيئة تنمية الصادرات.
- السنة التحضيرية بجامعة الملك سعود.
- الهيئة العامة للاستثمار.

- هيئة الهلال الأحمر السعودي.
- شركة أي تي ووركس.
- شركة سامرف.
- جامعة الإمام فيصل بالدمام.
- مركز الأمير محمد بن جلوي بالأحساء.
- **اللغات:** يقدم المهندس عادل التدريب باللغتين: (العربية، والإنجليزية).

**adelsj@gmail.com**

٠٠٩٦٦٥٠٥٤٧٦٤٣٤



▪ **السيرة الذاتية لمدير الندوة:**



▪ **الاسم:** الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العُمري.

▪ **مكان الميلاد وتاريخه:** بريدة (العام ١٣٧٦هـ - ١٩٥٧م).

▪ **المؤهل العلمي:** دكتوراه. تاريخه: (١٤٠٨هـ - ١٩٨٧م).

- **مصدره:** جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية - كلية العلوم الاجتماعية قسم التاريخ والحضارة - الرياض.

- **الرتبة العلمية:** أستاذ.

- **التخصص العام:** تاريخ وحضارة إسلامية.

- **التخصص الدقيق:** النظم الإسلامية في عصر النبي ﷺ والخلفاء الراشدين ﷺ.

- **اللغات:** الإنجليزية، وإماماً باللغة الألمانية.

▪ **العمل:**

♦ أستاذ الدراسات العليا بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، (سابقاً).

♦ وكيل معهد العلوم الإسلامية والعربية بواشنطن، (سابقاً).

- ◆ نائب رئيس المجلس البلدي لمدينة الرياض، (سابقاً).
- **الجمعيات والأعمال:**
- ◆ عضو مجلس إدارة الجمعية التاريخية السعودية، (سابقاً).
- ◆ عضو جمعية دراسات الشرق الأوسط الأمريكية، (سابقاً).
- ◆ عضو إتحاد المؤرخين العرب.
- ◆ عضو إتحاد المؤرخين الخليجين.
- ◆ شارك في العديد من المؤتمرات والندوات، في: أمريكا، وأوروبا، وأستراليا، ونيوزيلندا، والعالم العربي.
- ◆ نائب رئيس مجلس إدارة الجمعية الخيرية لرعاية الأيتام.
- ◆ عضو مجلس إدارة ومؤسس لشركة (الخليج للإعلام والعلاقات العامة).
- ◆ رئيس مجلس إدارة شركة (وايف العالمية).
- ◆ أدار العديد من الدورات العلمية، في: أمريكا، وكندا، وأستراليا، ونيوزيلندا، وآسيا.
- ◆ رئيس وعضو مجلس إدارة لعدد من الشركات التجارية داخل المملكة وخارجها.
- ◆ أشرف على عدد من رسائل الماجستير والدكتوراه في التاريخ والحضارة، وناقش عدداً منها.

▪ له ما يزيد على ثمانية وثلاثين بحثاً منشوراً وسبعة وثلاثون كتاباً مطبوعاً، كالتالي:

١. (الولاية على البلدان في عصر الخلفاء الراشدين).
٢. (الحرف والصناعات في الحجاز في عصر الرسول ﷺ).
٣. (أبعاد إدارية واقتصادية واجتماعية وتقنية في السيرة النبوية).
٤. (الفتوح الإسلامية عبر العصور) (أربع طبعات).
٥. (كتاب المغازي لابن أبي شيبه).
٦. (أبو بكر بن أبي شيبه وآثاره التاريخية).
٧. (الأمن في حياة الأنبياء عليهم السلام).
٨. (انتخابات المجالس البلدية - تجربة ذاتية - الرياض).
٩. (حضاريات في الفتوح الإسلامية).
١٠. (استراتيجيات مدنية وعسكرية من عصر الراشدين).
١١. (مبادئ التخطيط والإدارة في السيرة النبوية).
١٢. (لوحات وطنية).
١٣. (القوى العالمية والمكايل).
١٤. (فضاءات ثقافية في العدل والتاريخ والإعلام).
١٥. (مجلس الرياض البلدي من الداخل).

١٦. (رسول الله ﷺ وخاتم النبيين - دين ودولة) (٥ أجزاء)، كالتالي:
- (علم السيرة النبوية العالم والمصطفى والوحي).
  - (الاضطهاد والهجرة والتنمية).
  - (إنا فتحنا لك فتحاً مبيناً).
  - (العالمية والدولة الإنسانية).
  - (المعايشون للمصطفى ﷺ).
١٧. (الاصطفاء من سيرة المصطفى ﷺ - مختصر كتاب رسول الله ﷺ وخاتم النبيين - دين ودولة).
١٨. (حصاد منتدى العُمري الثقافي - جمع وتحقيق) (١٠ أجزاء).
١٩. (بناء المجتمع المدني وتنميته في السيرة النبوية)
٢٠. (وثائق عائلية من بُرَيْدَة (من جزئين) ٢٠٠هـ - ١٣٤٠هـ).
٢١. (من رَوَّاد التعليم الشيخ / عبدالله بن إبراهيم بن سليم - رحمه الله - سيرة وآثار).

▪ كلمة مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العُمري:

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على سيدنا، سيد الأولين والآخرين، نبينا وحبينا محمد، وعلى آله وصحبه ومن استنَّ بسنته واهتدى بهديه إلى يوم الدين، اللهم أوردنا حوضه ولا تفتنَّا بعده واحشرنا في زمرة يا حي يا قيوم، آمين. أسأل الله سبحانه وتعالى أن يغفر لنا ما مضى وأن يعيننا ويتقبل منَّا في ما بقي من أعمارنا. إخوتي الكرام، لقد خلفنا وراء ظهورنا إجازات، وأشهرًا، وأعوامًا متعددة، وهكذا الدنيا تطوى: (يا أيها الإنسان إنك كادحٌ إلى ربك كدحًا فملاقيه)؛ ولذلك هذه الإجازات، ودخول الأعوام، وخروج أخرى، تُذكِّرنا بما انقضى من أعمارنا؛ نسأل الله سبحانه وتعالى أن يُحسن لنا ولكم العمل والخاتمة، آمين.

كما ترون، موضوعنا في هذه الليلة هو عن: (تقويم التدريب)، ومحاضرنا في هذه الليلة هو (مدرِّبٌ للمدرِّبين)، كما يُقال (معلم المعلمين)، فمحاضرنا مدرِّبٌ للمدرِّبين. وقد طلب مني أن أختصر في السيرة الذاتية التي هي بين يديّ، لكنني أجد أنني مضطر لأن أمرَّ على بعضها مروراً. فهو مهندس كهرباء من جامعة الملك سعود، وموجهٌ في مهارات

الإلقاء، ومدرّبٌ محترفٌ متخصصٌ في برامج تطوير الذات والدورات التدريبية المختلفة باللغتين العربية والإنجليزية. وهو أيضاً مستشار مستقل في مقاييس (بيركمان) independent Birkman consultan، ومدرّب في الذكاء المشاعريّ من جهات مختلفة عالمية، ومدرّب في التواصل وإيقاعات التواصل من جهات أخرى ومن معهد القيادة والإدارة ببريطانيا ILN. كما أنه مدرّب معتمد من البنك الدولي وحصل على اعتماد من (ديل كارنيجي) كمدرّب محترف. وكذا مدرّب معتمد من مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني ومن الأكاديمية العالمية للتدريب والتوجيه IATC وإن أخطأت يمكن لك أن تصحح لي أستاذنا.

والمهندس عادل متخصصٌ في برامج الاحترافية في إدارة ورش العمل؛ وقد أدار العديد من ورش العمل. وهو مدرّب معتمد في أنشطة التعلم بالتجربة من MTA، وحاصل على عدة جوائز منها المركز الأول في الملتقى الخليجي بعمان بورقته عن البرنامج التدريبي (معاً لنرتقي) والتي استفاد منها قرابة الألفي متدرّب. حصل على بطولة المملكة في القطاع التاسع والسبعين في مسابقة (الخطب العالمية) ١٤٣٨هـ، والمركز الثاني في التصفيات قبل النهائية لبطولة العالم في مسابقة (الخطب

العالمية) التي عُقدت في كندا ١٤٣٨هـ، وعلى بطولة القطاع التاسع والسبعين في المملكة في مسابقة (الخطب العالمية) سنة ١٤٣٩هـ. وهو خبير في التدريب، وقدّم دورات قصيرة وطويلة في مهارات الإلقاء وتطوير الذات من معاهد عالمية معتبرة. وقد شارك ضمن فريق المدربين المعتمدين ضمن أفضل مائة مدرب على مستوى العالم من مجموعة تضم أكثر من ٣ آلاف متنافس. دخل المهندس عادل قائمة أفضل عشرة مدربين في أوروبا والشرق الأوسط مما أهّله ليصبح مدرباً معتمداً لتدريب المدربين في المملكة، وهو متخصص في تدريب المدربين ومستشار لعدة جهات في هذا المجال.

أما الخبرة العملية؛ فقد عمل في قطاع الكهرباء وتطوير اللجنة الوطنية السعودية (الكهروتقنية)، وله خبرة في تدريب العاملين والمنسويين لعدد من الجهات الكبرى داخل المملكة وخارجها، منها: المنتسبين لشركة (أرامكو)، ولشركة (سابك)، ولشركة (علم)، ولشركة (برغرايزر)، ولد (هيئة تنظيم الكهرباء)، و(الشركة السعودية للكهرباء)، ولد (مجموعة التميمي)، ولد (وزارة الداخلية)، ولد (وزارة الخارجية)، و(شرطة منطقة الرياض)، وعدد من البنوك و(مركز الملك عبدالعزيز للحوار الوطني)، و(جامعة طيبة)،

و(جامعة الملك سعود)، و(الهيئة العامة للاستثمار)، و(الهلال الأحمر السعودي)، وعدد كبير من الشركات والجامعات السعودية التي يصعب حصرها.

وكما ذكرت، فإن المهندس عادل بن صالح الجهيمان - ضيفنا لهذه الليلة بإذن الله - هو من المدربين المعتمدين باللغتين العربية والإنجليزية.

وكلمًا التقيت به وبأخيه أبي مهند وهما صديقان عزيزان، فإني أتذكر المرحوم - بإذن الله - عبدالكريم الجهيمان والذي ربما الكثير منّا قرأ في قصصه وما نقله لنا من أساطير الجيل السابق؛ فأرى العمق عند ذلك الأديب، وسترون - بإذن الله - العمق في ما يطرحه محاضرتنا المهندس عادل في هذه الليلة بإذن الله تعالى. وقبل أن نبدأ فإننا نُشرفُ آذاننا بتلاوة من كتاب الله سبحانه وتعالى للشيخ/ أيوب الأركانى، فليتفضل.

ثم وبعد التلاوة المباركة يستأنف مدير الندوة

والضيف:



▪ **مدير الندوة والمضيف: الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العُمري كلمته:**

جزاك الله خيراً يا شيخ أيوب، اللهم لا تجعلنا من الغافلين، ونشهد أن نبينا محمداً ﷺ جاءنا بالحق، فاللهم اجعلنا من أهل الحق دائماً وأبداً حتى نلتقاك وأنت راضٍ عنا يا حي يا قيوم، آمين.

أحبتي في الله، أريد أن أذكر أن هذا اللقاء يُنقل على الهواء مباشرة عبر موقع منتدى العُمري، ويتابعه عادةً في نفس الوقت ما يزيد على ٤٠٠ متابع حسب ما يصلنا من إحصائيات. ويبقى بإذن الله شهراً كاملاً في الموقع حيث يطلع عليه ما يُقارب من عشرة آلاف متابع خلال الشهر، ثم يحول إلى الأرشيف.... الندوة التالية. أسأل الله سبحانه وتعالى لنا ولكم الخير، وأكرر الترحيب بكم، وأسأل الله سبحانه وتعالى أن يحفظنا وبلادنا وأهلنا ويسد لنا رعاة ورعيّة لكل خير، إنه وليُّ ذلك والقادر عليه. وليتفضل محاضرنا جزاه الله خيراً.

