

معوقات التدريب في المملكة من واقع تجربة مراكز التدريب الأهلية

ورقة عمل مقدمة لملتقى التدريب والتنمية
التدريب للعمل في مجتمع المعرفة ودوره في التنمية
الطموح والتحديات

الجمعية السعودية للإدارة
الرياض: قاعة الملك فيصل للمؤتمرات
٣ - ٥ ربيع الآخر ١٤٢٧ هـ - ١ - ٣ مايو ٢٠٠٦ م

إعداد

د. محمد بن عبدالرحمن الطويل
رئيس مؤسسة الطويل للاستشارات الإدارية والتدريب
الرياض : المملكة العربية السعودية

المحتويات

الصفحة	الموضوع
١٦/١	• مقدمة
١٦/٣	• محاور الورقة
١٦/٤	• أولاً: المعوقات ذات العلاقة بالجهات الحكومية
١٦/٨	• ثانياً: المعوقات ذات العلاقة بالغرف التجارية الصناعية
١٦/١٠	• ثالثاً: المعوقات ذات العلاقة بالمستفيدين من خدمات مؤسسات التدريب
١٦/١٣	• رابعاً: المعوقات ذات العلاقة بمؤسسات التدريب الأهلية
١٦/١٦	• الخلاصة

مقدمة:

مؤسسة الطويل للاستشارات الإدارية والتدريب مؤسسة وطنية تعمل في مجال الاستشارات الإدارية والتدريب منذ عام ١٩٩٥ من خلال مركزين أساسيين هما: مركز الطويل للتدريب ومركز الطويل للاستشارات الإدارية. وقد استطاع مركز الطويل للتدريب أن يثبت أقدامه في السوق المحلية من خلال تقديمه التدريب في (١٣) مجالاً هي:

- برامج القيادات الإدارية.
- البرامج الإدارية العامة.
- برامج الجودة.
- برامج الموارد البشرية.
- برامج البيع والتسويق.
- برامج إدارة المشاريع.
- برامج الإدارة المكتبية.
- البرامج البنكية.
- البرامج المحاسبية والمالية.
- البرامج القانونية.
- برامج المشتريات والمستودعات.
- البرامج الإحصائية.
- برامج الأمن والسلامة.

ويقوم المركز بتقديم التدريب لأكثر من (٨٠٠٠) متدرب في العام الواحد من خلال مركز للتدريب مزود بأحدث التجهيزات، وجهاز متكامل من المدربين المؤهلين الذين يبلغ عددهم أكثر من (٢٠) مدرباً متفرغاً، بالإضافة إلى الاستعانة بعدد كبير من المدربين المتعاونين. وقد استفاد من خدمات المركز وبرامجه المتميزة التي كانت محل تقدير الجميع، العديد من المؤسسات الكبرى في القطاعين العام والخاص إلى جانب معظم البنوك العاملة بالمملكة.

ومن واقع هذه التجربة فإن مؤسسة الطويل للاستشارات الإدارية والتدريب تود أن تستعرض المعوقات التي تواجهها مؤسسات التدريب الأهلية والتي يبلغ عددها وفقاً لإحصائية المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني حتى تاريخ ١٤٢٥/١١/٢٤ (٥٢٣) خمسمائة وثلاثاً وعشرين منشأة تدريبية أهلية موزعة على مناطق المملكة وفقاً للجدول التالي:

إحصائية بالمنشآت التدريبية الأهلية حسب نوع النشاط حتى تاريخ ١٤٢٥/١١/٢٢

المملكة														
مجموع	منطقة الجوف	منطقة الباحة	منطقة نجران	منطقة جازان	الشمالية	منطقة حائل	منطقة تبوك	منطقة عسير	الشرقية	القصيم	المدينة	مكة	منطقة الرياض	المنطقة / نوع النشاط
١٧٥	٤	١		٢		٤	٤	١٣	١٧	٨	١١	٣٨	٧٣	مركز تدريب
١٢٢	٢	١	١		١	٣	٦	٤	٢١	٦	١٤	٢٣	٤٠	معهد تدريب
٤٤				١			٢	٣	٦		٤	١٣	١٥	ثانوي تجاري
١٧١					١			٣	٢٤	٢	٥	٢٦	١١٠	مركز تدريب تطويري
٤						١						١	٢	ثانوي مراقبين
١												١		ثانوي صناعي
٥							١	١					٣	جمعية خيرية
١				١										غرفة تجارية
٥٢٣	٦	٢	١	٤	٢	٨	١٣	٢٤	٦٨	١٦	٣٤	١٠٢	٢٤٣	المجموع

المصدر: المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني

محاوِر الورقة:

رغم أن سوق التدريب في المملكة يعتبر من أكبر أسواق التدريب في العالم العربي، وأن موضوع تطوير مهارات وقدرات العاملين في كافة المؤسسات، وتوطين الوظائف وشعارات العودة ترتفع عالياً منذ فترة في محاولة جادة من الدولة لإفساح مجالات العمل للمواطنين السعوديين في مختلف قطاعات العمل، الأمر الذي يتطلب تكثيف إعداد المواطنين وتدريبهم ليكونوا جاهزين لإحلالهم محل غير السعوديين بعد أن تكون لدى هؤلاء المواطنين القدرة الحقيقية على أداء الأعمال.

