

# لا تشتري هذا الكورس قبل أن تقرأ هذا الكتاب

دليل اختيار البرنامج التدريبي المناسب لك



د. مايكل راشد



[WWW.ZAT-SOLUTIONS.COM](http://WWW.ZAT-SOLUTIONS.COM)



# لا تشتري هذا الكورس قبل أن تقرأ هذا الكتاب

## دليل اختيار البرنامج التدريبي المناسب لك

د. مايكل راشد

حقوق الملكية الفكرية: شركة ذات للتدريب

بقلم: د. مايكل راشد

أغسطس - 2025

### المقدمة 🎯

كثيرون يضيعون أموالهم وأوقاتهم في برامج تدريبية لا تناسبهم. الإعلان يكون براقةً، الشهادة تبدو مغرية، والوعود عظيمة، لكن بعد انتهاء الدورة يكتشف المتعلم أن ما حصل عليه لا يساوي ما دفعه.

الهدف من هذا الكتاب هو أن يعطيك معايير عملية واضحة تساعدك على اختيار البرنامج التدريبي المناسب لك، بحيث لا تنجرف وراء الدعاية أو العواطف أو ضغط الأصدقاء.

ستجد بين هذه الصفحات قصصًا واقعية، وأفكارًا عملية، واقتباسات ملهمة من التراث والمعرفة الإنسانية، تساعدك على أن ترى التعليم كاستثمار واعٍ في نفسك، لا مجرد ورقة تعلقها على الجدار.

| الصفحة | العنوان                             | الفصل      |
|--------|-------------------------------------|------------|
| 3      | لماذا نلجأ إلى البرامج التدريبية؟   | الأول      |
| 5      | وضوح الهدف قبل وضوح الطريق          | الثاني     |
| 7      | التقييم الذاتي قبل اختيار التدريب   | الثالث     |
| 9      | التعلم الذاتي أم البرامج التدريبية؟ | الرابع     |
| 11     | معايير اختيار البرنامج التدريبي     | الخامس     |
| 13     | هل الشهادة مهمة؟                    | السادس     |
| 15     | المدرّب قبل المحتوى                 | السابع     |
| 17     | قصص نجاح وفشل                       | الثامن     |
| 19     | التدريب كاستثمار                    | التاسع     |
| 21     | تجنب فخ التكديس                     | العاشر     |
| 23     | خطة تعلم شخصية                      | الحادي عشر |
| 25     | التعلم المستمر كأسلوب حياة          | الثاني عشر |
| 27     | الخلاصة النهائية                    | الخاتمة    |
| 28     | عن المؤلف - شركة ذات                |            |

## 📖 الفصل الأول

### لماذا نلجأ إلى البرامج التدريبية؟

#### 🗣️ القصة الافتتاحية

جلس أحمد أمام شاشة الحاسوب يتصفح إعلاناً لبرنامج تدريبي بعنوان: "كن خبيراً في التسويق الإلكتروني خلال 30 يومًا فقط". الإعلان كان مبهراً للغاية: صور لطلاب يتسمون، شهادات براقعة، ووعود بتحقيق دخل مضاعف.

دفع أحمد الرسوم فوراً، دون أن يسأل نفسه: هل هذا ما أحتاجه فعلاً؟

بعد انتهاء البرنامج، شعر بالإحباط. أغلب المحتوى كان سطحيًا، ولم يَعد إضافة حقيقية إلى عمله. تبين له أن السحر ليس في الكورس بحد ذاته، بل في وضوح الهدف وحاجة المتعلم الحقيقية.

#### 💡 الأفكار العملية الأساسية

##### ◆ الفكرة الأولى: الإعلانات الجذابة تخاطب العاطفة أكثر من العقل

كثيرون يشتركون في برامج تدريبية بدافع الانبهار، وليس بناءً على حاجة حقيقية أو خطة واضحة.

🇮🇪 إحصائية مهمة: عالمياً، صناعة التعليم الإلكتروني نمت بقوة منذ عام 2000 بأكثر من

900%، ويتوقع أن تستمر في النمو بنسبة سنوية مركبة تصل إلى 9.1% حتى عام 2026.

لكن مع هذا النمو الهائل، تُعاني المنصات من معدلات إنهاء منخفضة، إذ أظهرت دراسات في دورات MOOCs أن النسبة تصل إلى 7-15% فقط من المشتركين يكملون الكورس بنجاح.

##### ◆ الفكرة الثانية: الضغط الاجتماعي عامل مؤثر

حين يرى الشخص أصدقاءه أو زملاءه يلتحقون بدورات تدريبية، يشعر بأنه متأخر أو لا يواكب، فينساب بلا وعي.

هذه الظاهرة تتغذى عبر وسائل التواصل التي تعزز فكرة "التحول السريع"، ما يجعل الاختيار لا نتيجة تحليل لحاجة، بل رغبة في الانتماء أو التماشي.

#### ◆ الفكرة الثالثة: الوهم بالحل السريع

يظن البعض أن دورة واحدة قادرة على إحداث تغيير جذري في المعرفة أو المهارة خلال أيام، لكن الواقع غالبًا ما يكون مختلفًا.

⚠ تحذير: نسبة استكمال المشاركين في MOOCs نادرة للغاية، وتتراوح بين 3-5% في بعض الحالات، أو حتى 0.9-36% حسب الدورة والمحتوى.

هذا يبيّن أن الغالبية لا تصل إلى نهاية الكورس، ما يعكس أنه مجرد تسجيل لا يعني فعليًا التعلّم أو التطبيق.

#### ◆ الفكرة الرابعة: غياب الهدف الواضح

من لا يحدد هدفه، ينخرط في أي تدريب يُعرض عليه، بغض النظر عن مدى ملاءمته.

الدراسات النفسية والتربوية أكدت أن تحديد الأهداف الواضحة والمحددة يؤدي إلى تحسين الأداء والمثابرة نحو تحقيقها.

#### ◆ الفكرة الخامسة: الدافع الإيجابي للتعلّم يحتاج إلى وعي وتوجيه

الرغبة في التطوير وتجديد المهارات شيء رائع، لكنه لا يكفي وحده. يجب أن يُورّع التعلم ضمن خطة، ويُربط بالهدف المهني أو الشخصي.

إعداد خطة مسبقة وتنظيم مراحل التعلم ووضع أهداف مرحلية تعزّز الاستفادة وتُبعد خطر التشتت.

“العلم بلا هدف كالسفر بلا وجهة”

— ابن خلدون

#### ✍ الخلاصة الفصلية

في هذا الفصل، استعرضنا دوافع اشتراكنا - نحن كمتدربين - في البرامج، ووجدنا أن ضعف الوعي الشخصي والضغط الخارجي والرغبة في الحل السريع قد تُبعدنا عن الهدف الحقيقي.