▪ **المحاضر: سعادة الأستاذ المهندس/ عادل بن صالح الجهيمان:**

جزاك الله خيراً يا أبا عاصم، السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، مسأكم الله بالخير جميعاً. وأنا أستمع للمقدمة

التي قدمني بها الدكتور عبدالعزيز، الله يجازيه خيراً، تذكرت ذلك الرجل الذي أراد أن يبيع بيته؛ فذهب إلى شخص متخصص في الدعاية والإعلان، وقال له: أريد منك أن تصمم لي إعلاناً يجعل الناس من يوم تقرأه تشتري البيت. فصمم له ذلك الإعلان الجميل، وجاءه ليعرضه عليه، ثم وهو يقبّل في الإعلان هكذا، يناظر ويناظر، فانبهر بالبيت هذا، والتفت إلى المصمم وقال له: هذا بيتي؟! فقال له المصمم: نعم. فرد عليه قائلاً: لا، هذا ما يُباع!. وأنا أقول لأبي عاصم: هذا أنا؟!، جزاك الله خيراً على المقدمة، وإن كنتُ سأقرأ بعضها، لكنك قرأت أغلبها.

طيب، قبل أن نبدأ - الله يبارك فيكم - فإن اللقاء سيكون حوارياً وليس من جانب واحد. وأريدك أن (تسولف) مع مَنْ على يمينك ويسارك، ومَنْ يجلس منفرداً فليبحث له عن شخص يجلس بجواره و(يسولف) معه، وتسأله سؤالين، السؤال الأول: ماذا تعرف عن التدريب وتقييم التدريب؟، والسؤال الثاني: ماذا تريد أن تعرف؟. إذاً ماذا تعرف؟، وماذا تريد أن تعرف عن موضوعنا اليوم؟. فلنبدأ، نأخذ دقيقتين، ثلاث، وأسمع منكم لو سمحتم، أريدك أن (تسولف) مع مَنْ حولك.

طارق، أريدك (تسولف) مع أحد، هذه مشكلتك، من هنا أو من هنا. ولعل من يتابعنا يجهزون الإجابة عن هذه الأسئلة. تفضل: (أحد الحضور يجيب)، ثم (المحاضر يستأنف ويشرح): خذها على سعة، التدريب عموماً، (أي شي تبنيه أنت) نعم. (أحد الحضور يجيب): التعلم وممارسة شيء معين. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلق): زميلنا يقول التعلم وممارسة شيء معين، حلو، غيره. نسمع مشاركات يا شباب. تفضل: (أحد الحضور يجيب): .....، ثم (المحاضر يشرح ما قاله): زميلنا يقول يريد أن يكون هناك ربط بين ما نأخذه من معلومات ونظريات بالتطبيق، جيد، غيره. لم نسمع بعد ماذا تعرفون الحين طيب، سأجيئك. تفضل، (أحد الحضور يجيب): تطوير مهارات وقدرات، ثم (المحاضر يستأنف ويُعلق): طيب، التدريب هو تطوير مهارات وقدرات ومعارف. تفضل: (أحد الحضور يجيب): التعليم والممارسة، ثم (المحاضر يستأنف ويُعلق): التعليم والممارسة، الحين دخل عندنا التعليم معها. (أحد الحضور يجيب): اكتساب خبرات، ثم (المحاضر يستأنف ويُعلق): اكتساب خبرات، حلو. (أحد الحضور يجيب): امتلاك المعرفة ثم إيصالها للآخرين. ثم (المحاضر يستأنف قائلاً): طيب، ماذا تريدون أن تعرفوا اليوم مني؟، غير ما ذكر زميلنا من التطبيق

وكيف نربط المادة النظرية؟ تفضل، (أحد الحضور يجيب):  
أنواع الدورات، ثم (المحاضر يستأنف ويُعلّق): طيب، لما تقول  
أنواع الدورات، فما المقصود بالسؤال؟ (أحد الحضور يستأنف  
ويجيب): وتقييمها، ثم (المحاضر يستأنف ويُعلّق): وتقييمها،  
..... اه، تريدون أن أعرض لكم ما عندي؟، والله تسويق من  
أبي عاصم جزاه الله خيراً. طيب لعل أبا عاصم ذكر شيئاً  
منها، لكن نجيتُ لها، تفضل: (أحد الحضور يجيب): السلام  
عليكم، المؤسسات التي تعني بتخريج المدربين أنفسهم  
وتقييمها، ثم (المحاضر يستأنف ويشرح كلامه): وعليكم  
السلام، تريدون أن تعرفوا مَنْ يُقيّم المدربين؟، جيد. تفضل:  
(أحد الحضور يجيب): .....، ثم (المحاضر يستأنف ويُعلّق على  
كلامه): يعني تريد أن تعرف كيف نحدد الاحتياج التدريبي؟  
تفضل: (أحد الحضور يجيب): جودة الدورة التدريبية .....، ثم  
(المحاضر يستفسر ويناقش): أيوه، ماذا بها الجودة، تريد أن  
تعرف كيف نُقيمها (يعني)؟ (أحد الحضور يجيب): نعم. (أحد  
الحضور يجيب): كيف يتم تقييم المدرب. ثم (المحاضر يستأنف  
وُعلّق): المدرب، ممتاز، كيف نُقيّم المدرب؟ طيب، تفضل:  
(أحد الحضور يجيب): في الزمن هذا، كثرت الدورات التي  
تطرح في السوق؛ فيحтар الشخص الذي يقرأ هذه الإعلانات عن

جودة هذه المادة التي سَطَّرَ وجوده المدرب؛ ف(يعني) نتوقع  
إجابة على هذه، ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): حلو، جميل،  
طيب إن شاء الله. تفضل: (أحد الحضور يجيب):  
..... أتوقع أنه يحصل على معلومة جديدة أو  
كيف يستفيد مما لديه من معلومات في التطبيق عملياً في  
الكهرباء أو غيرها أو حتى في التعليم وكيف يُعلِّم، إذاً هي  
تقنيات معينة وطرق ..... ما عنده من معلومات ..... قد يتناقش  
فيها مع المدرب. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): جيد. والآن آخذ  
آخر إجابة إذا سمحت، تفضل: (أحد الحضور يجيب):  
..... جيد. طيب، إن شاء الله سنتطرق إلى  
شيء من هذا. لكن نأخذ من الصف الأول، آخر واحد،  
تفضل: (أحد الحضور يجيب): أنا حضرت حقيقةً دورات كثيرة  
لتدريب المدربين، وحصلت على دورات كثيرة منها، لكن  
الإشكالية فيها هي أنني لا أعتقد أن الخمسة أيام أو العشرة  
أيام كافية لأن تعد مدرباً يستطيع أن يلقي (يعني) أن يكون  
مدرباً جيداً!. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): جيد، هذه مداخلة  
منك بأنك حضرت، وأن الخمسة أيام أو العشرة أيام ترى أنها  
غير كافية، لكن أين السؤال. ثم (أحد الحضور يجيب):  
..... الإشكالية هذا، (يعني) مجرد أن المدرب أخذ شهادة

واعتمدها، مع التفاوت الكبير بالنسبة للمدربين. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلّق): نعم هل نعتبره مدرساً أم لا، جميل، لعل الوقت يسمح لأن نتطرق إلى تأهيل المدرب.

▪ **مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العمري:**

هل يحق لي أن أضيف؟، أنا أقول هي سوق تجارية رائجة نتيجة لكثرة الدعايات - وقد يحتج عليّ المحاضر - لنقل الخبرات.

▪ **المحاضر: سعادة الأستاذ المهندس/ عادل بن صالح الجهيمان:**

يحق لك أكيد. طيب، هي سوق تجارية رائجة، وتحولت إلى تجارة أكثر من كونها مهنة سامية تعليمية، أينعم، وجيد أنك قلت بعضاً، جزاك الله خيراً؛ حتى أجد لي مخرجاً من الكل هذا. طيب، إن شاء الله، سنتطرق - بحسب ما يسمح به الوقت - إلى شيء مما ذكرته، وما لم نتطرق إليه، (يعني) أنا جاهز للإجابة عليه عبر التواصل الخاص، إن شاء الله.

طيب، سأسأل سؤالاً الآن، إذا سألتك ما هو التدريب الجيد لك أنت؟ ماذا يمكن أن تقول لي؟ أريدك أن (تسولف) مع من بجانبك على الطاولة دقيقتين وأسمع منكم الرأي، ما

هو التدريب الجيد في رأيك؟ نسمع مشاركات. تفضل: (أحد الحضور يجيب): التدريب الجيد هو الذي أسارع إلى تطبيقه وهو لا يزال في رأسي. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلق): يقول هو الذي أستطيع أن أطبقه بسرعة، حلو، جميل، غيره. تفضل، (أحد الحضور يجيب): ليمس احتياجي ..... ثم (المحاضر يستأنف ويُعلق): جميل، حلو. تفضل: (أحد الحضور يجيب): هو الذي يكسبني مهارة. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلق): يكسبك مهارة، حلو. تفضل: (أحد الحضور يجيب): يعطني خبرة. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلق): خبرة، حلو. دكتور/ يحيى، تفضل: (أحد الحضور الدكتور/ يحيى، يجيب): هل تقصد التدريب الجيد أم المدرب الجيد؟ ثم (المحاضر يستأنف ويرد): في رأيك أنت، التدريب الجيد، سواء تُقيّمه بالمدرب أو تقيّمه بالمادة، في رأيك أنت). (أحد الحضور الدكتور/ يحيى يستأنف ويجيب): ..... تغيير سلوكيات وقيم ومعاني ..... ثم (المحاضر يستأنف): جميل. نأخذ من هنا ومن هنا، تفضل، طارق: (أحد الحضور يجيب أستاذ/ طارق): التدريب الجيد هو الذي يترك أثراً في شخصيتي وفي أدائي وفي تعاملتي وسلوكي. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلق): حلو، هو الذي يترك أثراً فيك. ثم (أحد الحضور يجيب): هو

الذي يعطي معلومة متخصصة في المجال الذي يتكلم فيه المدرب، ..... ثم (المحاضر يستأنف ويُعلّق): هو الذي يعطي معلومة متخصصة في المجال الذي يتكلم فيه المدرب، جيد.

وأنا أُحضر لهذا الملتقى وكتبت هذا السؤال، تذكرت منيرة، منيرة هذه بنت صغيرة، لما قابلتها لم تكن قد دخلت المدرسة بعد، قابلتها في عزيمة غداء، لما تزوجت حديثاً؛ حيث كنت في مهمة عمل خارج المملكة أنا وزوجتي، وقد عزمنا أحد الأصدقاء، وكان معنا ابنته. إلتفتُ إليها، وقلت: منيرة، ما هي الأكلة الجيدة؟ فنظرت إليّ، وقالت: عمي، ما في شيء اسمه أكلة جيدة، أنت (وش تبي)؟، ماذا تحب أن تأكله أنت؟، بناء عليه أطلب، أما أنك تطلب أكلة لا تعرف اسمها، كأن تطلب (سوشي) ثم إذا جاءت تقول ما هذا الأكل (الشين)؟، لا، بل أطلب شيئاً أنت تحبه وتعرفه!.. إذًا، ومن هذا، نجاوب على سؤال ما هو التدريب الجيد؟، التدريب الجيد هو الذي يُلبّي احتياجك الشخصي أنت وليس ما يُعلن عنه، وتذهب وتقول: والله، الدورة الفلانية سأحضرها - فقط - لأنهم يمدحونها، لا، وكذلك بالنسبة للمنظمات.

