

تحدي التدريب: نظرة مقارنة^(١)

عندما تلقيت دعوتكم الكريمة للحديث عن التدريب كان رد فعلي الأول هو الرغبة في الاعتذار، وكان هناك سبب وجيه للاعتذار. مع تركي العمل في قطاع الصناعة منذ قرابة عشرين عاماً، ودّعت الاهتمام بشؤون الصناعة وشجونها، بما فيها التدريب، منصرفاً بكليّتي إلى عملي الجديد ومتطلباته الجديدة. إلا أنني، بعد مزيد من التفكير، وجدت أنه يصعب عليّ أن أعتذر عن دعوة جاءت من غرفة تجارية/صناعية عريقة نشطة، أكنّ لها ولبادراتها المتوالية كل احترام. تساءلت، بعدها، عما يمكن لدبلوماسي كهل أن يقوله في مجال لم يعد يعمل فيه، أو يهتم به، أمام رجال أعمال بارزين يعايشون هموم التدريب ليل نهار.

بعد إمعان الفكر، وجدت أن أقصى ما أستطيع أن أقدمه هو خلاصة تجربتي الشخصية القديمة مع التدريب، مطعّمة بمعلومات جديدة عن التدريب في بريطانيا، وعدد من الدول الصناعية الأخرى. إذا وجدتكم في حديثي شيئاً من الفائدة

(١) محاضرة ألقيت في الغرفة التجارية الصناعية في الدمام، سنة ٢٠٠١م.

فالحمد لله وحده، وإن لم تروا فيه ما يغني أو يضمن من جوع فلا تلموا إلا أنفسكم. لم تكونوا بحاجة إلى دعوة دبلوماسي شاعر للمحاضرة في موضوع لا توجد بينه وبين الدبلوماسية أي صلة، ولا يقوم بينه وبين الشعر أي نوع من أنواع الصداقة.

قبل أن أتحدث عن تجربتي مع التدريب، أودّ أن أتحدث عن تجربتي مع العمالة الوطنية. لقد تعودنا، جميعاً، على الحديث عن نفور المواطن السعودي من الأعمال اليدوية، بمختلف أنواعها، حتى أقنعنا أنفسنا - مع التكرار - أن الأمر يعود إلى طبيعة المواطن السعودي نفسها. حقيقة الأمر أنني أعتقد أن السبب يعود إلى الطفرة وما واكبها من فرص. طبيعة المواطن السعودي لا تختلف عن طبيعة البشر أجمعين: النزوع إلى العمل المريح المجزي، والبعد عن العمل الشاق، خاصة إذا لم يكن مجزياً.

لم يكن المواطن السعودي قبل الطفرة ينفر من الأعمال اليدوية. أذكر أنني عندما توليت عمادة كلية التجارة بجامعة الملك سعود قبل ثلث قرن، كنت أستقبل يومياً ما بين أربعة أو خمسة مواطنين يبحثون عن العمل. كانوا يريدون أي عمل

متاح، مهما كان شاقاً، ولم تكن الظروف وقتها تسمح لي أن أقدم لهم أي شيء سوى الاعتذار. وعندما انتقلت للعمل بمؤسسة الخطوط الحديدية في الدمام عام ١٣٩٤هـ (١٩٧٤م) لم يكن بجهاز العمل بالمؤسسة سوى قلة قليلة من غير السعوديين لا أحسب نسبتهم تتجاوز ٥٪ من مجموع العاملين. كان سائقو القطار، عن بكرة أبيهم، من المواطنين. وكان العاملون في الميناء في الشحن والتفريغ، بأسرهم، من السعوديين. وكان السعوديون يقومون بمختلف أنواع الخدمة المنزلية والفندقية. علينا أن نتذكر عندما نرى ظواهر معينة في سوق العمل اليوم، أن الأمور لم تكن على هذا النحو من الأزل، ولن تستمر على هذا النحو إلى الأبد.