## الفصل الثاني

### وضوح الهدف قبل وضوح الطريق

#### القصة الافتتاحية

سجّلت سلمى في دورة برمجة مكثّفة مدفوعة، لأنها سمعت أن "المبرمجين أعلى دخلًا في سوق العمل". لكن بعد أسابيع من الدراسة وجدت نفسها غير متحمسة، تتعثّر في الأساسيات، وتشعر أن ما تتعلمه لا يناسب شخصيتها أو اهتماماتها.

بعد مراجعة ذاتية، اكتشفت أن شغفها الحقيقي كان في التصميم الجرافيكي، وأن اختيارها كان مبنيًا على الصورة الذهنية لا على الهدف الحقيقي.

لو كانت قد سألت نفسها بصدق: ماذا أريد أن أحقق فعلًا؟ لوقرت وقتًا وجهدًا ومالًا.

#### الأفكار العملية الأساسية

##### ◆ الفكرة الأولى: الهدف هو البوصلة التي توجهك في بحر الخيارات

وجود هدف واضح يجعل عملية الاختيار أسهل بكثير، ويمنعك من الانجراف وراء الدعاية أو تقليد الآخرين.

دراسة علمية: دراسة نُشرت في مجلة American Journal of Lifestyle Medicine أكدت أن الأشخاص الذين يحددون أهدافًا دقيقة يكونون أكثر التزامًا في خطتهم بنسبة 33% مقارنة بمن يتعلمون عشوائيًا.

##### ◆ الفكرة الثانية: الفرق بين الهدف والوسيلة

كثيرون يخلطون بين "التصميم الجرافيكي" كهدف، و"تعلم الفوتوشوب" كوسيلة. البرامج التدريبية مجرد أدوات لتحقيق غاية، وليست الغاية نفسها.

مثال: من يريد "إنشاء مشروع خاص" قد يختار دورة في الإدارة المالية، لا لمجرد الشهادة، بل لأنها أداة لتحقيق مشروعه.

### ◆ الفكرة الثالثة: أسئلة تمهيدية قبل اختيار أي برنامج

قبل التسجيل في أي برنامج تدريبي، اسأل نفسك هذه الأسئلة الأساسية:

| الهدف              | السؤال                                              |
|--------------------|-----------------------------------------------------|
| تحديد الهدف الزمني | 🎯 ماذا أريد أن أحقق خلال العام المقبل؟              |
| تحديد الفجوة       | 🧩 ما المهارة أو المعرفة التي تنقصني الآن؟           |
| فحص الدافع         | 😓 هل هذا التدريب يخدم هدفي الحالي، أم هو مجرد فضول؟ |
| قياس الفائدة       | ⚡ هل أستطيع استثمار ما سأتعلمه مباشرة بعد الدورة؟   |

إجابة هذه الأسئلة بصدق توفر عليك كثيرًا من القرارات الخاطئة.

### ◆ الفكرة الرابعة: تجبّب التعلم العشوائي

الانخراط في برامج متعددة بلا خطة يؤدي إلى التشتيت.

🇮🇹 إحصائية: دراسة أجرتها منصة Coursera أظهرت أن 52% من المتعلمين غير المستمرين تركوا البرامج بسبب غياب الهدف الواضح أو عدم توافق المحتوى مع ما يحتاجونه فعليًا.

### ◆ الفكرة الخامسة: ربط الهدف بالمسار المهني أو الشخصي

اختيار البرامج يجب أن يكون امتدادًا لرؤية أوسع في حياتك: أين تريد أن تكون بعد خمس سنوات؟  
مثال: موظف يريد ترقية إدارية يجب أن يبحث عن برامج في القيادة وإدارة الفرق، لا عن برامج لا تضيف لمساره الوظيفي.

وضوح الهدف يساعدك أيضًا على قياس العائد من البرنامج لاحقًا.

”من عرف غايته هانت عليه الوسيلة”

— مقولة مأثورة

### ✍️ الخلاصة الفصلية

الهدف الواضح هو نقطة البداية الحقيقية لأي رحلة تعلم ناجحة. بدونها، ستجد نفسك تتنقل من دورة إلى أخرى دون تحقيق تقدم حقيقي. في الفصل التالي، سنتعلم كيفية تقييم مستواك الحالي قبل اختيار التدريب المناسب.

## 📖 الفصل الثالث

### التقييم الذاتي قبل اختيار التدريب

#### 🗣️ القصة الافتتاحية

التحق خالد، وهو موظف في شركة صغيرة، ببرنامج تدريبي متقدم في تحليل البيانات باستخدام الذكاء الاصطناعي. لكن بعد أول أسبوع شعر بالإرهاق: المصطلحات معقدة، والمتطلبات تتجاوز مستواه.

اكتشف أنه لم يكن يمتلك حتى الأساسيات في الإحصاء أو استخدام برامج بسيطة مثل إكسل. تجربته هذه جعلته يدرك أن الحماس وحده لا يكفي، بل يجب أن يقيس الإنسان مستواه قبل أن يدخل في أي تدريب.

#### 💡 الأفكار العملية الأساسية

#### ◆ الفكرة الأولى: أهمية معرفة المستوى قبل الانطلاق

لا يمكن أن تبدأ من منتصف الطريق. الدخول في دورة متقدمة دون أساسيات سيؤدي غالبًا إلى الإحباط.

🇮🇹 دراسة مهمة: دراسة أجرتها Harvard Business Review أوضحت أن 70% من الموظفين الذين يفشلون في إكمال برامج التدريب يرجع السبب إلى أنهم التحقوا بمستوى غير مناسب لهم.

#### ◆ الفكرة الثانية: أدوات التقييم الذاتي

| المثال                            | الطريقة       | نوع التقييم      |
|-----------------------------------|---------------|------------------|
| اختبارات تحديد المستوى في اللغات  | منصات تعليمية | اختبارات رسمية 📝 |
| هل أفهم المصطلحات الأساسية؟       | أسئلة شخصية   | تقييم ذاتي 🤔     |
| هل أستطيع تطبيق الأساسيات بمفردي؟ | مشروع صغير    | تطبيق عملي 🛠️    |

حتى لو لم يتوفر اختبار رسمي، يمكنك أن تسأل نفسك: هل أستطيع تطبيق الأساسيات بمفردي؟  
هل أفهم المصطلحات الأساسية؟

#### ◆ الفكرة الثالثة: خطر البدء من منتصف الطريق

القفز مباشرة إلى مرحلة متقدمة يؤدي إلى فقدان الثقة.

