

دور التدريب والتعليم التقني والفني والمهني في تنمية الموارد البشرية في ليبيا

جبريل محمد عبد الواحد*

مكتب المعاهد الفنية المتوسطة، اجدابيا، ليبيا

The role of training and technical and vocational education in the development of human resources in “Libya”

Jbril Mohmed Jbril Abdalwahid*

Office of Intermediate Technical Institutes- Ajdabiya, Libya

*Corresponding author

jbrilmoab349@yahoo.com

*المؤلف المراسل

تاريخ النشر: 2024-12-17

تاريخ القبول: 2024-11-15

تاريخ الاستلام: 2024-07-15

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى التعرف على إمكانيات قطاع التدريب والتعليم التقني والفني والمهني، واستغلالها في تنمية الموارد البشرية في ليبيا، حيث تعاني الموارد البشرية في ليبيا من انخفاض جودة التعليم بصفة عامة والتعليم المهني الفني بصفة خاصة، والذي يعتبر ركيزة أساسية من ركائز التنمية الشاملة بشقيها الاقتصادي والاجتماعي، وأوضح البحث أهمية التدريب والتعليم التقني والفني والمهني وأهم الصعوبات والمشاكل التي أدت إلى تدني مستوى مخرجاته، وركز البحث على دور هذا المجال في تنمية الموارد البشرية إذا ما استغل بطريقة مثالية يعزز بها التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وفي ضوء نتائج البحث أوصى الباحث بعدد من التوصيات التي من شأنها تحسين وتطوير التدريب والتعليم التقني والفني والمهني، ورفع مستوى القوى العاملة، ورفع المستوى الاقتصادي، ومعالجة مشكلة البطالة وانتشار الفقر.

الكلمات المفتاحية: التدريب، التعليم التقني والفني والمهني، تنمية الموارد البشرية.

Abstract

This research aims to identify the potential of the training, and the technical and vocational education sector, and exploiting them in the development of human resources in Libya, human resources in Libya suffer from a low quality of education in general and vocational technical education in particular, which is considered a fundamental pillar of comprehensive development, both economic and social, the research explained the importance of the training, and the technical and the vocational education and the most important difficulties and problems that led to the low level of its outputs, the research focused on the role of this field in human resource development if exploited in a perfect way promotes economic and social development, in light of the results of the research, the researcher recommended a number of recommendations that would improve and develop the training, and technical and vocational education, upgrading the workforce, raising the economic level, and addressing the problem of unemployment and widespread poverty.

Keywords: The Training, TVET, Human Resource Development.

المقدمة

تهتم دول العالم المتقدم والساعية إلى التقدم بمواردها البشرية وتنميتها لأنها تمثل الثروة الطبيعية الأولى فيها ومن أهم أساليب الاهتمام والتنمية التدريب والتعليم التقني والفني والمهني، وقد أكدت بعض الدراسات في بعض هذه الدول أن أكثر من نصف الطلاب يتوجهون إلى التعليم الفني بجميع مستوياته وتخصصاته لما له من دور هام في إعداد القوى العاملة وتأهيلها وذلك بتزويدها بالمعرفة والمهارات التي تستخدم في النهوض بشتى المجالات ودعم وبناء المؤسسات الإنتاجية والخدمية، وتحسين مستوى الأفراد اقتصاديا واجتماعيا. وفيما يعم الإهمال الملموس واقع التعليم الفني في ليبيا والتي هي في أمس الحاجة إليه وإلى تطويره حفاظا على شبابها ومواردها وخيراتها التي تنتشر على رقعة واسعة من الأرض تقترب مساحتها من المليونين متر مربع تحتوى على موارد طبيعية تصنف على أساسها ليبيا من الدول الغنية. وتحتاج هذه الثروات إلى الأيدي العاملة التي تستثمرها وتحافظ عليها، ولا يمكن الحصول على هذه السواعد الماهرة إلا عن طريق التدريب العلمي المنظم والذي أساسه المعاهد المهنية والفنية والتقنية، إضافة إلى المدارس والجامعات ومؤسسات التعليم الأخرى، وما جعل بعض الدول تتراجع في نموها الاقتصادي رغم وفرة الموارد والإمكانيات، إلا لغياب الاهتمام بإعداد الأجيال جيدا بالعلم والمعرفة. وإن الاستثمار الناجح للدول الساعية لتنمية شعوبها والتقدم وازدهار اقتصادها هو في التعليم المهني والفني والتقني حيث يمثل استقرارا ووعيا وقوة للأفراد، وتقديرا وثروة للمجتمعات.

ولأهمية الموضوع ركز هذا البحث على دور التدريب والتعليم التقني والفني والمهني في تنمية الموارد البشرية، وتناول الوضع الحالي لمؤسساتنا التعليمية التقنية والفنية، وما هي قدرتها على تأدية دورها في تنمية الموارد البشرية؟ وما هي الإصلاحات المطلوبة في سياسات التدريب والتعليم التقني والفني والمهني حتى تواكب متطلبات سوق العمل والتطور التكنولوجي من أجل الرفع من مستوى كفاءة القوى البشرية.

الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى (أبو راوي 2014) بعنوان: دور التعليم التقني في التنمية الشاملة في ليبيا.

هدفت هذه الدراسة البحثية إلى معالجة إشكالية دور التعليم التقني في إحداث التنمية في ليبيا، وأوضحت الدراسة أبرز المشاكل والمعوقات التي يعاني منها التعليم الفني والتقني في ليبيا منها: مشكلات إدارية تتمثل في المركزية الإدارية ومشاكلها الخانقة، والجهاز الإداري الذي يفتقر إلى المهنية وتسوده حالة الفوضى والعشوائية وكل مظاهر الفساد، وعدم توفر الإمكانيات المادية والتقنية الضرورية لتسيير العمل بصورة جيدة. ومشكلات أكاديمية تتمثل في قصور المناهج، النقص في تكوين الأساتذة والكوادر الفنية، وعدم توفر الإمكانيات ذات العلاقة بمستلزمات العملية التعليمية في التعليم الفني والتقني من حيث المعامل والكتب والمراجع وبرامج التدريب الميداني والتطبيق العملي. ومن خلال المعوقات الواردة أوصت الدراسة بوضع حلول جذرية لها وذلك بتحليل الرؤية المستقبلية لأوضاع التعليم الفني والتقني في ليبيا، وكذلك في ضوء احتياجاته الحالية والمستقبلية، وتحقيق الموازنة بين طالب العمل من جهة ومواصفات الأعمال المتاحة والمتوقعة من جهة أخرى وتحسين فرص هؤلاء الأفراد في الحصول على وظائف وأدائها بشكل يسمح لهم بالاستمرار فيها واكتسابهم مرونة تعينهم على الانخراط في الحياة المهنية والتقدم فيها.

الدراسة الثانية (الدماغ وأبو حجر 2019) بعنوان: واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين ودوره في ريادة المشروعات الصغيرة.

هدفت الدراسة إلى تقييم واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين ودوره في ريادة المشروعات الصغيرة، الأمر الذي يساهم في تحقيق التنمية المستدامة، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود موافقة متوسطة حول واقع التعليم والتدريب المهني والتقني، كما يوجد تأييد بدرجة متوسطة لمستوى ريادة المشروعات الصغيرة، وأن هناك تأثير إيجابي لمحاور واقع التعليم والتدريب المهني والتقني بكافة أبعاده في ريادة المشروعات الصغيرة. وفي ضوء النتائج السابقة أوصت الدراسة كافة الجهات القائمة على برامج التعليم والتدريب المهني والتقني بالعمل على ما يلي: ضرورة تقويم البرامج والمناهج بشكل دوري ومواكبة التطورات

العالمية، العمل على استقطاب المدرسين ذو الكفاءة والخبرة، تهيئة وتطوير البنية التحتية للبرامج المهنية والتقنية، ودعم خريجي البرامج المهنية والتقنية بتوفير فرص العمل لهم.

الدراسة الثالثة (العبار وآخرون 2020) بعنوان: واقع التعليم الفني والمهني في ليبيا، التحديات التي تواجهها واستراتيجية التغلب عليها.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم واقع التعليم المهني والفني والتقني في ليبيا وتحديد أهم التحديات التي تواجهه ووضع استراتيجية من أجل تطويره. وكشفت نتائج الدراسة عن وجود جملة من التحديات التي تواجه نمو التعليم المهني والفني والتقني في ليبيا وتعيق تطوره، من بينها عدم وجود فلسفة تربوية واضحة المعالم والغايات تحدد مسارات هذا النوع من التعليم، وعدم الاهتمام بالتدريب العملي والجوانب التطبيقية أثناء تنفيذ برامج التعليم والتدريب، وشيوع المناهج القديمة، وعدم الاهتمام بتدريب أطقم التعليم والتدريب أثناء الخدمة، وضعف التواصل مع قطاعات العمل والتشغيل، والتفضيل الاجتماعي للتعليم النظري الأكاديمي على هذا النوع من التعليم، بالإضافة إلى المشكلات الإدارية التي تشمل المركزية الإدارية ونمو أمراض البيروقراطية الإدارية وانتشارها، وغياب نظم الرقابة والمتابعة الفعالة والهدر في المصادر

والطاقات والموارد المادية والمالية والبشرية. وبناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة تقدمت بمجموعة من التوصيات والمقترحات أهمها: العمل على تطوير البنية التنظيمية المنظمة للتعليم المهني والفني والتقني، تطوير برامج التعليم المهني والفني والتقني، العمل على تطوير معارف ومهارات الكوادر التدريسية والتدريبية، دراسة احتياجات سوق العمل من الكوادر المهنية والفنية في أبعادها الكمية والنوعية.

الدراسة الرابعة (الشريف 2021) بعنوان: دور التدريب التقني والمهني في تحقيق التنمية المستدامة.

ناقشت الدراسة دور التدريب المهني والتقني لتحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية 2030، كون التدريب المهني والتقني مبدأ تدريبيا شاملا لتحقيق التنمية المستدامة، وتناولت الدراسة أربعة مباحث رئيسية هي: أولا: مدخل وأهمية التدريب المهني والتقني واهداف وبرامج المؤسسة العامة للتدريب المهني والتقني، ثانيا: التنمية المستدامة للموارد البشرية ودور القطاع الخاص في التنمية المستدامة، ثالثا: واقع وأهمية التدريب المهني والتقني بالمملكة العربية السعودية في تحقق مؤشرات البرامج التدريبية الفعالة، أما المبحث الرابع فتناول تجربة التخصص، والتعاون مع الدول الأجنبية لتطوير التدريب المهني والتقني، وبعض التجارب الناجحة في هذا المجال. وفي ضوء تناول المباحث الأربعة خرجت الدراسة بتوصيات أهمها: الاهتمام بالتخطيط المسبق والتنبؤ بأوضاع واحتياجات سوق العمل، توعية القطاع الخاص بالمشاركة في المؤتمرات والندوات التي تعقد للاستفادة من خبراتهم باحتياجات سوق العمل من مخرجات التدريب المهني والتقني، التنسيق بين وزارة التعليم والتدريب المهني والتقني من جانب ووزارة العمل من جانب آخر بإقامة الدورات التطويرية الحديثة وتوفير فرص عمل لتقليل نسبة البطالة، ومعالجة جوانب مقاومة التغيير لتحويل مؤسسات التدريب المهني والتقني إلى مؤسسات قادرة على تحقيق التنمية المستدامة.