رغم ذلك فإن مؤسسات ومراكز التدريب الأهلية تعاني الكثير من العقبات التي أدت إلى الحد من قدرتها التنافسية من ناحية، وأعاقتها عن السعي لتطوير أدائها ومن ثم توفير مخرجات متميزة تحقق متطلبات سوق العمل واحتياجات المنشآت المختلفة في المملكة من القوى العاملة من الناحية الأخرى.

ويمكن استعراض أهم العقبات والمعوقات التي تواجهها مراكز التدريب الأهلية من خلال المحاور الأربعة التالية:

- المعوقات ذات العلاقة بالجهات الحكومية.
- المعوقات ذات العلاقة بالغرف التجارية والصناعية.
- المعوقات ذات العلاقة بالجهات الخاصة المستفيدة من مراكز التدريب.
- المعوقات ذات العلاقة بمؤسسات التدريب الخاصة نفسها.

أولاً: المعوقات ذات العلاقة بالجهات الحكومية:

تواجه مراكز التدريب الأهلية في علاقتها مع الأجهزة الحكومية الكثير من العقبات التي تؤثر على أدائها والتي يمكن تلخيصها في التالي:

١. عدم إتاحة الفرصة للاستفادة من عقود التدريب الحكومية:

يوجد في معظم العقود الحكومية للمشاريع الكبيرة مع جهات خارجية بنود خاصة بالتدريب يصل بعضها لملايين الريالات، وتذهب تلك الملايين لشركات ومؤسسات تدريب أجنبية هي في الغالب من دولة الجهة التي تنفذ المشروع. ولذلك فإن إتاحة الفرصة لمؤسسات ومراكز التدريب الأهلية للاستفادة من هذه العقود وتقديم التدريب المطلوب سيؤدي إلى تعزيز قدرة المؤسسات الأهلية من الناحية المالية والفنية لتطوير أدائها وتقديم مخرجات متميزة لسوق العمل.

٢. استعانة الجهات الحكومية بمراكز ومؤسسات تدريب خارجية:

يقوم عدد كبير من الأجهزة الحكومية بالاستعانة بعدد من مراكز التدريب الأهلية في بعض الدول العربية والأجنبية لتدريب موظفيهم، رغم أن بعض مراكز ومؤسسات التدريب الأهلية المحلية تفوق كثيرا إمكانيات تلك المراكز. وبالتالي فإن دعم مراكز ومؤسسات التدريب الأهلية يتطلب الاستعانة بمراكز التدريب الأهلية السعودية لتقوم بدورها في المساهمة بتأهيل وتطوير القوى العاملة ورفع قدراتها المهنية والفنية.

٣. منافسة مؤسسات التدريب الحكومية:

تقوم مؤسسات التدريب الحكومية المدعومة من الدولة، والتي تتوافر فيها إمكانيات فنية ومادية ضخمة بمنافسة مؤسسات التدريب الأهلية والحصول على حصة كبيرة من سوق التدريب كان من المفروض أن تحصل عليها مراكز التدريب الأهلية. ورغم أن المنافسة ظاهرة صحية، إلا أن هذه المنافسة غير متكافئة، كما أن تلك المؤسسات الحكومية تحصل على عقود احتكارية كبيرة لا تتوافر لديها القدرة على تنفيذها بنفسها من خلال مدربيها، وبدلاً من أن تترك الفرصة لمؤسسات ومراكز التدريب الأهلية للحصول على جزء من هذه العقود فإنها تلجأ إلى