(بوب بايك)، وهو من أشهر من ألف ودرّب على تدريب المدربين، له كتاب جميل اسمه الإبداع في التدريب creative



training techniques (تقنيات إبداعية في التدريب)، يقول: (الغرض من أي برنامج تدريبي هو أن يقدم نتائج). أي برنامج لا يقدم لك نتيجة أنت تستفيد منها في حياتك العملية، فهذا البرنامج قد يكون جيداً ولكن ليس لك أنت، إنما لشخص آخر. فمعنى هذا، إذا أنك يجب أن تسأل هذا السؤال قبل أن تذهب إلى أي برنامج تدريبي. وهذا أيضاً ما أشار عليّ به الزميل (سليمان الهويسي)، وهو متخصص في تنمية القيادات في عمر الشباب، وأيضاً متخصص فيما يُسمى بـ (تحديد التخصص الحياتي)، حيث إنه خرج بالتخصص الجامعي إلى شيء أوسع نوعاً ما، وقال نسميه التخصص الحياتي، حيث يقول: (يعني) أودُّ أن أشير إلى أن التدريب ليس هو العصا السحرية التي ستحل لك أي مشكلة؛ فاليوم نجد بعض المنظمات إذا عندها مشكلة (وش تسوي؟) (على طول) برنامج تدريبي، وبعد انتهاء البرنامج، ويدربون عليه (يمكن) نصف الموظفين أو كلهم، ثم يقولون والله ما استفدنا شيئاً. فهذه هي القاعدة الأساسية. إذاً السؤال عن التدريب الجيد أو الأكل الجيد أو العلاج الجيد، يرجع إلى ما هو احتياجك أنت؟.

طيب، كيف - أنا - أقيم التدريب؟ وما هي الوسائل التي أستطيع أن أقيم بها التدريب؟ نأتي إلى المنهجيات المتبعة عالمياً

لتقييم البرامج التدريبية. من أشهر المنظمات التي تُقدّم في هذا المجال والمتخصصة في التدريب هي منظمة اسمها (ASTD) سابقاً وكانوا يسمونها American Society For Training And Development، اليوم غيروا اسمها إلى Association for Talent Development ATD؛ حيث إنهم خرجوا من ضيق المسمّى في التدريب إلى سعة التعليم والعلم.

بحثت في القرآن والسنة عن كلمة تدريب فلم أجدها، بل كل ما وجدته (تعليم): (وعلمناه صنعنا لبوس لكم)، (وما علمناه الشعر وما ينبغي له). والشاعر يقول: **أعلمه الرماية كل يوم ... فلما اشتد ساعده رماني**، فما وجدت كلمة تدريب، وهي من الكلمات التي استُحدثت. فإذا، التعلّم هو المظلة الأشمل التي نتكلم عنها، سواءً كان التعلّم هو عن طريق التدريب أو غير التدريب. هذه المنظمة - ASTD - عملت بحثاً عن ما هي أشهر وأكثر الأنظمة رواجاً؟، فوجدت منهجية يتبعها شخص متخصص في تقييم التدريب اسمه (كريك باتريك)، ذلك الذي جاء بأربعة مستويات. وقبل أن أذكر هذه المستويات الأربعة، دعونا نطرح سؤالاً للنقاش بيننا (في طاولتنا)، لو أردت أن تُقيّم أيّ برنامج تدريبي، فماذا ستُقيّم؟

أريدك أن تناقش مع زملائك وأنتم جالسون على الطاولة أو مَنْ على يمينك أو يسارك مِمَّن هم جالسون في المقدمة، (تكفى تسولف معهم). إذا أردت أن تُقيِّم أي برنامج تدريبي، طُلبَ منك أن تساعدنا في تقييم برنامج تدريبي أو أنت شخصياً تريد أن تُقيِّم، ماذا ستقيِّم؟. بسم الله، مع زملائكم ونسمع منكم المشاركات إذا سمحتم. أينعم، برنامج تدريبي ومطلوب منك أن تقيِّمه، أنت الآن إذا طُلبَ منك أن تقيِّم أي برنامج، فماذا ستقيِّم فيه؟. تفضل: (أحد الحضور يجيب): تطور أداء المتدرب، هل طوَّر عمله، هل طوَّر أسلوبه في العمل؟. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): جميل، إذاً ستقيِّم الأثر، جميل تُرى أنك ذكرتَ يا عمَّ (حاجتين) ما شاء الله عليك، سابقنا، لكن ما بودِّي أن يغشوها منك ..... إلى أن نسمع منهم ثم نرجع لها، أنت ذكرتَ نقطتين من التي يتبعها (كريك باتريك)، وسنشير إليها، بإذن الله، لكن قبل الإعلان عنهما نريد أن نسمع منهم. نسمع من الإخوان، تفضل: (أحد الحضور يستفسر ويجيب): تقييم الأثر، سؤالك بعد الدورة أم فقط قبل الدورة؟، (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): الذي تريده، برنامج تدريب، أنت الآن وسعها، لا تضيق واسعاً، لا تحجّر واسعاً، أنت ماذا ستفعل لتقيِّم أي برنامج تدريبي، أعطنا رأيك؟. (أحد الحضور يستأنف

مداخلته): قبل الدورة، المحتوى، إلمام المدرب بالمحتوى، يأتيك مهندس ويدريك في الاقتصاد واستراتيجية التخطيط .....، أو يأتيك شخص تخصصه تربية ويعطيك دورة في الهندسة أو إدارة المشاريع، هذا تقييمه مشكوك فيه، وشكراً. (المحاضر يستأنف): حلو، جيد. طيب، غيره، تفضل: (أحد الضيوف يجيب): أنا لما أقيّم برنامجاً تدريبياً، أقيّمه من جميع النواحي: أولاً الزمان، المكان، المحتوى أو الحقيبة التدريبية، المدرب، إمكانيات المكان نفسه، إمكانياتها، ..... شاملة مكتملة، هذه تقييمي لبرنامج متكامل لا نركز فقط على المادة أو المدرب). ثم (المحاضر يستأنف): حلو، جيد، جميل. طيب الذي وراء الشاب، تفضل: (أحد الحضور يجيب): طريقة عرض التدريب، ثم (المحاضر يستأنف ويشرح): طريقة عرض التدريب، وكيف قُدّم التدريب، ومدى الاستفادة، حلو، جيد. تفضل: (أحد الحضور يجيب): التقييم من جهتين، هل التقييم من منشأ أسئلة المتدربين عند هذا المدرب؟، ففي هذه الحالة المنشأ أخذت رؤوس أقلام ..... أتوقع أن يستفاد منه ثم لما يأتي المتدربون يبدؤون في العمل ..... التقييم، التقييم الآخر هو أنني أنا كمتدرب ..... إذا التقييم في هذه الحالة أنه لا بدّ من ..... وغالباً (يعني) .....

يكون المسؤول فيها ..... ثم (المحاضر يستأنف):  
جميل، جيد، طيب.

طيب، تفضل: (أحد الحضور يجيب): أنا أشوف أن المدرب،  
أحد أمرين، إما أن المدرب هو الذي اقترح الدورة التدريبية أو  
أنه طُلبَ منه، فالدور على المدرب، ما هي الفئة المستهدفة  
للتدريب مع المحتوى؟ ثم (المحاضر يستأنف ويُعلق): (يعني) أنت  
الآن تضع (الحمل) على المدرب هو الذي يُقيم. ثم (المدخل  
يستأنف الإجابة): لا، (يعني) جهة طلبت من المدرب أن يُدرب،  
وأحضرت له جميع الموظفين على اختلاف مستواهم، فهو  
المفروض أن يحدد الفئة المستهدفة من الحقيبة التدريبية هذه. ثم  
(المحاضر يستأنف ويُعلق): جيد، إذا ستُقيم التدريب من تحديده  
للمستهدفين والمحتوى، هل المحتوى مناسب للمستهدفين أم لا؟،  
جيد.

تفضل، (أحد الحضور يجيب): ..... بين المدرب  
وبين المتدرب ..... يقول ابن مسعود: الخطباء، إذا شاهدت  
الناس يسندون ظهورهم على الأسطوانة، فأقصر خطبتك .....  
ثم (المحاضر يستأنف): واللّه أنا أرى الكثير مسندين ظهورهم.  
ثم (المدخل يستأنف الإجابة): التواصل مهم جداً بين المدرب  
وبين المتدرب، ..... شعر بالملل، إذا فالمدرب لديه

نقص، ..... كبار أم صغار، مثقفين أم جهلة؛ حتى لا يحصل .....). ثم (المحاضر يستأنف): جميل، جيد، تفضل يا دكتور عبدالعزيز.

▪ **مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العمري:**

أنا أرى أن تغطية متطلبات موضوع الدورة، موضوع الدورة تدريبية، وأهم شيء تغطية متطلباتها واحتياجات المشاركين في الدورة.

▪ **المحاضر: سعادة الأستاذ المهندس/ عادل بن صالح الجهيمان:**

جميل، طيب، دعونا نرى (كريك باتريك) ومنهجيته، والتي هي حسب منظمة الـ (ATD)، تقول أنها هي الأكثر رواجاً في العالم ومطبقة في أغلب الشركات. (كريك باتريك) قسم مراحل التقييم إلى أربعة مراحل. المرحلة الأولى، هي: انطباع المتدربين، وهي مثل ما تفضل بعض الإخوان وقالوا هل المكان مناسب؟، هل الموضوع مناسب؟، هل الطريقة التي قدم بها جيدة؟، فقط هي مجرد ما يسمونه (رد فعل المتدرب)، وعادةً هي تلك الاستثمار التي توزع علينا بعد كل دورة. وطالما أننا مستعجلون فنضع (صح، صح، ممتاز، ممتاز، ممتاز،

ممتاز، ممتاز)، وإن كان قد أخرجنا باكراً فنضع فوق ممتاز إن وُجد، ونمشي. هذا أول تقييم يقول: (إذاً رد الفعل أو الانطباع).

التقييم الثاني، يقول: يجب أن نقيّم هل تعلّم الناس أم لا؟ أنت جئت اليوم وقلت سأعلمكم شيئاً عن مهارات الإلقاء، وكتبت في أهدافك أنك ستعلمني طريقة لإعداد خطبة قصيرة بسرعة، هل علمك هذه الطريقة؟، هل تعلمتها؟. هذا هو المقياس الثاني، وهو مقياس (التعلم).

المقياس الثالث، وهو مثل ما تفضّل العم: هل طبقوا ما تعلّموه؟، نحن تعلّمنا في الدورة شيئاً، لكن لما رجعت المكتب ما طبقت!، (يعني) مثلاً لدينا سكرتير يطبع بإصبع واحد، ما شاء الله عليه، الإصبع هذا شغال!، تعطيه دورة يتعلم فيها الطباعة بحروف الارتكاز وكيف يستخدم كل أصابعه، لكن لما رجع إلى المكتب، ماذا فعل؟! عاد لاستخدام إصبع واحد فقط!. إذاً هل هذا طبّق ما تعلمه أم لم يطبقه؟!، هنا المقياس الثالث يقول: يجب أن ترى، هل حدث تغيير في السلوك؟.

المقياس الرابع، وهو الأصعب قياسه، طيب الآن نحن راضون عن البرنامج، وتعلّم المتدربون، وقسنا فعلاً ووجدنا

تعلماً، وهذا التعلم يُقاس باختبار قبلي واختبار بعدي في الغالب، ثم اكتشفنا في ما بعد أنهم فعلاً يطبقونه في العمل، لكن المشكلة أنه لم يتغير شيء، فما زال رضا العملاء كما هو لم يزداد ولم يتحسن!، أخذنا عندك دورة خدمة العملاء المتميزة، وقلت لنا أن من مهارات الخدمة المتميزة أنك إذا أجبت على الهاتف أن تقول: (سم، كيف أقدر أخدمك)، ووالله الجماعة يقولون: (سم، كيف أقدر أخدمك)، وقلت لهم في ما بعد أنك إذا رأيت العميل غاضباً، فقل له: أبشر (ما يصير خاطرك إلا طيباً)، (إيش معنى قولهم: ما يصير خاطرك إلا طيباً؟!)، وقالوا كل ما قلته، لكن ما زال رضا العملاء، إذا أعطيناهم الاستبانة، ما زالوا غير راضين إلى الحين.