الدراسة الخامسة (فرواط وآخرون 2021) بعنوان: دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية الاقتصادية وسبل ادماجها بالمؤسسة الاقتصادية.

الغرض من هذه الدراسة تحقيق جملة من الأهداف يمكن ايجازها فيما يلي: تسليط الضوء على موضوع تنمية الموارد البشرية كفلسفة تعتمد المؤسسة من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإبراز مختلف المفاهيم المتعلقة بالتنمية المستدامة، وتباين قدرتها على اكساب المؤسسات مكانة لمواجهة كافة التحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، والكشف عن مختلف المعلومات عن التنمية المستدامة من المعايير والمفاهيم والخصائص. وخلصت الدراسة في جزئها النظري إلى جملة من النتائج أهمها: أن تنمية الموارد البشرية تساهم بشكل كبير في تحقيق ابعاد التنمية المستدامة بالمؤسسة، وتعتبر التنمية سلاحا للمؤسسة لأنها تحقق نجاحا مستمرا في مجال نشاطها، وأن أدوات تنمية الموارد البشرية ما هي إلا وسائل تنفيذية وغير مادية تساعد على التطور والازدهار في جميع نواحي العمل. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بالموارد البشري ومحاولة تنميته واستغلال قدراته، ووضع استراتيجيات ذات صلة بالتنمية المستدامة في المؤسسات، وضرورة نشر ثقافة التنمية المستدامة في كافة المؤسسات والمجتمع ككل.

الدراسة السادسة (حسين وعبدالله 2022) بعنوان: نحو استشراق مستقبل التعليم والتدريب المهني والتقني في البلدان العربية

ترجم هذه الدراسة بالأساس استشراق واقع التعليم والتدريب المهني والتقني عالميا وخاصة في الدول العربية، إلى جانب تتبع التغييرات المستمرة في الساحة العالمية فيما يتعلق بأساليب التدريب والتقنيات الجديدة الخاصة بهذا المجال؛ وذلك من أجل تطبيق هذه التقنيات في الدول العربية والاستفادة منها. كما حددت الدراسة الحلول التي يجب على الدول العربية تبنيها لتذليل الصعاب التي تعوق تطوير مجالات التعليم والتدريب المهني والتقني على النحو الذي يسهم في تنمية قدرات الشباب العربي، ويعمل على نمو القطاعات الصناعية. وبما أن متطلبات السوق في الآونة الأخيرة، أصبحت مرتبطة ارتباطا وثيقا بالتكنولوجيا، فإن الازدهار المستقبلي لاقتصاد الدول العربية يرتبط بدرجة عالية بوفرة الخريجين ذوي المهارات المهنية والتقنية، ومن هنا أوصت الدراسة بضرورة التجسير بين مخرجات هذه المؤسسات وسوق العمل وتضمن اتساق مناهج هذه البرامج مع متطلبات سوق العمل وتكوين شراكات استراتيجية مع الشركات والصناعات المختلفة ومؤسسات التدريب المهني، وضرورة حوكمة هذا المجال المعرفي، حيث يتم استيعاب الشركاء في المجتمع المحلي وتطوير آليات النزاهة والمساءلة للمساهمة في إصلاح أوضاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الوطن العربي وتحسينها، يضاف إلى ذلك أهمية تعزيز مبدأ اللامركزية الذي يمكن المؤسسات المهنية والتقنية في المنطقة العربية من الاستجابة للتغيرات في البيئة المحلية لسوق العمل.

الدراسة السابعة (شحاتة 2022) بعنوان: دور التعليم التقني في تلبية احتياجات سوق العمل:

تهدف هذه الدراسة إلى إبراز أهمية التعليم التقني في عملية التنمية والتطور المجتمعي، وأهم أهدافه ووظائفه، وتحديد التحديات والمعوقات التي تواجه التعليم التقني، وتحديد العلاقة بين مدخلات التعليم التقني ومخرجاته في سوق العمل، لتقديم مجموعة من المقترحات التي تسهم في النهوض بالتعليم التقني والوفاء باحتياجات سوق العمل. وقد خلصت نتائج الدراسة التي أجريت علي عينة قوامها 186 من خريجي التعليم التقني بالمعاهد الفنية التابعة لكلية التكنولوجيا ببورسعيد إلى أن الغالبية العظمى من المبحوثين يؤكدون على عدم وجود مواءمة بين مخرجات التعليم التقني واحتياجات سوق العمل، ويرجع ذلك لأسباب عديدة من أهمها: عدم وجود لوائح وتشريعات تنظم المواءمة بين مخرجات التعليم التقني واحتياجات سوق العمل، مع غياب التوازن بين العرض والطلب من خريجي المعاهد التقنية وطلب سوق العمل عليهم، كما توجد فجوة مرتفعة بين المهارات التي يتلقاها الخريج وبين المتطلبات المهنية اللازمة لسوق العمل. وكانت أهم توصيات

الدراسة: ضرورة تطوير المناهج والورش والمعامل لمواكبة التطور التكنولوجي وبما يوافق متطلبات سوق العمل، وضرورة تفعيل الشراكة بين المعاهد والقطاع الخاص
الدراسة الثامنة (ابورقية والذويبي 2024) بعنوان: السياسات العامة للتعليم التقني والفني والمهني في ليبيا (الاستحقاقات والتكنولوجيا):

يهدف البحث إلى توضيح استحقاقات ومبادئ التعليم والتدريب التقني والفني والمهني وكيفية السياسات العامة للتعليم والتدريب وعدم موائمة المخرجات مع احتياجات سوق العمل ومعرفة دور القطاع لعمل بهما والتعرف على واقع حال التكنولوجيا في قطاع التعليم والتدريب التقني والفني والتعرف على أخفاق القطاع الخاص في عملية بناء قطاع التعليم والتدريب في ليبيا. اما النتائج التي توصل إليها البحث فهي: أخفاق السياسات العامة للتعليم والتدريب في انتاج مخرجات توائم احتياجات سوق العمل وهيمنة صناع القرار على عملية رسم السياسات العامة للتعليم والتدريب وعدم وجود التكنولوجيا الحديثة التي تلبي متطلبات

عملية تنفيذ السياسات العامة للتعليم والتدريب وتعدد جهات الاشراف على قطاع التعليم والتدريب التقني والفني والمهني وتدخلها في سير العملية التعليمية. واقترح في الدراسة اعتماد مجلس استحقاق التعليم والتدريب التقني والفني والمهني من السلطة التشريعية وصفته تشريعي رقابي استشاري يبنى ويرعى استحقاقات التعليم والتدريب ويصدر التوجيهات العامة ويراقب تنفيذها ويقدم الآراء الاستشارية حول المؤشرات والنتائج والقضايا الخاصة بالتعليم والتدريب ويقدم الدعم العلمي للحكومة حول عملية اصلاح السياسات العامة للتعليم والتدريب، كما أوصت الدراسة بتنفيذ القرارات التي تحقق الموائمة بين مخرجات التعليم والتدريب التقني والفني والمهني من جهة وبين احتياجات سوق العمل من جهة أخرى، ورفع مستوى مراكز ومعاهد وكليات التعليم والتدريب التقني والفني والمهني بمد جسور الشراكات مع القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني لتحسين الأداء ونوعية المخرجات ومواجهة تحولات العولمة ومتغيراتها.

مشكلة البحث:

تعد الموارد البشرية أهم الموارد الطبيعية لأي دولة وأساسا هاما من عناصر التنمية والتقدم والنهوض، إذا ما تم الاهتمام بها بوضع الخطط المناسبة لبنائها البناء الصحيح من تعليم وتدريب وتشجيع وتقييم وتوجيهها وفق امكانياتها من اجل استغلالها الاستغلال الأمثل. ومن أجل الاهتمام بالموارد البشرية أنشأت المؤسسات التعليمية والتدريبية التي تهدف إلى تزويد العناصر البشرية بالمعلومات والمهارات للنهوض بالقطاعات المختلفة ومواجهة مشكلات زيادة البطالة وانتشار الفقر، ونتيجة للتطور التكنولوجي المتسارع في وقتنا الحالي صار لزاما على الدول السعي الحثيث لتطوير مؤسستها وبرامجها التدريبية لتعزيز قدرات الشباب بالمهارات المناسبة لسوق العمل لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويمثل التعليم التقني والفني والمهني ركيزة أساسية لعمليات التدريب وبناء السواعد القادرة على المحافظة على ثرواتها الطبيعية ومؤسساتها المختلفة، وقد تم التركيز في هذا البحث على كيفية الاستفادة من دور التعليم التقني والفني والمهني في تحقيق تنمية الموارد البشرية في ليبيا، وذلك من خلال معرفة إمكانية التعليم التقني والفني والمهني وكيفية تطويرها بما يتلاءم مع متطلبات تحقيق تنمية الموارد البشرية.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث أساسا إلى توضيح مدى إمكانية الاستفادة من دور التعليم التقني والفني والمهني في ليبيا في تحقيق تنمية الموارد البشرية، وبأكثر تفصيلا تتمثل أهداف البحث فيما يلي:
1- معرفة أهمية تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية.
2- معرفة الإمكانيات الحالية للمؤسسات التعليمية التقني والفني والمهني في ليبيا ومدى ملاءمتها للمساهمة في تحقيق تنمية الموارد البشرية.
3- تحديد متطلبات مؤسسات التعليم التقني والفني والمهني في ليبيا للمساهمة في تحقيق تنمية الموارد البشرية.

أهمية البحث:

تتمثل أهمية البحث في دراسته لجانب هام من جوانب التنمية ألا وهو تنمية الموارد البشرية في ليبيا، والتي هي في أمس الحاجة إلى التدريب والتعليم الملائم لمتطلبات سوق العمل، حيث يقدم البحث توضيحا لما يجب أن تتمتع به مؤسسات التدريب والتعليم المهني والفني والتقني من مواصفات وامكانيات ووسائل تمكنها من أداء دورها بكل اتقان في عملية تنمية الموارد البشرية، وسعى البحث إلى تحديد ما يجب أن تؤديه المؤسسات الأخرى التي لها علاقة بالتدريب والتعليم المهني والفني والتقني من جهود لدعم تطويره ورفع مستوى مخرجاته. وقد استخدم في البحث منهج علمي يسعي لرؤية مستقبلية لتطوير وتحسين التعليم التقني والفني والمهني للاستفادة منه في تحقيق الوصول إلى موارد البشرية ذات كفاءة عالية تعد أساسا لتحقيق التنمية الشاملة في ليبيا.

أسئلة البحث:

من أجل تحقيق أهداف البحث يجب الإجابة عن هذه الأسئلة التي تمثل المباحث الأساسية للبحث:

- 1- ما هو مفهوم كل من التدريب والتعليم المهني والفني والتقني؟ وماهي خصائص وأهمية كل منها؟
- 2- ما هو مفهوم تنمية الموارد البشرية؟
- 3- ما هو واقع الموارد البشرية في ليبيا؟
- 4- ما هي العلاقة الإيجابية التي يجب أن تكون بين مؤسسات التدريب والتعليم المهني والفني والتقني من جانب والتنمية المستدامة للموارد البشرية من جانب آخر؟

منهجية البحث:

تم في هذه البحث استخدام المنهج الوصفي التحليلي الذي يعد من أنسب المناهج في مجال البحوث والدارسات الإنسانية والاجتماعية، والذي يتماشى مع أهداف وطبيعة هذا البحث، بغرض وصف واقع التدريب والتعليم المهني والفني والتقني وواقع الموارد البشرية في ليبيا، وكيفية الاستفادة من التدريب والتعليم المهني والفني والتقني للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية.