مثال: متعلم يبدأ دورة متقدمة في المحاسبة دون أن يعرف مبادئ "القيود اليومية"، سيجد نفسه أمام لغة جديدة غير مفهومة.

#### ◆ الفكرة الرابعة: التعلم عملية تراكمية

كل مهارة تُبنى على ما قبلها. كما لا يمكن أن تتعلم كتابة الروايات دون معرفة قواعد اللغة، لا يمكن أن تتعلم علم البيانات دون أساسيات الرياضيات والإحصاء.

🌐 تقرير عالمي: تقرير من World Economic Forum أشار إلى أن أهم المهارات المطلوبة في 2025 مثل "التحليل النقدي" و"حل المشكلات المعقدة" تحتاج إلى تدريب تدريجي طويل الأمد، لا إلى دورة قصيرة فقط.

#### ◆ الفكرة الخامسة: ضرورة بناء الأساسيات أولاً

البرامج التمهيدية ليست أقل قيمة؛ بل هي حجر الأساس. إتقان المستويات الأولى يمنحك الثقة، ويجعلك قادرًا على الاستفادة القصوى من البرامج المتقدمة.

"رحلة الألف ميل تبدأ بخطوة"

— لائو تزو

#### ✍️ الخلاصة الفصلية

التقييم الذاتي الصادق يوفر عليك الوقت والمال والإحباط. ابدأ من المستوى المناسب لك، وستجد أن رحلة التعلم أكثر متعة وفائدة. في الفصل التالي، سنناقش متى يكون التعلم الذاتي كافيًا ومتى تحتاج إلى برامج تدريبية منظمة.

## الفصل الرابع

### التعلم الذاتي أم البرامج التدريبية؟

#### القصة الافتتاحية

محمود شاب طموح، قرر أن يتعلم البرمجة ذاتيًا من فيديوهات يوتيوب والمقالات المجانية. بدأ بحماس، لكنه مع مرور الوقت شعر بالارتباك: كثرة المصادر، تضارب المعلومات، وعدم وجود خطة واضحة جعله يتوقف عدة مرات.

بعد أشهر، التحق ببرنامج تدريبي منظم، حيث وجد خطة مرتبة، ومتابعة من المدرب، ومجتمعًا من المتعلمين مثله. هذه المرة، نجح في الاستمرار والتطبيق.

لكن، على الجانب الآخر، هناك من يراعون في التعلم الذاتي ويحققون نجاحًا كبيرًا دون الحاجة إلى برامج مدفوعة. فأيهما الأفضل؟

#### الأفكار العملية الأساسية

#### ◆ الفكرة الأولى: متى يكفي التعلم الذاتي؟

| مثال                     | التعلم الذاتي مناسب | الحالة           |
|--------------------------|---------------------|------------------|
| تجربة البرمجة لأول مرة   | نعم ✓               | استكشاف المجال 🔍 |
| تعلم استخدام برنامج جديد | نعم ✓               | مهارة بسيطة 📖    |
| تعلم وصفة طبخ معينة      | نعم ✓               | هدف محدد وبسيط 🎯 |
| تعلم الهندسة المعمارية   | لا ✗                | مهارة معقدة 🏗️   |
| مهارات القيادة والإدارة  | لا ✗                | تحتاج تفاعل 👥    |

🇮🇹 إحصائية: إحصائية من Statista (2022) أشارت إلى أن 40% من الأشخاص حول العالم يعتمدون على الإنترنت كوسيلة أساسية للتعلم الذاتي.

#### ◆ الفكرة الثانية: قيمة المصادر المجانية

الإنترنت مليء بالدروس والمقالات، كثير منها بجودة عالية، لكنه يحتاج إلى صبر ومهارة في البحث.

🌐 تقرير: وفقًا لتقرير OECD عام 2021، فإن 70% من الشباب يستخدمون المحتوى الرقمي المجاني لاكتساب مهارات جديدة.

#### ◆ الفكرة الثالثة: الحاجة إلى الهيكلية الواضحة

المشكلة في التعلم الذاتي ليست قلة المعلومات، بل غياب التدرج المنهجي. البرامج التدريبية توفر "خارطة طريق" من البداية حتى النهاية، وهذا ما يفتقده الكثير من المتعلمين بمفردهم.

#### ◆ الفكرة الرابعة: أهمية المجتمع التدريبي

التعلم مع مجموعة يوفر دافعًا للاستمرار، و يتيح النقاش وتبادل الخبرات.

🎓 دراسة جامعية: دراسة من جامعة Stanford أوضحت أن المتعلمين ضمن مجموعات لديهم فرص إكمال البرامج بنسبة أعلى بـ 45% مقارنة بالمتعلمين الفرديين.

#### ◆ الفكرة الخامسة: التكامل بين الطريقتين

ليس عليك أن تختار بينهما دائمًا. يمكنك أن تبدأ ذاتيًا لتكوين صورة عامة، ثم تلتحق ببرنامج تدريبي منظم لتثبيت وتطوير المهارة.

الأفضل أن ترى: - 🌱 التعلم الذاتي كمدخل - 🚩 البرامج التدريبية كتعميق وتطبيق منظم

"من علمني حرفًا صنت له عهدًا"

— قول مأثور

#### ✍️ الخلاصة الفصلية

لا يوجد طريق واحد صحيح للتعلم. الأهم هو أن تختار الطريقة التي تناسب شخصيتك وظروفك وأهدافك. في الفصل التالي، سنتعلم المعايير الدقيقة لاختيار البرنامج التدريبي المناسب.

## الفصل الخامس

### معايير اختيار البرنامج التدريبي

#### القصة الافتتاحية

نجلء كانت تبحث عن دورة في إدارة المشاريع، وجدت أمامها إعلانين:

| البرنامج الأول      | البرنامج الثاني               |
|---------------------|-------------------------------|
| 💰 سعر منخفض         | 💎 سعر أعلى                    |
| ⚡ مكثف وسريع        | 📅 مدة أطول 17                 |
| 🏆 وعود بشهادة دولية | 👨‍🏫 مدرب ذو خبرة عملية        |
| 📺 فيديوهات مسجلة    | 👉 تطبيقات عملية ومتابعة شخصية |

بعد مقارنة دقيقة، اختارت الثاني، رغم كلفته الأعلى. لاحقاً، اكتشفت أن هذا الاختيار غير مسارها المهني، وحصلت بفضلها على ترقية طالما حلمت بها.