بدأت تجرّيتي مع التدريب في مؤسسة الخطوط الحديدية. كان في المؤسسة ورشة كبيرة تتولى أعمال الصيانة للقطارات وبقية آليات المؤسسة ومعدّاتها. كانت الورشة، في حقيقة الأمر، معهداً تدريبياً يتلقى فيه الشباب السعودي التدريب على رأس العمل. مع بداية عملي في المؤسسة ظهرت بدايات الطفرة تحمل معها ما لم يكن متوافراً قبل من فرص. جدّت إغراءات تجتذب المهنيين المدربين إلى مواقع عمل خارج

المؤسسة. كان الزملاء في إدارة شؤون الموظفين يشكون مرّ الشكوى من تسرب هؤلاء المهنيين للعمل مع شركات في القطاع الخاص. وكان اللّحامون، على وجه الخصوص، عُرضة لإغراءات كبيرة. كان راتب الواحد منهم لا يتجاوز ألفي ريال في المؤسسة، وكان بوسعه الحصول على خمسة أضعاف هذا الراتب خارج المؤسسة. كنت أظاهر بالتعاطف مع شكاوي الزملاء في شؤون الموظفين، وإن كان تعاطفي الحقيقي مع أولئك المتسربين. كنت سعيداً برؤية شباب طموح يحاول تحسين وضعه المادي بتغيير موضع عمله. وكان الإقبال على التدريب، - أي على الورشة - مستمراً. مع كل مهني يغادر كان هناك شاب جديد يطلب العمل. الدرس الأول الذي تعلّمته في مجال التدريب هو أنه بقدر ما يكون الحافز المادي مُغرياً بقدر ما يزيد الراغبون في التدريب.

وكانت تجربتي الثانية في مجال التدريب أيام كنت في وزارة الصناعة والكهرباء. كان الزميل العزيز المهندس يوسف الحماد - رحمه الله - يرأس مجلس إدارة الشركة الموحدة للكهرباء في المنطقة الوسطى. قال لي، ذات يوم، إنه يفكر في إنشاء معهد صغير للتدريب، يتيح للشركة الحصول على

حاجتها من الكهربائيين. كنت متأثراً بالكلام الشائع عن عزوف الشباب السعودي عن العمل اليدوي، وكنت متخوفاً بعض الشيء، ومع ذلك أعطيته الضوء الأخضر.

أعلن المعهد عن حاجته إلى أربعين متدرباً وفوجئنا بقرابة أربعمئة متقدم، جميعهم من الحاصلين على شهادة الإعدادية. كان ذلك في نهاية السبعينيات الميلادية، أي في أوج الطفرة. كنت أزور المعهد بانتظام، وأتابع أحوال المتدربين بنفسي. كان من الواضح لي أنه بالإضافة للوظيفة المضمونة ذات الدخل المعقول، كان من بين أسباب الإقبال على البرنامج الاعتزاز بمهنة الكهربائي، التي ينظر إليها المجتمع بشيء غير قليل من التقدير، باعتبارها عملاً لا يكاد يختلف عن عمل المهندس. الدرس الثاني الذي تعلمته في مجال التدريب هو أنه بقدر ما تكون نظرة الناس إلى الحرفة موضع التدريب إيجابية، بقدر ما يرتفع عدد الراغبين في تعلم هذه الحرفة.

وكانت تجربتي الثالثة في مجال التدريب مع سابك. كانت هناك ضغوط شديدة بأن نحاول، منذ اليوم الأول، تشغيل المجمعات الصناعية بأيد عاملة سعودية. إلا أننا - زملائي في الشركة وأنا - قاومنا هذه الضغوط، وآثرنا أن نأخذ بالتدريب

حسب برنامج زمني معقول. كان القرار أن نبدأ العمل وربع العاملين في المجمعات من السعوديين، على أن نحاول خلال عشر سنوات من التشغيل أن نرفع النسبة لتصبح ٧٥٪ - ونعمل بعد ذلك على زيادتها بالتدريج.

