



د. صديق عفيفي لـ «المشهد»: أرفض خصخصة الجامعات الحكومية لأنها أمن قومي

طالبت ومازلت أطالب بانتخاب رؤساء الجامعات المصرية لأن أبناءها هم الأكثر دراية بها

التعليم من هيئات ومنظمات حكومية متخصصة في مصر والعالم .
هو رائد من رواد التعليم الجامعي والتعليم ما قبل الجامعي «المشهد» وتنتهه وكان لها معه هذا الحوار:

مدرسة له، مدرسة طيبة في مدينة نصر مروراً بإنشاء أكثر من جامعة وأكاديمية خاصة، منها أكاديمية طيبة للتعليم الجامعي وجامعة ميريت في سوهاج، حيث حصلت هذه الجامعات على تقديرات عالية في جودة

حياة الدكتور صديق عفيفي - رئيس مؤسسات طيبة التعليمية ورئيس مجلس أمناء جامعة ميريت - مليئة بتفاصيل ملهمة وجريئة، حيث قام بحضر اسمه في تاريخ العملية التعليمية في مصر، بداية من بناء أول

لم أجد موقفي بعد من الانتخابات الرئاسية المقبلة لكنني سأختار من أراه مناسباً لرئاسة مصر

النشر بالدراسات العلمية وبحوث المؤتمرات - نشرة عن "التوجيه بالتسويق وتصميم التنظيم" المجلة البريطانية للتسويق عام 1968م
- أهمية الهيكل التنظيمي لتطبيق المفهوم الحديث للتسويق " مؤتمر نظرية التسويق - كلية أشرج، إنجلترا، مارس 1966م (بالاشتراك مع جيمس مان)
- استراتيجيات المنتجات في صناعة الغزل والنسيج البريطانية، "مجلة الدراسات الإدارية، إنجلترا المجلد الثامن، العدد الأول، فبراير 1971م (بالاشتراك مع جورج دون ويلز)
- تقبل الصانع لقناة التوزيع " فصل شاركت به في كتاب - استكشافات في الفكر التسويقي - لحرره جورج دون ويلز، مؤسسة جامعة براد فورد للنشر، براد فورد 1971م، "المجلة الأوروبية للتسويق" يوليو 1973،
- تخفيض التسويق كاستراتيجية بديلة للدول المصدرة للبترول "مجلة القرار الإداري، إنجلترا، أكتوبر 1977م
- دور تعليم الكبار في إعادة هيكلة اقتصاديات دول الخليج العربية، مؤتمر تعليم الكبار في التسعينات .. قضايا القعد القادم، جامعة ميسوري كانساس سيتي، الولايات المتحدة الأمريكية إبريل 1989م
- دور عنصر الإدارة في استراتيجيات تصدير التكنولوجيا إلى الخليج، "مؤتمر الإدارة الدولية : الاستراتيجيات التنفيذية، جمعية تقدم الإدارة : سنسنتي، أوهايو / الولايات المتحدة الأمريكية إبريل 1989م
- مسئولية الإدارة عن مشكلات الاقتصاد المصري "مؤتمر دراسات العلم الثالث، جامعة نبراسكا، الولايات المتحدة الأمريكية، أكتوبر 1989م (بالاشتراك مع / مصطفى عز العرب).
- ما رايك في خصخصة الجامعات الحكومية؟
- أرفض رفضاً تاماً وقاطعاً خصخصة الجامعات الحكومية، فالجامعات الحكومية أمن قومي.
- الا يعتبر ذلك تناقضاً، حيث أنك تمتلك مؤسسات تعليمية خاصة؟
- بالعكس، هذا تكامل بين الجامعات الخاصة والجامعات الحكومية وليس تناقضاً، مثل تكامل الليل والنهار ليعطينا ما يعرف ب(اليوم والجمعة الحكومية أمن قومي ولا يجوز خصصتها تحت أي ظرف من الظروف.
- على من سيضع إختيارك في الانتخابات الرئاسية المقبلة؟
- هذا سؤال شائك، لكن سوف أجييبك لأني شخص صريح وواضح وأحب بلدي حياً جماً .. لم أجد موقفي بعد من الانتخابات الرئاسية المقبلة، بالتأكيد سوف أختار ما أراه مناسباً لرئاسة مصر في هذه المرحلة المهمة من تاريخ مصر.