#### المعيار الأول: المحتوى وجودته

المحتوى هو العمود الفقري لأي برنامج تدريبي. يجب أن تسأل:

| الهدف               | السؤال                       |
|---------------------|------------------------------|
| التأكد من الشمولية  | 🎯 هل يغطي الموضوع بعمق؟      |
| ضمان التطبيق        | 🔧 هل يقدم تدريبات عملية؟     |
| ربط النظرية بالواقع | 🇮🇹 هل يحتوي على دراسات حالة؟ |
| مواكبة التطورات     | 🔄 هل المحتوى محدث؟           |

🌐 تقرير عالمي: وفق تقرير (World Economic Forum 2020)، فإن أكثر من 50% من الموظفين بحاجة لإعادة تدريب بحلول عام 2025، لكن القيمة تكمن في البرامج التي تركز على التطبيق العملي لا الحفظ فقط.

### ◆ المعيار الثاني: خبرة المدرب

المدرب الناجح ليس فقط من يحفظ المادة، بل من عاشها في الواقع. خبرة المدرب العملية تمنحك رؤية أعمق بكثير من مجرد الشرح الأكاديمي.

🇮🇹 دراسة من Training Industry وجدت أن 72% من المتعلمين يربطون استفادتهم المباشرة بخبرة المدرب ومهاراته في إيصال المعلومة.

### ◆ المعيار الثالث: آراء وتجارب المتدربين السابقين

المراجعات والتقييمات الصادقة تكشف الكثير. إذا اتفق أغلب المشاركون على نقاط قوة أو ضعف، فهذا مؤشر مهم.

★ إحصائية المنصات: منصات مثل Coursera و Udemey أظهرت أن الدورات ذات التقييم 5/4.5 أو أكثر تحصل على معدلات إكمال أعلى بـ 60% من غيرها.

### ◆ المعيار الرابع: التطبيق العملي

الفارق بين التعلّم الحقيقي والتعلّم السطحي يكمن في التطبيق.

📊 تقرير من LinkedIn Learning (2021) أوضح أن 94% من الموظفين قالوا إنهم سيستمرون في برنامج تدريبي إذا كان مرتبطًا مباشرة بعملهم ويمنحهم فرصًا للتطبيق.

### ◆ المعيار الخامس: الدعم والمتابعة

وجود متابعة من المدرب أو فريق الدعم يساعد على تجاوز العقبات.

🎓 في دراسة لـ Harvard Business School حول التعليم عبر الإنترنت، تبين أن البرامج التي تتضمن متابعة شخصية تضاعف معدل الإكمال مقارنة بالبرامج الخالية من الدعم.

“اعرف الحق تعرف أهله” — علي بن أبي طالب

### ✍️ الخلاصة الفصلية

اختيار البرنامج التدريبي المناسب يتطلب تقييمًا دقيقًا لعدة معايير. لا تنخدع بالسعر المنخفض أو الوعود الكبيرة، بل ركز على الجودة والقيمة الحقيقية. في الفصل التالي، سنناقش أهمية الشهادة وقيمتها الفعلية.

## الفصل السادس

### هل الشهادة مهمة؟

جمع سامي أكثر من عشر شهادات تدريبية في مجالات مختلفة: تسويق، برمجة، إدارة، وحتى لغات. كان يعلّقها على جدار غرفته، ويظن أن هذا يكفي ليحصل على وظيفة أحلامه.

لكن في أول مقابلة عمل جدية، سأله المدير: "أخبرنا عن مشروع عملي طبّقت فيه ما تعلمته؟" سكت سامي ولم يجد ما يقوله. عندها أدرك أن الشهادات الورقية وحدها لا تكفي، وأن أصحاب العمل يبحثون عن المهارة والتطبيق لا عن تراكم الأوراق.

💡 الأفكار العملية الأساسية

◆ الفكرة الأولى: الشهادة كأداة لا كغاية

| المهارة            | الشهادة                 |
|--------------------|-------------------------|
| 👉 قدرة على التطبيق | 📖 وثيقة تثبت الحضور     |
| 🎯 إنجاز حقيقي      | 🏆 إنجاز شكلي            |
| 🚀 قيمة مضافة للعمل | 📊 رقم في السيرة الذاتية |

الشهادة مجرد وثيقة تثبت أنك حضرت تدريبًا، لكنها ليست ضمانًا للمهارة.

📊 دراسة هارفارد: دراسة من (Harvard Business Review (2021 أشارت إلى أن 70% من أصحاب العمل يقدّرون المهارات العملية أكثر من الشهادات الرسمية عند التوظيف.

◆ الفكرة الثانية: القيمة الحقيقية في المهارة

المعرفة التي تُترجم إلى إنجاز أو تطبيق عملي هي ما يثبت قيمتك.

📁 تقرير LinkedIn: تقرير من LinkedIn أوضح أن 57% من الشركات تقيّم المتقدمين للعمل بناءً على المهارات المكتسبة والتجارب العملية أكثر من اعتمادها على المؤهل الأكاديمي أو الشهادة.

### ◆ الفكرة الثالثة: الفرق بين الاعتراف الأكاديمي والاعتراف المهني

| نوع الشهادة            | القيمة | مثال                |
|------------------------|--------|---------------------|
| معتمدة من جهات قوية 🏛️ | ★★★★★  | PMI لإدارة المشاريع |
| معتمدة تقنياً 🌐        | ★★★★★  | Cisco للشبكات       |
| من شركات معروفة 🏢      | ★★★★   | Google Analytics    |
| غير معترف بها 📄        | ★      | شهادات عشوائية      |

بعض الشهادات لها قيمة لأنها مرتبطة بجهات اعتماد قوية، بينما شهادات أخرى غير معترف بها قد لا تضيف شيئاً لمسارك المهني.

### ◆ الفكرة الرابعة: التركيز على الإنجاز لا الورق

لا تسأل نفسك: كم شهادة لدي؟ بل اسأل: ماذا أنجزت من خلالها؟

أصحاب العمل يبحثون عن نتائج ملموسة: - مشروع نفذته - تحسين في عملك - خدمة جديدة قدمتها

### ◆ الفكرة الخامسة: ماذا تعني الشهادة لصاحب العمل؟

بعض المؤسسات تعتبر الشهادة مجرد شرط دخول (Gate Pass)، لكنها لا تمنحك أفضلية حقيقية إلا إذا دعمتها بالمهارات.

🌐 تقرير عالمي: وفقاً لدراسة من (World Economic Forum 2020)، فإن "القدرة على التعلم السريع" و"حل المشكلات" أصبحت أهم من مجرد امتلاك شهادات تقليدية.