لاقينا في البداية صعوبات هائلة في تدريب المواطنين، وتحمل الجيل الأول من المبعوثين إلى أمريكا واليابان وألمانيا للتدريب مختلف أنواع الصدمات. قرأت قبل أسابيع خبراً عن مجمع من مجمعات سابك الصناعية يذكر أن قرابة ٩٥٪ من العاملين في المصنع من السعوديين. معنى هذا أن برنامجنا للتدريب قد أتى ثماره. الدرس الثالث الذي تعلمته في مجال التدريب هو أنه بمقدار ما يكون برنامج التدريب واقعياً ومرناً، بمقدار ما تزيد احتمالات نجاحه. إن الدراسات النظرية التي تتجاهل الواقع، وما يُبنى عليها من مخططات، ليس لها سوى مصير واحد هو الفشل.

أرجو أن تسمحوا لي، الآن، بالانتقال من تجربتي الشخصية المحدودة إلى آفاق أوسع وأرحب. هي تجارب عدد من الدول الصناعية في مجال التدريب. سأحاول - حتى لا أغرقكم في

دوامة من الأرقام والإحصائيات القاتلة - أن أصوغ ما أود قوله على هيئة ملاحظات، يتبع كل ملاحظة تعقيب حول ما يمكننا - في المملكة - أن نعمله أو لا نعمله، لنستفيد من الظاهرة موضوع الملاحظة.

الملاحظة الأولى: هي أن هناك اهتماماً كبيراً متزايداً بالتدريب في الدول الصناعية كلها. في اليابان هناك ٣,٥٧٣ كلية مهنية ينتسب إليها ٧٦٠,٠٠٠ متدرّب. وفي ألمانيا تضم برامج التدريب حوالي ١,٦ مليون متدرّب. وفي بريطانيا، في سنة ١٩٩٨م وحدها حصل ٤٤٦,٠٠٠ متدرّب على الشهادة الوطنية للحرف. على أنه إذا كان هناك اهتمام كبير بالتدريب في كل مكان، فلا يوجد نموذج عالمي واحد يمكن نقله. في بريطانيا توصف برامج التدريب لكثرتها وتنوعها بالغابة. في بعض الدول هناك جهة مركزية واحدة مسؤولة عن التدريب، بينما لا توجد مثل هذه الجهة في دول أخرى. في بعض الدول هناك تنسيق فعّال بين مختلف البرامج التدريبية، وفي بعضها الآخر هناك منافسة على اجتذاب المتدربين بين البرنامج.

نخلص من هذه الملاحظة بنتيجتين. الأولى، أننا، رغم كل ما حققناه في مجال التدريب، لا نزال في أول الشوط مقارنة بما

تم تحقيقه في الدول الصناعية. والثانية، أن علينا أن نتعلم قدر ما نستطيع من تجارب الدول التي سبقتنا، ولكن علينا أن ندرك أنه لا يوجد نموذج نظري كامل نستطيع أن ننقله بحذافيره. علينا، في نهاية المطاف، أن نطور نموذجنا الخاص بنا.

والملاحظة الثانية: هي أنه لا توجد دولة صناعية واحدة راضية عما حققته في مجال التدريب. هناك عمليات مراجعة وتقويم تدور طيلة الوقت. أذكر، على سبيل المثال، أن كوريا توشك أن تبدأ عهداً جديداً في التدريب بتعيين نائب لرئيس الوزراء يتولى المسؤولية المباشرة عن قضايا التعليم والتدريب. وفي ألمانيا، اكتشفت الدولة أن كل برامجها لا تستطيع تأهيل عدد كاف من الفنيين في مجال الكمبيوتر، فسارعت بوضع خطة خاصة تكفل رفع عدد الفنيين من العدد الحالي ١٤,٠٠٠ فني، إلى ٤٠,٠٠٠ فني بعد ثلاث سنوات. وفي بريطانيا عين وزير التعليم والعمل قبل سنتين لجنة وطنية عليا تتولى مراجعة كل البرامج التدريبية وتضع خطة وطنية شاملة لسدّ النقص في الكفاءات المدربة.

أحسب أن من واجبنا، إذا كان هذا الوضع في أكثر الدول الصناعية تقدماً، أن نذكر أنفسنا أن ما أنجزناه في حقل

التدريب ليس سوى قطرة في بحر. وحتى ذلك الجزء اليسير الذي حققناه يجب أن يظل، باستمرار، موضع التقويم وإعادة النظر.