الصعيد مظلوم تعليمياً ولا يوجد به المستوى التعليمي الذي يليق بمؤسسى حضارة مصر

صاحبة المدرسة لا توافق على ذلك، واقترح مقابلة صاحبة المدرسة وحدد موعداً، ذهبت وشرحت لها الأمر فضحكت ضحكة صفراء وقالت قم ببناء مدرستك واجعلها مدرسة من أكبر المدارس في الشرق الأوسط، وأخذت الأمر على محمل الاستهزاء بي، ففعلت هذا تحدياً وقلت لها أنت على حق وانصرفت وأنا أفكر في تأسيس مدرسة خاصة بي، وقد كان بفضل الله.
- كيف بنيت المدرسة ولم تكن لديك أموال؟
- تكلمت مع أصدقائي وتم بناء المدرسة بمشاركة 48 من أصدقائي ومعاري، وكانت المدرسة في مدينة نصر وفي فترة معدودة تم الانتهاء منها وتجهيزها، وقلت إذا جاء 100 طالب فقط فهذا جيد، فجاء هذا الشعور بالتعاون وتحسين دوافع الفريق باهرة، وكان المدرسون بها قد تم إختيارهم بشرط دقيقة وكفاءة عالية، وقيل دخولهم الفصول على دورتين تدريبيتين مثل كيف تدبر الفصل وتوصل المنهج وتعامل مع مختلف الطلاب، والدورة الثانية هي في تاريخ مصر، وبعد ذلك تم بناء مدرسة أكبر لتستوعب الأعداد المتزايدة في طريق الإسماعيلية الصحراوية مساحتها 11 فدانا.
- ما رايك في الاقتراح المتداول بانتخاب رؤساء الجامعات؟
- كنت من أوائل من طالبوا بانتخاب رؤساء الجامعات في مصر، فمن غير اللائق أن يأتي رئيس



صاحبة مدرسة دولية قابلت اقتراحاتي بالقول: فلتؤسس مدرستك الخاصة.. فأست مدارس طيبة

وأخيراً أستمدت مدارس طيبة في مدينة نصر وطريق الإسماعيلية الصحراوية وأكاديمية طيبة للتعليم الجامعي في القاهرة وجامعة ميريت في سوهاج .
- ما رايك في منظومة التعليم الخاص في مصر وهل أتت المنظومة بالنتائج المرجوة وخصوصاً منظومة التعليم الجامعي؟
- التعليم الجامعي من خلال تجربتي الفعلية في مصر حقق نتائج عالية جداً، وارى أن الاستثمار في التعليم الخاص إذا كان جادا فهو إضافة كبيرة لمصر
- ما هي أول جامعة قمت بإنشائها؟
- قمنا بإنشاء أول جامعة خاصة خارج القاهرة كانت في زمن السيد الوزير عمرو عزت سلامة بمحافظة بنى سويف وتم تسميتها بـ "النهضة" والذي اقترح ذلك الاسم هو رئيس الوزراء سنة 2005م ثم بعد ذلك تركت الجامعة بعدما صارت رقم واحد وبنيت جامعه في سوهاج أسميتها "ميريت".
- هل أستثمرت في الصعيد رغم أنك من أبناء محافظة المنوفية؟
- لأننى شعرت أن الصعيد مظلوم تعليمياً ولا يوجد بالصعيد المستوى التعليمي الذي يليق بمؤسسى حضارة مصر، الذين قاموا ببناء التاريخ في مصر، لذلك كان على عني أن يكون لهم أموال، فقلت كل طالب يدفع "خمسة جنيهات،

