

التدريب والتنمية البشرية في الجماهيرية العظمى

علي مصطفى الشريف *

المقدمة

ان الحاجة الى التدريب واعادة التأهيل هي ضرورة من ضرورات الرقي والنهء للفرد والمجتمع . في اى زمان وعند أى مستوى من التنمية ، ومع تطور الحياة واحتلال الجانب الاجتماعى حيزا كبيرا في جهود التنمية ، أصبح حق الإنسان في التزود بقسط من التدريب والتأهيل من الحقوق الاساسية التى ضمنتها المواثيق الدولية ومعظم التشريعات المحلية . ومع التوسع في التقسيم الفنى للعمل وزيادة مجالات التخصص المهنى والحرفى ، فقد أرتبط العديد من أنواع التدريب والتأهيل بنوع العمل والمهام المطلوب انجازها الامر الذى أدى الى ظهور أنواع من المؤسسات التدريبية المتخصصة في مختلف المستويات والمجالات الاقتصادية والاجتماعية ، وذلك بهدف تلبية احتياجات سوق العمل من المهارات والحرف .

والتدريب والتأهيل فضلا عن كونهما احد المكونات الاساسية للبنية التعليمية ونشاط التعليم بالمفهوم العام الشامل الا ان واقع الحال اثبت ان هذا النوع من الاعداد والتأهيل هو اكثر ارتباطا باحتياجات الانشطة الاقتصادية والاجتماعية من الكوادر الفنية والحرفية الماهرة ، كما ان هذه الفئة المهنية تشكل القاعدة الاساسية للمهكل المهنى لقطاع العمل في الاقتصاد ، وتشكل ايضا حلقة الوصل بين جميع الفئات المهنية للقطاع العاملة . ومن هنا فان النقص في هذه الفئة المهنية يشكل قصورا كبيرا في قوة العمل المحلية وهيكلها المهنى وبالتالى عجزها عن تنفيذ وممارسة المهام والوظائف بالشكل المرغوب .

وإذا كان التأهيل والتدريب هو احد النشاطات الموجهة لتعزيز كفاءة

عناصرها . وفى الوقت ذاته تؤكد جميع الشواهد والخبرات الانسانية ان التدريب والتأهيل هما اساس تنمية الموارد البشرية ، التى تهدف في التحليل الاخير الى تحقيق انسانية الانسان من خلال الاعداد والتكوين الامثل لقدرات الفرد ومعارفه ومهاراته بما يمكنه من التفاعل المثمر والحلاق مع بيئته بمكوناتها المادية والبشرية والمؤسسية . فالتنمية البشرية تقتضى اولا وقبل أى شئ توفير كل الظروف والامكانيات والمؤسسات والهيكل التنظيمية التى تيسر للانسان انفساج قدراته التى يستطيع من خلالها ان يشارك بفاعلية وكفاءة عالية في التفاعل الايجابى مع محيطه بما يحمله من تطورات سريعة وغير متوقعة ، ومن ثم اتاحة الفرصة امامه لتوسيع خبراته في الحياة .

وإذا كان التدريب والتأهيل حقاً من حقوق الانسان تفرضه اعتبارات المواظبة والمشاركة في الحياة فانه واجب على الفرد والمجتمع من الناحية الانمائية انطلاقاً من ان أهمية التدريب والتأهيل تستمد منطقها من ان المعرفة غاية في حد ذاتها ، كما انها وسيلة لتحقيق غايات انسانية ومجتمعية اخرى .

ويرى المهتمون بمسألة التدريب والتأهيل وتنمية الموارد البشرية ، ان الانفاق في هذا الميدان هو من افضل الاستثمارات اذ انه يؤدى الى تنمية وتطوير اهم عنصر من عناصر انتاج السلع والخدمات ، وهو الانسان باعتبار ان طاقات الانسان هي ثروة لا تنضب ومن ثم فان الضرورة تستوجب تنميتها الى افضل ما يمكن ان تصل اليه من مستويات قادرة على خلق الثروة وتراكم



العمل في سبيل تحقيق اعل مستوى ممكن للاهداف الاقتصادية والاجتماعية المطلوبة ، فهو ايضا اهم الوسائل ارتباطا بتنمية الموارد البشرية التي هي غاية التنمية ووسيلتها في ان واحد . وسنحاول في اطار هذا العنوان ان نبرز اهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية مع الاشارة بشكل خاص الى تجربة الجماهيرية في هذا الميدان . وذلك من خلال مفهوم التدريب ومفهوم التنمية البشرية ، واهمية التدريب للتنمية بشكل عام والتنمية البشرية على وجه الخصوص . وذلك في الجزء الاول من هذه الورقة ، وفي الجزء الثاني تجربة ليبيا في مجال التدريب من حيث مكائنته في السياسة العامة للمجتمع وتطوره وعلاقته بتنمية الموارد البشرية . وفي الجزء الثالث النتائج والتوصيات .