المبحث الأول: مفهوم التدريب والتعليم المهني والفني والتقني وخصائصه وأهميته.

أولاً: مفهوم التدريب والتعليم المهني والفني والتقني:

يعرف التدريب بأنه تخطيط نشاط يهدف إلى إحداث تغييرات في المتدربين من ناحية مهاراتهم ومعارفهم وآرائهم وسلوكياتهم واتجاهاتهم مما يجعلهم لانقين لأداء أعمالهم بكفاءة وإنتاجية عالية (مجاهدي، 2009). كما أن تطوير المهارات الشخصية بات أساسيا في يومنا هذا، مع شدة المنافسة بين البشر على اقتناص الفرص ولذلك لجأ العديد من الأشخاص في مختلف المستويات والأعمار والتخصصات إلى التدريب العام (Public Courses) من أجل أن يكتسبوا المهارات المطلوبة التي تطور من عملهم أو تساعدهم على إيجاد عمل أو يكون لها الأثر على المسار المهني الحالي (سوبجكي وكمال الدين، 2020: 35). و يقصد بالتعليم التقني والمهني كما طرح في مؤتمر التعليم التقني و المهني في الوطن العربي " ذلك النوع من التعليم النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي و اكتساب المهارات و المعرفة المهنية و التقنية و الذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية من أجل إعداد عمال مهرة في مختلف التخصصات الصناعية و الزراعية و الصحية و التجارية لتكون لديهم القدرة على التنفيذ و الإنتاج بحيث يكونون حلقة وصل مهمة بين الأطر الفنية العالية الذي تعدهم الجامعات و العمال غير المهرة الذين لم يكتسبوا أي نوع من التعليم النظامي الفني و المهني" (العاني وحساوي 1998: 36). وترى منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم أن التعليم التقني والفني كمصطلح شامل يشير إلى جوانب العملية التعليمية التي تتضمن دراسة التكنولوجيا والعلوم المرتبطة بها، واكتساب المهارات والمواقف وضروب الفهم والمعارف المتسمة بالطابع العملي، فيما يتعلق بالمهن والعمل في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية (شحاتة، 2022: 000).

وعلى هذا الأساس يجب ان ينظر للتعليم التقني والمهني على أنه (حلي، 2012: 408):

- جزء لا يتجزأ من التأهيل والتعليم العام.
- وسيلة انخراط في القطاعات المهنية، ومساهمة فعالة في عالم العمل.
- وجه من أوجه التعلم والتدريب مدى الحياة، وتأهيل لتحمل مسئولية المواطنة.
- أداة تحريض لإيجاد نمو وتقدم ثابت ودائم للمجتمع، وبالتالي وسيلة لمحاربة الفقر.

ثانياً: أنواع التدريب والتعليم المهني والفني والتقني في ليبيا:

وفقا للقانون رقم 21 لسنة 2023 م بشأن تنظيم التعليم التقني والفني والمهني في ليبيا يتكون نظام التعليم التقني والفني والمهني من المراحل الآتية:

1. **مرحلة التكوين الأساسي، والتدريب المهني:** تهدف إلى تزويد سوق العمل بعناصر مدربة على الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر قدر محدود من المهارات العملية، أو التي يتطلب إنجازها توافر مهارات عملية، ومعلومات فنية متعلقة بجزء متكامل من المهنة. ويقبل في هذه المرحلة الطلاب الذين لم ينهوا مرحلة التعليم الأساسي، والباحثون عن العمل، ويمنح الطالب عند التخرج شهادة إتمام مرحلة التكوين الأساسي، أو شهادة التدريب المهني لمن تلقوا دورات لاكتساب مهنة، أو إعادة تأهيل.
2. **مرحلة التعليم الفني المتوسط:** تهدف إلى إعداد أطر مهنية فنية في الأعمال التي يتطلب إنجازها توافر مهارات تغطي إطار المهنة بشكل متكامل، وتتضمن الجانب العملي والمعلومات، والأسس الفنية ذات العلاقة بالمهنة، بالإضافة إلى المهارات الحياتية كالاتصال والتواصل، والعمل الجماعي، وحل المشكلات، وتقنية المعلومات، واللغات. ويقبل في هذه المرحلة الطلاب الحاصلون على شهادة إتمام مرحلة التعليم الأساسي، أو شهادة إتمام التكوين الأساسي، ويمنح الطالب عند التخرج شهادة الدبلوم الفني المتوسط.
3. **مرحلة التعليم التقني العالي:** تهدف إلى إعداد، وتأهيل كوادر، وكفاءات تقنية متخصصة في الأعمال التي يتطلب إنجازها مهارات تقنية علمية، وعملية عالية، بالإضافة إلى مهارات البحث العلمي، وتقنية المعلومات، والمهارات الحياتية، والإدارية. ويقبل في هذه المرحلة الطلاب الحاصلون على الشهادة الثانوية العامة، أو الدبلوم الفني المتوسط، ويمنح الطالب عند التخرج درجة البكالوريوس التقني من الكليات، أو درجة الدبلوم التقني العالي من المعاهد العليا.

4. **مرحلة الدراسات التقنية العليا:** تهدف إلى إعداد كفاءات تقنية ذات اختصاصات، ودرجات علمية عالية، ودقيقة، وإعداد أساتذة للتدريس بالكليات التقنية، والمعاهد التقنية العليا، ويقبل في هذه المرحلة كل من المعيد، وخريجي الكليات والمعاهد العليا، وكذلك أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم التقني من حملة الإجازة العالية، وتمنح هذه المرحلة درجتي الإجازة العالية الماجستير، والإجازة الدقيقة الدكتوراه، وتوضح اللائحة التنفيذية للأكاديمية شروط القبول، ونظام الدراسة، والامتحانات بها.

ويضاف إلى هذه المراحل مرحلة لا تقل أهمية وهي:

الدورات التدريبية القصيرة: عرف (قاسم، 2011: 27) برامج التدريب بأنه: مجموعة من النشاطات المخططة والمنظمة، وتتضمن بناء أو تطوير موقف تعليمي أو تدريبي في ضوء أهدافه، ومعطياته، ومحدداته، وترمي إلى تطوير أداء المتدربين، وإكسابهم مجموعة كفايات قيادية مختلفة، بحيث يتضمن الأهداف والمحتوى والأساليب التدريبية، والمستلزمات المادية والبشرية وأساليب المتابعة، والتقييم الذي يتضمن تنفيذه وتحقق أهدافه بكفاءة وفاعلية.

وهي برامج تدريبية غير نظامية ومدتها قصيرة في العادة، تتمتع بدرجة من المرونة، وتهدف إلى إعداد الملتحقين فيها وتأهيلهم للانخراط في سوق العمل في فئة مستوى العامل محدود المهارات، أو رفع كفاءة العاملين الممارسين، أو الراغبين بتغيير أعمالهم، أو الباحثين عن عمل، وغيرهم. وتتميز هذه البرامج بالآتي:

أ. المدة الزمنية للدورة قصيرة قد تكون أيام معدودة ولا تتجاوز بضعة أشهر إذا كانت مدتها طويلة.

ب. عادة ما يشمل المنهج مادة واحدة هي موضوع الدورة.

ج. عادة ما يكون محتواها ملائم للغرض المبرمج له خاصة إذا ما توفرت المعدات والادوات اللازمة للتدريب.

د. بعض من هذه الدورات لا تحتاج للمؤهلات علمية للمتدرب غير إجادة القراءة والكتابة، مثل دورات إعداد عمال في مجالات البناء أو الطلاء أو السباكة وغيرها من الحرف والمهن الأساسية والتي تتجاوز فيها بعض الدول 20% من الأيدي العاملة.

وتلجأ بعض المؤسسات في بعض الدول إلى تنظيم ما يسمى بالتعليم والتدريب المستمر (التدريب مدى الحياة)، وهي منظومة محددة للتعليم والتدريب المستمر لبناء قدرات القوى العاملة والارتقاء بمستوياتهم وتطوير أدائهم، بما ينعكس بشكل إيجابي على أوضاعهم المعيشية وعلى إنتاجية المؤسسات التي يعملون بها وتنافسيته.

ثالثاً: خصائص التدريب والتعليم المهني والفني والتقني:

تتسم برامج التدريب التقني والمهني بعدد من الخصائص التي لا بد من توافرها عند تصميم هذه البرامج والتخطيط لها وتنفيذها وتقييمها لضمان الكفاية والفاعلية، ولتحقيق الأهداف المرسومة لها، لا بد أن تكون ذات صلة بالأهداف التربوية التعليمية من جهة وبالاحتياجات التنموية وبمتطلبات سوق العمل من جهة أخرى، ومنسجمة مع البيئة ومحافظة عليها، وتوفير متطلبات السلامة والأمن للدارسين والمتدربين وللتجهيزات التي يستخدمونها في التعليم، ويراعى في تصميم برامج التدريب التقني والمهني العناصر التمويلية لها والمتطلبات الاقتصادية في إدارتها لضمان أكبر عائد بأقل تكلفة ممكنة، وتتميز برامج التدريب التقني والمهني بوجود التفاعل والتكامل بين المعارف والمهارات والمعلومات النظرية الفنية والتطبيقات العملية من ناحية، وبين الاتجاهات السليمة والعادات السلوكية الإيجابية في ممارسة العمل من ناحية أخرى (الدوماني 2014: 384).

رابعاً: أهمية التدريب والتعليم المهني والفني والتقني:

يمكن تحديد بصفة عامة أهمية التدريب والتعليم المهني والفني والتقني مع اختلاف أهداف كلا منها في أنها تؤدي دوراً هاماً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وذلك من خلال إعداد الكوادر المهنية والفنية والتقنية المؤهلة والمدرّبة باكتسابها المهارات المتخصصة والمعلومات النظرية والعملية التي تساهم في تعزيز بناء الأفراد ودعم الاقتصاد الوطني. "فعلي مستوى الأفراد يمكن هذا المجال الشرائح الضعيفة في المجتمع من اكتساب مهارات وظيفية تساعدهم في تأمين فرص عمل دائمة، ما يسهم بصورة مباشرة في رفع العديد من صور المعاناة وتخفيف حدة الفقر التي تعانيها هذه الفئات المجتمعية. كما يشجع الشباب الذين لم يتمكنوا من مواصلة مسيرتهم الدراسية على الانخراط في طرائق كسب العيش السلمية، ويجنبهم الانحراف والتورط في الممارسات المنحرفة والإجرامية، الأمر الذي يعمل على تحسين أوضاعهم الاقتصادية وتعزيز مكانتهم الاجتماعية في المجتمع" (حسين، 2022: 116). أما على مستوى الاقتصاد الوطني "لقد زادت مختلف الدول النامية والمتقدمة الاهتمام بالتدريب والتعليم الفني لما له من أهمية في التنمية والتقدم العلمي والتكنولوجي، ويتمثل هذا الاهتمام بالتوسع الكمي والنوعي لهذا النمط من التعليم سواء في الدول الصناعية أو الدول النامية. وتتركز أهمية التدريب في أعداد القوى العاملة، ومن مختلف الفئات الضرورية للاقتصاد الوطني، بحيث تكون قادرة على القيام بواجباتها، وأداء مهامها بطريقة جماعية منظمة. كما يجب أن ينطلق من تحليل احتياجات القوى العاملة التي يقتضيها سير الحياة الاقتصادية، وللتدريب أهمية مزدوجة من خلال أنه يؤمن المستقبل للعاملين والثانية أنه يلبي احتياجات المؤسسات الاقتصادية من القوى العاملة مما يؤدي إلى زيادة معدلات الإنتاج" (الجنابي والزوبعي، 2003: 28).