إذاً ما حدث تغير في المنظمة، إذاً هو يقول أن تقييم التدريب يمرُّ بهذه المراحل الأربعة، من يقول ما هي المرحلة الأولى؟. (أحد الحضور يجيب): انطباع المتدربين. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): نعم، انطباع المتدربين، وهذه متى تتم؟. (أحد الحضور يجيب): مباشرة بعد الدورة التدريبية. ثم (المحاضر يستأنف): والثانية؟ (أحد الحضور يجيب): التغير في التعلم. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): قبل التغير هناك شيء. (أحد الحضور يجيب): التعلم. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): نعم: هل تعلموا أم لا؟، تعلموا ما



أعطيتهم إياه أم لا؟، فهموه أم ما فهموه؟. الثالثة؟ (أحد الحضور يجيب): هل طبَّقوه. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): نعم، هل طبَّقوه، هل انتقل التعلُّم إلى العمل أم لم ينتقل؟. طيب، والرابع؟ (أحد الحضور يجيب): هل حصل رضا؟. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): الرضا هذا في الانطباع في الأول، هل حدث تغير في النتائج عندي في المنظمة؟، قلنا (بوب) يقول: أن التدريب هو أن تحصل على النتائج التي تريدها أنت أو تريدها منظمة. طيب، أنا أريد أن يرتفع رضا العملاء، واللَّه، أنا وجَّهتهم لدورة خدمة عملاء، لكن ما ارتفع رضا العملاء، هنا يرجع ويبدأ الآن يحل، هل كانت المشكلة في الدورة التدريبية؟، أم أن الحضور هم أصلاً ليسوا المعنيين بخدمة العملاء؟، أم لديَّ مشكلة في الأنظمة لم تُحل وليست المشكلة في طريقة ردِّ موظف خدمة العملاء؟، لكن عندي النظام أصلاً كلام حلو (أبشر وما يصير خاطرك إلا طيباً)، ثم ماذا بعد؟ لم تُحل مشكلة العميل، ف (يبتل زعلان)، فلا يزال غير راضٍ!. لذلك نرجع ونقول أن التدريب الجيد يجب أن يسبقه تشخيص جيد للاحتياج في المنظمة، وإن لم يكن التشخيص والوقوف على أسباب القصور في الأداء في المنظمة جيداً، فلن يكون التدريب فعَّالاً بالطريقة التي نتوقعها.

ولذلك إن أي برنامج تدريبي تريد أن تحضره، فلا تحضره من أجل العنوان، ولا تحضره من أجل المحتوى، بل تحضره فقط من أجل احتياجك أنت، ماذا تريد أن تتطور بشأنه؟، إذا كان التطور الذي سيحدث لك من هذا البرنامج لن تستفيد منه في حياتك العملية، فأنا أعتقد أنك تُضيع من وقتك ساعات أو أياماً في حضور شيء تطورت فيه ولكنك لن تطبقه في حياتك، فما الفائدة؟! (يعني) امسك مصحفاً واحفظ آيتين يمكن (أحسن) لك من وقتك الذي تضيعه في هذه الدورة.

طيب، المرحلة الثالثة، والتي هي (انتقال التعلم) من قاعة التدريب إلى العمل، هذه مرحلة حساسة، وقد ذكرني بها زميل من الزملاء، أخي (محمد إلياس) وهو الرئيس التنفيذي لشركة (تنمية القيادات)، وكنت أتكلم معه؛ لأنني كلما جئت للتعليق كهذا، أسأل أهل الخبرة، هناك طريقتان يا إخوان لكي تكتسب المهارة والمعرفة والخبرة، وهما: إما أن تتعلمها بنفسك، وهذه قد تأخذ منك عمرك كله. أو الطريقة المختصرة، ما هي؟ تفعل مثلي تتصل بفلان وتقول له عندي ملتقى، فماذا أقدم؟ فأعطوني مجموعة.

ومن الأشياء التي ذكرني بها أخي محمد، هي دراسة قام بها اثنان من المتخصصين، هما: (جون) و (ماري)، هذين

الباحثين قاما بعمل مسح على خمسة وثمانين شركة من الخمسمائة شركة الأعلى ربحية في العالم، طبعاً أعلى شركة ربحية في العالم، ما هي؟ (Wal-Mart) هي الأعلى، هم جاؤوا واكتشفوا أعلى الشركات ربحية، وطبعاً الشركات ما هي أهدافها أصلاً - غير شركات خدمات المجتمع - ما هي أهدافها؟! أهدافها (الربحية). فجاءوا إلى الخمسمائة شركة، ومرُّوا على خمسة وثمانين شركة، وسألوهم وعملوا بحثاً بشأنهم وبشأن مَنْ هم الأشخاص الأكثر تأثيراً في انتقال التعلُّم من قاعة التدريب إلى العمل؟ وجدوا أنهم ثلاثة أشخاص، كم واحد؟ ثلاثة، طيب، أريد منكم وأنتم على الطاولة عمل (عصف ذهني) لتقولوا لي مَنْ هم الثلاثة الذين تتوقعون أن لهم أكبر تأثير في انتقال التعلُّم من قاعة التدريب إلى العمل، والثلاثة أشخاص هؤلاء موجودون في كل منظمة، في كل تدريب، يوجد ثلاثة مسميات، (يعني) أريد مسمياتهم، وليس أشخاصاً بأسمائهم بل مسمياتهم، مثلاً تقول مسمى الأب، لا تقل عادل الجهيمان لأنه أبو فهد، (يعني) تقول مسمى الأب ثم الأم ثم الابن، نريد هكذا، ثلاثة أشخاص بمسمياتهم، نريد منك أن (تسولف) مع مَنْ معك، تسمع منهم ويسمعون منك. انتهيتم؟ طيب، (شوي) للزملاء، مَنْ هم الثلاثة أشخاص

الأكثر تأثيراً في انتقال التعلُّم من قاعة التدريب إلى المنظمة؟ وهذا هو الهدف، أن ينتقل التعلُّم.

طيب، نسمع إجابات. (أحد الحضور يجيب): أتوقع أن الشخص الأول هو أنت المدرب. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): يقول المدرب هو واحد منهم. ثم (أحد الحضور يجيب): لأن له التأثير المباشر، والثاني هو المدير المباشر أو الرئيس المباشر، والثالث أتوقع أنه رئيس الشركة أو رئيس المنظمة؛ وهو الذي يسمح بالتغيير. ثم (المحاضر يستأنف): إذاً ذكرت ثلاثة، هم: المدرب ومديره ورئيس الشركة. طيب، أحد عنده كلام غير هذا؟ تفضل، (أحد الحضور يجيب): الثالث هو الزملاء في جهة العمل. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): أضاف الزملاء في العمل، الثالث. طيب. نريد أن نُتوِّع، نأخذ من هنا ومن هنا، هل هنا أحد لديه شيء؟ تفضل، (أحد الحضور يجيب): الإدارة الوسطى، والتنفيذيين، والإدارة العليا. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): هو قسّمها إلى ثلاث إدارات، (وسطى، تنفيذية، عليا). تفضل، (أحد الحضور يجيب): الموظفون الذين لديهم ولاء. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): مستوى الولاء، الموظف الذي لديه ولاء هو الذي سينقل التعلُّم. تفضل، (أحد الحضور يجيب): أعتقد أنه رجل العلاقات العامة، والمدير المباشر أو ما يسمونه

بال (supervisor) للعاملين، ثم (المحاضر يستأنف ويُعلّق):  
نعم، العلاقات العامة، والمدير المباشر. ثم (أحد الحضور  
يستأنف ويجيب): الآخر وهو ..... أم الثالث فأقول المدير العام  
..... ثم (المحاضر يستأنف ويُعلّق): طيب. (أحد الحضور  
يجيب): مدير التسويق ..... ثم (المحاضر يستأنف ويُعلّق):  
مدير التسويق، ..... طيب. كنتَ تقول شيئاً أم قالوه؟  
(أحد الحضور يجيب): مدير الموارد البشرية. ثم (المحاضر  
يستأنف ويُعلّق): مدير الموارد البشرية، هذا إضافة. طيب، هذا  
الشاب زميلنا؟ (أحد الحضور يجيب): صاحب الشركة. ثم  
(المحاضر يستأنف ويُعلّق): صاحب الشركة.

طيب، سأقول لكم من هم الثلاثة؟ الثلاثة هم: الموظف  
المتدرب (يعني)، ورئيسه، وأنا أتكلم عن الشركات الآن وهي  
أغلب من يستخدم التدريب هذه الأيام، إذًا: الموظف الذي  
سيتدرب، ورئيسه، والمدرّب، هؤلاء هم الثلاثة. وطبعاً هم بنوا  
دراستهم، وصمموا (مصفوفة)، والمصفوفة هي عبارة عن:  
المدير، الموظف أو المتدرب، المدرّب، ثم وضعوا: (قبل، أثناء،  
بعد). السؤال الآن، وأريد منك مع زملاء و(ربّيعك) وأنتم جلوسٌ  
على الطاولة، من هو أكثر الثلاثة تأثيراً؟ ومتى؟ هل هو المدير  
قبل أو أثناء أو بعد؟ أم هل هو الموظف قبل أو أثناء أو بعد؟ أم

هل هو المدرب قبل أو أثناء أو بعد؟، (يعني) إذا رسمت مصفوفة سيصير لديك تسعة مربعات، قم بتوزيع الأرقام فيها من (واحد إلى تسع)، مَنْ هو الذي سيأخذ رقم واحد في هذا؟ هيا، مع (رَبْعك)، مع مَنْ حولك، نريد أن نسمع.

(أحد الحضور يجيب): المدرب هو أساس العملية. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): ممكن يكون. طيب، نسمع مشاركات، مَنْ ومتى؟. (أحد الحضور يجيب): المدرب. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): متى؟. (أحد الحضور يجيب): بعد التدريب. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): إذا يرون أن أكثر واحد (يعني) له تأثير على عملية انتقال التعلُّم، يرون أنه المدرب بعد التدريب، طيب. (خلونا) نسمع آراءً، (معلش، معلش). طيب، تفضل، (أحد الحضور يجيب): المدير. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): متى؟، قلنا: قبل وأثناء وبعد، متى ترى أن له أكبر أثر؟. (أحد الحضور يستأنف ويجيب): بعد التدريب. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): طيب، تفضل، (أحد الحضور يجيب): ..... ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): اصبر، اصبر (واحدة واحدة)، (يعني) أنت ترى أن الأول والثاني والثالث هو المدير قبل وأثناء وبعد؟، وجهة نظر. تفضل، (أحد الحضور يجيب): المدير قبل الترشيح و..... ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق):

حلو، إذًا أنت ترى أن المدير هو العامل الأول المؤثر (قبل)؟،  
حلو، طيب، (بعدين)، ثم من يأتي في المرتبة الثانية؟ من؟،  
(أحد الحضور يستأنف الإجابة): المدرب أثناء، و(الموظف أو  
المتدرب) بعد. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلق): إذًا أنت ترى أن:  
المدير (قبل)، والمدرب (أثناء)، والمتدرب (بعد)، هذا طرح ثانٍ،  
ما شاء الله.