الجزء الاول التدريب والتنمية البشرية

اولا : مفهوم التدريب :-

التدريب هدف اعداد وتأهيل واعادة تأهيل العنصر البشري هو نشاط اجتماعي تنموي مقصود ، يسمى الى رفع كفاءة ومقدرة العنصر البشري في اداء المهام والمسئوليات المستهدفة انجازها وتنفيذها في الحياة العملية والتدريب بهذا المعنى له عدة أنواع وأشكال وكذلك مستويات ، فهناك الاعداد والتأهيل السابق للوظيفة والذي عادة يتم للموارد البشرية المحتملة الدخول في دنيا العمل وفي الغالب ما يجرى مثل هذا النوع من التدريب في مختلف الحرف والمهارات التي يتوقع ان يحتاج اليها الاقتصاد في المستقبل المنظور استنادا الى اتجاهات طلب الاقتصاد على مثل تلك الحرف والمهارات وهناك ايضا التدريب اثناء الوظيفة او ما يسمى بالتدريب اثناء العمل ، وهذا يتم عادة لاشخاص هم فعلا منخرطون في الحياة العملية والهدف من مثل هذا النوع من

للمهنة ويحتاج الى قدر من الجوانب المفاهيمي والنظري لهذه المهنة كما انه لا يستغنى عن الجانب التطبيقي بالاضافة الى ذلك فإن هذا المستوى من التدريب هو أكثر المستويات احتياجا الى التدريب المتواصل بهدف اعادة التأهيل وتطوير المهارات المكتسبة .

والتدريب بكل انواعه ومستوياته ، وانطلاقا من كونه نشاطا اجتماعيا مقصودا فان الضرورة الاجتماعية والتنموية تستدعي ان يتم مثل هذا النشاط في اطار تنظيمي وعلمي قائم على التخطيط والمتابعة والتقييم ، فالتدريب الاكثر تحميقا لغاياته واهدافه هو التدريب الذي يتم وفق خطط وبرامج مدروسة ومحددة الوسائل والاساليب التنفيذية ، وتكون خاضعة للمتابعة والتقييم المستمرين كما تستدعي تلك الضرورة ربط خطط وبرامج التدريب والتأهيل واعادة التأهيل بالنظام التعليمي في المجتمع بجميع مراحل ومستوياته حتى يكون هذا النشاط جزءا لا يتجزأ من البنية التعليمية في

التدريب هو اعادة تأهيل العاملين اما لاجل رفع مهاراتهم الى مستوى اعلى او لمهارات اخرى غير التي اكتسبوها او للرفع من المهارات المكتسبة كتيجه لتطور التقنيات واساليب العمل في الاقتصاد الوطني .

اما من حيث المستويات ، فهناك تدريب مهني حرفي بالدرجة الاولى يهدف الى تعلم بعض الحرف المهنية البسيطة او اليدوية وهو تدريب لا يحتاج الى نظريات ومفاهيم في الاختصاصات ذات العلاقة ، وانما تدريب يتمحور بالاساس على الجانب العمل التطبيقي كما انه لا يستغرق فترة زمنية طويلة فهو عادة تدريب قصير المدى يتراوح بين سنة ونصف الى حد نصف السنة . وفي العادة ان مثل هذا المستوى من التدريب مواز لمرحلة التعليم الاولى . والمستوى الثاني هو التدريب الفني والتقني والذي في العادة يوازي مراحل التعليم الثانوي فما فوق وهو يتمحور حول مهارات فنية ومهنية تحصل مباشرة بالجوانب التقنية

المجتمع مكملا ومتمما معها في آن واحد .

ومن هذا المنطلق ، وبعد ان كان التدريب يعتمد في جانب كبير من نشاطه على الممارسة والخبرة العملية فقط ، اصبح ينجز وفق خطط وبرامج عمل مدروسة . ويتم تنفيذ هذه الخطط والبرامج وفق وسائل وأساليب عمل في اطار مؤسسات تعليمية وتدريبية محددة لها تضمن مناهج تعليمية وتدريبية معتمدة من حيث المحتوى والاطار الزمني .

ولما كان التدريب يهدف الى رفع كفاءة وقدرة العنصر البشري في اداء المهام والمسؤوليات المكلف بها أو المتوقع ان يكلف بها مستقبلا . وان الغاية النهائية اعداد وتأهيل العناصر البشرية الحالية والمحتملة والرفع من مستواها المهني والحرفي لاجل رفع الانتاج والانتاجية للاقتصاد عند المستوى الذي يضمن الرفع المستمر في المستويات المعيشية لأفراد المجتمع وتحقيق الرفاهية لهم في جميع مجالات الحياة الغذائية والتعليمية والصحية والترفيهية والتي هي في الاساس الغايات النهائية للتنمية الاقتصادية بشكل عام ، فإن التدريب المهني هو العنصر الاساسي لتنمية الموارد البشرية في المجتمع .

مفهوم التنمية البشرية :-

يعرف برنامج الامم المتحدة الإنمائي ، التنمية البشرية بأنها عملية تهدف الى توسيع الخيارات المتاحة امام الناس⁽¹⁾ ، وبالرغم من ان هذه الخيارات ليس لها حدود وتتغير مع مرور الوقت بالنسبة للمجتمع الواحد ، الا انها من حيث التطبيق تبين انه على جميع مستويات التنمية تتركز الخيارات الاساسية في ثلاثة ، هي :-

اولا - أن يحيا الناس حياة طويلة ومحالية من العليل ، اي تحسين مستوى الصحة من خلال القضاء على الأمراض وتوفير الامكانيات المادية والبشرية التي تضمن افضل مستوى ممكن من تقديم الخدمات

الصحية لجميع الافراد .