مراكز تدريب عربية أو أجنبية خارج المملكة لمساعدتها في تقديم تلك البرامج، أو إلى مدربين أفراد من الجامعات والمؤسسات الأخرى، رغم أن إمكانيات بعض مراكز ومؤسسات التدريب الأهلية تفوق إمكانيات بعض المراكز الخارجية. ولذلك فإن من المهم جداً أن يعاد النظر في تحول تلك المراكز والمؤسسات الحكومية إلى متعهد برامج تدريبية يمنح عقود التدريب الداخلي لمؤسسات عربية وأجنبية، ويحرم مراكز ومؤسسات التدريب الأهلية من تقديمها. وأن تقتصر تلك المؤسسات التدريبية على تقديم برامج في حدود إمكانيات مدربيها وفي المجالات التي أنشئت تلك المؤسسات لخدمتها، ذلك أن استمرار هذه المنافسة أدى إلى التأثير على قدرة مراكز ومؤسسات التدريب الأهلية على النمو والتوسع وتطوير إمكانياتها نتيجة للتالي:

أ- توافر دعم مالي من الدولة لمراكز ومؤسسات التدريب الحكومية لتطوير قدراتها الفنية والبشرية وهو الأمر الذي لا يتوافر لمؤسسات ومراكز التدريب الأهلية مما يحد من قدرتها على المنافسة.

ب- دفع مؤسسات التدريب الحكومية لرسوم تدريب ورواتب مرتفعة للمدربين الأمر الذي أدى إلى ارتفاع رسوم ورواتب المدربين وأثر على قدرة مراكز ومؤسسات التدريب الأهلية على استقطاب مدربين مؤهلين لتنفيذ برامجها لارتفاع التكاليف مقارنة بالرسوم التي تحصل عليها تلك المراكز لتقديم برامج للقطاع الأهلي.

ج- حصول مؤسسات التدريب الحكومية على عقود احتكارية سواء مباشرة بتكليف من الدولة أو بضغط على مؤسسات القطاع الأهلي التي تتعامل مع الجهات المشرفة على مراكز ومؤسسات التدريب الحكومية؛ الأمر الذي اقتطع حصة كبيرة من سوق التدريب كان من المفروض أن تسند لمؤسسات ومراكز التدريب الأهلية وحرمها من التوسع وتطوير إمكانياتها.

٤. غياب الرقابة على مؤسسات التدريب الخارجية (تجار الشنطة)؛

رغم أن المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني تشترط حصول مراكز التدريب الأهلية على رخصة لكي تزاوّل عملية التدريب وتقوم

بالتأكد من توافر شروط محددة للحصول على الرخصة إلى جانب متابعة تلك المراكز، وهو شيء جيد يضمن توافر الشروط التي تمكن تلك المراكز والمؤسسات من القيام بدورها وتقديم برامج متميزة .. إلا أن سوق التدريب في المملكة يكتظ بالعديد من مؤسسات التدريب الخارجية وبمن نود أن نطلق عليهم تعبير (تجار الشنطة) وهم مدربون عرب وأجانب ليس لديهم ترخيص بمزاولة التدريب، ومع ذلك فهم يقدمون برامج لعدد من الشركات الأهلية والمؤسسات الحكومية، وبعض منهم كان يعمل في السابق موظفاً متعاقدًا في إدارات التدريب في تلك الجهات؛ الأمر الذي قد يطرح علامة استفهام عن كيفية حصولهم على امتياز تنفيذ تلك البرامج رغم عدم حصولهم على ترخيص نظامي بذلك؛ ولذلك فإن هناك حاجة لتوافر الشفافية والنزاهة لدى جميع الجهات المسؤولة عن ترسية العقود الخاصة بالتدريب.

ولا شك أن هذه المنافسة غير العادلة تؤثر على قدرة مراكز التدريب الأهلية على المنافسة لأنها تتحمل كثيراً من المصاريف كالإيجارات والرواتب والزكاة والمصاريف الإدارية الأخرى. بينما تحصل مراكز التدريب الخارجية و(تاجر الشنطة) في الغالب على التذاكر والسكن ولا تتحمل أي مصاريف إدارية ولا تدفع أي ضرائب يلزم بها نظام الزكاة والدخل.

ولذلك فإن من المهم إيقاف ممارسات مراكز التدريب الخارجية وتجار الشنطة حماية لمراكز ومؤسسات التدريب الأهلية من هذه المنافسة غير العادلة، أو إخضاعهم للمتطلبات نفسها المطلوبة من المراكز ومؤسسات التدريب الأهلية.

٥. عدم وجود تصنيف لمراكز ومؤسسات التدريب الأهلية:

لا شك أن النمو السريع في أعداد مراكز ومؤسسات التدريب الأهلية، وتفاوت مستويات الجودة لدى كل منها، يتطلب وجود تصنيف لهذه المراكز يساعد المستفيدين من خدماتها على تحديد مستوى تلك المراكز وقدراتها وإمكانياتها، كما أن التصنيف سيدفع تلك المراكز إلى تطوير إمكانياتها وتحسين أدائها للحصول على مركز متقدم في التصنيف.