وهناك عدد من الأهداف التي يسعى لتحقيقها التدريب والتعليم المهني والفني والتقني من أهمها (الشريف، 2021: 193, 194):

- استيعاب أكبر عدد من الراغبين في التدريب التقني والمهني، للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة.
- تقييم البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب في الحصول على عمل مناسب.

- بناء شركات استراتيجية مع قطاع الاعمال، لتنفيذ برامج تقنية مهنية.
 - تشجيع الاستثمار في التدريب التقني والمهني.
 - التوسع في المجالات التدريبية المتقدمة للمشاركة في تنفيذ خطط برامج نقل التقنية وتطويرها.
 - نشر الوعي بأهمية العمل بالمجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع.
- بينما يري (الشويخ، 2007: 65) أن أهمية التعليم التقني والمهني ازدادت الضرورة إليه وذلك للأسباب الآتية :
1. يشبع الاحتياجات البشرية الأساسية للمعرفة ويساعد في الحفاظ على التطوير الشامل وتسريعه.
 2. يوفر الاحتياجات الضرورية للأيدي العاملة الماهرة للقطاعات الاقتصادية والصناعية وتطوير المعرفة والمهارات والقدرات الإنتاجية للقوى العاملة.
 3. يؤثر على الرفاه الاجتماعي من خلال تأثيره ومساعدته في زيادة ربحية الاستثمارات الأخرى الاجتماعية والمادية.
 4. يعمل على توسيع آفاق التعليم بجعله مدخلا إلى عالم العمل وعالم التكنولوجيا ومنتجاتها وذلك عن طريق دراسة المواد والأساليب التقنية وعملية الإنتاج والتوزيع.

المبحث الثاني: تنمية الموارد البشرية:

أولاً: تعريف الموارد البشرية:

قال تعالى: ﴿هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا﴾ سورة هود الآية (61).

يشكل العنصر البشري كنزا هاما بالنسبة للمنظمات وقد رجح التطور الملفت للأنظار بخصوص الاهتمام الكبير الذي حظي به هذا الأخير كونه هو المسؤول الأول عن عملية البناء والتعمير، فهو مصدر الأبداع والرقي والنمو في كثير من منظمات الدول المتقدمة. وهذا عكس ما نجده في منظمات الدول النامية فهي تقفل من شأن العنصر البشري وتعطي الاهتمام الأكبر لعوامل الإنتاج الأخرى، في حين أن المنظمات لا يمكنها مواكبة التطورات الحاصلة إلا بسواعد الموارد البشرية الفعالة المنمأة قدراتها. ونظرا لأهمية الموارد البشرية واعتماد المنظمات الاقتصادية عليها في تحقيق أهدافها، فقد سعت الكثير من المنظمات المعاصرة إلى الاعتراف بدورها وأهميتها وأوجدت غالبيتها إدارة خاصة بها سميت بإدارة الأفراد (المبيضين والأكليبي، 2013: 3). وفي الموقع الرسمي لوزارة التربية السنغافورية، بينت الوزارة أهدافها كما يلي : "إن ثروة الأمة تكمن في شعبها و استعدادها للسعي و المثابرة، والقدرة على التفكير، وتحقيق التفوق، و أن المستقبل يعتمد على تنشئتنا لشبابنا و تعليمهم في المدرسة، نلتزم بتوفير تعليم متوازن و جيد لأطفالنا، يطور امكاناتهم ليصبحوا قادرين على مواجهة تحديات المستقبل و يجعلهم مواطنين صالحين، و اعين بمسؤولياتهم تجاه أسرهم و مجتمعهم و دولتهم، يجب تشجيع كل طفل و مساعدة جميع الأطفال في اكتشاف مواهبهم و امكاناتهم و تنمية شغفهم بالتعلم مدى الحياة، و مساعدة الشباب على التفكير بطرق جديدة و اكسابهم قيم صحيحة، و تطوير شخصياتهم لمواجهة التحديات المستقبلية" (الكردي و الكردي 2019: 279). و تزامنا مع المتغيرات و التحولات الاقتصادية العالمية تطورت هذه الإدارة و أصبحت تسمى بإدارة الموارد البشرية. المورد البشري أعلي التي تمتلكها أي دولة و ذلك بحكم ما تمتاز به من إمكانات النمو و القدرة على تسخير باقي الموارد الأخرى (زكي، 1993: 202). يمكن النظر إلى الموارد البشرية من منظورين: منظور كلي و يعني جميع سكان البلد باعتبارهم مواطنين ترعاهم الدولة اقتصاديا و اجتماعيا و سياسيا و ثقافيا و تربويا، أما المنظور الثاني فهو المنظور الجزئي الذي يعني مجموع العاملين في مؤسسة (تنظيم) و يكون مجال الاهتمام هنا حول مجموع طاقاتهم و قدراتهم و استعداداتهم و معارفهم و مهاراتهم و قيمهم و اتجاهاتهم و خصائصهم الديموغرافية (درة و الصباغ، 2008: 20).

ثانياً: الموارد البشرية في ليبيا:

تفتقر المؤسسات الحكومية في ليبيا في شتي المجالات إلى التقارير التي تقدم إحصاءات واضحة عن بياناتها و إن وجدت فهي غير دقيقة، و بحسب إحصاءات تعلن عنها بعض المؤسسات مثل وزارة العمل و التأهيل و مصرف ليبيا المركزي و مصلحة السجل المدني و الهيئة الوطنية للمعلومات و الوثائق، أن عدد سكان ليبيا 7.4 مليون نسمة تقريبا و تبلغ أعلى فئة عمرية من (24 - 64) سنة حوالي 3.9 مليون، و أن القطاع العام يعاني من التكدس الوظيفي حيث يزيد عدد العاملين في القطاع العام عن 2.4 مليون عامل، بينما العاملين المسجلين في القطاع الخاص نحو 300000، و قد حاولت الأجهزة الحكومية معالجة التكدس الوظيفي بالزام جميع الجهات الحكومية بتنظيم الهيكل الوظيفي و الملاكات الوظيفية الفعلية لهذه الجهات، و إعداد منظومة مركزية تعني بيانات العاملين في القطاع العام، كما دعت إلى الحد من التعيينات العشوائية، و وضع الخطط الاستراتيجية لمشروعات التنمية و ما تتطلبها من الاحتياجات المستقبلية للقوى العاملة، و تعزيز دور القطاع الخاص بدعم المشروعات الصغرى و المتوسطة التي تسهم في انعاش الاقتصاد و توفير فرص عمل للباحثين عن العمل. و إن عدد العمالة الوافدة نحو 2.1 مليون، و يبلغ عدد الباحثين عن العمل في ليبيا نحو ربع مليون شخص. و إنه توجد أكثر من 600 شركة أجنبية مسجلة في ليبيا حتى نهاية 2022م يتركز عملها في مجالات قطاع البناء و التشييد و قطاع النفط و قطاع الكهرباء و قطاع الاتصالات.

و تنقسم البطالة إلى نوعين: بطالة حقيقية وهي التي لم يحصل فيها المواطن على عمل، و بطالة مقنعة وهي التي يحصل فيها المواطن على عمل يتقاضى منه مرتب و لكن لا يؤديه لسبب ما. و إن بيانات البطالة عن ليبيا تفتقد إلى كثير من

المصادقية والموثوقية، فكثير من العاملين في ليبيا يصنفوا على أنهم بطالة وغير عاملين، لكن في الواقع هم يعملون في اقتصاد الظل أو الاقتصاد الأسود، واقتصاد الظل هو اقتصاد غير منظم وغير مسجل لدى الجهات الرسمية، وبالتالي لا توجد بيانات موثوقة عن حجم هذه العمالة التي تعمل في القطاع الخاص في إطار اقتصاد الظل أو في القطاع الخاص الرسمي.

ومن الأسباب التي أدت إلى وجود البطالة في ليبيا عدم وجود تدريب وتعليم مهني وفني وتقني ذو مستوى عالي يلاءم متطلبات سوق العمل. ومن الأسباب أيضا قلة المنشآت الاقتصادية في الدولة، فمع تركيز الحكومات في ليبيا على قطاع النفط كمورد أساسي للدخل تضال الاهتمام بوجود موارد دخل أخرى يمكن أن تكون مساعدة في زيادة الدخل أو اللجوء إليها في حالة تناقص الدخل من موارد النفط لأي سبب كان ويستفاد منها أيضا في توفير فرص العمل وتقليل مستوى البطالة الحقيقية والمقنعة، ويمكن الاستفادة الآن من موارد النفط في إنشاء مؤسسات اقتصادية أخرى في مجالات الصناعات النفطية وغير النفطية لوجود وفرة من المواد الأولية، مثل إنتاج الطاقة غير النفطية، والزراعة والإنتاج الحيواني والصيد البحري، والتجارة الحرة وتجارة العبور، والسياحة، وتقنية المعلومات والاتصالات، والقطاع المالي، وغيرها.

ثالثا: مفهوم تنمية الموارد البشرية:

تحظى التنمية البشرية باهتمام عالي على مستوى العالم ويقاس مؤشر التنمية البشرية في ثلاث مجالات هي التعليم والصحة والبيئة، ويعد التعليم والتدريب أهم سبل تنمية الموارد البشرية، وأساسا برامج تنمية الموارد البشرية تستهدف كافة الطاقات البشرية من العاملين في المؤسسات الكبيرة أو المشروعات الصغيرة سواء حكومية أو خاصة، وكذلك غير العاملين مثل الطلاب والباحثين عن العمل.

ان تنمية الموارد البشرية اصبحت تحظى بأهمية بالغة في الوقت الحاضر، نظرا لكونها من أهم الموارد التي تسهم في نجاح أي مؤسسة على المدى القريب أو البعيد، كما يعتبر موضوع الموارد البشرية أحد المداخل الرئيسية والمهمة لتحقيق قدرة المؤسسات على التنافس ومن ثم ضمان البقاء والاستمرارية، وكذلك المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسات، لأنها العنصر الأهم والأكثر تأثيرا في باقي الموارد التي تمتلكها المؤسسات. وقد أشار تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) عام 1990م أن التنمية البشرية هي توسيع خيارات الناس ورفع قدراتهم عن طريق تكوين رأس المال الاجتماعي، وزيادة فرصهم في التعليم والرعاية الصحية والدخل والعمل، على ان تتم تلبية احتياجات الجيل الحالي بأكبر قدر من المساواة والعدالة ودون المساس باحتياجات الأجيال القادمة من الثروات (غربي وآخرون، 2002: 17). تنمية الموارد البشرية يقصد بها تلك العمليات المتكاملة المخططة موضوعيا والقائمة على معلومات صحيحة والهادفة إلى ايجاد قوة عمل متناسبة مع متطلبات العمل في منشآت محددة والمنفهمة لظروف وقواعد وأساليب الأداء المطلوب وبإمكانياته القادرة على تطبيق تلك القواعد والأساليب والراغبة في أداء الاعمال باستخدام ما لديه من قدرات ومهارات (السلمي، 1998: 216). وتعرف بأنها إعداد العنصر البشري إعدادا صحيحا بما يتفق واحتياجات المجتمع على أنه بزيادة معرفة وقدرة الانسان يزداد ويتطور استغلاله للموارد الطبيعية فضلا عن زيادة طاقته وجهوده (بوكميش، 2011: 16). كما تعرف على أنها منهج فكري جديد في التعامل مع القوى البشرية يقوم على أساس أن الإدارة هي شريك استراتيجي في التخطيط الشامل للمنظمة، وعلى أساس الموازنة بين تحقيق أهداف المنظمة وطموحات الأفراد، حيث يتم اعتبارهم أهم أصول المنظمة والأساس في تحقيق نجاحها، ويدعو المنهج إلى أن يهتم كل مدير في المنظمة بالموارد البشرية إلى جانب الإدارة المتخصصة في هذا المجال، والتي تعمل في اطار تحقيق أهداف الإنتاجية والأداء من خلال قوة عمل مدربة ومؤهلة وظروف عمل جيدة تحقق العدالة والرفاهية للعاملين (علاقي، 1993: 75).