ثانيا - توفير التعليم بمعناه العام والشامل ، اي تحسين المعرفة لجميع الناس من خلال توفير الخدمات والتسهيلات التعليمية والتدريبية لتطوير المهارات والمعارف والمواقف الايجابية اتجاه الحياة ، ويدخل ضمن ذلك محاربة الامية والقضاء عليها ورفع مستويات التحصيل التعليمي للسكان وتطوير مستوى مهاراتهم .

ثالثا - ان يكون في امكانهم وعلى قدم المساواة الحصول على الموارد التي تضمن لهم مستوى معيشة كريمة .

وحيث ان التنمية البشرية تسعى الى تعزيز حياة الانسان بجميع جوانبها فهي لا تنتهي عند هذا الحد ، حيث توجد العديد من الخيارات الاخرى التي لها دور كبير في تعزيز هذه الحياة ، من بينها الحرية السياسية بمعنى حق الانسان في اتخاذ القرارات التي تتصل بحياته وتؤثر فيها ، واحترام انسانية الفرد والحرية الاقتصادية اي حقه في ممارسة النشاط الاقتصادي في الاطار المسموح به قانونا وحقه في كسب ناتج جهده ، والحرية الاجتماعية اي حقه في ممارسة نشاطاته الاجتماعية المقبولة قانونيا واجتماعيا . وتمتد هذه الخيارات الى الحق في فرص الخلق والابداع واستمتاع الشخص بالاحترام الذاتي وضمان حقوق الانسان .

الا انه ينبغي التأكيد على انه ما لم تكن تلك الخيارات الثلاثة الاساسية مكفولة فان جميع الخيارات الاخرى ستكون بعيدة المنال . ومن خلال ما تقدم تبين أن للتنمية البشرية جانبان :-

الاول - هو تشكيل القدرات اي قدرات الناس من حيث الصحة والتعليم والمهارات .

الثاني - هو الكيفية التي يستطيع بها الناس الانتفاع بهذه القدرات المكتسبة ، اي تمكينهم من الاستخدام الامثل لقدراتهم الجسدية والمعرفية فيما يفيدهم ويحقق لهم مستوى العيش المرغوب وتلبية مطالب الحياة الاقتصادية والسياسية والثقافية .

أهمية التدريب للتنمية البشرية :-

لما كان التدريب هو الاعداد والتأهيل للعناصر البشرية لرفع كفاءتها ومقدرتها المهنية والحرفية ، فان الغاية المنشودة من هذا النشاط هو العمل على تحقيق هدفين متلازمين ومكملين لبعضهما البعض ، الاول وكما سبقت الاشارة اليه هو رفع الكفاءة والمقدرة المهنية والحرفية للعنصر البشري لكي تصبح مشاركته في الحياة العملية اكثر ايجابية لنفسه وللمجتمع ، اذ انه في الغالب كلما ارتفعت كفاءة الفرد وتطورت قدراته المهنية والحرفية زادت قدرته على الكسب الاكثر ، الامر الذي ينعكس على المزيد من توسيع خياراته في اشباع حاجته المادية والمعنوية . والثاني هو ان تطوير هذه المقدرة يعمل على رفع الانتاج والانتاجية للعنصر البشري مما يؤدي الى زيادة عائدات النشاط الاقتصادي في المجتمع ، وهي العائدات التي تتيح فرصاً اكثر لتحسين مستويات المعيشة بما في ذلك توفير الخدمات الصحية والتعليمية والتدريبية ، كذلك المزيد من تراكم الثروة وعائداتها مما يفسح المجال اوسع للاختار والاستثمار الذي يصب في نهاية المطاف في توسيع النشاط الاقتصادي والاجتماعي وفي توفير امكانيات افضل لتوسيع الخيارات امام الناس في الحياة ومن خلال ما تقدم يتضح لنا ان التدريب هو احد اهم الاساليب او الوسائل لتحقيق التنمية البشرية ، فبالرغم من كفاءة ومقدرة العنصر البشري ، وهو الشيء الذي يشكل الجانب الاول للتنمية البشرية وفي ظل وجود قوة عاملة على قدر كبير من الكفاءة والمهارات تزايد الفرص لتمكين الناس من التمتع بتلك القدرات ، فالعنصر البشري هو وسيلة التنمية وهو غايتها في نفس الوقت ، وكلما تعززت وسائل التنمية توسعت الفرص وزادت الامكانية لتمتع الناس بشمار هذه التنمية . اي ان التدريب والتأهيل وسيلة هامة لتحقيق التنمية البشرية باعتباره



انجازها في المستقبل المنظور ، وبالتالي فان التدريب والتأهيل من حيث مناهجه وبرامجه التنفيذية ومستوياته وانواعه اكثر ارتباطاً بأهداف زيادة الانتاج والانتاجية وهما الغاية والوسيلة في نفس الوقت لتعزيز التنمية البشرية . بالاضافة الى انه اكثر ارتباطاً بالتطورات الحديثة وما يستجد من اساليب في اداء المهام الوظيفية والمهنية في دنيا العمل .