والملاحظة الثالثة: هي أن هناك، في كل مكان تقريباً، نزعة واضحة لدى الشباب تميل إلى تفضيل الدراسة الجامعية على أي نوع من أنواع التدريب المهني. في بريطانيا، على سبيل المثال، تشير دراسة أجريت سنة ١٩٩٧ على شباب أنها درستهم الإلزامية في سنة السادسة عشرة، إلى أن ٦٧٪ منهم اتجهوا إلى إكمال التعليم الثانوي تمهيداً لدخول الجامعة، بينما توجه ١٠٪ فقط إلى برامج التدريب، وانخرط ٨٪ في سوق العمل مباشرة وظل الباقون، بلا تعليم أو تدريب، عاطلين عن العمل.

لنا، إذن، أن نستنتج أن الشباب السعودي ليس بدعاً بين الشباب في اتجاهه إلى تفضيل الجامعة على معاهد التدريب. وعلينا، إذن، ألا نضيع الوقت في التذمّر والشكوى من الوضع، وأن نحاول أن نبحث الوسائل الكفيلة بتحسين الوضع.

والملاحظة الرابعة: مرتبطة بسابقتها ارتباطاً وثيقاً، وهي أن النظرة إلى التعليم الجامعي وإلى التدريب في أي مجتمع نظرة ديناميكية متغيرة. لنعد إلى بريطانيا مرة أخرى. رغم ميل الشباب الواضح إلى الجامعة، فإن الشهادة الجامعية فقدت كثيراً من بريقها السابق. حتى الستينات كانت هذه الشهادة دليل تفوق عقلي لا يناقشه أحد. مع كثرة الجامعات والتساهل في متطلبات الدخول، زال شيء من السحر القديم. في الماضي، كان الشاب الذي ينحدر من خلفية عمالية ويدخل الجامعة، يعامل من قبل أقرانه بكثير من الإعجاب. أما الآن فمثل هذا الشاب لم يعد موضع الإعجاب من الأقران الذين يعدونه مستسلماً للخيار الأسهل، وليس بالضرورة الأفضل. في الماضي، لم يكن يلتحق ببرامج التدريب سوى العاجزين عن إكمال الدراسة الثانوية والجامعية، أما الآن فيوجد كثيرون يختارون المجال المهني رغم قدرتهم على دخول الجامعة.

من هنا لا ينبغي أن نعتبر الوضع القائم لدينا فيما يتعلق بتفضيل الجامعات قدرًا مقدورًا لا يمكن الإفلات منه. حقيقة الأمر، أن نجاحنا في تطوير برامج تدريبية مغرية سوف يؤدي - بالضرورة - إلى تضائل البريق المحيط بالشهادة الجامعية.

ولنا في هذا الصدد أن نستذكر الوضع في ألمانيا، حيث ينظر الناس إلى الحرف بكثير من الاحترام. تشير الإحصائيات إلى أن قرابة ٧٠٪ من الشباب الذين ينهون تعليمهم الإلزامي ينخرطون في برامج تدريبية تؤهلهم لحرفة من الحرف.

والملاحظة الخامسة: هي أن هناك، في كل مكان، أنواعاً معينة من التدريب تجذب إليها الشباب أكثر من غيرها. برامج التدريب على الكمبيوتر تلقى الكثير من الإقبال في كل الدول. وفي بريطانيا يحتوي نظام التأهيل الوطني على اثني عشر مجالاً. أولاً، العناية بالحيوانات، ثانياً، النبات والأرض، ثالثاً، الثروات الطبيعية واستخراجها، رابعاً، الإنشاء، خامساً، الهندسة، سادساً، الصناعة، سابعاً، المواصلات، ثامناً، تقديم البضائع والخدمات، تاسعاً، تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية، عاشراً، تقديم الخدمات التجارية، أحد عشر، الاتصالات، اثنا عشر، تطوير المعرفة والتواصل الشخصي. توضح الإحصائيات أن أكثر هذه البرامج شعبية هو تقديم الخدمات التجارية، يليه مباشرة، تقديم البضائع والخدمات. كما تشير الدراسة إلى أن إدخال نظام الشهادة الوطنية للحرف في منتصف التسعينيات قد أدى إلى زيادة ملحوظة في أعداد

المتدربين بالنظر إلى ما تتمتع به هذه الشهادة من سمعة طيبة، خاصة بعد أن تبين أن ٨٢٪ من الحاصلين عليها استطاعوا العثور على عمل.