"قيمة كل امرئ ما يحسنه"

— علي بن أبي طالب

### ✍️ الخلاصة الفصلية

الشهادة وسيلة وليست غاية. القيمة الحقيقية تكمن في المهارة والتطبيق العملي. في الفصل التالي، سنتعلم لماذا يجب أن نختار المدرب قبل المحتوى.

## الفصل السابع

### المدرّب قبل المحتوى

#### القصة الافتتاحية

حضرت ليلي دورتين في التسويق الرقمي:

| الدورة الأولى            | الدورة الثانية                 |
|--------------------------|--------------------------------|
| ملیئة بالشرائح النظرية 📊 | أمثلة واقعية وتجارب شخصية 🎯    |
| مصطلحات معقدة 📖          | تدريبات تطبيقية 🛠️             |
| خرجت مشوشة 😞             | أدارت أول حملة تسويقية ناجحة 🚀 |

الأولى كانت مليئة بالشرائح النظرية والمصطلحات، لكنها خرجت منها مشوشة ولم تفهم كيف تبدأ. أما الثانية، فقد قدمها مدرّب بخبرة عملية، استخدم أمثلة واقعية، وروى تجاربه الشخصية، وأعطاهها تدريبات تطبيقية. في نهاية الدورة، استطاعت ليلي أن تدير أول حملة تسويقية ناجحة لمشروعها الصغير.

اكتشفت أن الفارق لم يكن في المحتوى فقط، بل في من يقدمه وكيف يقدمه.

#### الأفكار العملية الأساسية 💡

#### الفكرة الأولى: أهمية أسلوب المدرّب 💎

أسلوب الشرح وتبسيط الأفكار قد يكون أهم من حجم المعلومات.

دراسة ATD: دراسة من Association for Talent Development (ATD) أوضحت أن 80% من المتعلمين يعتبرون أسلوب المدرّب عاملاً رئيسياً في الاستفادة من التدريب.

#### الفكرة الثانية: الخبرة العملية مقابل النظرية 💎

| المدرّب النظري     | المدرّب العملي          |
|--------------------|-------------------------|
| يعيد صياغة الكتب 📖 | يشارك تجاربه الحقيقية 📁 |

معرفة أكاديمية 🎓

خبرة ميدانية 🏆

يعطي استراتيجيات عملية 📖 يقرأ من المراجع

المدرّب الذي عاش التجربة العملية يضيف قيمة أكبر من مجرد إعادة صياغة كتب أو مقالات.

مثال: مدرّب مبيعات ناجح بخبرة ميدانية سيعطيك استراتيجيات عملية لا تجدها في أي كتاب.

#### ◆ الفكرة الثالثة: التواصل مع المتدربين

المدرّب الجيد لا يكتفي بالشرح، بل: - 🙋 يتفاعل مع أسئلة الطلاب - 🔄 يعدّل أسلوبه حسب احتياجاتهم - 💬 يشجّع النقاش والمشاركة - 🎯 يربط المحتوى بواقع المتدربين

دراسة هارفارد: وفقًا لتقرير Harvard Business School Online، التفاعل المباشر مع المدرّب يزيد من احتمالية إكمال الدورة بنسبة 35%.

#### ◆ الفكرة الرابعة: الإلهام والتحفيز

التعليم ليس معلومات فقط؛ بل شغف يلهمك للاستمرار. كثير من الأشخاص يذكرون أن ما غير حياتهم لم يكن الكورس بحد ذاته، بل شخصية المدرّب وإيمانه بقدراتهم.

#### ◆ الفكرة الخامسة: المدرّب كقدوة

المدرّب قد يصبح نموذجًا يُحتذى به. سلوكه، التزامه، ومهنيته تؤثر في المتدربين بقدر تأثير المحتوى نفسه.

دراسة التعلم بالقدوة: في دراسة حول التعليم الموجّه بالقدوة (Role Model Learning)، تبين أن الطلاب يتعلمون بنسبة 50% أسرع حين يرون قدوة تطبق ما تعلّمهم إياه.

“إنما العلم بالتعلّم” — حديث نبوي شريف

#### ✍️ الخلاصة الفصلية

المدرّب الجيد يحول المعلومات إلى خبرة، والنظرية إلى تطبيق. اختر المدرّب بعناية، فهو من سيرافقك في رحلة التعلم. في الفصل التالي، سنستعرض قصص نجاح وفشل حقيقية لتتعلم منها.

## الفصل الثامن

### قصص نجاح وفشل

#### القصة الافتتاحية

في إحدى الدورات الخاصة بإدارة الأعمال، كان هناك طالبان: أحمد وسارة.

| أحمد                                                                     | سارة                                 |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| ✓ حضر كل الجلسات                                                         | ✓ حضرت كل الجلسات                    |
| ✗ لم يطبق أي شيء بعد البرنامج                                            | ✓ اختارت مشروعًا صغيرًا للتطبيق      |
| ✗ عاد إلى روتينه القديم                                                  | ✗ وسّعت مشروعها وحققت أرباحًا مضاعفة |
| الفرق بين الاثنين لم يكن في المحتوى، بل في طريقة التعامل مع ما تعلّمناه. |                                      |

#### الأفكار العملية الأساسية

##### الفكرة الأولى: التعلّم من تجارب الآخرين

قصص النجاح والفشل تساعدنا على تجنّب الأخطاء المتكررة.

دراسة هارفارد: تقرير من Harvard Business Review أشار إلى أن الشركات التي تدرس حالات الفشل في الصناعة تتقدم بنسبة 20% أسرع من الشركات التي تركز فقط على النجاحات.

##### الفكرة الثانية: الأخطاء الشائعة في اختيار البرامج التدريبية

| ✗ الخطأ                  | ✓ الصواب                     |
|--------------------------|------------------------------|
| ✗ الانبهار بالدعاية      | ✓ مراجعة المحتوى بعناية      |
| ✗ شراء برامج بلا هدف     | ✓ وضع هدف واضح أولاً         |
| ✗ جمع شهادات بلا تطبيق   | ✓ التركيز على التطبيق العملي |
| ✗ الدخول في دورات متقدمة | ✓ إتقان الأساسيات أولاً      |

### ◆ الفكرة الثالثة: قيمة التطبيق العملي

لا قيمة للمعرفة إن لم تتحول إلى تجربة واقعية.

🧠 دراسة NTL: دراسة من National Training Laboratories (NTL) أظهرت أن الإنسان يحتفظ بـ 90% مما يتعلمه عند تطبيقه مباشرة، بينما لا يحتفظ سوى بـ 10% مما يسمعه فقط.

### ◆ الفكرة الرابعة: دور الإصرار والمثابرة

الفشل في البداية لا يعني النهاية. كثير من أنجح المتعلمين أخفقوا أكثر من مرة قبل الوصول إلى النتائج.