في البداية حدثنا عن تجربتك الشخصية في الحياة التعليمية بمصر والعالم العربي؟
- إجابتي ستكون طويلة إلى حد ما، أنا أستاذ جامعي متخصص في علوم الإدارة حاصل على دكتوراه في التربية من جامعة "ويلز" ودكتوراه في إدارة الأعمال من جامعة "برادفورد"، وماجستير في التسويق من جامعة "مانشستر" في المملكة المتحدة. جمعت بين التدرج الوظيفي في السلك الجامعي وتعلمت على يدي مئات الألاف من الطلاب في مصر والخارج منذ عام 1969م والسلك الإداري العام. توليت عضوية ورئاسة مجلس الإدارة لفترات مختلفة بعدد من الشركات الصناعية والتجارية والاتحاد العربي للمقاولات وماس للاستشارات وطبية الدولية للسليحة وطبية التعليمية وشركة الرواد للأوراق المالية وشركة بيراميدز للاستثمار. خلال الفترة من 1981م حتى الآن .
عضو فريق الأمم المتحدة لإعادة هيكلة الجهاز التقني بدولة الكويت بعد تحريرها من الغزو العراقي عام 1991م وكنت المصري الوحيد في الفريق الدولي لإعادة الهيكلة التنظيمية في الكويت. رئيس فريق البنك الدولي لتطوير وإعادة الهيكلة في عدد كبير من الوزارات والمحافظات بسلطنة عمان والكويت في الفترة من 1988م / 1992م .
أستمت وأشرقت على أول مركز للتدريب والاستشارات الإدارية بقطاع الغزل والنسيج والملابس في الثمانينات من القرن الماضي في مصر. أستمت وأشرقت على أول مركز للاستشارات بجامعة الكويت - كلية الاقتصاد في الفترة من 1975م / 1977م.
أشرقت على إعادة تنظيم جامعة المنوفية في الفترة من 1982م / 1984م، عملت مستشاراً للحكومة القطرية وتوليت قيادة إنشاء جهاز التخطيط والتنمية بدولة قطر ودويان الخدمة المدنية وتنظيم القوات المسلحة لمدة 4 سنوات .
أشرقت على إعادة تنظيم جامعة قطر في الفترة من 1988م / 1988م .
نظمت مئات الدورات التدريبية لرؤساء الشركات والهيئات ونواب الوزراء وأساتذة الجامعات وعمداء الكليات والمدربين من خلال الجامعة الأمريكية وجامعة قطر وجامعة المنوفية وجمعية إدارة الأعمال وجامعة الدول العربية وغيرها.
شاركت في وضع خطة إعادة هيكلة القوى العاملة في دولة الكويت عام 1990م.
أشرقت على إعادة تنظيم مكتب نائب أمير قطر عام 1988م.
تم إختيارى نائباً لرئيس الجمعية الأمريكية لتقديم الإدارة عام 1988م.
عضوا في اللجنة العلمية لمجلة تقدم الإدارة بأمريكا عام 1988م.
نظمت عشرات المؤتمرات العلمية والمهنية وترأست عشرات الندوات والمحافل العلمية بمصر والخارج.
رئيسة لهيئة المستشارين بالجهاز المركزي للتخطيط والإدارة في الفترة من 1978م / 1985م،
مستشاراً لوزارة المالية، والتنمية الأروية، والاقتصاد والسياحة، والتأمين والصناعة، ومركز معلومات مجلس الوزراء لفترات مختلفة في الفترة من 1977م / 1980م.
مستشاراً للجامعة الأمريكية بالقاهرة (مركز الشرق الأوسط للدراسات الإدارية).
نظمت أول معرض دولي للصادرات المصرية بالخليج العربي في دولة البحرين عام 1992م وافتتحة رئيس وزراء مصر وجلالة ملك البحرين ونحو ششرين وزيرا من البلدين.

حوار - إبراهيم خالد



تقريباً. قد تكون إحدى أفضل الطرق لإلهام فريقك هي اتباع نهج عدم التدخل. لن تعرف أبداً ما يمكن أن يحققه فريقك إذا كنت تقوم دائماً بالإدارة التفصيلية؛ حيث يجدها العديد من الموظفين ناقصة. تعلم المزيد حول كيفية تبنى نهج عدم التدخل وإدارة عملك من مكان آخر، وقد تجد المفاتيح لتحفيز فريقك.
2- اطلب المساعدة
لا يوجد صاحب عمل يعرف كل شيء. لدينا جميعاً نقاط ضعف ونقاط عمياء، وتعلم كيفية إلهام فريقك هو عملية مستمرة. كل فرد مختلف، مما يعني أن كل فريق مختلف. في مجال الأعمال التجارية، من المهم دائماً أن يكون لديك مكان يمكنك الذهاب إليه للحصول على المشورة. العثور على مرشد هو بداية جيدة، ويمكن إدرب الأعمال أن يساعد أيضاً. تذكر، عندما تعلم من أقرانك، سترتفع أنت أيضاً.

حوار - إبراهيم خالد

17- كافئ الإبداع
ما هو القاسم المشترك بين الشركات مثل أبل وبيولوتونز وسويتشاي في العالم؟ لديهم جميعاً ثقافات الابتكار التي تشجع الموظفين على تحمل المخاطر والتفكير بشكل إبداعي. فالتعلم هو أحد أهم مهارات الموظفين الذين ينجحون في حياتهم. إنهم يريدون أن تسأل عن أسرارهم وسعيتهم. إنهم يريدون أن يتعلموا من خبرتك. إنهم يريدون أن يتعلموا من خبرتك. إنهم يريدون أن يتعلموا من خبرتك. إنهم يريدون أن يتعلموا من خبرتك.
18- قم ببعض التغيير
المثل هو القائل العظيم لتحفيز الفريق، وهو يؤثر بشكل خاص على أفضل الموظفين لديك. إذا شعر أولئك الذين في القمة أنه ليس لديهم أي شيء آخر ليتعلموه، فلماذا يبقوا؟ يمكنك مساعدتهم على الخروج من روتينهم عن طريق تغيير روتين حياتهم، أو تكليفهم بمشروع كبير جديد أو حتى تشجيعهم على التحرك الجانبي. الموظفون المشاركون هم موظفون متحفزون.
19- ثق بفريقك
إذا كنت تتساءل عن كيفية إلهام فريقك، فالإجابة هي عدم إدارتهم على الإطلاق