وتعد تنمية الموارد البشرية من أهم القضايا التي تعني بانشغال المؤسسات اليوم على الرغم من قدم ممارستها، حيث بدأ الاهتمام بها كحقل علمي سنة 1958م من طرف عدد من المنظرين الاقتصاديين والإداريين، بعدها جاءت كتابات الكاتب والمفكر الأمريكي ليونارد نادلر (Leonard Nadler) الذي جعل مصطلح ومفهوم تنمية الموارد البشرية بمعناه ومضمونه المعاصر واسع الانتشار، حيث لقب بمهندس الموارد البشرية بعد نشره لكتاب تنمية الموارد البشرية (Developing Human Resource) سنة 1979م الذي بين فيه أن وظائف إدارة الموارد البشرية تتشكل من فروع ثلاثة هي: إدارة الموارد البشرية (Management Human Resource)، وبيئة الموارد البشرية (Human Resource Environment) وتنمية الموارد البشرية (Human Resource Development)، وحدد مضامينها كما في الجدول التالي (بن حكوم، 2018: 168):

جدول رقم (1): الفروع الرئيسية الثلاثة لوظائف الموارد البشرية بالمنظمة

إدارة الموارد البشرية	بيئة الموارد البشرية	تنمية الموارد البشرية
-الاختيار Selection -التعيين Placement -التوظيف Recruitment -التقييم Evaluation -التعويض compensation -تخطيط القوى العاملة Work Force Planning	-الإثراء الوظيفي Job Enrichment -التوسع الوظيفي Job Enlargement -التطوير التنظيمي Organizational Development Organizational Development	-التدريب Training -التعليم Education -التطوير Development

المصدر: (4: 1986, Nadler, Wiggs) Managing Human Resource Development

تهدف تنمية الموارد البشرية إلى تحديد وتنمية المهارات والخبرات المطلوبة للمورد البشري بالمستقبل ووضع الاستراتيجية الملائمة لتحقيق ذلك، والتوعية بأهمية التدريب والتنمية لتحسين أدائه وزيادة إنتاجيته (Grieves 2003: 1). إن تنمية الموارد البشرية تساعد على خلق رأس مال بشري مؤهل يمكن الجماعة من احتلال مركز تنافسي متقدم في ظل نظام اقتصاد السوق العالمي، واستغلال الطاقة الكامنة لدى الموظفين وإطلاق دوافعهم نحو الإنجاز والتفوق وجعل التكنولوجيا الجديدة ركيزتهم الأساسية (بن عبدالرحمن، 2006: 74). وتهدف برامج تنمية الموارد البشرية إلى اكتساب الفرد مجموعة من المعارف أو تحسين مهاراته أو تغيير اتجاهاته لتحسين مستوى أدائه (عبد الباقي، 1999: 167). ويذكر (المغربي، 2013: 40, 41) أن أهمية تنمية الموارد البشرية تنقسم إلى ثلاثة أقسام هي:

- أ. الأهمية على مستوى العاملين:
- إن الأخذ بمفهوم تنمية الموارد البشرية يحقق للأفراد ما يلي:
 - ضمان توافر المناخ الملائم لزيادة إنتاجية الفرد.
 - إخراج القوة الدافعة لدى الأفراد للنمو وتحقيق الذات.
 - يزيد الأخذ بمفهوم التنمية من إشباع الاحتياجات الأساسية للأفراد، وبالتالي يبحثون عن الأعمال التي فيها تحدي لقدراتهم.
 - يكشف الأخذ بمفهوم تنمية الموارد البشرية عن الفروق الفردية بين الأفراد وبالتالي الاستفادة منها في إنجاز المهام وفق تكاليفات تتناسب مع هذه الفروق.
 - يساعد الأخذ بمفهوم تنمية الموارد البشرية في تنمية الأفراد، وبالتالي زيادة قدرتهم على تحمل المسؤولية.
- ب. الأهمية على مستوى جماعات العمل:
- تتضح أهمية تنمية الموارد البشرية على مستوى جماعات العمل مما يلي:
 - تساعد تنمية الموارد البشرية على تعاون جماعات العمل، من أجل الاستفادة من الموارد المتاحة وتحسين الكفاءة الإنتاجية.
 - تؤدي تنمية الموارد البشرية إلى زيادة قدرة الجماعة على تحليل المشكلات، ووضع الحلول المناسبة لها.
- ج. الأهمية على مستوى المنظمة:
- لتنمية الموارد البشرية أهمية كبيرة على مستوى المنظمة كما يتضح مما يلي:
 - إن نجاح تنمية الموارد البشرية في أي جزء من أجزاء المنظمة سيدفع بها إلى إجراء تنمية للموارد البشرية في الأجزاء الأخرى.
 - تؤدي تنمية الموارد البشرية إلى زيادة قدرة وفاعلية المنظمة، وبذلك تحقق النمو والقدرة على مواجهة المنافسة في البيئة المحيطة بها.

رابعاً: خصائص تنمية الموارد البشرية:

- إن أهم الخصائص التي تتمتع بها تنمية الموارد البشرية يمكن ذكرها فيما يلي:
- 1- تنمية الموارد البشرية عملية استراتيجية: تنمية الموارد البشرية في الوقت الراهن يمكن النظر لها على أنها عملية استراتيجية، تأخذ شكل نظام فرعي من أجزاء متكاملة وتعمل في إطار استراتيجية أكبر هي استراتيجية المؤسسة. وعليه، فإن استراتيجية تنمية الموارد البشرية تتكون من مجموعة مخططة من برامج التدريب والتنمية المستمرة، التي تهدف إلى تطوير وتحسين أداء كل من يعمل في المؤسسة وتعليمه كل جديد بشكل مستمر، ومساعدتهم على تحقيق مكاسب وظيفية ومستقبل وظيفي جديد، وفي نفس الوقت تسعى هذه الاستراتيجية إلى تشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي تحتاجها المؤسسة في الحاضر والمستقبل، بغرض رفع الكفاءة الإنتاجية والفاعلية التنظيمية باستمرار لتحقيق الرضا لدى زبائننا، وكذلك التأقلم والتكيف مع

المتغيرات الحاصلة في البيئة، وبالتالي ينعكس أثرها على نشاط المؤسسة في المدى القصير والطويل، هذه التغيرات التي تحتاج إل تعليم الموارد البشرية واكسابها المهارات الجديدة والمتنوعة للتعايش معها، وعليه فإن هذه التغيرات التي تحدثها التنمية تساهم بحد كبت في تخفيض الضغوط التي تشكلها التغيرات على الموارد البشرية (عقيلي، 2008: 437).

- 2- تنمية الموارد البشرية نشاط مستمر: نشاط تنمية الموارد البشرية مستمر باستمرار المؤسسات ككائنات ديناميكية متفاعلة، تهدف إلى تقليل الفجوة بين واقع المؤسسات بإمكانيتها الحالية وما يجب أن تكون عليه، في حدود وضمن قيود البيئة المحيطة وما تفرزه من متغيرات، وبالتالي ضرورة تطوير نقاط القوة لديها ومعالجة نقاط الضعف من جهة واستغلال كل ما يتاح لها من فرص وتقليل الآثار التي تترتب على ما يواجهها من مخاطر وتهديدات من جهة ثانية (سبرينة، 2015: 49).
- 3- تنمية الموارد البشرية نشاط شامل: يمتد نشاط تنمية الموارد البشرية ليشمل جميع الموظفين بالمؤسسة بداية من التحاقهم بها، يعمل على ضمان زيادة مقدرتهم على الأداء المتميز، وكذا مساعدتهم على التخطيط السليم لمستقبلهم الوظيفي (بن حكوم، 2018: 171).

خامسا: مساهمة التدريب والتعليم المهني والفني والتقني في تنمية الموارد البشرية في ليبيا:

الواقع أن التعليم التقني في العالم العربي عموما يعاني من انخفاض في الجانب النوعي من التدريب والتأهيل وذلك يستلزم تضافر الجهود والتنسيق لتطوير المناهج والبرامج وإدخال تقنية المعلومات والاتصالات الحديثة في هذا النوع من التعليم وأن يعمل التعليم التقني في الوطن العربي على انتاج وصناعة تقنية المعلومات بدلا من استهلاكها فحسب خصوصا وأنها تواجه تحديات جسيمة فمعظم المشاريع الصناعية والزراعية والخدمات الاجتماعية والصحية والطبية وبرامج مكافحة الأمية واستغلال الثروات الطبيعية واستثمار العنصر البشري تتطلب أطر تقنية مؤهلة تفوق الحاجة إلى تأمين الموارد المالية وتزداد تلك التحديات بسبب تسارع التطور التقني وتشعب التخصصات التقنية (عبدالقادر، 2017: 48). من ناحية أخرى فإن جودة مخرجات نظام التعليم التقني والمهني في ليبيا لم تكن دائما في المستوى المطلوب وهو ما أشارت إليه مؤسسات اقتصادية ليبية من حيث ضعف تأهيل خريجي هذا القطاع وضرورة مدهم في العديد من الأحيان بمهارات إضافية من خلال منحهم دورات تدريبية أخرى، وضعف جودة المخرجات تعود إلى عناصر خارجة عن سيطرة نظم التعليم التقني وأخرى متعلقة به (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2014: 11).

تنمى الموارد البشرية بأساليب وطرق عديدة منها برامج التعليم والتدريب، والبرامج الإعلامية، والكتب المتخصصة، والمؤتمرات والندوات ذات العلفة بالتنمية البشرية، وغيرها، ويعد التدريب والتعليم المهني والفني والتقني من أهم الأساليب لتنمية الموارد البشرية، حيث يتضمن مناهج هذه المؤسسات دروسا نظرية وعملية تكسب الطلاب المعارف والمهارات المتعلقة بالمهنة في التخصصات المختلفة مما يجعل لها دورا هاما في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتقسّم برامج التدريب والتعليم المهني والفني والتقني إلى قسمين هما:

1- التدريب: هي برامج تدريبية أو تعليمية تمت صناعتها لتقديم أهم المعلومات التي يحتاجها الفرد الباحث عن العمل أو العامل الراغب في زيادة وتطوير معلوماته في مجالات معينة من أجل مواكبة التحديات المتمثلة في متطلبات العمل المتغيرة داخل سوق العمل. والتي من خلالها يمكن التحكم في مستوى الأداء وتحسين المهارات وتطوير المعرفة، والذي سينعكس بشكل إيجابي على المنظمات حيث يساهم في رفع كفاءة العاملين وروحهم المعنوية وبالتالي تحسين وزيادة الإنتاج والخدمات والتعاون بين العاملين مما

يجعله ينعكس إيجابيا على المجتمع بشكل عام. وتعتمد فيها زمن فترة التدريب على نوع المادة التدريبية وتصميم برنامجها وجدولتها وكذلك مستوى المتدربين، ويمكن تقسيم برامج التدريب إلي نوعين هما: برامج تدريبية عامة: تنظمها المؤسسة أو المصلحة للعاملين فيها وتهدف إلي رفع مستوى العاملين فيها علميا ومهنيا وسلوكيا من أجل مواكبة التطورات المختلفة في مجال عملهم، وبرامج تدريبية خاصة: تنظمها مؤسسات عامة أو خاصة متخصصة في مجال التدريب وذلك من خلال معرفة ما يطلبه سوق العمل من احتياجات وما يحتاجه الأفراد من مهارات فيتم تصميم دورات على هذا الأساس، وفي ليبيا فإن المؤسسات المتخصصة في مجال التدريب معظمها خاصة وتشرف عليها وزارة العمل.