مثال: توماس إديسون قال بعد آلاف المحاولات: "لم أفسل، بل وجدت عشرة آلاف طريقة لا تعمل"

### ◆ الفكرة الخامسة: الاستفادة من الفشل كجزء من الرحلة

الفشل يكشف لك ما تحتاج إلى تطويره. الشركات الناجحة مثل Google وAmazon تدرج دراسة حالات الفشل في برامجها التدريبية الداخلية كخطوة أساسية للتعلم المستمر.

"العاقل من اعطى بغيره"  
— عمر بن الخطاب

### ✍️ الخلاصة الفصلية

النجاح والفشل وجهان لعملة واحدة في رحلة التعلم. المهم هو أن نتعلم من كليهما ونستمر في المسير. في الفصل التالي، سنتعلم كيف نرى التدريب كاستثمار وليس مجرد تكلفة.

## الفصل التاسع

### التدريب كاستثمار

#### القصة الافتتاحية

أمنية موظفة في شركة تسويق، عرض عليها صديقها دورة متقدمة في إدارة الحملات الرقمية. كلفة الدورة كانت مرتفعة مقارنة بمرتبتها، فترددت في البداية. لكنها قررت أن تعتبرها استثمارًا لا مصروفًا.

| قبل الدورة            | بعد الدورة                     |
|-----------------------|--------------------------------|
| أداء عادي في العمل 🇮🇹 | حسّنت أداء الحملات بنسبة 35% ✓ |
| وظيفة عادية 📁         | ترقية ووظيفة أفضل 🚀            |
| راتب ثابت 💰           | زيادة في الراتب 💎              |

أدركت أمينة أن كل دولار دفعته عاد إليها مضاعفًا في صورة مهارات ودخل وفرص.

#### الأفكار العملية الأساسية

#### الفكرة الأولى: التفكير في التدريب كاستثمار لا كتكلفة

| التفكير كاستثمار     | التفكير كتكلفة   |
|----------------------|------------------|
| أشترى أصلًا 💰        | أنفق المال 📉     |
| توقع عائد مستقبلي ✓  | قلق من الخسارة 😞 |
| استثمار طويل الأمد 🎯 | تكلفة وقتية ⌚    |

الإنفاق على التعلم يشبه شراء أصل يُدرّ عائداً في المستقبل.

🌐 تقرير عالمي: وفقاً لتقرير World Economic Forum، الاستثمار في المهارات يحقق عائداً يتراوح بين 7-10% سنوياً على المدى الطويل.

#### الفكرة الثانية: حساب العائد على الاستثمار (ROI)

قبل التسجيل في أي برنامج، اسأل نفسك:

| الهدف                  | السؤال                        |
|------------------------|-------------------------------|
| قياس العائد المالي     | كيف سيؤثر على دخلي؟ 📁         |
| تقييم الفرص المستقبلية | هل سيفتح فرصًا جديدة؟ 🚀       |
| قياس التحسن المباشر    | هل سيحسن أدائي الحالي؟ 📈      |
| ربط بالرؤية الشخصية    | هل يخدم أهدافي طويلة الأمد؟ 🎯 |

#### ◆ الفكرة الثالثة: الاستثمار في المهارات المطلوبة مستقبلاً

التكنولوجيا تتطور بسرعة، والمهارات التي كانت مطلوبة قبل خمس سنوات قد لا تكون كذلك اليوم. الاستثمار في المهارات المستقبلية يضمن لك البقاء في المقدمة.

#### ◆ الفكرة الرابعة: التدريب كتأمين ضد البطالة

في عالم متغير، المهارات المتنوعة تحميك من فقدان الوظيفة.

🇮🇹 دراسة McKinsey: دراسة من McKinsey أظهرت أن الأشخاص الذين يستثمرون في تطوير مهاراتهم باستمرار أقل عرضة للبطالة بنسبة 40%.

#### ◆ الفكرة الخامسة: القيمة المضافة للشخصية

التدريب لا يطور المهارات فقط، بل: - 🙌 يبني الثقة بالنفس - 🌐 يوسع الشبكة المهنية - 🧠 ينمي التفكير النقدي - 🎯 يوضح الرؤية المستقبلية  
هذه القيم غير المباشرة قد تكون أهم من المحتوى نفسه.

“استثمر في نفسك، فهو أفضل استثمار يمكنك القيام به”

— وارن بافيت

#### ✍️ الخلاصة الفصلية

النظر إلى التدريب كاستثمار يغير طريقة تفكيرك في اختيار البرامج. ستصبح أكثر انتقائية وأكثر تركيزاً على القيمة الحقيقية. في الفصل التالي، سنتعلم كيف نتجنب فخ التكدر في الدورات.

## الفصل العاشر

### تجنب فخ التكدر

#### القصة الافتتاحية

كريم كان مدمناً على الدورات التدريبية. في عام واحد، سجّل في أكثر من خمس عشرة دورة مختلفة: تسويق، برمجة، تصميم، إدارة، ولغات. كان يشعر بالإنجاز كلما حصل على شهادة جديدة.

لكن عندما سأله صديقه: "ماذا طبقت من كل هذا؟" توقف كريم للحظة. أدرك أنه لم يطبق شيئاً حقيقياً، وأن كل ما فعله هو جمع شهادات دون استفادة حقيقية.

| قبل التغيير           | بعد التغيير                |
|-----------------------|----------------------------|
| 15 دورة في عام واحد 📖 | دورة واحدة مع تطبيق عملي 🎯 |
| مجموعة شهادات 🏆       | مشروع حقيقي 🚀              |
| شعور بالضيق 😞         | أرباح ملموسة 💰             |

قرر كريم أن يتوقف عن التسجيل في دورات جديدة، وأن يركز على تطبيق ما تعلمه في دورة واحدة فقط. النتيجة كانت مذهلة: في ستة أشهر، أطلق مشروعه الخاص وبدأ يحقق أرباحاً.

#### الأفكار العملية الأساسية

#### الفكرة الأولى: التكدر بلا فائدة

| الكمية           | الجودة             |
|------------------|--------------------|
| كثرة الدورات 📖   | دورة واحدة مطبقة 🎯 |
| سرعة في التعلم 🏃 | عمق في التطبيق 🏗️  |
| معرفة سطحية 📊    | خبرة حقيقية 💎      |

دراسة هارفارد: دراسة من Harvard Business Review أظهرت أن الموظفين الذين يركزون على دورة واحدة ويطبقونها يحققون نتائج أفضل من الذين يحضرون عدة دورات دون تطبيق.