نخلص من هذا إلى أننا لا نستطيع إرغام أحد على قبول نوع من التدريب لا يميل إليه، أو لا تمكنه قدراته من إتمامه بنجاح. ونخلص من هذا إلى أنه بقدر ما ننجح في تقديم تشكيلة منوعة وجذابة من برامج التدريب بقدر ما ننجح في دفع الشباب إلى الالتحاق بهذه البرامج.

والملاحظة السادسة: هي أن هناك شعوراً متزايداً في كل مكان بأن التدريب لم يعد - كما كان في الماضي - مقررّاً ينتهي بعد سنة أو سنتين بإعطاء المتدرب المهارة التي تكفل له العمل بقيّة حياته. هناك، الآن، مع التطورات التقنية السريعة اقتناع سائد بأن التدريب، شأنه شأن التعليم، عملية مستمرة تستغرق الحياة كلها. إن من لديه أدنى إلمام بقطاع المعلوماتية يدرك أن ما يشهده هذا القطاع من تطورات مذهلة في سرعتها يجعل التدريب الذي حصل عليه موظف ما بالأمس مجرد معلومات تجاوزها الزمن اليوم.

وأحسب أننا نحسن صنعاً لو تخلصنا من نظرتنا القديمة إلى الوظيفة باعتبارها حقاً مكتسباً مدى الحياة، ونظرنا إليها نظرتنا إلى تحدّ يتغير كل يوم، وتتغيّر معه متطلباته. إن التدريب المستمر ضروري لمتابعة التغييرات المستمرة، ولا نستطيع أن نضمن هذا التدريب إلاّ إذا حولنا موقع العمل إلى فصل دراسي يقدم للعاملين، أولاً بأول، كل جديد.

والملاحظة السابعة: هي أن التدريب لا يجب أن يهيئ المتدرب لشغل وظيفة في متجر أو مصنع فحسب، بل يجب أن يؤهله لأن يصبح رب عمل مستقلّ بعمله. ونجد في بريطانيا أمثلة كثيرة على هذا التوجه الذي بدأ في أيام حكومة السيدة مارجريت ثاتشر واستمرّ في النمو. تشير الإحصائيات إلى أن ثلثي المشاريع التجارية في بريطانيا لا يعمل فيها سوى فرد واحد، وأن هناك ١١٪ فقط من المشاريع يزيد عدد العاملين فيها عن خمسة أشخاص.

لا توجد لديّ إحصائيات عن الوضع لدينا، وإن كنت أعتقد أنه لا يوجد عندنا ما يقارب هذا التوجه. وهنا أرجو أن تسمحوا لي أن أعرب عن اعتقادي أننا نستطيع تغيير هذا

الوضع بالاستفادة من أفكار رائدة في مؤسسة بريطانية رائدة هي صندوق أمير ويلز. وبالنظر إلى الأهمية التي أعلقها على هذه الأفكار أستأذنكم في أن أتحدث عنها بشيء من التفصيل فور انتهائي من الحديث عن الملاحظات.

والملاحظة الثامنة: وأحسبها أهمّ الملاحظات، هي أن كل برامج التدريب الناجحة، في كل مكان، تقوم على مشاركة حقيقية فعّالة بين القطاع الخاص والحكومة. لا بد أن تكون الأمور على هذا النحو بعد أن حلّ القطاع الخاص محل الدولة بإعتباره مجال العمل الطبيعي. لا بد أن يكون للقطاع الخاص زمام المبادرة في تحديد الاحتياجات التي يتطلبها سوق العمل، وأن يكون له دوره في الإشراف على التدريب الذي يسدّ هذه الاحتياجات.