2- التعليم المهني والفني والتقني: نوع من التعليم النظامي ينخرط فيه الطلاب النظامين في مؤسسات تعليمية تختلف مسمياتها وفقا لبرامجها التعليمية والتدريبية التي تتضمن مناهجها العلوم النظرية والعملية وتهدف إلي مساعدة الطلاب فيها على فهم التكنولوجيا وتطبيقاتها والتعامل معها واكتساب المعرفة والمهارات اللازمة من أجل اعداد كوادر بشرية متخصصة في مختلف المجالات الفنية والخدمية لتحقيق التنمية البشرية وتلبي احتياجات سوق العمل وتحسين الاقتصاد الوطني، وينقسم هذا التعليم إلي ثلاثة مستويات أساسية تستخدم أساليب مختلفة في التعليم والتدريب يمكن تلخيصها كالآتي:

أ. التعليم المهني: اتخذ هذا النوع من التدريب مسارا هاما في ليبيا في منتصف السبعينات من القرن الماضي حيث اهتمت الدولة به اهتماما كبيرا فأنشأت مراكز متكاملة من حيث تطور أدوات وأجهزة التدريب أو المدربين الماهرين، وساهم في تخريج عدد كبير من الشباب مازالت كثير من المؤسسات الفنية في ليبيا تعتمد عليهم في كثير من أعمالها،

إضافة إلى عملهم في ورش القطاع الخاص في عدد من المهن مثل اللحام، وميكانيكا السيارات، وكهرباء المنازل، والسباكة، وغيرها من المهن. ويهدف هذا النوع من التدريب إلى احتواء الطلاب المتسربين من التعليم الأساسي والذي كان يبلغ متوسطة ما بين خمسة آلاف إلى عشرة آلاف طالب كل عام. ويعتبر من أهم متطلبات الدراسة فيها هو إجادة القراءة والكتابة للطلاب المتدرب. وقد تميزت هذه المعاهد النظامية بفترة زمنية ثابتة للدراسة تبدأ مع بداية العام الدراسي من كل عام وتنتهي بنهايته، وكانت مدة التدريب سنتان ثم بعد سنوات أصبحت مدة التدريب سنة واحدة، وقد بلغ عام 1999م عدد هذه المعاهد 80 معهداً، ومع بداية القرن الحالي بدأت تختفي هذه المعاهد رغم البداية المتميزة لها.

ب. التعليم الفني: صدر في ليبيا القانون رقم (12) لسنة 1977م بشأن تنظيم المعاهد الفنية المتوسطة وكان من أهم بنوده أن المعاهد تتبع الوزارات المختصة إدارياً ومالياً وفنياً وتشرف عليها تربوياً وزارة التعليم والتربية، ويكون إنشاء هذه المعاهد بقرار من وزير التعليم والتربية، بناء على اقتراح الوزير المختص وموافقة المجلس الأعلى للتربية والتعليم، ثم انتقلت تبعيتها بالكامل عام 2004م إلى قطاع القوى العاملة. وبلغ عدد المعاهد الفنية المتوسطة 372 معهداً في العام الدراسي 2024/2023م. ويلتحق الطلاب في هذه المعاهد بعد إتمام مرحلة التعليم الأساسي، وتتكون مراحل الدراسة بالمعاهد الفنية المتوسطة من ثلاث سنوات دراسية، وتشمل الدراسة مواد نظرية ثقافية ومواد نظرية وعملية تخصصية وتمثل المواد الثقافية والنظرية التخصصية ما نسبته (40%) من ساعات الدراسة، بينما تمثل ساعات التدريب العملي ما نسبته (60%) من الساعات. ويتحصل الطالب بعد اجتيازه مراحل الدراسة بنجاح على شهادة الدبلوم الفني المتوسط والتي تمكن الطالب من الالتحاق بها للعمل في المجال الخاص أو المجال العام الذي يمنحه الدرجة السادسة في قانون المراتب، كما يحق للطلاب الالتحاق بالدراسة في المعاهد العليا والكليات التقنية والجامعات وفقاً لمعدله المتحصل عليه ومجال تخصصه في الدراسة.

ج. التعليم التقني: حدد الاتحاد العربي للتعليم التقني مفهوم التعليم التقني باعتباره هو جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن المعارف العامة، ودراسة التقنيات والعلوم النظرية والعملية المتصلة بها، واكتساب المهارات العملية والجوانب المتعلقة بممارسة المهنة في شتى الاختصاصات، ويهدف إلى إعداد التقنيين ليكونوا حلقة وصل بين الاختصاصين والعمال الماهرين، بعد مرحلة الدراسة الثانوية لمدة سنتين أو ثلاث سنوات، ويتم ذلك في معاهد التعليم التقني (شحاتة، 2022: 598). وبدأ التعليم التقني في ليبيا بمفهومه الحالي سنة 1976م حيث أصدرت اللجنة الشعبية العامة في ذلك الوقت قرارها رقم (69) بإنشاء ثلاثة معاهد عليا هي: المعهد العالي للإلكترونيات ومقره مدينة بني وليد، المعهد العالي للكهرباء والميكانيكا ومقره مدينة الجفرة، المعهد العالي للتقنية ومقره مدينة براك، واستهدفت توفير الدراسة النظرية والعملية اللازمة لإعداد الفنيين المؤهلين علمياً وفنياً على المستوى العالي، وتخريج الأخصائيين الفنيين لخلق قاعدة بشرية قادرة فنياً على الإيفاء بمتطلبات خطط التحول والبناء، ولخلق إطارات قيادية في مجالات العمل الفني والتقني. ويلتحق الطلاب بهذه المعاهد بعد إتمام مرحلة التعليم الثانوي، ومدة الدراسة بها لا تقل عن ثلاث سنوات يتحصل بعدها الطالب على شهادة الدبلوم العالي التقني التخصصي في الكهرباء والميكانيكا والتقنية الصناعية والإلكترونية والطبية، وفي سنة 2009م صدر قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (534) بشأن تحويل بعض المراكز المهنية العليا إلى كليات للتعليم التقني العالي مدة الدراسة بها لا تقل عن أربع سنوات يتحصل بعدها الطالب على شهادة البكالوريوس، إضافة إلى مواصلة دراسة الماجستير بها. ووفق آخر الإحصائيات فقد بلغ عدد المعاهد العليا (123) معهداً عالياً و(47) كلية تقنية بين إدارية وهندسية في العام الدراسي 2024/2023م.

المبحث الثالث: مستقبل التدريب والتعليم المهني والفني والتقني وعلاقته بتنمية الموارد البشرية:

أولاً: التحديات والمشاكل التي تواجه التدريب والتعليم المهني والفني والتقني وكيفية معالجتها:

يعتبر التعليم الفني والتقني في ليبيا تعليم حديث مقارنة بأنواع التعليم الأخرى مثل التعليم الأساسي والثانوي والجامعي، وتظل الدولة الليبية مثل معظم الدول العربية تولى اهتماماً أكبر بأنظمة التعليم الأخرى على حساب نظام التعليم المهني والفني والتقني، وقد يظهر للمطلع أن هناك اهتماماً كبيراً بهذا القطاع من خلال عدد المعاهد التابعة لقطاع التعليم الفني والتقني، ولكن بمجرد الدخول إلى هذه المعاهد تجد أن أغلبها مجرد قاعات دراسية بها عدد قليل من الطلاب مع وجود بعض المعامل والورش المعطلة إما بسبب الإهمال أو عدم ملائمتها لسوق العمل أو عدم وجود المواد الخام أو عدم وجود المدربين المؤهلين لتشغيلها أو عدم وجود طلاب في تخصصها. ويمكن تلخيص أهم المشاكل التي تواجه التعليم والتدريب الفني في فيما يلي (مجلس التخطيط الوطني، 2013: 46):

- 1- انخفاض الإقبال على التعليم والتدريب المهني والتقني نتيجة للثقافة السائدة في المجتمع الليبي حيث يحبذ أولياء الأمور توجيه أبنائهم لمواصلة تعليمهم العالي بالكليات الجامعية.
- 2- عدم استقرار الهيكلية الإدارية وجهات الإشراف على قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني حيث تغيرت جهة الإشراف خلال السنوات الماضية عدة مرات مما أدى إلى تعثر تنفيذ الخطط والبرامج وتقييمها ومتابعة تطويرها.
- 3- بالرغم من اعتماد نسب مستهدفة للتعليم والتدريب المهني والتقني بتوجيه نسبة 62% من الطلاب الملحقين بمرحلة التعليم الثانوي إلى مراكز التدريب المهنية المتوسطة، ونسبة 20% من الطلاب الحاصلين على الشهادة الثانوية

إلى المعاهد المهنية العليا إلا أن النسب الفعلية الحالية للطلاب الملتحقين بمعاهد المهن المتوسطة لا تزيد على 18% من مجموع الطلاب في مرحلة التعليم الثانوي، ولا تزيد عن 12% من الملتحقين بالتعليم العالي، ويعزى سبب ذلك إلى تدني الوعي بأهمية هذا النوع من التأهيل بالإضافة إلى عدم التزام المؤسسات والإدارات ذات العلاقة بتنفيذ هذه النسب.

- 4- تدني مستوى كفاءة الخريجين من مراكز التدريب المعاهد الفنية المتوسطة والتقنية العليا لأسباب مختلفة منها ضعف التدريب العملي أثناء الدراسة وعدم مواكبة متطلبات سوق العمل الليبي.
- 5- النقص الحاد في عدد المدربين المؤهلين في مراكز التدريب والمعاهد الفنية المتوسطة والتقنية العليا.
- 6- النقص الكبير في برامج التدريب والتطوير المهني للمدربين والمعلمين التقنيين أثناء الخدمة، بما يحقق استمرار تحديث المعلومات والمهارات والتطورات التكنولوجية في حقل الاختصاص.
- 7- أن المناهج للمعاهد المتوسطة قد تقادمت وتحتاج إلى المراجعة والتحديث الشامل بما يتناسب ومتطلبات سوق العمل في ليبيا.
- 8- نسبة كبيرة من الورش والتجهيزات أصبحت غير صالحة للاستعمال مما أفقد المعاهد فرص التدريب العملي الجيد.
- 9- ضعف العلاقة والتنسيق في التدريب الميداني العملي في قطاعات العمل قبل التخرج للمدربين.