هكذا يمكن أن تلهم فريقك

الدليل الكامل في كيفية تحفيز فريقك على مستوى أعمق

لقد بذلت الكثير من الجهد في بناء مشروعك، وركزت على التحسين المستمر الذي لا ينتهي لتوفير قيمة أكبر من أي شخص آخر، وقد رسمت خطة عملك وأنتهت استراتيجيات المبيعات الخاصة بك، وقمت بتعيين استراتيجيات التوظيف وقمت بتعيين الأشخاص المناسبين للتوظيف - على الأقل كنت تعتقد أنك فعلت ذلك. لكن في الآونة الأخيرة، لاحظت تراجع حافزية الفريق. لقد حاولت إجراء الموظفين بالمكافآت وزيادة الأجور والمزايا، لكنهم ما زالوا لا ينجحون بالقدر الكافي وغير متحمسين للعمل. يبدو أن جميع الأساليب التقليدية التي تعلمتها حول كيفية تحفيز الفريق لا تعمل. مع التحديت الحديثة الإضافية المتمثلة في العمل عن بعد، وعدم اليقين الاقتصادي والتعقيد المتزايد، يبدو أن تحفيز الفريق أصبح أصعب.
هذا لأنك تفكر في الأمر من منظور خاطئ. الدافع الحقيقي لا يرتبط بالأموال؛ إنه يرتبط بقيم كل فرد بالإضافة إلى ثقافة شركتك. في الواقع، لا يتعلق الأمر بالتحفيز على الإطلاق؛ بل يتعلق أكثر ببناء الفريق، وتطوير مهارات القيادة إلى جانب استراتيجيات الحياة الواقعية. بمجرد فهمك لهذه المفاهيم، ستنتقل عنان التحفيز للموظفين بلا حدود.
1- اقم علم الموظفين وراء تحفيز الموظفين هناك نوعان من دوافع الفريق: خارجي وداخلي. يشمل الدافع الخارجي المثلج والدرابيا والامتيازات داخل المكتب مثل كرة الطاولة والوجبات الخفيفة، يشير الدافع الداخلي إلى الشعور بالإنتاجية. يشير الدافع عليه الشخص من إكمال مهمة معينة أو من وظيفة بشكل عام. إن الدافع الخارجي مؤقت، وبالتالي فإن أفضل الطرق لتحفيز فريقك هي استخدام التحفيز الداخلي، الذي يلي الاحتياجات الأعمق.
2- استمد من الاحتياجات البشرية الستة إن كل فرد مدفوع بستة احتياجات (التي إنسانية: البين، والأهمية، والتوجه، والتواصل، والاحتياجات الأساسية، ولكن جميعاً عادة ما يكون لدينا حاجة عميقة إلى اليقين والثمن والمساهمة، وكلها يمكن الاستفاضة منها. يمكن للتطوير المهني أن يلبس الحاجة إلى النمو، في حين أن العمل في مشاريع هادفة يمكن أن يلبس الحاجة إلى المساهمة. اكتشف أهم احتياجات كل فرد وستكتشف كيفية تحفيز الفريق.
3- انظر في ثقافة شركتك وراء تقدير العديد من الموظفين اليوم مكان العمل الذي يسمح لهم بتقديم العمل. إن خلق ثقافة المساهمة في الشركة يمكن أن يلبس موظفيك للعمل بجدي أكبر، فالثقافة التي يوجد بها التحسين المستمر الذي لا ينتهي تبدأ، واتخاذ إجراءات ضخمة وضع هدفك في بيان رؤية قوي وشاركه مع فريقك. تحفيز الفريق، ونبأ الثقافة بتوافق الفريق على مهمة وهدف مشترك.
4- اعرف روتينك وشاركها يبدأ تعلم كيفية إلهام فريقك بمعرفة ما يلهمك؛ يجب عليك اكتشاف هدفك قبل أن تتمكن من الشعور باحتياجات الآخرين لتحقيقها، ما الذي يجعلك تعمل كل يوم؟ هو هدفك النهائي لشروعك؟ قم باستخلاص هدفك في بيان رؤية قوي وشاركه مع فريقك. عندما يعرف الجميع السبب وراء الذهاب إلى العمل كل يوم، سترتفع إلهام الفريق.
5- قد يائس مشاركتك فريقك ليست كافية - يجب أن تعيش هدفك كل يوم. يجسد القادة العظماء السمات التي يريدهون رؤيتها في فريقهم؛

تقرير - فدوى مجدي

عندما يعمل الموظفون كفريق حقيقي،

عندما يعمل الموظفون كفريق حقيقي،