هناك أمثلة كثيرة على هذه المشاركة، إلا أن المثال الأبرز والأقدم والأنجح هو نموذج التدريب في ألمانيا. حقق هذا النموذج من النجاح ما جعل عدداً متزايداً من الدول يحاول اقتباسه. يقوم البرنامج على جزأين رئيسيين هما التدريب العملي والدراسة النظرية، مع إبراز دور التدريب العملي الذي

يستغرق ثلثي وقت المتدرب. يتقاسم القطاع الخاص والقطاع العام المسؤولية عن التمويل وعن التدريب. تتولى مؤسسات القطاع الخاص تقديم التدريب، وتحمل كافة نفقاته، بالإضافة إلى راتب المتدرب. بينما تتولى حكومات الولايات الألمانية المختلفة عبء الجانب النظري، عن طريق كليات مهنية تقيمها وتتولى كافة نفقاتها. وهكذا ينتقل المتدرب من وظيفته في الشركة إلى مكانه في الفصل، وبالعكس. بعد ثلاث سنوات ينهي المتدرب البرنامج وقد تأهل لحرفة من بين ٣٧٠ حرفة يتضمنها البرنامج.

إن مقدار نجاح هذا البرنامج يتضح لنا عندما نتذكر أن مستوى البطالة بين الشباب في الاتحاد الأوروبي سنة ١٩٩٩م كان ١٩٪ بينما كان مستواه في ألمانيا ٩٪. يساهم في البرامج ٩٠٠,٠٠٠ مؤسسة تجارية، ويبلغ مقدار ما تنفقه هذه المؤسسات على التدريب ما يعادل ٢,٥٪ من مجموع الرواتب فيها.

لا أودّ التقليل من الدور الذي قام ويقوم به القطاع الخاص السعودي في التدريب. ومع ذلك أعتقد أنكم تتفقدون معي في

أن هذا القطاع لم يتم، بعد، بدور شبيه بدور القطاع الخاص في الدول الصناعية. لقد قلت، في البداية، إنه لا يوجد نموذج كامل جاهز للنقل، ومع ذلك فنحن قادرون على أن نقتبس من تجارب الدول المختلفة بعض الجوانب الناجحة، وفي هذا المجال تستحق التجربة الألمانية المزيد من الدراسة والتأمل.

إن المشاركة لا تعني قيام علاقة هادئة خالية من الصعوبات. ولعل رجال الأعمال يعرفون أكثر من أي فئة أخرى أن العلاقة مع المنافس كثيراً ما تكون أسهل وأقل تعقيداً من العلاقة مع الشريك. ومن هنا لا ينبغي لنا أن نياس عندما نلاحظ وجود شيء من سوء الفهم، أو حتى عدم الفهم، بين القطاعين الخاص والعام. حتى في المثال الألماني الناجح تشكو الدولة من قلة عدد المؤسسات الخاصة المشاركة في البرنامج ٩٠٠,٠٠٠ مؤسسة من مجموع ١,٦ مليون مؤسسة - وفي بريطانيا، هناك شكوى متبادلة مستمرة بين الدولة ورجال الأعمال. على أنه كائنة ما كانت صعوبات المشاركة فلا مفر أمامنا من التسليم بأن التدريب الناجح لا يمكن أن يقوم على ساق واحدة، ولا بد من وجود الركيزتين: الدولة ورجال الأعمال. أعتقد أن لقاء مثل لقاءكم هذا، ولقاءات أخرى

مماثلة، يمكن أن يضع الخطوط الرئيسية لهيكلية التعاون المنشود بين القطاعين.

اسمحوا لي، الآن، أن أعود إلى صندوق أمير ويلز، الذي يتبناه ولي عهد بريطانيا ويتابع عمله بنفسه متابعاً شخصية يومية. بدأ الصندوق عمله سنة ١٩٨٦م ولا يزال مستمراً حتى اليوم. يقدم الصندوق قرضاً لا يتجاوز ١٠,٠٠٠ جنيه، بالإضافة إلى الخبرة الفنية للمتقدم الذي تتوافر فيه الشروط. ويشترط في المتقدم أن يكون بين سني الثامنة عشرة والثلاثين، وأن تكون لديه فكرة مبتكرة تحتاج إلى تمويل، وتعطى الأفضلية للأقليات والطبقات محدودة الدخل. نجح الصندوق في تمويل ٤٠,٠٠٠ مشروع تجاري ناجح، تطور بعضها فأصبح مؤسسات كبرى تتعامل بملايين الجنيهات.