طيب، الدراسة تقول أنهم وجدوا أن الأكثر تأثيراً هو  
المدير، متى؟، (قبل)، لماذا، هنا السؤال؟. (أحد الحضور  
يجيب): هو الذي يرشح. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلق): حلو،  
طيب، هو الذي يرشح، صحيح، لكن ما هو تأثيره في انتقال  
التعلم؟. (أحد الحضور يجيب): هو الذي يعزز أهمية التدريب  
عند هذا الموظف الذي يذهب للتدرب. ثم (المحاضر يستأنف):  
حلو، هو الذي (يعني) يعزز أهمية التدريب عند هذا الموظف  
الذي يذهب للتدرب، هذه واحدة، حلو. (أحد الحضور يجيب):  
اختيار المدرب الجيد. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلق): ممكن  
اختيار المدرب الجيد. طيب، تفضل: (أحد الحضور يجيب): هو  
الذي شخّص، هو الذي شعر بالمشكلة، نفس الإجابة. ثم  
(المحاضر يستأنف ويُعلق): هو الذي حدد الفجوة التي نريد أن  
نملأها بالتدريب، الفراغ الذي يجده في هذا الموظف، هو الذي

حدده، حلو، وماذا بعد؟ كل ما قلموه صحيح، ما شاء الله. تفضل: (أحد الحضور يجيب): هو الذي سيدير عملية التدريب من أولها إلى آخرها. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلّق): هو الذي سيدير عملية التدريب من أولها إلى آخرها، جميل.

إذا وضحت أهمية أو دور المدير (قبل)، هو الذي يحفز، هو الذي يسوق للبرنامج، هو الذي يحدد الاحتياج، هو الذي يقرر مَنْ يحضر ومَنْ لا يحضر، كل هذه العملية تُجهز المدرب أن يجيء ولديه استعداد لتقبل المادة ونقلها للعمل. طيب، مَنْ يأتي في المركز الثاني؟ (أحد الحضور يجيب): المدرب. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلّق): المدرب، رأي آخر، تفضل، (أحد الحضور يجيب): الموظف. طيب، رأي آخر، (أحد الحضور يجيب): المدرب ..... ما شاء الله. طيب، الذي يأتي في المركز الثاني هو المدرب، طيب، متى؟ قبل أم أثناء أم بعد؟ آراء تقول: قبل. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلّق): أنا كنت مثلكم أعتقد أنه أثناء، إلا أنه ظهر له دور قبل، قبل البرنامج التدريبي، وقد لا يكون المدرب بشخصه، بل قد تكون جهة التدريب نقصد يا إخواني، فلا نقصد لما نقول المدرب الذي كُلف بالدورة هو الذي لا بد أن يذهب، لا، بل عادةً مشاريع التدريب تُطرح وترسو على شركات متخصصة في التدريب، وهذه الشركة التدريبية لها



دور؛ لأن هي التي لديها المدربون، ولها دور قبل البرنامج التدريبي، وهو دورٌ مهمٌ في انتقال التعلُّم، طيب، مَنْ يقول (ليش؟). (أحد الحضور يجيب): لإعداد المحتوى. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): هذا جزء، يُعدُّ المحتوى بناءً على الاحتياج، حلو، غيره، لماذا له دور مهم؟. تفضل، (أحد الحضور يجيب): ..... ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): المدرب نفسه، (والله ما في مدرب يقول ما أعرف، بل يقول أبشر ويدق على صدره، ما عليك، أدرّب). طيب، تفضل، (أحد الحضور يجيب): الجهة التدريبية تختار الشخص ..... ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): المدرب (قبل) له دور مهم؛ حيث إنه يتأكد من أن المدراء قد حددوا الاحتياج الصحيح، ويجري مقابلات مع المدراء، ويُعرفهم بأهداف البرنامج التدريبي؛ لأننا قلنا أن المدير له دور (قبل). طيب إذا كان المدير لا يعرف ما هي أهداف البرنامج، وما هو أثره الذي سيصير على المنظمة، كيف (راح) يحفز الموظف؟!، كيف (راح) يجلس مع الموظف؟!، فهنا يأتي دور المدرب (قبل) البرنامج التدريبي في علاقته مع المدراء؛ وذلك ليتأكد من أنهم هم الذين شاركوا في إعداد الاحتياج. أيضاً أن تقوم الجهة التدريبية باختيار لجنة أو مجموعة تكون مشرفة على البرنامج من المدراء المحترمين في المنظمة،

لماذا؟! (أحد الحضور يجيب): التقييم. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): التقييم واحد، ولكن نحن قلنا (قبل) الآن، قبل البرنامج، هذا يعطي سمعة للبرنامج. (أحد الحضور يجيب): التحفيز. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): التحفيز، (يعني) تخيل مثلاً إذا قيل لك أن البرنامج التدريبي هذا، المشرف عليه هو الرئيس التنفيذي، فماذا سيكون إحساسك أنت بأهميته؟!، (أحد الحضور يجيب): ..... ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): (شوفت إيش لون) ما شاء الله عليك. طيب، تفضل: (أحد الحضور يجيب): ..... ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): أكيد اختيار المدربين، نعم، طيب، حددنا الآن اثنين: الأول قلنا المدير (قبل)، والثاني؟ المدرب. (نقائش بين المحاضر وأحد الحضور: البعض يرى أن المدير قبل، والبعض يرى أن المركز الثالث للمدير "أثناء" وكذلك "قبل" في الإعداد)، ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): جميل، المدير له دور في كل المراحل في (قبل، أثناء، بعد)، ونحن نتكلم أيها أكثر تأثيراً في انتقال التعلم من التدريب إلى العمل؟. قلنا أول واحدة هي المدير (قبل)، الثانية المدرب (قبل)، الثالث المتدرب (بعد) التدريب، نحن نتكلم عن ثلاثة أشخاص: مدير، ومدرب، ومتدرب. (أحد الحضور يجيب): ..... قابل أن يستوعب وعنده قبول لأن

يُطبق وإمكانيات. ثم (المحاضر يستأنف): حلو، هذه وجهة نظر مقبولة. غيره، الثالث يا إخواني هو المدير (بعد)، طيب السؤال: لماذا؟، تفضل، (أحد الحضور يجيب): التمكين، يُمكن الموظف من تطبيق ما تعلّمه. ثم (المحاضر يستأنف): أحسنت، فأحد الأخطاء التي تقع فيها بعض الشركات، هي أن المدرب يذهب إلى الدورة ثم لا يُمكنه من تطبيق ما تعلّمه؛ وهنا يأتي دور المدير، بمعنى أنه لا بدّ من أن نعطي الموظف الفرصة لأن يطبّق ما تعلّمه ويتمرنّ عليه؛ ليتقنه؛ لأن الدورة لن تجعلك تتقن شيئاً أبداً. مثلاً، إذا حضرت دورة في (مهارات الإلقاء) فلن تخرج خطيباً مفوهاً، فقط ستخرج بمفاتيح تدلك على الطريق لكي تصبح خطيباً مفوهاً، خطيباً مؤثراً، ولكن لا بدّ من الممارسة والتمرين. طيب، إن لم يسمح لك بأن تذهب إلى أندية الخطابة وتحضر؛ لتتعلم عندهم، إن لم يسمح لك بإعداد محاضرات وتلقيها على زملائك، إن لم يعطك فرصة لتقدم أنت العرض الذي تقدمه الإدارة بدلاً منه، فمتى تجيئك الفرصة؟ ومتى تطبق المهارة التي تعلمتها؟، لن يكون لديك فرصة!. إذاً هنا يأتي الشخص الثالث، ألا وهو (المدير) (بعد)، لاحظوا، هذه خالفت التوقعات كلها، حتى الآن لم نصل للمتدرب، المدرب أخذ المرتبة الخامسة.

طيب، الرابعة مَنْ أخذها؟، نحن تكلمنا عن ثلاثة أشخاص، هم: المدير، والمتدرب، والمدرّب. (أحد حضور يجيب): المدرّب (أثناء). ثم (المحاضر يستأنف): ما شاء الله عليك، المدرّب أثناء أخذ المرتبة الرابعة. بعدها، جاء المتدرب في المرتبة الخامسة، دوره وتفاعله وحرصه وقدراته ورغبته الصادقة في نقل ما تعلمه إلى العمل. طيب، تفضل، (أحد الحضور يُعلّق): تطوير عمله وأدائه. ثم (المحاضر يستأنف): وطبعاً هذا هو الهدف الأساسي، الهدف الأساسي هو أن يتطور في شيء معين أرسلناه من أجله. طيب، نرجع ونسأل سؤالاً، وهذا سنعطى عليه جائزة، ما رأيك يا أبا عاصم؟، طيب. مَنْ يذكر لنا الأربع مراحل لتقييم التدريب؟، نعم، أول مَنْ رفع يده، ثم أنت، إن لم يجب صواباً، فسننتقل إليك. (أحد الحضور يجيب): أول شيء: ....، ثانياً: التعلّم، ثالثاً: ....، رابعاً النتيجة أو الأثر. ثم (المحاضر يستأنف): ما شاء الله عليك، هذا الكتاب هدية لك، تأخذه إن شاء الله، لا تذهب وتتركه، وهو كتاب له علاقة بالتدريب، هو كتاب شهير، عنوانه: (كيف تكسب الأصدقاء وتؤثر في الآخرين)، وقد يكون الكثيرون قرأ هذا الكتاب، ولكن ما علاقته بالتدريب؟، أيُّ مدرّب لا

يحسن العلاقات ويقرأ هذا الكتاب فلن يُتقن مهارة العلاقات مع المتدربين، وهذا نحتاجه في حياتنا كلها.

طيب، مَنْ يذكر لنا الثلاثة أشخاص الذين لهم أكبر الأثر في انتقال التعلُّم من القاعة إلى العمل؟ نعم، الشاب الذي وراءك، (معلش)، (نقاش): أحد الحضور يجيب: المدير. المحاضر: متى - اصبر - المدير متى؟ أحد الحضور يجيب: قبل. المحاضر: حلو. أحد الحضور يجيب: المتدرب بعد. المحاضر: هذه (ما ضبط معك). غيره، تفضل: أحد الحضور يجيب: المدير قبل، والمدير بعد، والمتدرب أثناء. المحاضر: خلاص، خلاص، (راحت الفرصة عليك). طيب، غيره، تفضل: (أحد الحضور يجيب): المدير قبل، والمتدرب قبل، والمتدرب أثناء. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): خلاص، جبت واحدة، ما. تفضل: (أحد الحضور يجيب): المدير قبل، والمتدرب قبل، و(بعدين) المتدرب أثناء. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلِّق): فرقت معك الثالثة. تفضل، (أحد الحضور يجيب): المدير قبل، المتدرب قبل، المدير بعد. ثم (المحاضر يستأنف): ما شاء الله عليك، وهذه نسختك موجودة هنا، والمهندس أبو مشعل، أعرفهم الاثنين.

طيب، أعود للسؤال الذي سألناه، ما هو التدريب الجيد؟ ما هي الإجابة؟ تفضل، (أحد الحضور يجيب): .....

(المحاضر يستأنف ويُعلّق): لا، الإجابة عند منيرة، ماذا قالت منيرة؟ قالت: (ليس هناك شيء اسمه أكلاً جيداً أو تدريباً جيداً، هناك شيء اسمه أنت ماذا تحتاج؟، فتذهب تحضر الدورة التي تحتاجها، إذاً بعد اليوم إذا شاهدت إعلاناً، ماذا ستفعل؟، هل أحجته أم لا أحجته؟، هذه أول نقطة. طيب، قد يأتي شخص ويقول طيب الآن أنا أحج هذا العنوان. طيب، أريد أن أقيم هذا البرنامج التدريبي، اتصلت بالأخ (محمد الزبيدي)، وهو المدربين الذين - ما شاء الله - يُشار إليهم بالبنان، وقلت له: (يا أخي محمد، الآن طيب، إن كنت أريد أن أحضر دورة، وسألوني هذا السؤال، (ويش رأيك، ويش نسوي؟). فقال لي أنه يذكر أنه اتصل بالمدرّب (طارق بو جنادة) وهو من أشهر وأفضل من درّب على العادات السبع، سمعتم عن العادات السبع؟، طبعاً هو توقف بسبب ظروف صحية مرّ بها. قلت له طيب. فقال أنه لما رأيت العنوان ما اتضح لي ما المحتوى، وهل فعلاً سأستفيد منها أم لا؟، ويعني كان العنوان جذاباً، فاتصل بجهة التدريب، وطلب منهم أن يرسلوا له التفاصيل والمحتوى، فقالوا ما نرسل لك التفاصيل. فقال ممكن أكلم المدرّب؟، فقالوا نسأله، فإن وافق فلتكلمه. اتصل الأخ محمد الزبيدي بالمدرّب، فشرح له عن الدورة، ويقول أنه ما اقتنع ما

المحتوى، فقال له المدرب احضر أول يوم، فإذا رأيت أنك لن تستفيد، فلا تكمل باقي البرنامج.