وفي الوقت نفسه فإن غياب التصنيف أدى إلى وجود مراكز تدريب أهلية تقدم مستويات متدنية من التدريب مما حدا بالمؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني إلى إغلاق العديد منها. ولقد أساءت مثل هذه المراكز إلى سمعة مراكز التدريب الأهلية وكونت انطباعاً لدى البعض بأن مستوى التدريب في جميع المراكز الأهلية هو بذات المستوى المتدني.

لذلك، فإن وجود تصنيف لمراكز التدريب الأهلية وتعزيز جهود المتابعة التي تقوم بها المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني للتأكد من التزام تلك المراكز بمتطلبات الجودة كفيل بتعزيز دور مراكز التدريب الأهلية وتحسين أدائها وخلق الثقة لدى المتعاملين معها.

٦. الحاجة لتخفيف المركزية في الإشراف على مراكز التدريب الأهلية:

تعطي لوائح التدريب الأهلي والتعاميم التي تصدر من المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني دوراً تنفيذياً للإدارة العامة للتدريب الأهلي في المؤسسة في مسائل إجرائية كثيرة خاصة بمراكز ومؤسسات التدريب الأهلي؛ مما يؤثر على قدرة تلك المراكز على تنفيذ برامجها والتزاماتها التدريبية في الوقت المناسب، وفي الوقت نفسه فإن ذلك يلقي على المؤسسة أعباء روتينية كبيرة بدلاً من تركيزها على دورها الأساسي في الإشراف والمتابعة. ولذلك فمن الضروري أن تقوم المؤسسة بإعادة النظر في أسلوب تعاملها مع مراكز ومؤسسات التدريب الأهلية، وتوفير الجهد والوقت بالقضاء على الإجراءات الروتينية التي تفرضها على مراكز التدريب الأهلية، والتركيز على دورها الأساسي في الإشراف والمتابعة العامة على هذه المراكز.

ولقد أدركت الإدارة العامة للتدريب الأهلي في المؤسسة أنها تهدر الكثير من الجهود في القيام بأمور تنفيذية هي من صميم عمل معاهد ومراكز التدريب الأهلية وأشارت في موجز تقرير أدائها لعامي ١٤٢٣/١٤٢٤هـ عن اتجاهها إلى "منح المزيد من الثقة للمعاهد والمراكز لتولي الجوانب التنفيذية من العملية التدريبية وتفرض الإدارة لعملية الإشراف والمتابعة".

٧. الحاجة للدعم المالي:

تحتاج مراكز ومؤسسات التدريب الأهلي إلى دعم مالي لتتمكن من تطوير منشآتها وإدخال الأساليب الحديثة لنشاطاتها، وهو ما أدركته الدولة عند إنشائها لصندوق تنمية الموارد البشرية، إذ نصت المادة الخامسة من نظام الصندوق الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم ١٠٧ وتاريخ ١٩/٤/١٤٢١هـ على: "تقديم قروض لمنشآت تأهيل وتدريب القوى العاملة الوطنية الخاصة التي تؤسس في المملكة والمنشآت القائمة بغرض توسع نشاطها أو لإدخال الأساليب الحديثة عليها".

ورغم مرور ما يزيد على ست سنوات على صدور هذا القرار، ورغم الموارد الكبيرة لصندوق تنمية الموارد البشرية إلا أن الصندوق لم يفعل هذا الجانب الهام من مهامه رغم حاجة مؤسسات ومراكز التدريب الأهلية لمثل هذه القروض لتتمكن من تحمل مسؤولياتها وتوسيع نشاطها في مجال التدريب.

ثانياً: المعوقات ذات العلاقة بالغرف التجارية والصناعية:

أنشئت الغرف التجارية والصناعية لحماية حقوق أعضائها، وتطوير أداء قطاعات المجموعة المشاركة في عضويتها، وإيجاد الحلول التي تعترض الأعضاء في سبيل تطوير أداء مؤسساتهم وتوسيع نشاطاتهم. إلا أن الغرف التجارية الصناعية السعودية تحولت بقدرة قادر فيما يتعلق بالتدريب إلى مؤسسات منافسة لأعضائها وتتصرف بأسلوب يبتعد بها عن رسالتها، ويخالف أنظمتها ويناقض الهدف الرئيسي من إنشائها.