### ◆ الفكرة الثانية: إدمان التعلم النظري

بعض الأشخاص يدخلون في "حلقة مفرغة": دورة تلو الأخرى بدعوى أنهم "ما زالوا يتعلمون"، بينما هم في الحقيقة يهربون من التنفيذ.

⚠ تحذير: تقرير من eLearning Industry ذكر أن 70% من المتعلمين يتوقفون قبل التطبيق العملي لأنهم ينتظرون "الكورس المثالي".

### ◆ الفكرة الثالثة: تأجيل التطبيق المستمر

كثرة الدورات تعطي وهم الإنجاز. لكن الإنجاز الحقيقي يبدأ لحظة التطبيق.

🧠 نموذج التعلم: نموذج Learning Pyramid يوضح أن نسبة الاحتفاظ بالمعلومة عند التطبيق تصل إلى 75-90%، بينما لا تتجاوز 10% عند الاكتفاء بالقراءة أو الاستماع.

### ◆ الفكرة الرابعة: القليل المفيد أفضل من الكثير المكثس

الأفضل أن تختار دورة واحدة مؤثرة وتغوص في تطبيقها، بدلاً من عشرات الدورات التي تتركها نصف منجزة.

هذا ما يسمى بمبدأ التركيز العميق (Deep Work) الذي أشار إليه الكاتب Cal Newport، حيث يكون التركيز في مجال واحد مفتاح التقدم الحقيقي.

### ◆ الفكرة الخامسة: أهمية الخطة الواضحة

وضع خطة تعلم سنوية أو نصف سنوية يساعد على تجنب التشتت.

🇮🇹 تقرير LinkedIn: تقرير (2021) LinkedIn Learning Report أكد أن المتعلمين الذين يضعون أهدافًا واضحة لخطة تعلمهم يكملون البرامج بنسبة 30% أكثر من غيرهم.

"العلم بلا عمل كشجرة بلا ثمر"

— ابن سينا

### ✍ الخلاصة الفصلية

تجنب فخ التكديس يتطلب انضباطًا وتركيزًا. اختر بعناية، وطبق بجدية، وستجد أن دورة واحدة مطبقة أفضل من عشر دورات موهمة. في الفصل التالي، سنتعلم كيفية وضع خطة تعلم شخصية فعالة.

## الفصل الحادي عشر

### خطة تعلم شخصية

#### القصة الافتتاحية

يوسف موظف شاب قرر أن يطور نفسه. بدلاً من التسجيل العشوائي في الدورات، جلس ورسم خطة واضحة:

| المرحلة      | المدة       | الهدف                              |
|--------------|-------------|------------------------------------|
| الأساسيات 🏗️ | الأشهر 1-3  | دورة أساسية في إدارة المشاريع      |
| التطبيق 🚀    | الأشهر 4-6  | دورة متقدمة مع تطبيق عملي          |
| القيادة 👑    | الأشهر 7-12 | مهارات تكميلية في القيادة والتواصل |

بعد عام واحد، وجد يوسف نفسه أكثر ثقة، وحصل على ترقية في شركته. أدرك أن السر لم يكن في عدد الدورات، بل في وجود خطة تعلم شخصية واضحة.

#### الأفكار العملية الأساسية

#### ◆ الفكرة الأولى: كيفية وضع خطة تعلم واضحة

| الخطوة           | السؤال                     | المثال                   |
|------------------|----------------------------|--------------------------|
| تحديد الهدف 🎯    | ماذا أريد أن أحقق؟         | الحصول على ترقية إدارية  |
| تحديد المدة ⌚    | متى أريد تحقيق الهدف؟      | خلال 12 شهرًا            |
| اختيار البرامج 📖 | ما البرامج التي تخدم هدفي؟ | إدارة المشاريع + القيادة |

#### ◆ الفكرة الثانية: تقسيم المراحل إلى خطوات صغيرة

لا تحاول تعلم كل شيء دفعة واحدة. قسّم الهدف إلى مراحل:

🏗️ أساسيات، 📈 متوسطة، 🚀 متقدمة

مثل تعلّم اللغة: تبدأ بالمستوى A1 ثم تتدرج حتى الطلاقة.

### ◆ الفكرة الثالثة: تحديد الأولويات

ليس كل ما تحتاجه يجب تعلمه الآن، اختر ما له الأثر الأكبر على مسارك الحالي.

| الأولوية | المعيار               | مثال                  |
|----------|-----------------------|-----------------------|
| عالية 🔥  | مطلوب للوظيفة الحالية | مهارات Excel المتقدمة |
| متوسطة 📈 | مفيد للترقية          | مهارات القيادة        |
| منخفضة 💡 | مفيد للمستقبل البعيد  | تعلم لغة جديدة        |

مثال: إذا كنت تبحث عن وظيفة، ركّز على المهارات التي تطلبها الشركات أكثر من غيرها.

### ◆ الفكرة الرابعة: قياس التقدم باستمرار

ضع مؤشرات أداء واضحة:

| المؤشر     | السؤال                     |
|------------|----------------------------|
| الإكمال ✅  | هل أنهيت الدورة؟           |
| التطبيق 🛠️ | هل طبّقت ما تعلمته؟        |
| النتائج 🇮🇪 | هل حققت تحسّناً ملموساً؟   |
| الهدف 🎯    | هل اقتربت من هدفي النهائي؟ |

🇮🇪 دراسة تربوية: الدراسات التربوية تشير إلى أن المتعلمين الذين يقيسون تقدمهم باستمرار تزيد احتمالية نجاحهم بنسبة 40%.

“إذا لم تخطط لنفسك، ستكون جزءاً من خط الآخرين”

— جيم رون

### ✍️ الخلاصة الفصلية

الخطة الشخصية للتعلم تحولك من متعلم عشوائي إلى متعلم استراتيجي. ستوفر الوقت والمال وتحقق نتائج أفضل. في الفصل الأخير، سنتعلم كيف نجعل التعلم أسلوب حياة.

## الفصل الثاني عشر

### التعلم المستمر كأسلوب حياة

#### القصة الافتتاحية

مروان بدأ حياته العملية في وظيفة متواضعة بإحدى الشركات. لكنه اتخذ قرارًا بسيطًا: أن يلتزم بتعلم شيء جديد كل عام، ولو مهارة صغيرة.

| السنة | المهارة المكتسبة        | النتيجة               |
|-------|-------------------------|-----------------------|
| 1     | اللغة الإنجليزية        | تواصل أفضل مع العملاء |
| 2     | مهارات الحاسوب الأساسية | كفاءة أعلى في العمل   |
| 3     | إدارة الوقت             | إنتاجية مضاعفة        |
| ...   | ...                     | ...                   |
| 10    | مدير تنفيذي             | نجاح مهني كبير        |

بعد عشر سنوات، أصبح مديرًا تنفيذيًا، ليس لأنه حضر أفضل دورة أو حصل على أعلى شهادة، بل لأنه جعل التعلم عادة يومية وأساسية في حياته.