3 - بالتدريب واعادة التأهيل تتطور مهارات العنصر البشرى وتتطور معارفه وقدراته المهنية والتقنية ، الامر الذى يتيح له مجالاً اوسع في توسيع خياراته على جميع المستويات المهنية والوظيفية والمعيشية ايضا ، وحيث ان التدريب واعادة التأهيل اكثر اتصالاً بقوة العمل فانه اكثر ارتباطاً بأهداف تحسين مستويات المعيشة للعاملين وافراد اسرهم .

الجزء الثانى التدريب واعادة التأهيل في ليبيا

منذ اوائل السبعينات ، وعندما تكثفت جهود التنمية للتعبير بها وتحقيق اعلى مستوى ممكن من التقدم الاقتصادى والرقى الاجتماعى ، ظهرت الحاجة الى اهمية التدريب واعادة التدريب في الاقتصاد الوطنى . فعند

اكثر من ان هذا الشخص قد درس وتعلم مجموعة من النظريات العلمية حتى تاريخ صدور هذه الوثيقة التى تحدد مؤهله ، في حين ان العلم وما ينطوى عليه من نظريات ومفاهيم هو في تطور مستمر من يوم لآخر او حتى من ساعة الى اخرى . لذلك فان حتى اولئك المؤهلين والحاصلين على مؤهلات علمية في اعلى مستوى هم في حاجة الى التدريب واعادة التأهيل المستمر بالشكل الذى يمكنهم من التكيف الملائم مع هذه التطورات العلمية والتقنية المتلاحقة في شتى مجالات الحياة وبالتالي يكونون اكثر ايجابية للمشاركة في الحياة .

مما تقدم تبرز اهمية التدريب واعادة التأهيل للتنمية البشرية في عدة جوانب اهمها :-

1 - أن التنمية البشرية تعنى فيما تعنى تعزيز قدرة الانسان وتمكينه من الاستفادة بهذه القدرة وان تعزيز هذه القدرة وامكانية الاستفادة بها لا تتم بشكل صحيح الا من خلال التدريب واعادة التأهيل .

2 - التدريب واعادة التأهيل يرتبط مباشرة بواقع الحياة المعاشة وما تتضمنه من اساليب عمل ومستوى لتقنيات الانتاج المستخدمة الى انجاز المهام والوظائف السائدة في الحياة او المتوقع

الاداة التى توفر التوازن بين جانبي التنمية البشرية ، الجانب الاقتصادى والجانب الاجتماعى .

وفي اطار التوجهات الجديدة للنظام العالمى وما ينطوى عليه من تحولات محتملة في شتى مجالات الحياة ، وما تتطلبه هذه التحولات من اعادة التأهيل والتكيف معها ، وبشكل خاص ما تفرضه التطورات الحديثة والمحتملة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات . ومن هنا فان نشاط التدريب والتأهيل للموارد البشرية هو الضمانة المحتملة للتلائم مع تلك التحولات والاستفادة من ايجابياتها وتفادى مؤثراتها السلبية .

جميعنا يعلم أن الكثير من الوظائف والمهن الحالية لم تكن معروفة منذ ثلاثة عقود او اقل ، بل العديد من الفروع العلمية التى تؤهل لمثل تلك الوظائف والمهن لم تكن مطروحة للبحث والنقاش خلال تلك الفترة . فالتطور العلمى السريع والمتلاحق يخلق وظائف ومهنأ جديدة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية او يطور وظائف ومهنأ كانت معروفة ومن هنا فان التدريب واعادة التأهيل يصبح نشاطاً ضروريا لاي مجتمع لمسايرة الحياة والتفاعل الايجابى مع هذه التطورات ، هذا من ناحية ، ومن ناحية اخرى ، فان اكتساب المؤهل العلمى او المهني لا يعنى



ذلك التاريخ ظهر القصور الواضح في العنصر البشري المحلى من ناحية الكم والكيف في أن واحد . الامر الذي ادى الى نمو متواصل في حجم القوى العاملة غير الليبية في الاقتصاد الوطنى من فترة الى اخرى حتى بلغت نسبتها الى نحو 32.9% من اجمالي الاستخدام في الاقتصاد الوطنى . ان مثل هذا الوضع قد ادى الى بروز اهمية التدريب في الاقتصاد وجعله ضمن اوويات التنمية في السياسة العامة للمجتمع .

اولا - مكانة التدريب في السياسة العامة للتنمية البشرية :-

تهدف السياسة العامة للتنمية البشرية في الاقتصاد الوطنى الى تحسين نوعية الحياة لجميع افراد المجتمع من خلال السعى الى رفع الانتاج والانتاجية في فاعليات النشاط الاقتصادى من مؤسسات وقوة عمل ، وكذلك تحسين مستوى تقديم الخدمات الاجتماعية والثقافية من تعليم وتدريب وتأهيل ورعاية صحية . وحيث ان تحقيق هذه الغايات يعتمد بالدرجة الاولى على توفير العنصر البشرى المؤهل والمعد اعدادا مهنيا وحرفيا ملائما ، احتل التدريب مكانة هامة في السياسة العامة للمجتمع ، وهى المكانة التى انعكست في سن القوانين والتشريعات وبناء وتنظيم الهياكل المؤسسية والادارية التى تسعى الى رفع مكانة التدريب واعادة التأهيل للقوى العاملة الوطنية والتي من أهمها :-

1 - القانون رقم 37 لسنة 1973 في شأن تنمية القوى العاملة والتدريب ، الذى ينص في مادته الاولى على ان «تنمية القوى العاملة واجب وطنى تتولاه جميع القطاعات في الدولة عن طريق العمل على زيادة هذه القوى وصقلها ، ووسيلتها في ذلك هو التدريب الذى يكفل خلق المهارات الفردية ، ورفع

التدريب بجعله شرطاً للتعين او الترقية او التفضيل وربطه بالحوافز المادية والامنية .