إذاً أحد الوسائل - إذا أردت أن تقيم الدورة - لا تغربك العناوين، بل اسأل ما هو المحتوى؟، حاول أن تتواصل مع المدرب، وتساءله ماذا ستقدم لنا؟؛ لأنك قد تكون حاضراً نفس الدورة ولكن تغير المسمى، وهذه قد صارت لي أكثر من مرة، أذهب وأحضر الدورة، وأجد المسمى، ثم قال أي والله، غيرنا اسم الدورة، لأنني كنت أذهب في السابق، في الأول، كنت أذهب على العنوان، العنوان جذاب وحلو، يا سلام خلاص، أحضر، فتفاجئ أنك!.

الشيء الثاني، اسأل من حضر الدورة عند هذا المدرب عن: ماذا استفدت؟ وما الأثر الذي حصلت عليه؟، فإذا كان هذا الأثر هو الذي أنت تحتاجه، إذاً فهذه الدورة قد تكون مناسبة، وأنا أتكلم على صعيد الأفراد وليس على صعيد المنظمات.

أيضاً من ضمن الأشياء التي نلجأ إليها لتقييم التدريب، هو المنظمة نفسها، هل هي منظمة معتبرة، مثل الآن المستشفيات، إذا أردت أن تذهب للعلاج، فأين ستذهب؟، هناك أسماء محددة، تعرف أنه والله هذه المستشفى في الغالب أطباؤها

معروفون، تحافظ على سمعتها، وسمعتها عند الناس أن أطباءها جيدون، قد يكون لديها طبيب غير جيد، وارد، لكن السمعة الطيبة لهذه المستشفى والإجراءات الموجودة عندها في مراقبة الجودة ومتابعة الأطباء ومتابعة المرضى وكل الأشياء التي لديها جيدة، سمعتها هي التي تجعلك تذهب إليها. كذلك نفس الشيء بالنسبة للتدريب، أوقات تلجأ إلى المنظمة ذات السمعة الجيدة وتأخذ الدورة عندها، ونرجع ونقول حسب احتياجك، دائماً المرجع هو (حسب احتياجك).

هذا على السريع عن تقييم التدريب. وإذا أردت أن أعيد شيئاً وأؤكد عليه فهو: تذكروا (إجابة منيرة)؛ أي دورة تمرُّ عليك، جاوب على نفسك، ليس هناك دورة اسمها دورة جيدة، بل: هل هذه الدورة ستلبي احتياجي؟، وابحث في محتوى البرنامج هذا، واسأل عن المدرب، وكيف قيّمه الناس؛ فلا يمكن أن يجتمع الناس على مدرب غير جيد، ولا يمكن أن يجتمع رأي الناس على دورة غير جيدة، وجزاكم الله خيراً على حسن إنصاتكم، وعوداً إليكم يا أبا عاصم.



▪ مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العُمري:

جزاك الله خيراً، وقبل أن أنطلق إلى التعقيبات، الحقيقة لي - أنا - استفسار ..... مباشرة، الحقيقة سوق الدورات التدريبية وخصوصاً ما ..... بتدريب الذات .....، أنا يومياً يصلني في بريدي ما لا يقل عن ثلاث دعوات للمشاركة في دورات، لكن أحس أن الهدف منها ليس الدورات بل السفر، دورة في بيروت، دورة في القاهرة، دورة في ماليزيا، دورة في كذا. وأنا قد شاركت في بعض الدورات في معهد التدريب التابع لجامعة الدول العربية، وتأتيني دعوات تصل إلى حوالي ثلاثين دعوة لدورة تدريبية متخصصة من هذا المعهد بحد ذاته، طبعاً هي لأهل الاختصاص، وهم جزاهم الله خيراً أحيانا ..... أبو فهد أن هناك نوع من الحضور لمجرد الحضور أو لغرض السفر أو ..... أحياناً من بعض المنظمات لبعض موظفيها كنوع من المكافأة أو الانتداب للسفر والتذاكر دون النظر إلى الحاجة التي سميتها .....

**▪ المحاضر: سعادة الأستاذ المهندس / عادل بن صالح الجهيمان:**

نعم، هذا وارد، ونراه كثيراً في بعض الدورات، بل بعض الدورات أعطى الشهادات في أول يوم!، ثم قال: مَنْ يرغب في الحضور (اللَّهُ يحييه)!، وَمَنْ لا يرغب في الحضور ف (الشهادة معه)!، لكن بالمقابل، فإن بعض الجهات تريد من الموظف أن ينفث على الثقافات الأخرى، ويتدرب على هذه المادة التدريبية في مجتمع آخر؛ ليرى كيف تُقدّم هذه الدورة في هذا المجتمع، وكيفية تفاعل الجنسيات المختلفة معه؛ فتبعث موظفها إلى دورة خارج المملكة، منها أنه (يتمشى) وهذا هدف، يريدونه أن يخرج عن جو البيت والأسرة ويأخذ راحة (شوي)، فهي مقصودة في بعض الجهات تُرى، (يروح يتمشى) لكن لا تكن فقط لل (التمشية)، لا، بل يرسلونه لدورة تلبى احتياجاً هم يريدونه أن يتطور فيه. مثلاً: إخصائي تدريب، هناك دورة عن التدريب، وتخصص التدريب، وتقييم التدريب، مثل تلك التي يعقدها (كريك باتريك)، فله دورة مدتها ثلاثة أيام، يعقدها أوقاتاً في السعودية حيث يستضيفونه، وأوقاتاً تُقام خارج السعودية. فيجيء مدير ويقول: واللّه أريد أن يرتاح موظفي (شوي)، أنا واللّه ضاغط عليه في العمل؛ مثلاً: تعال يا عادل الجهيمان، أنا أريدك أن تذهب لتحضر الدورة هذه في تقييم التدريب، ثم

ترجع وتنقل الفائدة هذه لزملائك. نعم، موجود هذا، وموجود الخلل الثاني وهو أنهم يذهبون بلا هدف، فقط لمجرد السفر، ولكن هذا الخلل أنا أعتبره في الرئيس المباشر، وأيضاً في إدارة الموارد البشرية؛ حيث إن لها دوراً في ذلك، فلماً يجيئها الاسم - الآن في كثير من المنظمات الاحترافية - ولما يرفع المدير اسم عادل الجهيمان للذهاب لحضور دورة تدريب مدربين، فيقول له تعال، (ليش؟) عادل الجهيمان مهندس كهرباء (ليش أبغاه يتدرب تدريب مدربين؟) أعطني مبرراتك، فإن ردّ عليهم بمبررات مقبولة وإلا يرفضون إعطاءه الدورة، هل أجبت، تفضل.

▪ **مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العُمري:**

والآن مع التعقيبات والمداخلات، المهندس صالح بطيش، فليتفضل.

▪ **مداخلة: سعادة الأستاذ المهندس/ صالح بطيش:**

سلام عليكم ورحمة الله وبركاته، الحمد لله، والصلاة والسلام على رسول الله ومن والاه. أولاً الشكر لراعي الندوة، والشكر موصول للمهندس عادل على هذه المحاضرة الطيبة.

حقيقةً أُتيحت لي فرصة حضور دورات، بدون مبالغة في جميع أنحاء العالم، وصلت إلى ..... جزيرة (.....)، ألاحظ أن الدورات عندنا في المملكة يُرثى لها، يُرثى لحالها؛ لا محتوى، ولا .....، هناك حالات نادرة استثنائية. الدورة هي متغير من ثلاثة متغيرات: المحتوى، والمدرّب، والحضور. فالمحتوى غائب التخصص عنه، فتجد مثلاً، ومع احترامي للمهندس عادل، نجد مهندسين يعطون دورات في الموارد البشرية، أو يعطون دورات في الاقتصاد؛ فالتخصص غائب جداً، إذا غاب التخصص، هزل المحتوى، وإذا هزل المحتوى انتفت الفائدة من الدورة. وبخصوص مصطلح تدريب المدربين، مَنْ يدرّب المدربين؟ والمدرّب هذا يدرّب في ماذا؟ يدرّب في الموارد البشرية، أم يدرّب في الهندسة، أم يدرّب في مشاريع؟ فالوضع (يعني) في المملكة يُرثى له؛ لغياب التخصص، ولبغياب تدريب المتدرب في تخصص معين، وشكراً.

▪ مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العمري:

شكراً للمهندس صالح. والآن مداخلة الأخ الكريم الأستاذ/ عبدالله رضوان الجرف، فليتفضل.

▪ **مداخلة سعادة الأستاذ/ عبدالله رضوان الجرف - إخصائي تدريب  
ومستشار تطوير القيادات:**

بسم الله الرحمن الرحيم، الشكر لأبي عاصم وللمهندس عادل، ..... المهندس عادل يرى التدريب في المنشآت الاقتصادية أو الشركات، وأنا كقطاع حكومي وخبير حكومة ..... لا أرى أن نتطرق إلى هذا الأمر، ربما ..... التدريب في الجهات الحكومية .... كما تفضل أبو عاصم أنه أحياناً لاستمالة الشخص .....، والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته.

▪ **مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن  
إبراهيم العُمري:**

وعليكم السلام ورحمة الله وبركاته، شكر الله لكم، وهناك بعض المداخلات المكتوبة، ولكم التعقيب.

▪ **المحاضر: سعادة الأستاذ المهندس/ عادل بن صالح الجهيمان:**

طيب، بالنسب لما ذكر الأستاذ/ عبدالله الجرف، حفظه الله، وهو مستشار تطوير القيادات، يوم سألت عن التقييم، قال صمّم البرنامج التدريبي والتقييم في ذهنك. (يعني) لا

يمكن أن تصمم برنامجاً تدريبياً وأنت ما أخذت في اعتبارك أثناء التصميم كيف ستقيس الأثر، فهذا مهم بالنسبة لنا في المنظمات سواء في الحكومية أو الخاصة، أنه وأنا أصمم البرنامج التدريبي يجب أن أضع استراتيجية: (كيف سأقيم هذا البرنامج في المراحل الأربعة التي ذكرناها؟)، ويجب أن تكون معروفة عند المدير، وعند المتدرب، وعند المدرب، أن هذا ما سيحصل؛ حتى لا يفاجأ المتدرب بذلك عند الرجوع. الخطوط السعودية مثلاً لديها نظام، وهو أن أي شخص يحصل على أي دورة تدريبية فيجب أن يقدم عرضاً تدريبياً عن البرنامج التدريبي الذي حضره وماذا استفاد منه، فلماً يعرف المتدرب هذا الشيء وأنه لا بد أن يرجع بفائدة من الدورة، فإنه سيحرص على الحضور وتسجيل ما حصل عليه.

▪ مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العمري:

جزاك الله خيراً، حقيقةً هناك دورات، و(يعني) نحن نتكلم عن بحر، هناك دورات متخصصة، وذات تخصص دقيق، وفي الغالب وحسب انطباعي ومشاركتي في بعض هذه الدورات، فإن الإنسان يخرج منها بنتيجة ملموسة. وهناك دورات تدور على فلسفات ليست تخصصاً، وليسمح لي أستاذنا:

دورات في تطوير الذات، دورات في تنظيم الوقت، دورات في كذا، عموميات، وأحياناً جوانب إدارية عامة، هذه الحقيقة يبرز فيها ويبدع فيها بعض المدربين ويخفق البعض الآخر.....، وأحياناً نقول، وليسمح لي أستاذنا، زبائن أكثر وتُسوّق أكثر من غيرها، فما أدري ما تعليقكم على هذا الأمر.