وتتلخص المعوقات التي تواجهها مراكز التدريب الأهلية ذات العلاقة بالغرف في الجوانب التالية:

١. قيام الغرف بإنشاء مراكز للتدريب:

قامت الغرف التجارية الصناعية بإنشاء مراكز للتدريب أصبحت تنافس بقوة مراكز التدريب الصغيرة التي كان من المفروض على الغرف أن تتولى رعايتها وحمايتها ومساعدتها على تطوير أدائها. لكن على العكس من ذلك فإن مراكز التدريب الخاصة بالغرف صارت تبحث عن الفرص التدريبية المتوفرة في السوق المحلية، التي من المفروض أن تكون من نصيب مراكز التدريب الأهلية، وتقوم بمنافسة مراكز

التدريب ومحاولة إزاحتها ومنعها من الحصول على تلك الفرص، وبمعنى آخر أصبحت مراكز التدريب في الغرف السعودية تنافس أعضائها بدلاً من حمايتهم ومساعدتهم وتقف عائقاً أمام تطوير وتوسيع نشاطهم. ولقد بررت الغرف التجارية الصناعية ذلك في بداية الأمر بعدم وجود مراكز أهلية كافية للتدريب، أما في الوقت الحاضر ومع وجود أكثر من (٥٢٣) مركزاً للتدريب الأهلي في المملكة فإن مبررات استمرار مراكز التدريب في الغرف التجارية الصناعية لم تعد منطقية؛ وبالتالي فإن الأمر يتطلب تدخل الجهات المعنية عن التدريب الأهلي ومجالس الغرف لإيقاف هذه الممارسات الخاطئة.

٢. دعم تكلفة التدريب من ميزانيات الغرف:

من المفروض أن تستخدم الرسوم التي تحصل عليها الغرف لأغراض النشاطات التي تقوم بها الغرف لحماية أعضائها وتطوير نشاطات مؤسساتهم وتوسعها، إلا أن هذا المبدأ الأساسي لم يطبق على قطاع التدريب، وأصبحت الغرف تخصص جزءاً من ميزانياتها لدعم مراكز تدريبها لتعزيز قدرتها على منافسة مؤسسات التدريب الأهلية بدلاً من دعم مؤسسات التدريب الأهلية التي تشترك في عضوية تلك الغرف.

٣. دفع رسوم عالية للمدربين:

تقوم مراكز التدريب في الغرف التجارية الصناعية بدفع رسوم مرتفعة للمدربين الذين تستعين بهم في تقديم برامجها التدريبية الأمر الذي أدى إلى ارتفاع رسوم المدربين وتفضيلهم التعامل مع مراكز تدريب الغرف التجارية الصناعية؛ الأمر الذي أدى إلى عدم قدرة مراكز التدريب الأهلية على استقطابهم ومنافسة مراكز التدريب في الغرف خاصة مع تدني رسوم التدريب التي تحصل عليها مراكز التدريب الأهلية من المستفيدين من خدماتها.

٤. انخفاض رسوم التدريب:

رغم أن مراكز التدريب في الغرف تدفع رسوماً مرتفعة للمدربين، ولأنها تتلقى دعماً لميزانياتها من غرفها فإنها تتقاضى رسوماً تدريبية منخفضة؛ مما أدى إلى استقطاب أعداد كبيرة من المدربين في سوق

العمل نتيجة للمنافسة غير المتكافئة بينها وبين مراكز التدريب الأهلية، وبالتالي أثر ذلك على قدرة مراكز التدريب الأهلية وخاصة الصغيرة منها على النمو والانتعاش، بل إن الأمر قد أدى أحياناً إلى إفلاس تلك المراكز الصغيرة وخروجها من سوق العمل.

٥. الاستعانة بمؤسسات تدريب ومدربين من الخارج:

تزداد مأساوية سلوك مراكز التدريب في الغرف التجارية الصناعية في ممارستها الخاطئة في منافسة أعضائها من مؤسسات التدريب الأهلية بتجاوز ممارساتها في إضعاف هذه المراكز والاستيلاء على جزء من حصتها في أسواق التدريب المحلية، إلى ممارسة غريبة تتمثل في الاستعانة بمراكز تدريب ومدربين من الدول العربية والأجنبية عند عدم قدرتها على تقديم بعض البرامج التدريبية بدلاً من لجوئها إلى مراكز التدريب الأهلية، الأمر الذي يعني تعزيز قدرات مراكز التدريب الخارجية والمدربين الأفراد من الخارج والترويج لهم ولبرامجهم لدى أعضاء الغرف.

إن هذه الممارسات غير المقبولة من قبل الغرف التجارية الصناعية يجب إيقافها وبسرعة إذا كانت الجهات المعنية بالتدريب تسعى إلى تطوير مؤسسات التدريب الأهلية وجعلها قادرة على القيام بدورها في مجال التدريب. وبإمكان الغرف التجارية الصناعية التنسيق مع مراكز التدريب الأهلية لتقوم تلك المراكز بتقديم البرامج التدريبية بدلاً من استمرار مراكز التدريب التابعة للغرف.