و - اعطاء الجمعيات والنقابات والاتحادات والروابط المختلفة دورا واضحا ومحددا في تنفيذ برامج تدريب وتنمية القوى العاملة .

ومن ناحية اخرى نص صراحة هذا القانون على الزام جميع جهات العمل على اعداد برامج تفصيلية لمختلف انواع التدريب وفقا للسياسة العامة الموضوعية في هذا الخصوص ، كما تضع اولويات للتدريب تتفق مع ظروف العمل بها ونوعية ومدى تأثيره على الكفاية الانتاجية .

كما اكد نفس القانون على ضرورة ان يتم التدريب وفق نظام متكامل يلاحق المستويات التعليمية من اجل وضع التحصيل العلمى في خدمة التطبيق والممارسة العلمية مع مراعاة الارتفاع في حياته الوظيفية والعلمية ، والاخذ في الاعتبار التناسب بين التدريب كما ونوعا

الكفاية الانتاجية والاستفادة من التطورات العلمية في مجالات الانتاج والخدمات وصولا الى الاستخدام الامثل لما يتوفر من القوى العاملة في تحقيق اهداف خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية» .

كما اكد هذا القانون على انه عند وضع خطط تنمية القوى العاملة ان يؤخذ بالاعتبار :-

أ - القوى العاملة المتاحة وتوزيعها الجغرافى داخل القطر .

ب - مستويات تأهيل كل فئة من فئات القوى العاملة .

ج - تلبية احتياجات جميع المناطق حسب طبيعة النشاط الاقتصادى ومشروعات الخدمات فيها .

د - رفع مستويات الانتاج والانتاجية سواء عن طريق ترشيد العمل والارتقاء بالمهارات والمعارف ، او عن طريق تطبيق استخدام اساليب جديدة في العمل .

هـ - اذكاء الرغبة في الارتفاع والتقدم لدى الافراد والجماعات عن طريق

وبين مستويات العمل .

والى جانب الزام الجهات بضرورة اعداد وتنفيذ برامج للتدريب ، فقد الزم الافراد ايضا بعدم التخلف عن حضور البرامج التي يتم اقرارها او التخلي عنها او استبدالها . وتنفيذا لاحكام هذا القانون وتحقيقا لما يسمى اليه من اهداف وغايات ، فقد تضمن الباب الثالث منه انشاء المجلس الدائم لتنمية القوى العاملة والتدريب ، يرأسه امين التخطيط وعضوية الامناء ذوى العلاقة مثل العمل والتعليم والخدمات المدنية والصناعة والمواصلات والنفط والصحة والزراعة حيث يختص هذا المجلس بالمهام الآتية :-

أ- وضع الخطط والسياسة العامة المتعلقة بتدريب القوى العاملة في ضوء احتياجات الاقتصاد الوطنى . مع ضرورة التنسيق واعادة النظر في جميع الخطط والسياسات والبرامج المعمول بها في مجالات التعليم الفنى والتدريب والاستخدام .

ب- وضع الاسس والقواعد لامانات اللجان الشعبية والمؤسسات في حدود اختصاص كل منها في شأن تطوير طريقة الاحصاءات والدراسات والابحاث واية بيانات اخرى متعلقة بناحية او اكثر من نواحي التعليم الفنى والتدريب والاستخدام .

ج- تقييم ومتابعة تنفيذ السياسات والبرامج الخاصة بالتعليم الفنى والتدريب والاستخدام .

د- اقتراح مايلزم من اجهزة او هياكل ادراية وتنظيمية بالقطاعات او المؤسسات العامة والخاصة للقيام بمهام التخطيط للابدى العاملة وتحديد اختصاصاتها .

هـ- وضع السياسات والبرامج الكفيلة باحلال العنصر العربى اللبى محل غير اللبى بالقطاعات العام والخاص بصفة منتظمة ، اى اعداد وتنفيذ سياسات وبرامج ملائمة لتليب الوظائف في قطاعات الاقتصاد الوطنى . هذا ونصت المادة العاشرة من القانون

على أن يكون للمجلس امانة فنية لمعاونه في اعداد الدراسات التي يحتاجها ومتابعة تنفيذ قراراته وتقييم مستوى الاداء وتنفيذا لذلك فقد تم تكليف قسم التخطيط وتنمية الموارد البشرية بامانة التخطيط لكي يكون الامانة الفنية لهذا المجلس .