#### الأفكار العملية الأساسية

##### الفكرة الأولى: العلم لا يتوقف عند سن معين

التعلم المستمر ليس رفاهية بل ضرورة، خاصة في عالم يتغير بسرعة.

تقرير عالمي: تقرير (World Economic Forum) (2020) ذكر أن 50% من الموظفين حول العالم سيحتاجون لإعادة تأهيل مهني (Reskilling) بحلول عام 2025 بسبب تغير طبيعة الوظائف.

##### الفكرة الثانية: التعلم مدى الحياة يعزز فرص النجاح

الأشخاص الذين يتعلمون باستمرار يحققون فرصًا أكبر في التوظيف والترقية.

دراسة OECD: دراسة من OECD أظهرت أن الأفراد الذين يواصلون التعلم لديهم احتمالية أعلى بـ 50% للحصول على وظائف جديدة مقارنة بغيرهم.

#### ◆ الفكرة الثالثة: بناء عادة التعلم اليومية

ليس شرطاً أن يكون التعلم دائماً من خلال الدورات الكبيرة. يمكن أن يكون عبر:

| المثال               | المدة    | الطريقة        |
|----------------------|----------|----------------|
| مقال في مجال تخصصك   | 10 دقائق | قراءة مقالة 📖  |
| درس قصير على يوتيوب  | 15 دقيقة | فيديو تعليمي 🎥 |
| حلقة أثناء المواصلات | 20 دقيقة | بودكاست 🎧      |
| محادثة مع زميل متخصص | 30 دقيقة | نقاش مع خبير 💬 |

التراكم الصغير واليومي يصنع فرقاً ضخماً على المدى الطويل.

#### ◆ الفكرة الرابعة: تنويع مصادر المعرفة

اجمع بين: - الكتب - للمعرفة العميقة - 🎓 الدورات - للتعلم المنظم - 🧰 الخبرات العملية - للتطبيق المباشر - 👥 النقاشات مع الآخرين - لتبادل الأفكار

المعرفة الحقيقية تأتي من تنوع التجارب وليس من مصدر واحد فقط.

#### ◆ الفكرة الخامسة: التعلم رحلة لا نهاية لها

المهم أن ترى نفسك طالب علم دائماً. لا تصل إلى مرحلة تقول فيها: "لقد انتهيت من التعلم".

حتى كبار العلماء كانوا يرددون: "كلما تعلمت أكثر، أدركت كم أنني أجهل"

"اطلبوا العلم من المهد إلى اللحد"

— قول مأثور

#### ✍️ الخلاصة الفصلية

التعلم المستمر ليس مجرد مهارة، بل فلسفة حياة. من يتبناها يضمن لنفسه البقاء في المقدمة مهما تغيرت الظروف. والآن، بعد أن استعرضنا كل هذه المفاهيم، حان وقت الخاتمة.

## الخاتمة 🎯

رحلة اختيار البرنامج التدريبي ليست مجرد قرار قصير المدى، بل هي جزء من رحلة الإنسان في البحث عن ذاته وتطوير مستقبله.

لقد رأينا عبر الفصول أن الدورات التدريبية ليست عطاءً سحرية، وإنما وسائل تخدم أهدافًا واضحة، وأن الفارق الحقيقي بين شخص يستفيد وآخر يضيع وقته وماله يكمن في:

### المفاتيح الخمسة للنجاح 🔑

| المفتاح                  | الوصف                                      |
|--------------------------|--------------------------------------------|
| 🎯 وضوح الهدف             | معرفة ما تريد تحقيقه بالضبط قبل البدء      |
| 🔍 التقييم الذاتي         | فهم مستواك الحالي واختيار البرنامج المناسب |
| 🏆 اختيار المدرب والمحتوى | البحث عن الجودة والخبرة العملية            |
| 🔧 التطبيق العملي         | تحويل المعرفة إلى مهارة من خلال الممارسة   |
| 🔄 التعلم المستمر         | جعل التعلم أسلوب حياة لا مجرد حدث مؤقت     |

### الرسالة الأساسية 💎

تذكر أن قيمة التعلم لا تقاس بعدد الشهادات المعلقة على الجدار، بل بالتغيير الذي تصنعه في حياتك وعملك ومجتمعك.

فأنت وحدك من يقرر: هل سيكون التدريب ورقة إضافية في ملفك، أم خطوة حقيقية في بناء مستقبلك؟

### الكلمة الأخيرة ✨

إن الاستثمار في المعرفة هو الاستثمار الوحيد الذي يزداد عائده كلما أنفقته. فكل ساعة تقضيها في التعلم الواعي، وكل جهد تبذله في تطبيق ما اكتسبته، يعود إليك أضعافًا في صورة فرص ونجاحات، ونضج شخصي.

## عن المؤلف 🧑

د. مايكل راشد - مدرب وخير في مجال التطوير المهني والقيادة، مؤسس ومدير شركة ذات للتدريب والتطوير. حاصل على اعتماد دولي في التدريب والكوتشنج، ويمتلك خبرة عملية وعلمية واسعة تمتد لأكثر من 10 سنوات بين مصر والإمارات، عمل خلالها مع كبريات الشركات العالمية مثل GSK و AstraZeneca و Novartis.

من خلال قنواته التعليمية "الزتونة" التي يتابعها أكثر من ٢ مليون شخص، ساهم في تبسيط ونشر مفاهيم التنمية الذاتية وريادة الأعمال باللغة العربية.

### عن شركة ذات للتدريب والتطوير

شركة ذات للتدريب والتطوير هي منصة رائدة في مجال التدريب والاستشارات، تعمل في كل من مصر والإمارات. تقدم حلولاً متكاملة للأفراد والشركات تشمل:

(Soft Skills, Leadership, Sales, Coaching) برامج تدريبية متخصصة

Performance Management, KPIs, Media & Marketing حلول للشركات مثل

استشارات تسويقية وإدارية لتطوير الأعمال

رؤيتنا أن نضع نقلة نوعية في حياة الأفراد والمؤسسات من خلال التعلم الواعي والتطبيق العملي، لنكون الشريك الأول في رحلة النمو والنجاح في العالم العربي.

حقوق الطبع والنشر © 2025 - شركة ذات للتدريب

جميع الحقوق محفوظة