ثالثاً: المعوقات ذات العلاقة بالمستفيدين من خدمات مؤسسات التدريب:

تواجه مؤسسات التدريب الأهلية الكثير من المعوقات التي تحد من قدرتها على تقديم مستوى متميز من التدريب لعملائها داخل المملكة والمنافسة مع مؤسسات التدريب الخارجية تتمثل في الجوانب التالية.

١. عدم وجود تحديد دقيق للاحتياجات التدريبية في الكثير من المؤسسات:

لكي يستطيع أي مركز تدريبي تقديم برامج متميزة لعملائه فإن المنطلق الرئيسي لتحقيق ذلك هو وجود تحديد دقيق للاحتياجات

التدريبية لكل موظف، ومن ثم وضع خطط تدريبية وفقاً لتلك الاحتياجات يتم على أساسها تصميم برامج تدريبية لمقابلتها.

إلا أن الظاهرة العامة في المملكة هي افتقار معظم المؤسسات لتحديد دقيق للاحتياجات التدريبية الدقيقة لموظفيها ومن ثم تلجأ إلى طلب برامج عامة لا تحقق بالتأكيد متطلبات الاحتياجات التدريبية الدقيقة لموظفيها، وبالتالي إلقاء اللوم على مراكز التدريب بأن برامج التدريب المقدمة لم تؤد إلى تطوير مهارات وقدرات المتدربين.

ولذلك فإن من الضروري أن تحدد المؤسسات المستفيدة من برامج التدريب احتياجات موظفيها التدريبية بدقة إذا ما أرادت تحقيق فاعلية حقيقية للتدريب بدلاً من إلقاء اللوم على مراكز التدريب الأهلية.

٢. الاستعانة بالمراكز والمدربين من خارج المملكة:

تلجأ الكثير من المؤسسات إلى الاستعانة بمراكز تدريب ومدربين من خارج المملكة، رغم توافر مراكز تدريب داخلية تقدم برامج متميزة ويتوافر لديها مدربون متميزون. كما أن بعض الجهات تبعث بمتدربيها إلى مراكز التدريب في دول الجوار؛ مما أنعش مراكز التدريب بها وهياً لها إمكانيات مادية لم تكن تحلم بها، وجعل تلك المراكز تعتمد بشكل أساسي في تقديم برامجها على متدربين من داخل المملكة رغم إقرار الكثير من المتدربين بأن مستويات بعض مراكز التدريب الداخلية تفوق كثيراً ما تلقوه من تدريب في مراكز خارجية

ولا شك أن هاتين الظاهرتين تؤثران سلباً على قدرة مراكز التدريب الداخلية على النمو وقدرتها على توسيع نشاطها وتحرمها من حصة كبيرة من سوق عملها.

٣. دفع رسوم أقل لمؤسسات التدريب المحلية:

تقوم الكثير من المؤسسات المستفيدة من التدريب بتخصيص ميزانيات ضخمة للتدريب، ولا تتردد في دفع رسوم عالية لمراكز التدريب الخارجية التي تستعين بها لتقديم برامجها، ولكن الأمر يختلف عند استعانتها بمؤسسات التدريب الداخلية، إذ إن الرسوم التي تقدمها لتلك المؤسسات تقل كثيراً عما تدفعه لمؤسسات التدريب الخارجية رغم أن المدرب الذي

يقوم بتقديم الدورة قد يكون هو الشخص نفسه من الجهتين نفسيهما في بعض الأحيان بالنسبة للمدربين المتعاونين.

ولا شك أن هذه النظرة المتحيزة لمؤسسات التدريب الخارجية تؤثر على نمو مراكز التدريب الداخلية وتحد من قدرتها على المنافسة.

٤. النظر للرسوم فقط أساساً لاختيار مؤسسات التدريب الداخلية:

تقوم بعض المؤسسات الداخلية المستفيدة من التدريب بدعوة عدد من مؤسسات التدريب الداخلية للتقدم بعروض لتقديم برامج تدريبية لموظفيها، ويكون الأساس الحاسم في الاختيار هو مقدار الرسوم التي تقدمت بها تلك المؤسسات بصرف النظر عن مقارنة مستوى المدربين ومستوى المادة التدريبية والإمكانيات الفنية الأخرى، مما يعد إجحافاً بحق المؤسسات التدريبية الداخلية الجيدة.

ولا شك أن وجود تصنيف لمراكز التدريب وعدم أخذ عامل الرسوم فقط أساساً لاختيار مؤسسة التدريب سيؤدي إلى حث مراكز التدريب الأهلية على تطوير مستوى أدائها، وفي الوقت نفسه سيؤدي إلى عائد تدريبي أفضل على المدربين وعلى الجهات المستفيدة من البرامج التدريبية.