كما يذكر تقرير (المؤسسة الأوروبية للتدريب، 2014: 15) فيما يخص ارتباط مؤهلات التعليم المهني والتدريب باحتياجات سوق العمل بأنه لا توجد حالياً أي جهة تنفذ عملية مراقبة وتقييم مدى جودة وارتباط مؤهلات التعليم المهني والتدريب باحتياجات سوق العمل. أما عن جهة الاختصاص لتنفيذ هذه العمليات فهي مركز ضمان الجودة واعتماد المراكز التعليمية والتدريبية، غير أن أدوات التقييم لازالت في طور التأسيس ولم يتم اعتمادها بعد. ومع أن تلك الأدوات مصممة بشكل جيد، إلا أن التطبيق الفعلي من جانب المؤسسات التعليمية يكاد يكون غائباً بشكل كامل.

ولمعالجة كل هذه المشاكل، اتفق العديد من الباحثين على عدد من الحلول ووضع تصورات وأهداف وخطط من أجل تطوير التعليم المهني والفني والتقني ورفع مستوى مخرجاته، وقد أوضح (مجلس التخطيط الوطني، 2013: 48-50) الأهداف المرورية القادمة لتطوير التعليم المهني والفني والتقني وفق الآتي:

- تطوير القدرات الوطنية لإعداد معلمين ومدربين تقنيين ذوي كفاءة ومهارة عالية للعمل في مراكز التدريب الأساسي والمعاهد المهنية المتوسطة والعالية.
- تطوير وتحديث المناهج الدراسية والتدريبية لكافة المراكز والمعاهد المهنية المتوسطة والعليا بصورة مستمرة، وتوفير المواد والكتب المنهجية والتدريبية لكافة الطلبة والمتدربين.
- زيادة الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني والتقني بكافة المستويات الأساسية والمتوسطة والعليا، لضمان توفير أيدي عاملة ماهرة وتقنية تلبي احتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية
- تطوير البنية التحتية للمراكز والمعاهد المهنية المتوسطة والعالية الحالية وتوفير المباني والورش والمختبرات والمعدات ومواد التشغيل والمكتبات.
- ضمان الجودة في التعليم والتدريب المهني والتقني من حيث تحقيق مستوى المهارات والمعارف لدى كافة الخريجين من المراكز والمعاهد المهنية المتوسطة والعليا المستهدفة والمطلوبة في سوق العمل.

وتشير (العبار وآخرون، 2020: 28) لإمكانية الاستفادة من دعم المنظمات الإقليمية والدولية في تطوير برامج

ومناهج التعليم الفني والتقني وتحسين نوعية مخرجاته والاستفادة من الخبرات والتجارب الدولية في مجال تطوير التعليم

الفني والتقني، وتوطين تلك التجارب وفقاً لحاجات المجتمع الليبي وأولوياته.

ثانياً: التجارب العالمية الناجحة في مجال التدريب والتعليم المهني والفني والتقني:

ذكر (ليوناردو كانتور في كتابه التعليم الفني في الدول المتقدمة 1995) أن تجارب عالمية قد اهتمت بالتعليم والتدريب

المهني والتقني فشكل لها طوق النجاة من شبح البطالة، وعلى سبيل المثال للحصر، في ألمانيا

مثلاً يعد التعليم المهني والتقني أحد الأسباب الرئيسية التي قادت إلى نهوض ألمانيا من أنقاض الحرب العالمية الثانية (التعليم

للمعمل)، وفي بريطانيا تكشف لصناع القرار بأن من أهم الأسباب التي ساهمت في تراجع بريطانيا كقوة اقتصادية صناعية

هو تراجع اهتمامها بالتعليم المهني والتقني، مما حدا بهم لوضع التشريعات الكفيلة بتعزيز الاستثمار في برامج التعليم

المهني والتقني. وهذا يقودنا إلي تأكيد أهمية تصحيح هرم القوى العاملة (الذي أصبح مقلوباً) في الدول العربية، حيث يحتل

قاعدة الهرم الكم الكبير من خريجي التخصصات الإنسانية في حين تستوجب حاجات التنمية أن يحتل القاعدة الواسعة من

هرم القوى العاملة خريجو التخصصات المهنية والتقنية، ولذا فإنه من الواجب الوطني أن نضع نصب أعيننا أن التعليم

والتدريب المهني والتقني هو طوق النجاة التنموي في الدول العربية الذي يمكننا من اعداد مواردنا البشرية بشكل صحيح

وبحسب متطلبات وحاجات التنمية الشاملة، كما أن الحالة تستوجب تكثيف الجهود في زيادة الإقبال الذاتي على التعليم

والتدريب المهني والتقني والتوسع ببرامجه بحسب حاجات التنمية وقد يسهم هذا الحل في معالجة مشكلة البطالة والبطالة

المقنعة التي بدأت تستشري في الدول العربية (الطويسي، 2016: 72). ومن المفيد الاطلاع على التجربة العراقية في

مجال التعليم والتدريب المهني والتقني والتي بدأت منذ العقد الأخير للقرن الماضي لاستكمال هيكل التعليم والتدريب المهني

والتقني، وفتح هذا التكامل بالمرحلة الخيارات للراغبين لمواصلة دراستهم ضمن مساهم المهني والتقني للحصول على

البكالوريوس التقني لثلاثة سنوات بعد الدبلوم ومن ثم الماجستير التقني، و يعمل العراق للوصول الى الدكتوراه التقني

وبعض ممن حصلوا على الماجستير التقني اكملوا دراسة الدكتوراه في الجامعات العراقية والعربية والأجنبية، وأصبح منهم جيل جديد من مدربي التقنية انعكس تأثيره المباشر في مخرجات السنوات القليلة الماضية، كما تلاشت الكثير من المعوقات الاجتماعية للتعليم والتدريب المهني والتقني مثل عدم رغبة الطلبة والنظرة السلبية للمجتمع (التميمي، 2009: 4). وقد أصبح التعليم والتدريب المهني والتقني يحظى في السعودية بمكانة متميزة، إذ احتلت المملكة المرتبة التاسعة عالمياً في مؤشر التدريب المهني والتقني، وتفوقت بإحرازها المرتبة الأولى في المؤشر الفرعي المتعلق بنسبة التحاق الطالب ببرامج التعليم والتدريب المهني والتقني في مرحلة ما بعد الثانوية (حسين وعبدالله، 2022: 126). ويهتم التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة ببرامج التدريب لإعداد المهارات الفنية التي تتأثر نوعيتها وأعداد مخرجاتها وفقاً لمستوى التطورات التقنية في إنتاج السلع والخدمات، وتأهيل العاملين إلى مهارات فنية جديدة ممن أدت التغييرات التقنية إلى انخفاض الطلب على مهاراتهم، فكلما تتغير تقنية صناعية معينة فإنها تترك خلفها عدداً كبيراً من العاملين بسبب عدم أهلية مهاراتهم للعمل في التقنية الجديدة، مما يتطلب إعادة تأهيلهم، إضافة إلى تأهيل الشباب الذين يعدون لسوق العمل لأول مرة وفق برامج تدريبية تأخذ بنظر الاعتبار توقعات طلب المهارات الفنية في سوق العمل ويتميز التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول المتقدمة بمميزات عديدة أهمها (التميمي، 2009: 5):

- ✓ ارتباط مؤسسات التعليم والتدريب المهني ارتباطاً مباشراً بحاجات سوق العمل.
- ✓ دوافع المشاركة بالبرامج التدريبية هي الرغبة المنطلقة من الحاجة إلى التأهيل لمهارة فنية.
- ✓ مرونة التعليم والتدريب المهني بحيث تتيح للمواطن المشاركة بالبرامج التدريبية وفقاً للوقت الذي يناسبه إضافة إلى قدرتها على الاستجابة السريعة لمتغيرات الطلب على المهارات الفنية في سوق العمل.
- ✓ ترتبط معظم مؤسسات التدريب والتعليم المهني بمؤسسات خاصة وليس بقطاع حكومي مما يجعلها في مواضع المنافسة الدائمة في سوق التعليم والتدريب.
- ✓ تنفيذ برامج التدريب يتم إما في العمل أو داخل مؤسسات التعليم والتدريب المهني أو كلاهما.
- ✓ التعليم والتدريب المهني والتقني يقدم خدماته لقاء أجور تدفع من قبل الجهات المستفيدة سواء كانوا أفراداً أو شركات أو مؤسسات.
- ✓ تشارك الحكومات في دعم مؤسسات التعليم والتدريب المهني بهبات مالية تصل إلى 50% من الموازنة السنوية.
- ✓ تقدم الشركات التسهيلات اللازمة لتنفيذ البرامج التعليمية في مواقع إنتاجها النمطي.
- ✓ يساهم القطاع الخاص في تمويل التعليم والتدريب المهني بالهبات والمساعدات المالية أو المادية مثل الأجهزة والمعدات للتقنيات الحديثة أو دفع أجور تدريب المدربين لزيادة تأهيلهم.
- ✓ تتميز مؤسسات التعليم والتدريب المهني بإنتاجها السلعي والخدمي المنافس لنظيره المنتج في حقل العمل، إما بسبب كونها تقدم إنتاجاً جديداً، أو لأنها منتجة بإشراف أيدي ماهرة تتلمذ عليها ألوف العاملين مما يجعل ثقة المجتمع بها كبيرة.
- ✓ تهدف مؤسسات التدريب والتعليم المهني إلى إيجاد موارد تمويل نفقاتها وخلق بيئة عمل لتنفيذ البرامج التدريبية مماثلة للإنتاج النمطي لإكساب المتدربين قبل ممارسة المهارة الفنية للعمل في حقل العمل.

ثالثاً: كيفية الاستفادة من التدريب والتعليم المهني والفني والتقني في تنمية الموارد البشرية:

لا شك أن التدريب والتعليم المهني والفني والتقني يعد ركيزة من الركائز الأساسية لبناء مجتمع متقدم واقتصاد ناجح، وطريقاً فعالاً لكافة شرائح المجتمع من أجل التعلم واكتساب مهارات العمل، إذا ما تم استغلاله الاستغلال الأمثل، فمخرجات هذه المؤسسات تشكل رافداً قوياً لمؤسسات العمل العام والخاص. إن تنظيم القوى العاملة في قطاعات العمل المختلفة على شكل هرم تكون قاعدته فئة العمال محدودي المهارة على اعتبار أنه لم يتوفر لهؤلاء أي إعداد تدريبي سوى ما اكتسبوه من خبرة أثناء عملهم، يليهم خريجو مراكز التدريب المهني، وهؤلاء يمكن اعتبارهم عمالاً ماهرين إذا ما تسنى لهم اكتساب خبرة عملية، أما خريجو المدارس المهنية على اختلاف أنواعها فيشكلون مستوى مهنيين، إذ إن هؤلاء أمضوا في الدراسة المهنية سنتين وهي المرحلة الثانوية المهنية وبعضهم قد يكون درس المرحلة الأساسية العليا وبعضاً من أساسيات التعليم المهني، كما أن اجتيازهم لامتحان الثانوية المهنية العامة بنجاح يؤهلهم إلى هذا المستوى في هرم القوى العاملة، أما خريجو كليات المجتمع فيشكلون مستوى فنيين بينما يشكل خريجو الكليات الجامعية مستوى اختصاصيين، وينظر إلى الذين يواصلون دراستهم العليا على أنهم خبراء (عطوان، 2001: 26)..