2 - انشاء قسم خاص للتخطيط السكان وتنمية الموارد البشرية بقطاع التخطيط من بين اهم اختصاصاته اجراء البحوث والدراسات المتعلقة بالاستخدام والقوى العاملة وتطوراتها من ناحيتى الكم والكيف وتحديد مظاهر الضعف والقوة في قوة العمل الوطنية ، بالاضافة الى اجراء الاسقاطات للطلب على القوى العاملة والغرض منها واقتراح السياسات الملائمة في مجالات التعليم والتدريب والاستخدام . وفي عام 1976 افرنجى تم تطوير هذا القسم لكي يصبح ادارة عامة ضمن الهيكل الادارى لامانة التخطيط ، كما تم استحداث ادارات عامة او اقسام او مكاتب للقوى العاملة والتدريب في جميع القطاعات الاقتصادية والهيئات والمؤسسات والمصالح العامة والشركات . واصبح موضوع القوى العاملة والتدريب عنصراً أساسياً في المهام الوظيفية للقطاعات الاقتصادية والدراسات ذات العلاقة بالتشغيل ودراسات الجدوى للمشاريع الاقتصادية والاجتماعية ، كما شكل فصل القوى العاملة وتنمية الموارد البشرية جزءاً اساسياً في مشاريع خطط التحول الاقتصادى والاجتماعى .

3 - في عام 1988 افرنجى تم استحداث امانة جديدة للتدريب والتكوين المهنى حيث آلت اليها كل المهام والاختصاصات المتعلقة بالتدريب واعادة التأهيل في جميع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية وهى المهام والاختصاصات التي تشمل اعداد الخطط ورسم السياسات وتنفيذها في مجال التدريب والتكوين المهنى للعناصر البشرية المحلية .

4 - في عام 1990 افرنجى ، وبعد ان توقف المجلس الدائم لتنمية القوى العاملة والتدريب عن ممارسة مهامه ، وذلك منذ عام 1977 افرنجى ، فقد اصدرت اللجنة الشعبية العامة قراراً بتشكيل اللجنة العليا لتخطيط القوى العاملة والتدريب والتعليم تتكون عضويتها من امناء اللجان الشعبية العامة ذات العلاقة ويرأسها امين اللجنة الشعبية العامة ، وكان من بين اهم اختصاصاتها ايجاد افضل الاساليب والسياسات للمواءمة بين التعليم والتدريب واحتياجات الاقتصاد الوطنى من القوى العاملة من ناحيتى الكم والكيف .

ثانياً : التطور الكمي للتدريب وعلاقته بتنمية الموارد البشرية :-

لقد انعكست اهتمامات السياسة العامة بالتدريب واعادة التأهيل خلال السنوات الماضية في التطور لهذا النشاط من ناحيتى الكم والكيف .

ففى خلال الفترة من «1973 - 1977» افرنجى والتي تعكس نشاطات المجلس الدائم لتنمية القوى العاملة والتدريب توسع التعليم الفنى المتوسط ، حيث ارتفع عدد المتحقين بهذا المستوى من التعليم من «2500» طالب وطالبة في العام الدراسى «1973 - 1974» افرنجى الى «10348» طالباً وطالبة في العام الدراسى «87 - 1989» افرنجى ، وبمعدل نمو سنوى مركب يصل الى 32.9% ، وارتفعت نسبة الإناث من نحو 2% الى 10.5% من مجموع المتحقين بالتعليم الفنى . كما تطور عدد المدرسين من «276» مدرساً ومدرّباً الى «913» مدرساً ومدرّباً خلال نفس الفترة . وقد ادى هذا التطور الى توسع كبير في حجم المجالات ، كما تطورت الاهمية للتدريب المتوسط الى التعليم الثانوى من 7.15% الى 27.6% وفى مستوى التعليم والتدريب فى المستوى

عام 1995» افرنجى وتطورت اهميتها النسبية من 7.6% الى 19.5% خلال نفس الفترة من المجموع استخدام الليبيين .

3 - انخفاض مستوى الاعتماد على القوى العاملة غير الوطنية ، حيث انخفضت نسبة الاستخدام من غير الليبيين من 32.9% عام 1975» افرنجى الى 10.8% عام 1996» افرنجى .

4 - تطور الاهمية النسبية للعاملين الليبيين في فئتي المهنيين والفنيين من 11.4% عام 1975 إلى 28.3% عام 1996ف.

الجزء الثالث التائج والتوصيات

من خلال تعريف كل من التدريب والتنمية البشرية ، يتضح ان التدريب نشاط هام واساسى في ظل التطورات الحديثة والمتسارعة في شتى مجالات الحياة ، فهو من جانب يعمل على تطوير المهارات والقدرات والكفاءات البشرية لقوة العمل الوطنية ، وتكيف هذه المهارات والقدرات والكفاءات مع ما يستجد في مجالات العمل وانجاز المهام والوظائف وكل ذلك يؤدي الى رفع الانتاج والانتاجية التي هي هدف التنمية وغايتها .

ومن جانب آخر فان التدريب بما انه يهدف الى تنمية القدرات البشرية اى تعزيز قدرات الافراد بما يؤدي الى توسيع الخيارات امامهم في الحياة الاجتماعية والاقتصادية وهذه هي احدى الارقان الاساسية للتنمية البشرية .

فالتدريب الى جانب كونه عنصراً هاماً وأساسياً لتعزيز جهود التنمية الاقتصادية فهو ايضا عامل هام في التنمية البشرية ، اى ان السعى لتحقيق التنمية يجب ان ينطلق من التنمية البشرية والعكس بالعكس ، فالتنمية الاقتصادية والتنمية البشرية هما عنصران متلازمان

عام 1995» افرنجى وقد ادى التطور في عدد المدربين بالتدريب المهني المتوسط الى ارتفاع الاهمية النسبية لهذا التدريب من مجموع التعليم المتوسط من 31.5% عام 88- 1989» افرنجى الى 39% عام 95- 1996» افرنجى .