٥. وجود بعض الممارسات السلبية في إدارات التدريب في الجهات المستفيدة:

تواجه مؤسسات التدريب الداخلية صعوبة في الحصول على حصة مناسبة من البرامج التدريبية التي تحتاجها المؤسسات الداخلية، تتمثل تلك الصعوبات في التالي:

- أ- تعود بعض الجهات على الاستعانة بمؤسسات تدريب خارجية محددة لمدد طويلة، وبالتالي الاستمرار في العمل معها رغم وجود مؤسسات تدريب داخلية قادرة على تقديم هذه البرامج.
- ب- تمييز بعض مسؤولي التدريب لمؤسسات تدريب معينة والتعامل معها دون إعطاء فرصة للمراكز الأخرى للمنافسة رغم جودة أدائها.

ج- النظرة السلبية لمؤسسات التدريب الداخلية من قبل بعض مسؤولي التدريب في الجهات المستفيدة.

ولا شك أن نمو وتطور مراكز التدريب الأهلية يتطلب إتاحة الفرصة أمامها بكل شفافية وموضوعية من قبل إدارات التدريب في الجهات المختلفة للتقدم بعروضها لتقديم البرامج التدريبية وإيجاد آليات موضوعية لتقييم العروض.

رابعاً: المعوقات ذات العلاقة بمؤسسات التدريب الأهلية:

لقد فضلنا أن يكون آخر الحديث عن هذا القطاع؛ لأن ما تحدثنا عنه في الأجزاء الثلاثة السابقة يستدعي أن تقوم مراكز ومؤسسات التدريب الأهلية بمسؤوليتها كاملة في معالجة بعض المعوقات التي تؤثر على نموها وتحسين أدائها ومن ثم خلق الثقة فيها من قبل المؤسسات المستفيدة من التدريب وإيجاد دور فاعل لها في مجال التدريب، وذلك يتطلب معالجة الجوانب التالية:

١. حسن اختيار المدربين:

يعتبر المدرب العنصر الأساسي لنجاح أو فشل العملية التدريبية. ومما يؤسف له أن بعض مؤسسات التدريب الأهلية لا يتوافر لديها النوعية المميزة من المدربين، وتلجأ من أجل خفض الرسوم التدريبية والحصول على عقود التدريب إلى استقطاب مدربين لا تتوافر لديهم المهارات والقدرات لتقديم مستوى متميز من التدريب، كما أن قليلاً منها يتوافر لديه مدربون متفرغون يمكن صقل مهاراتهم وتطويرهم باستمرار. ولقد أدى ذلك إلى خلق نظرة سلبية عن مراكز التدريب الأهلية ومستوى أداء مدربيها، الأمر الذي يتطلب من الجهات المستفيدة من التدريب التأكد من نوعية المدربين الذين سيقدمون البرامج التدريبية، وفي الوقت نفسه حرص مؤسسات التدريب على اختيار أفضل المدربين.

٢. الاهتمام بالمادة التدريبية:

التدريب عملية ديناميكية متطورة، يتطلب دقة في إعداد المادة التدريبية وربطها بتحقيق الهدف من البرنامج وفق الاحتياجات التدريبية للمتدربين، وتحتاج لمتخصصين لإعدادها، ورغم وجود مراكز تدريبية أهلية ذات مهنية عالية ومستوفية لتلك الشروط، ولديها جهاز تدريبي متخصص ومتفرغ، وتتوافر لديها المراجع العلمية اللازمة لإعداد وتحديث المواد التدريبية وفق أحدث المستجدات وبفهم كامل يتواءم واحتياجات البيئة المحلية ومتغيراتها. إلا أن الملاحظ عدم وجود هذه الإمكانيات لدى عدد آخر من مؤسسات التدريب الأهلية؛ ولذلك فهي تلجأ إلى الاستعانة بمدربين خارجيين والطلب منهم إعداد حقائب تدريبية، ويتم إعداد تلك الحقائب على عجل بغياب المراجع اللازمة، وبصورة قد لا تتلاءم مع احتياجات العميل وقد لا يتوافر فيها الأسس الفنية في إعداد الحقائب التدريبية. ولذلك فإن من المهم أن تولي مؤسسات التدريب الأهلية كافة هذا الجانب اهتمامها إذا كانت تريد أن تحصل على نصيبها في سوق التدريب. فمن يطالب بشيء يجب أن يقدم ما يقابله من مادة تدريبية مميزة.