▪ **المحاضر: سعادة الأستاذ المهندس/ عادل بن صالح الجهيمان:**

طبعاً المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني، لها جهود طيبة، فهي (يعني) تحاول أن تُقنن سوق التدريب في المملكة، لكن مثل ما يقولوا: (الشق أكبر من الرقعة)؛ (يعني) نقارنها مثلاً أيضاً بهيئات أخرى، (يعني) دعونا نأخذ هيئة الغذاء والدواء مثلاً في المملكة، المواصفات والمقاييس، هل تستطيع أن تفحص كل جهاز بأجهزتها، وأنه فعلاً والله هذا الجهاز (طلع) من عندي واختبرته؟! يصعب عليها هذا الشيء، فهم حاولوا بجهود ما زالوا في بداياتها، الآن وضعوا شرطاً بأنه يجب على المدرب أن يحصل على شهادة تدريب. وكذا وضعوا شرطاً آخر وهو أن يحصل على شهادة من المؤسسة العامة من التعليم الفني والتدريب المهني، في السابق لم يكن موجوداً هذا الشيء. فكل هذه محاولات لتقنين ما ذكرت يا دكتور، لكن يبقى أنت أيها المتدرب، أنت المفتاح،

لا تحضر دورة إلا إذا كانت تحقق احتياجك، وتكون قد سألت مَنْ سبق وحضرها عن المدرب. وأيضاً إن استطعت أن تقول للمدرب ماذا تقدم أنت في هذه الدورة؟، دعنا من المفاتيح السبعة، فالمفاتيح السبعة قد يسميها شخص آخر الخطوات الجذابة أو سمّاها باسم آخر وأرجع وأجدها نفس الدورة التي حضرتها من قبل وبالتالي لا أستفيد أي شيء. فإذا الدور علينا نحن سواءً كمدرّبين أو كمستفيدين، سواءً في القطاع الخاص أو الأفراد، لنقوم بتمحيص هذه الدورات قبل أن نسجل فيها.

▪ **مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العمري:**

سؤال يقول: نسمع كثيراً عن دورات تركز على بعض العناوين، مثل دورة (المشاريع الاعتراضية) و (دورة تدريب المدربين) هذين العنوّائين..... مضمون هاتين الدورتين؟.

▪ **المحاضر: سعادة الأستاذ المهندس/ عادل بن صالح الجهيمان:**

طيب، بخصوص تدريب المدربين، أنا إطلعتُ على بعض الدورات، وبها خير، (يعني) كل مَنْ يُقدّم برنامجاً سنجد به فائدةً. لكن هل هي الفائدة التي ستجعلك مدرّباً؟! هناك نوعان من دورات تدريب المدربين: هناك دورة تعطيك شهادة



حضور، وهذه لا تؤهلك لأن تكون مدرباً. وهناك دورة تعطيك شهادة بأنك أصبحت مدرباً. وهذا إن كان صادقاً، فيجب أن يختبرك أثناء الدورة التدريبية على تقديم جزء من برنامج تدريبي (قدّامه)، وكذلك يجب أن يختبرك أيضاً بعد الدورة التدريبية، وذلك على مجموعة من المدربين يدعوهم مجاناً، ويطلب منك أنت وزملائك الذين حضروا الدورة التدريبية، ويقول هيا، دربوا، لديكم الدورة الفلانية وسأقسمها بينكم (عشرة متدربين أو خمسة عشر متدرباً).

ومن تجربتي في الشركة التي تأهلت بها، أنها لا تقبل أكثر من اثني عشر متدرباً في دورة تدريب المدربين!؛ فإذا كان عندي ثلاثون متدرباً، كيف سأشرف عليهم وهم يقدمون جزءاً من البرنامج؟!، ما الوقت الذي يكفي لهذا؟!، وكيف سيتمكنون من ممارسة هذا؟!، فهذا لا بدّ من وضعه في الاعتبار، هل الشهادة هي شهادة اعتمادك أنك مدرب؟ أم شهادة حضور؟؛ الذين يعطون شهادة اعتماد مدرب هم قلة، ولها شروط و(يعني) شروط قوية، ويجب أن تكون الجهة التي تعطيك إياها جهة معتبرة وليست أي جهة، (يعني) حتى لو عادل الجهيمان قال لك سأعطيك الدورة، فقل له: لا، شكراً، أريد جهة غيرك يا عادل الجهيمان تعطيني الدورة وتقول لي أنك

صرت مدرباً؛ لماذا؟!؛ لأنه لا بدّ أن يكون لها اسمٌ في السوق، الاسم الذي في السوق يأتي من خبرة هذه الشركة، يعني مثل الـ (ASTD) تعطي الآن شهادات، وهناك شركات كبرى أخرى لا أريد أن أُسوَّق لها حتى لا يُقال أنني أتيت لأسوق لشركة معينة.

▪ مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العمري:

جزاك الله خيراً يا أبا فهد، أفق الحضارة الإسلامية ربما هو سبب لكثير من الأطروحات المعاصرة، وما دام أن أبا فهد ذكر تدريب المدربين، فهذا كتاب لبرهان الدن الزرنوجي من القرن السابع الهجري إن لم تخني الذاكرة، وعنوانه: (تعليم المتعلم كيفية التعلم) والكتاب له أكثر من خمسة عشر طبعة اطلعت عليها، وفي بعضها (تعليم المتعلم طرائق التعلم)، كما تدريب المتدرب طرق التدريب أو شيء من هذا القبيل، وهو من أهم الكتب في مجال ..... في الحضارة الإسلامية، وكذلك (أدب العالم والمتعلم) ..... باستئثار عدد من الموظفين في بعض المنشآت .....

▪ **المحاضر: سعادة الأستاذ المهندس / عادل بن صالح الجهيمان:**

عندنا مسؤول في الجهات الحكومية، يمكن يكون، ومع الأسف، مع الأسف، وأعيدها، أن غالب من يحضر الدورات التدريبية هو (الفاضي) الذي ما (عنده شغل)، أما الموظف الجيد الذي هو (مكروف) ولا أريد أن أقول كلمة (فراغ أبو خيره) إذا جاء ليحضر دورة قالوا له (لا نستغني عنه!)، طيب، يا أخي حقي أن أتدرب أنا أيضاً، فهذا خلل في المنظمة، خلل في الموارد البشرية، خلل في الرئيس المباشر، والله، هذا موظف جيد، أترك عليه المعاملات، والفاضي (خليه يروح يوسع صدره، فُكِّنًا من شره هذا، يروح يتدرب)، نعم موجود هذا الخلل، والآن بدأت الموارد البشرية تعالجه، (يعني) مثلاً أذكر تجربتي في شركة الكهرباء، الموظف لما يدخل اليوم في شركة الكهرباء، فعنده خطة تطويرية؛ حيث يعرف أنه خلال هذه السنة سيأخذ الأربع دورات الفلانية، ما (في) مجال، وسيُحاسب مديره عليه إن لم يأخذها، لاحظ كيف، إن لم يسمح له مديره بأخذ الدورة فسيحاسب؛ حتى لا يصير هناك نوع من الاستئثار، بعض الموظفين يأخذ دورات، والبعض لا.

▪ **مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العمري:**

جزاك الله خيراً، نحن أمام نوعين من الدورات، دورات لموظفين أو تابعين لمنظمات، أشرت إليها، وهناك دورات لأشخاص يختارونهم بذواتهم، (يعني) أفراد أحرار غير موظفين، رجال أعمال، متقاعدين، غير ذلك من أمور، ولذلك ملاحظتي ..... الشخصي أن هناك عدد من المتقاعدين وممن لم يتوظفوا وليسوا بحاجة إلى الوظيفة، لديهم وقت كبير يقضونه في ..... دورات مفيدة، وأقول مفيدة، أعتقد أن هذا ربما يختلف عن وضع أتباع المنظمات، (يعني) يقضي ثلاثة أيام في دورة وفعلاً يستفيد منها في تطوير الذات وغير ذلك من الأمور، وهو ليس بحاجة لها بحكم عمل، لكن حاجات شخصية قائمة، ما تعليقكم على ذلك.

▪ **المحاضر: سعادة الأستاذ المهندس/ عادل بن صالح الجهيمان:**

جيد، ونرجع لكلام منيرة، أنت (وش تبي؟ وش تحتاج؟)، والله، إذا كان لديك وقت فراغ، والله سأحضر هذه الدورة فقط لكي أتطور في مهارة لن أستخدمها، فأنا شخصياً أرى أنك إذا استثمرت وقتك في شيء غير هذا فسيكون أفضل.

(يعني) ما فائدة أن أتعلم مهارة لن أستخدمها؟!، (يعني) واحد ما يطبع على الكمبيوتر، ثم يذهب لحضور دورة الطباعة السريعة، فهذه الدورة إن لم تمارس الطباعة، ترى خلال شهر بالكثير أو شهرين ستفقد المهارة، إذًا ماذا استفدت من وقتك الذي أضعته وأنت تتعلم هذه المهارة؟!، ماذا استفدت من المقعد الذي أخذته، والذي كان من الممكن أن يستغله شخص آخر غيرك في هذه الدورة، سواءً كانت مجانية أو غير مجانية؟!، فأقول (يعني) أن التعلّم جيدٌ ولكن نُقِنُّه في ما يخدمك وما ينفعك في حياتك الدنيا وفي الآخرة إن شاء الله.

▪ **مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العُمري:**

جزاك الله خيرًا أبا فهد، هل من تعقيب من أحد من الإخوان أو سؤال، تفضل.

▪ **تعقيب وسؤال من أحد الحضور:**

في الحقيقة هناك استفساران، استفسار مع تعقيب، (يعني) الموضوع ذو شجون. أولاً في ما يتعلق بالمدرّب، في كثير من الحالات تجد أن النبذة، في بعض الأحيان، سواء منظمة لمن يتقدم لها مع الـ (CV) في دورات، أو الشخص الذي يتدرّب، في

قضية أن يكون المدرب أجنبياً ، ويكون كما يُقال ..... الحي لا .....، (يعني) يقتنع مثلاً بالمدرب الأجنبي أكثر من اقتناعه بالمدرب المحلي، هذا جانب ربما لو تحدث عنه أبو فهد في هذا الموضوع. الجانب الآخر في قضية بعض المتدربين الشخصيين ..... لغرض فقط أن يملأ الـ (CV) الخاص به لتقديمه. ويحضرني في هذا ما ذكره السلف، حيث ذُكر أن أحد الوضّاعين لأحاديث رسول الله صلى الله عليه وسلم، يقول ماذا تعملون لمائة ألف حديث وضعته؟!، فردّ عليه بأنه سيتصدى لها يحيى بن معين وأحمد بن حنبل ويمحصونها، فالـ (CV) ربما من المناسب أن يُفحص ولا يُؤخذ على عواهنه. الجزئية الأخيرة، إذا سمحتم لي، يعاني البعض ممن يتولى التوظيف مثلاً ضرورة إيجاد المقابلات الشخصية مع المتعلمين الجدد كموظفين، وقد تكلمنا قبل قليل أو في بداية الندوة عن قضية التدريب هذه، وأنها تدخل تحت مظلة التعليم. وللأسف أن المخرجات الموجودة الآن عندنا تختلف حسب الجامعات أو المنظمات التعليمية داخل البلد؛ فتجد أن هذا مثلاً يحصل على معدل تراكمي عالٍ، بينما - حقيقةً - كفاءته لما تجلس معه في المقابلة الشخصية، تختلف عن مخرجات جامعة أخرى أو جهة تدريبية أخرى،

فيكون هناك تفاوت، فلا بدّ أن يوجد معيار ويوضع له وزن في المقابلة الشخصية لهذا الأمر.