أرجو أن تلاحظوا أن القرض - وهو مبلغ صغير - ليس الجزء الأهم من عمل الصندوق. الجزء الأهم هو الاستشارات التي يقدمها الصندوق مع القرض، وكل هذه الاستشارات تتم بواسطة رجال أعمال يقدمون خدماتهم للصندوق تطوعاً بلا مقابل. ولكي أوضح كيفية عمل الصندوق أفترض أن شاباً تقدم

يطلب قرضاً لإقامة مشروع ما، وليكن محلاً صغيراً للصباغة. بعد أن يوافق الصندوق على القرض، يحول الشاب إلى خبير في التمويل. هذا الخبير الذي يعمل عادة في بنك، يجلس مع الشاب عدة جلسات، ويبحث معه تمويل المشروع. بعد ذلك ينتقل الشاب إلى خبير في الإعلان، يعمل عادة في شركة إعلان، ليدل الشاب على أفضل الطرق لترويج خدماته. إذا احتاج الشاب إلى خبير بشؤون العمل، رتب الصندوق له موعداً مع متطوع آخر. وهكذا يحصل الشاب على الخبرة الفنية الضرورية لنجاح مشروعه دون أن يدفع مقابلها شيئاً.

أذكر لكم، على سبيل المثال، حكاية مشروعين بلغا قمة النجاح. بدأ المشروع الأول بداية بسيطة بحلاق يجوب الحيّ على دراجة ويتوقف عند بيوت الزبائن الراغبين في الخدمة. سرعان ما تحولت الدراجة إلى سيارة، وزاد عدد العاملين في المشروع حتى وصلوا العشرات. والفكرة الثانية بدورها بدأت بداية بسيطة بمختبر صغير جداً، يحلل العينات الطبية التي لا تحتاج إلى أجهزة معقدة بنصف سعر المستشفيات، وينجزها في نصف الوقت المعتاد. لقيت الفكرة من النجاح ما جعلها

تتوسع وتتمو. أصبح الشباب اللذان دخلا الميدان بقرض صغير الآن من أصحاب الملايين.

لعلكم تذكرون أن صندوق التسليف السعودي أقيم بهدف تقديم قروض حسنة، تُتيح للراغبين من خرجي المعاهد الفنية فتح محلات خاصة بهم، بالإضافة إلى تقديم القروض الشخصية للعلاج أو الزواج. إلا أن التجربة أثبتت أن الأغلبية الساحقة من القروض كانت لأغراض شخصية، ولم يتحقق الهدف المهني المنشود. إننا لا نحتاج إلى أموال كثيرة لكي نبدأ مشروعاً شبيهاً بصندوق أمير ويلز، ولكننا نحتاج إلى جهود تطوعية كبيرة يقدمها رجال الأعمال، والعاملون في مؤسساتهم، بلا مقابل. إنني أرجو أن تدرس غرفتكم الموقرة إمكانية تبني مبادرة من هذا النوع ويسرني أن أقول لكم إنني سوف أكون تحت تصرف الغرفة لتقديم أي استشارات تحتاج إليها خلال بحث الفكرة، وبلا مقابل طبعاً!

لعلّ بوسعي، الآن، أن ألخص هذا الحديث كله فأقول: إن نجاحنا في إقامة برنامج تدريبي فعال يعتمد - أول ما يعتمد - على نجاحنا في إقامة مشاركة فعالة بين القطاعين الخاص

والعام. بعد ذلك يتوجّب على هذه المشاركة أن تنتج لنا برامج تدريبية تتميز بالتنوع والمرونة والواقعية. إنني متفائل من استطاعتنا أن نواجه هذا التحدي بنجاح - بإذن الله - كما واجهنا من قبل بنجاح تحديات التنمية والتصنيع.