٣. الجدية في تنفيذ البرامج:

لا شك أن العائد من التدريب لن يتحقق بدون انتظام المتدربين، والجدية أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي، والتركيز على الجوانب التطبيقية في التنفيذ. ولكن من الملاحظ أن هناك تسيباً في تنفيذ البرامج التدريبية من قبل بعض مراكز ومؤسسات التدريب الأهلية سواء من حيث عدد ساعات التدريب، أو انتظام المتدرب في الدورة، أو أسلوب تنفيذها. ولذلك فإن من المهم جداً أن تراعي مراكز التدريب الأهلية الجدية في تنفيذ البرامج إذا ما أرادت كسب رضا عملائها ودعمهم لها. كما أن من الضروري إيجاد وسيلة محددة لتبادل المعلومات بين الإدارة العامة للتدريب الأهلي والمؤسسات المستفيدة من التدريب لمعرفة تقييمها لمستوى الجدية في تنفيذ البرامج التدريبية الأهلية واتخاذ الإجراءات المناسبة بحق مؤسسات

التدريب التي تفتقد الجدية في تنفيذ برامجها حفاظاً على سمعة مؤسسات التدريب الأهلية.

٤. رسوم التدريب:

لا شك أن التدريب الجيد يتطلب توافر إمكانيات مادية وبشرية وفنية لكي يمكن تقديم برامج ذات مستوى مميز. وهذه الإمكانيات تتطلب أن تكون رسوم التدريب مناسبة لكي يمكن تغطية التكاليف والحصول على هامش ربحي معقول يساعد على تطوير قدرات مراكز التدريب الأهلية. إلا أن الملاحظ أن بعض المراكز الأهلية محدودة الإمكانيات تقدم رسوماً متدنية للبرامج التي تتنافس عليها مع مؤسسات التدريب الأهلية الأخرى سعياً للحصول على عقود التدريب لعدم وجود مصاريف إدارية لديها؛ مما أدى إلى الإضرار بمؤسسات التدريب الأهلية ذات الإمكانيات الجيدة. ومع أن هذا الأسلوب قد يخدم تلك المؤسسة لفترة قصيرة إلى أن يتم التعرف على نوعية الخدمة التي يمكن تقديمها بتلك الرسوم، فإن هذا الوضع يؤثر بالتأكيد على قدرة مؤسسات ومراكز التدريب الأهلية في بناء وتطوير إمكانياتها وفتح المجال للمؤسسات الخارجية لأخذ هذا الدور. وهذا الأمر يتطلب وعياً من مسؤولي المؤسسات التدريبية الأهلية بخطورة هذا الأسلوب وتأثيره على أداء وسمعة مراكز التدريب الأهلية.

٥. توافر التجهيزات الأساسية للتدريب:

رغم الشروط الجيدة التي تحددها المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني وتطلب توافرها في مراكز التدريب الأهلية، إلا أن الكثير من مراكز التدريب لا تتقيد مع الأسف بهذه الشروط؛ مما أوجد ما أسماه البعض بـ (دكاكين التدريب) التي تتكون من صاحب الترخيص فقط ومدربين متعاونين يتم الاستعانة بهم عند الحاجة. ولذلك فإننا نقرأ كثيراً عن قيام المؤسسة بإقفال العديد من هذه المراكز التي لا توفر التجهيزات الأساسية المطلوبة. ولا شك أن كثرة المراكز المرخص لها وانتشارها في أرجاء المملكة كافة يلقي عبئاً كبيراً على المؤسسة في الإشراف والمتابعة على تلك المراكز؛ الأمر الذي قد يتطلب تحديداً أكبر للتجهيزات

المطلوب توافرها، والاستعانة بمتعاونين في مناطق المملكة كافة للتأكد من التزام مؤسسات التدريب بمتطلبات التدريب حتى نضمن خروج ما يسمى بدكاكين التدريب من سوق العمل وبقاء مؤسسات التدريب الجادة والقادرة على تقديم نوعية مميزة من التدريب لتعيد الثقة لسمعة مراكز التدريب الأهلية.

الخلاصة:

إن تعزيز وتطوير أداء مؤسسات التدريب الأهلية يتطلب إجراءً سريعاً للقضاء على المعوقات التي تواجهها والتي تم استعراضها في هذه الورقة، وهي مسؤولية تقع على عاتق المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني المسؤولة عن مؤسسات التدريب الأهلية، فالإشراف والمتابعة لا تعني فقط التأكد من التزام مؤسسات التدريب الأهلية بشروط الترخيص الممنوح لها، بل يتعدى ذلك إلى دراسة المعوقات التي تواجهها وإيجاد الحلول المناسبة لمساعدتها على تطوير أدائها.