▪ مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن

إبراهيم العُمري:

هل لك تعقيب؟

▪ المحاضر: سعادة الأستاذ المهندس/ عادل بن صالح الجهيمان:

بالنسبة للمدرب الأجنبي والمحلي، والله هذا (يعني) ثقافة، ولا تُغير في يوم وليلة، وهي ما زالت قائمة، وقد يكون البعض منّا سمع ببعض الفضائح، حيث شركات اتضح أن الرئيس التنفيذي لها، بعد أن (تهاوشوا) معه، اتضح أن شهادته مزورة، والطبيب الفلاني اتضح أن شهادته مزورة، ومع الأسف، وسأعطيكم مثلاً بخصوص الأستاذ/ يحيى بشير، حيث له تجربة (يعني) أتمنى لو يسمعها وزير التعليم أو وزير التربية المعني بالتعليم، الأستاذ يحيى أنشأ مركزاً اسمه مركز (سما) يأخذ الطفل قبل مرحلة الدراسة، يعني سن كم؟ إذا تعدى الثلاث سنوات وقبل أن يُكمل السادسة، يأخذه، ويعطيك تعهداً أنه خلال سنة، أنك إذا أعطيت ولدك كتاباً مُشكلاً، ولا بدّ أن يكون مشكلاً، لاحظ، (يعني) من الممكن أن

تعطيه القرآن الكريم وهو أصعب الكتب قراءةً، يقول الأستاذ يحيى إذا لم يقرأ لك قراءةً صحيحةً، فسأرجع لك (الفلوس) التي دفعتها لنا في الحضانة، ما رأيكم يا إخواني؟!، ما رأيكم؟!، هذا البرنامج (عجزنا) أن نسوقه في المملكة (عجزنا)، وهو الآن - الأستاذ يحيى - (يُضْف) حقائبه ليرجع إلى مصر، ويقول سأرجع إلى (ديرتي)؛ وأتوسع في مدرستي التي فتحتها هناك!، هل حضاناتنا اليوم بها طفل (يطلع) منها يقرأ من القرآن أو من أي كتاب مُشَكَّل بدون أخطاء؟! (أحد الحضور يجيب): موجود، أنا وقفت على تجربة في حفر الباطن. ثم (المحاضر يستأنف ويُعلّق): موجودة، طيب، ممتاز، لكن السؤال كم عددها؟! (أحد الحضور يستأنف ويجيب): قليل. ثم (المحاضر يستأنف قائلاً): قليل، فمع الأسف لو أن الذي جاء بهذه الخبرة أجنبي، ومدرسة أجنبية فنلندية، وأحسن مدارس تعليم وكذا، لوجدنا العالم يتسابق إلى فتح هذه الحضانات، هذه ثقافة ولا نستطيع أن نتدخل فيها.

أمّا بالنسبة للسيرة الذاتية وكيفية تمحيصها؟!، هناك ثلاثة أشهر تجربة لكل موظف. وكذلك المدرب إذا جاء يدريك، قلْ له تعال قدّم لي دورة، و(أبي أشوفك) وأُقيّمك، وبعد ذلك إما أعتمدك للتدريب أو لا، لا يوجد هناك حل آخر.



حتى الشركات العالمية كشركة (.....) جعلوها (copy.....) وهو الذي يعتمد مدربين في جهات خاصة يكونون دائماً معتمدين، هل كلهم بنفس المستوى؟ لا، (يعني) المنظمة التي تأهلتُ بها أنا، تجد تفاوتاً؛ هناك مدرب يحصل على (٩٧٪) ومدرب آخر يحصل على (٥٥٪)؛ ولهذا الفارق، فإنه من حَقك أن تقول (أبغى) هذا المدرب (جب لي إياه)، فهذا من التمحيص وأوقات كما يقولون (الميدان .... الميدان)، تجربته وتحضر عنده، ثم تعتمده.

▪ مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العُمري:

جزاك الله خيراً، تعقيب بسيط إذا سمحت لي، ..... من ..... الآن ..... دورة تدريبية ليس شرطاً ..... على أوراق، فنحن في زمن التقنية ..... ومسجلة صوت وصورة وتطلع على أدائه و..... وهذا ليس الآن في ما يبدو لي لمن يتخذ القرار في الترشيح، كذلك والكثير وربما كلنا بدون استثناء قد حضرنا دورات تدريبية، هناك بعض المدربين يشدك بالتقنية، بالباوربوينت، بالعروض الصوتية، بالصورة المختلفة، بالحركات بالتفاعل مع الحضور، وهناك من يلقي عليك درساً مملأً، (يعني) (تنفض) الساعة (بس) متى

تخرج من القاعة؟، فالمدرّب الحقيقة له دور في التشويق لمادته ومتابعة المتدربين والأخذ منه.

▪ مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن

إبراهيم العمري:

هل لك تعقيب، تفضل.

▪ تعقيب وسؤال من أحد الحضور:

..... والسؤال للمهندس عادل ولك أيضاً يا أبا عاصم. أليس التدريب لا بدّ أن يكون له أثر على البيت، فما هو أثر هذا التدريب على البيت، على الزوجة، على الأولاد؟، إذاً كل الكلام الذي قيل الآن في هذا اللقاء يُصبّ على المؤسسة، على الشركة، على الوظيفة، على المدير، طيب والبيت؟! أين الزوجة؟، أين الأولاد؟ هل فعلاً ..... أن يكون هناك أثر على البيت و .....؟، وشكراً.

▪ مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن

إبراهيم العمري:

هل لك تعقيب يا أبا فهد.

▪ **المحاضر: سعادة الأستاذ المهندس / عادل بن صالح الجهيمان:**

والله، بودّنا يا أبا عبدالله، لكن كيف أدخل البيت وأسأل زوجته وأقول لها زوجك يُطبق أم لا؟ نعم، جيد، وعموماً فإن الأثر، إذا لم يتغير المتدرب في بيته فلن يتغير في عمله؛ لأن البيت هو الذي سيكون فيه على طبيعته، فإذا تغير في بيته، فمن باب أولى أنه سيكون متغيراً في عمله، وليس العكس. فبودّنا والله أن يكون هناك تقييم كالذي يسمونه (٣٦٠ درجة) نضع ضمنه الزوجة والأولاد، ونسألهم: ما رأيكم في أبيكم؟ والتدريب هل يصلح أم لا؟.

▪ **مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن**

**إبراهيم العُمري:**

إذا كان التدريب شخصياً، فنعم، لا بدّ.....، ونتكلم عن مهارات التعامل الشخصية، والاستفادة من الوقت، والأمور هذه، نعم، وإنتاجية المتدرب لا شك أنها تضيف للبيئة التي هو فيها وهو جزء من الأسرة.

نشكر لأبي فهد، ونرحب بكم جميعاً مرة أخرى،  
ونشكركم على تشریفنا بالحضور في هذه الليلة، هناك  
تعقيب، .....، تفضل، ونختم بك.

#### ▪ تعقيب وسؤال من أحد الحضور:

أنا أسأل عن ..... منظمات ..... ومشكلة الفساد المالي في  
الدورات .....، قرآن، حاسب آلي وقدمناه  
منظمة معينة، ولما جاء وافقوا لكن دربوا هذا ..... قال لا، أنت  
قلت لي في باريس في فرنسا..... (علشان .....)  
فالفساد المالي ..... يجعل المدير يتراجع عن تقييم هذه الدورة  
أو عن عرضها.

#### ▪ مدير الندوة والمضيف: سعادة الأستاذ الدكتور/ عبدالعزيز بن إبراهيم العمري:

جزاك الله خيراً، ..... أبو فهد ..... بالأسئلة، أنه أحياناً  
بعض هذه الدورات تكون باختصار ..... علشان يسافر  
..... وكذا، وكذا، والأصل في الإنسان الأمانة،  
سواء في المال العام وهو أقرب ..... للإنسان أو في المال الخاص  
أيضاً. وإن كان، ربما، ربما، بعض الجهات تريد أن تكافأ  
فلاناً وهو يستحق المكافأة، ولا نجد له أحياناً إلا مثل هذه

.....، ويدخل فيها أيضاً قضية الأمانة، والخوف من الله، ومصالح المنظمة، مصلحة الموظف، ومصالح المؤسسة أو الجهة التي هو مؤتمن عليها.

نشكر سعادة المهندس / عادل بن صالح الجهيمان لما تفضل به في هذا اللقاء، ونكرر الترحيب بكم والشكر لكم.



صور مختارة من الندوة




يستهل برنامج الثقافي لهذا العام الجديد "الدورات التدريبية وتقييمها" في منتدى العمري الثقافي.. السبت المقبل

عبدالله العيسى

يستهل منتدى العمري الثقافي برنامج الثقافي لهذا العام الجديد 1441 في لقاء بعنوان: (الدورات التدريبية وتقييمها) مع المهندس عادل بن صالح الجهيمان المدرب العالمي، والمحترف المتخصص ببرنامج تطوير الذات، وذلك بعد صلاة عشاء يوم السبت الثامن من محرم 1441، الموافق لسابع من سبتمبر 2019، في مقر المنتدى العمري بحي الفلاح بمدينة الرياض.

ويوجه الأستاذ الدكتور عبدالعزيز بن إبراهيم العمري، (رئيس المنتدى) الدعوات بحضور هذه المحاضرة، التي تأتي في إطار البرامج الثقافية والندوات واللقاءات العلمية التي دأب المنتدى على تنظيمها بمشاركة مجموعة من المحققين والأكاديميين والمثقفين في عدد من الموضوعات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية.

وستتم بت المحاضرة عبر (العمل المباشر عبر الإنترنت)

تقل مرئي عبر الأجهزة الذكية

[www.live.net.sa/alomary](http://www.live.net.sa/alomary)

تقل مرئي عبر اليوتيوب عبر

<https://www.youtube.com/watch?v=live/منتدىالعمري>

تقل مباشر عبر الفيس بوك

[https://www.facebook.com/pg/omaryforum/videos/?ref=page\\_internal](https://www.facebook.com/pg/omaryforum/videos/?ref=page_internal)

تقل مباشر عبر تويتر

<https://pscp.tv/OmaryForum>

<https://twitter.com/KNews2020/status/>



يستضيفها منتدى العمري الثقافي "الدورات التدريبية وتقييمها" لقاء مع م. الجهيمان ..#السبت المقبل

يستهل منتدى العمري الثقافي برنامج الثقافي لهذا العام الجديد 1441 في لقاء بعنوان: (الدورات التدريبية وتقييمها) مع المهندس عادل بن صالح الجهيمان المدرب العالمي، والمحترف المتخصص ببرنامج تطوير الذات، وذلك بعد صلاة عشاء يوم السبت الثامن من محرم 1441، الموافق لسابع من سبتمبر 2019، في مقر المنتدى العمري بحي الفلاح بمدينة الرياض.

ويوجه الأستاذ الدكتور عبدالعزيز بن إبراهيم العمري، (رئيس المنتدى) الدعوات بحضور هذه المحاضرة، التي تأتي في إطار البرامج الثقافية والندوات واللقاءات العلمية التي دأب المنتدى على تنظيمها بمشاركة مجموعة من المحققين والأكاديميين والمثقفين في عدد من الموضوعات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية.

وستتم بت المحاضرة عبر (العمل المباشر عبر الإنترنت)

تقل مرئي عبر الأجهزة الذكية

[www.live.net.sa/alomary](http://www.live.net.sa/alomary)

تقل مرئي عبر اليوتيوب عبر

<https://www.youtube.com/watch?v=live/منتدىالعمري>

تقل مباشر عبر الفيس بوك

[https://www.facebook.com/pg/omaryforum/videos/?ref=page\\_internal](https://www.facebook.com/pg/omaryforum/videos/?ref=page_internal)

تقل مباشر عبر تويتر

<https://pscp.tv/OmaryForum>

<http://www.arkan-news.com/?p=133187>