وفي التدريب المتقدم تطور عدد مراكز التدريب العام من 9» مراكز في العام الدراسي 88- 1989» افرنجى الى 54» مركزاً في العام الدراسي 95- 1996» افرنجى ، وارتفع عدد المدربين من 2035» متدرباً الى 27584» متدرباً خلال نفس الفترة .

هذا وتجدر الاشارة الى أن التدريب المتوسط والمتقدم أتاح فرصاً واسعة لتدريب المرأة ، حيث شكلت نسبة الاناث في التدريب المتوسط نحو 28% وفي المتقدم 30.3% الا انه وبهدف توسيع الخيارات امام المرأة ، وزيادة مساهمتها في الحياة الاجتماعية وتعزيز مكانتها في هذه الحياة فقد تم انشاء مراكز خاصة بالمرأة تطور عددها من 191» مراكز في عام 1991» افرنجى تضم نحو 7640» متدربة الى اكثر من 365» مراكزاً تضم نحو 18350» متدربة في عام 1996» افرنجى .

ان من اهم النتائج التي حققها نشاط التدريب في التنمية البشرية هي :-

1 - التطور السريع في قوة العمل الوطنية ومن ثم حجم الاستخدام في الاقتصاد الوطنى . فقد تطور عدد المشتغلين من الليبيين في جميع الانشطة الاقتصادية والاجتماعية من 466.2» الف مشتغل عام 1975» الى 1032.6» الف مشتغل عام 1995» افرنجى . اى تضاعف الى اكثر من مرتين وتطور بمعدل نحو سنوى بلغ نحو 3.4% خلال هذه الفترة .

2 - تطور عدد ونسبة النساء الليبيات المشتغلات في الاقتصاد الوطنى ، فقد ارتفع عددهن من 35.4» الف مشتغلة عام 1975» الى 200.6» الف مشتغلة

الاول والمرحلة الاعدادية» تطور المدربين من نحو 1213» متدرباً في العام 1973- 1974» افرنجى الى اكثر من 5350» متدرباً في العام 78- 1979» افرنجى .

ومن ناحية خريجي التعليم الفني والتدريب المهني ، فقد ساهم هذا النوع من التعليم والتدريب في تخريج القوى العاملة الوطنية المؤهلة فنياً وحرفياً وتزايد باعداد مطردة من سنة الى اخرى حيث ارتفع عدد الخريجين من التدريب المهني الاساسى من 946» خريجاً عام 1974» افرنجى الى 11281» خريجاً عام 1977» افرنجى ، والتعليم الفني من 697» خريجاً الى 1639» خريجاً خلال نفس الفترة .

وخلال الفترة 1988 حتى 1995» افرنجى وهى الفترة التى شهدت استحداث امانة خاصة بالتدريب والتكوين المهني واعتبار التدريب نشاطاً مكملاً ومتكاملاً مع نشاط التعليم فقد تطور التدريب المهني بجميع مستوياته الاساسي والمتوسط والمتقدم(1) .

ففى التدريب الاساسي تطور عدد المراكز من 90» مركزاً في العام الدراسي 88- 1989» افرنجى الى 168» مراكز في العام الدراسي 95- 1996» افرنجى ، وبالتالي ارتفع عدد المدربين من 13727» متدرباً الى 22490» متدرباً خلال نفس الفترة ، وارتفع عدد الخريجين من 5613» خريجاً عام 1989» افرنجى الى 7082» خريجاً عام 1992» افرنجى .

وفي التدريب المتوسط ارتفع عدد المراكز من 135» مركزاً في العام الدراسي 88- 1989» افرنجى الى 312» في العم الدراسي 95- 1996» افرنجى ، وارتفع عدد المدربين من 44029» متدرباً الى 109074» متدرباً ، وارتفع عدد الخريجين من 6168» خريجاً في عام 1989» افرنجى الى 16907» خريجاً

يكمل كل منها الآخر ويعززه .

وانطلاقاً مما تقدم فقد حرصت الجماهيرية العربية الليبية ومنذ انطلاقة جهود التنمية على تأكيد تلك الحقيقة ، واعطت التدريب مكانة بارزة في جهود التنمية الاقتصادية والاجتماعية . حتى اصبح هذا التدريب جزءاً اساسياً في بنية النظام التعليمي في البلاد ، وبشكل اهم مصدراً لعرض القوى العاملة المؤهلة تأهيلاً مهنيًا وحرفياً .

ومن خلال الواقع المعاش لنشاط التدريب في الاقتصاد الوطني ، ومن خلال خبرة السنوات الماضية لاداء هذا النشاط ، يمكن استخلاص النتائج الآتية :-

1 - لازال التدريب مركزاً على الاعداد والتأهيل ، اى اعداد وتأهيل الداخلين الجدد لسوق العمل ، في حين ان التدريب اثناء العمل الذى يهدف في الاساس الى تطور المهارات المكتسبة للعاملين لازال ضعيفاً جداً او انه غير متاح في الكثير من الميادين .

2 - ينحصر الاعداد والتأهيل للداخلين الجدد لسوق العمل في الجانب النظرى ، ويفتقر افتقاراً شديداً للجانب التطبيقي والعملى ، وان هذا الوضع ناتج عن نقص في التجهيزات اللازمة وكذلك غياب البرامج التنسيقية بين مؤسسات التدريب وقطاعات العمل في الاقتصاد الوطنى .

3 - لازالت برامج الاعداد والتأهيل تعتمد وبشكل كبير في توفير التجهيزات ومواد التدريب وكذلك المدرسين على الاستجلاب من الخارج ، مما يعنى ان تكاليف هذا النوع من الاعداد هي تكاليف عالية جداً ، فقد اوضحت دراسة عن اقتصاديات التعليم اعدتها الهيئة القومية للبحث العلمى عام 1995م⁽²⁾ . افرنجى ان اعلى تكلفة للتعليم والتدريب بجميع مستوياته هو التعليم الفنى والتدريب المهني خلال السنوات 1975 - 1985م افرنجى .

فهى تصل الى ثلاثة اضعاف التعليم العام المتوسط وتزيد بنحو مرة ونصف عن التعليم الجامعى .

4 - من خلال بيانات الباحثين عن عمل يتبين ان برامج الاعداد والتأهيل غير مرنة وضعيفة الاستجابة مع الاوضاع المتغيرة في العمل . فقد اظهرت تلك البيانات ومنذ عام 1990م⁽³⁾ . افرنجى والى حد الان تزايداً ملحوظاً في العديد من المهن التى لا تجد فرص عمل لها في الاقتصاد الوطنى مثل الاعمال الادارية والمالية ، والميكانيكا العامة ، وخريجي المكتبات ، والمهن الصناعية ، والمهن الزراعية ، والمهن التربوية ، والمهن الحرفية . هذا مع الاشارة الى ان نقص التوظف للغالبية من هذه المهن قد لا يرجع الى عدم وجود فرص عمل لها في الاقتصاد الوطنى . بقدر ما هو ناتج عن رغبة الخريجين في هذه المهن للعمل بقطاع الدولة او القطاع العام ، وان هذا القطاع قد شهد ضموراً خلال السنوات الاخيرة كنتيجة للانفتاح الاقتصادى وتوسيع المجالات امام القطاع الخاص والقطاع الفردى .

5 - بالرغم من الخبرة الطويلة نسبياً في مجال التدريب ، ووجود الاطار التشريعى والقانونى لهذا النشاط ، وهو الاطار الذى يوفر الهياكل التنظيمية والادارية للاهتمام بهذا النشاط . الا ان عدم الاهتمام بهذا الموضوع في السنوات الاخيرة ادى الى شل نشاط هذه الهياكل التنظيمية او تجميد نشاطها دون ان يوضع لها البديل حتى تستمر في عملها كما كانت عليه في بداية عقد السبعينات . وكان من نتيجة ذلك ان استمر الاعداد والتأهيل كوظيفة اجتماعية لقطاع التكوين المتمثل في امانة التكوين اولا ومن تم امانة التعليم والبحث العلمى . دون اى ارتباط بالقطاعات الاقتصادية والاجتماعية الاخرى .

التوصيات :-

1 - الاهتمام بالتدريب اثناء العمل ،

وذلك من خلال انشاء مؤسسات تدريبية متخصصة للقطاعات الاقتصادية او على مستوى مجموعات المهن الفنية والحرفية وربط الحضور والنجاح في التدريب بالحوافز المادية والمعنوية المقررة للعاملين مع اهمية اقحام القطاع التشاركى والخاص والفردى للانخراط في مثل تلك البرامج التدريبية .

2 - الاهتمام بالمسوحات الدورية للقوى العاملة وسوق العمل من اجل توفير البيانات والمعلومات الاحصائية عن وضع القوى العاملة واحتياجات الاقتصاد الوطنى حسب الفئات المهنية . وكذلك التعرف على نوعية الفائض في القوى العاملة والنقص ايضا ، وذلك يوفر امكانية لتحديد برامج التدريب المطلوبة للقوى العاملة .

3 - إيجاد اسلوب افضل للربط بين المؤسسات التدريبية وقطاعات الانتاج والخدمة في الاقتصاد الوطنى ، وذلك بهدف تحديث وتطوير البرامج التدريبية في تلك المؤسسات وكذلك الوقوف على الاحتياجات المهنية الفعلية لهذه القطاعات . تحقيق افضل مستوى ممكن من الربط بين التدريب واحتياجات الاقتصاد الوطنى من القوى العاملة بالاضافة الى امكانية التنسيق بينهما في امكانية اقامة صناعات لبعض التجهيزات ومواد التدريب في الداخل .

4 - احياء الهياكل التنظيمية السابقة فيما يخص تنمية القوى العاملة والتدريب وتجديد نشاطها ، حيث انها اثبتت فعاليتها في ابراز دور التدريب واعادة التأهيل في الاقتصاد الوطنى خلال السنوات الماضية ، خاصة وان الجانب القانونى والتشريعى قائم وان الامر لا يحتاج الا لاعادة التسمية بما يتفق والتنظيم الادارى القائم حالياً .

5 - الاهتمام بالتدريب اثناء العمل ،