الشكل (1.3): هرم تنظيم القوى العاملة في قطاعات العمل المختلفة

المصدر: (عطوان، 2001: 26) مدخل إلى التدريب المهني

ولمواجهة التحديات والمشاكل التي تحيط بالتدريب والتعليم المهني والفني والتقني، وللشروع في التخطيط الاستراتيجي المنظم والفعال لشكل البرامج التعليمية المتوقعة لملائمة سوق العمل، فإن مسؤولية دعم هذا القطاع في تنمية الموارد البشرية مسؤولية مشتركة بين عدد من الجهات، أهمها:

- 1- **المؤسسات التشريعية والتنفيذية العليا في الدولة:** وتتمثل مسؤوليتها في إصدار اللوائح والقوانين والقرارات الداعمة والمنظمة للتدريب والتعليم المهني والفني والتقني فهي أساس التطوير والرقي بمؤسساته، والتركيز على الإصلاح الإداري، وتوفير الموارد المالية اللازمة للنهوض بمؤسساته، ووضع الخطط الاستراتيجية الملائمة لهذا القطاع وبما تخدم التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المدى البعيد، وكذلك وضع سياسات فعالة لتحفيز الطلاب على الالتحاق بهذه المؤسسات وتغيير النظرة الدنيوية لها من قبل المجتمع، والتوظيف المباشر لخريجها.
- 2- **إدارة معاهد التدريب:** تعد الدورات التدريبية القصيرة في الدول المتقدمة والساعية إلي التقدم ذات أهمية عالية ويسعى الكثيرون للالتحاق بها نظرا لاهتمامها بمجالات محددة يحرص من خلالها المتدرب في الحصول على المعرفة والمهارة اللازمة أكثر من اهتمامه من الحصول على الشهادة، مما يجعل مسؤولية إدارة معاهد التدريب أنشأ مؤسسات تدريب عامة تهتم بمحتوياتها العلمية النظرية والعملية، والإشراف علي مؤسسات التدريب الخاصة بما يمكنها من مواكبة التطور التكنولوجي ومتطلبات سوق العمل.
- 3- **إدارات المعاهد المهنية والفنية والتقنية:** تقع المسؤولية الكبيرة على هذه الإدارات من حيث المشاركة في وضع الخطط الكفيلة برفع مستوى مؤسساتها وبالتالي رفع مستوى مخرجاتها، واعداد المدربين الاعداد المهني المكثف لتنمية مهاراتهم والاستمرار في تدريبهم أثناء العمل، وتحسين البنية التحتية بإنشاء الورش والمعامل وتطويرها باستمرار وتوفير المعدات والأجهزة ومواد التدريب، والتطوير المستمر للمناهج لمواكبة التطور التكنولوجي ومتطلبات سوق العمل، والمراقبة والتقييم الجاد لكل مراحل وأنشطة التدريب والتعليم ومخرجاته، والاعتدال في عدد المراكز والمعاهد ومراعاة التوزيع الجغرافي لها.
- 4- **مؤسسات القطاع الخاص:** يعد الاقتصاد الليبي اقتصادا صغير الحجم، يتسم بتواضع مساهمة القطاع الخاص فيه ، وعلى الرغم من أنه يمثل اليوم محورا هاما للسياسات الهادفة إلي توفير فرص العمل وتخفيض البطالة إلا أن القطاع الخاص ينحصر في بعض الاعمال مثل التجارة والفنادق والمطاعم واعمال البناء وورش الصيانة والمؤسسات التعليمية والصحية وأنشطة النقل والمواصلات وبعض الصناعات الصغيرة، ويمثل العاملون الأجانب فيه نسبة كبيرة مقارنة بالعاملين الليبيين، ومن المهم التعرف على متطلبات سوق العمل الخاص عن طريق التواصل بأرباب العمل والدراسات الميدانية وإنشاء إدارة خاصة بالقطاع الخاص تهتم وتشرف على تنميته وتشجيعه وتوضيح الفرص المتاحة فيه، من أجل تنظيم برامج التدريب والتعليم المهني والفني والتقني الملائمة لهذه المتطلبات، وتمكين العاملين الوطنيين من الاستفادة العلمية والاقتصادية.
- 5- **مؤسسات القطاع العام:** تقع على هذه المؤسسات عدد من المسؤوليات أهمها: توضيح مفصل لمتطلباتها من المهارات والتقنيات التي يجب أن يتمتع بها المهنيين والتقنيين العاملين بها، كما يجب المشاركة مع مؤسسات التدريب والتعليم المهني والفني والتقني في اعداد المناهج وورش التدريب، ومنح الفرص لطلبة المراكز والمعاهد بالتدريب في مؤسسات القطاع العام.

6- قطاع الاعلام ومؤسسات المجتمع المدني: ومسؤوليتها نشر الوعي وتعزيز الثقافة بأهمية التدريب والتعليم الفني والتقني في تحقيق الرخاء والنماء، ومحو الثقافة السائدة بأن هذا المسار من التعليم هو خيار الفاشلين إنما هو اختيار نحو رفع المستوى العلمي والاقتصادي. كما يجب على وسائل الاعلام الترويج لإمكانيات المعاهد وما يكتسبه الطالب من مهارات ومعلومات وذلك بتخصيص مساحات كافية من برامجها لمتابعة برامج التدريب والتعليم المهني والفني والتقني بالتنسيق مع إداراته.

رابعاً: وسائل نجاح التدريب والتعليم المهني والفني والتقني في تنمية الموارد البشرية:

ولنجاح التدريب والتعليم المهني والفني والتقني في تنمية الموارد البشرية هناك عدد من الوسائل التي يجب التركيز عليها للوصول بمستويات مخرجات التدريب والتعليم المهني والفني والتقني إلى مكانة مرموقة يمكن الاعتماد عليها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومن أهم هذه الوسائل ما يلي:

- الاستفادة من خبرات الدولة المتقدمة في هذا المجال وخاصة المناهج الدراسية ووسائل التدريب، وكذلك اللوائح والقوانين المنظمة لهذا المجال، ونظام العلاقات بين مؤسسات التدريب والتعليم المهني والفني ومؤسسات العمل العامة والخاصة، وسبل التوعية والتثقيف بأهمية التدريب والتعليم المهني والفني والتقني.
- التطوير المستمر للمناهج ومعدات التدريب لمواكبة التطور التكنولوجي المتسارع، وإن تكلفة عدم استحداث المناهج وتجديدها في الواقع أكثر تكلفة من تكلفة استحداثها، وإن استمرار مؤسسات التعليم المهني والفني والتقني بمناهج وأساليب تدريبيه قديمة هو هدر للأموال والوقت والطاقات الشبابية.
- التوجه إلي الشراكة مع مؤسسات عالمية في مجال التدريب والتعليم المهني والفني والتقني، وذلك بإقامة معاهد تحت رعاية هذه الشركات. فقد بذلت المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني في المملكة السعودية جهوداً مضاعفة للدخول في شراكات استراتيجية مع القطاع الخاص وأنشأت إحدى عشر مركزاً متخصصاً، منها: المعهد العالي السعودي الياباني للسيارات بجدة بالتعاون مع الوكالة اليابانية للتعاون الدولي واتحاد مصنعي السيارات في اليابان، المعهد الوطني لتقنية البناء بالتعاون مع مجموعة بن لادن، المعهد السعودي التقني للتعبئة بالاتفاق مع شركة معادن، والمعهد السعودي التقني لخدمات البترول بالدمام بالتعاون مع شركة شيفرون الأمريكية (الشريف، 2021: 210).
- الطالب هو جوهر العملية التعليمية فيجب أن نحافظ على هذه الأيقونة ونجعله يذهب إلي مؤسسته التعليمية برغبة وشغف وليس متذمراً وفاقداً للرغبة، لذلك ينبغي وجود حوافز لتشجيع الطلاب على الرغبة في الالتحاق بمؤسسات التدريب والتعليم المهني والفني والتقني مثل المنح الدراسية، وتشجيع المتفوقين، وتوفير فرص العمل للخريجين مباشرة بعد اتمام الدراسة.

نتائج البحث:

- 1) يعتبر عدد المعاهد الفنية والتقنية والكليات التقنية كبير مقارنة بعدد سكان ليبيا ونسب الطلبة الملتحقون سنوياً بهذه المؤسسات وبدول متقدمة في هذا المجال مثل المملكة السعودية، وأن هذا العدد الكبير لم يكن على أسس علمية، بل إن عدداً منها أنشأ كنوع من الترضية السياسية والاجتماعية، وقد تسبب هذا الكم العشوائي في هدر الإمكانيات المادية والبشرية.
- 2) تغير الجهات المسؤولة عن المعاهد الفنية والتقنية والكليات التقنية عدم ثبات جهة معينة أدت إلي تعثر كثير من الخطط الهادفة إلي تطوير التدريب والتعليم المهني والفني والتقني.
- 3) نتيجة للفجوات الكبيرة بين المهارات المطلوبة حالياً في سوق العمل والمهارات التي تقدمها مؤسسات التدريب والتعليم الفني والتقني، تواجه مخرجات هذه المؤسسات صعوبة في الحصول على فرص العمل في سوق العمل سوء العام أو الخاص.
- 4) المناهج القديمة وغياب التدريب والتطوير للمدربين واهمال الجانب العملي من أسباب تدني مستوى مخرجات التدريب والتعليم المهني والفني والتقني.
- 5) ثقافة المجتمع بخصوص التدريب والتعليم المهني والفني والتقني من أهم أسباب عزوف الطلبة عن الالتحاق بمؤسسات التدريب والتعليم المهني والفني والتقني مقارنة بالتعليم الثانوي والجامعي.
- 6) غياب دور الإعلام في نشر الوعي بأهمية التدريب والتعليم المهني والفني والتقني، والترويج له.
- 7) اهمال معاهد التدريب قصيرة المدة، وهي من متطلبات التدريب والتعليم الحديث، واقفال مراكز التدريب المهني الأساسي، وهي الجهة التي يمكن أن تحتوي المتسرب من التعليم المتوسط ومحدودي التعليم للاستفادة من طاقاتهم.
- 8) التركيز على قطاع النفط كمصدر أساسي للدخل من قبل الحكومات الوطنية واهمال المشاريع الاقتصادية الأخرى، وإمكانيات القطاع الخاص المحدودة من أهم عوائق تنمية الموارد البشرية في ليبيا.

التوصيات:

- 1) الاهتمام الجاد من قبل صناعات القرار بالتدريب والتعليم المهني والفني باعتباره ركيزة من الركائز وأسلوب أساسي من أساليب تنمية الموارد البشرية وبناء القوة العاملة المتسلحة بالمعرفة والمهارات التي تمكنها من دعم ورفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي.

- (2) اختيار القيادات المؤهلة علميا وعمليا لقيادة التدريب والتعليم المهني والفني والتي لديها الرغبة والقناعة بضرورة تنظيمه وتطويره لما له من أهمية، وتشكيل هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية مستقلة إداريا وماليا ترتبط برئاسة مجلس الوزراء تهدف لتنظيم التدريب والتعليم المهني والفني والتقني والمحافظة عليه وتطويره وتنميته، وتشرف على جميع مؤسساته، وتتوفر فيها نظم حوكمة قوية تمثل المحرك الأساسي للعمل والاتقان.
- (3) تنظيم توزيع المعاهد والكليات وفق أسس علمية بعيدا عن الإرضاء السياسية والاجتماعية. وضرورة عودة بيوت الطلبة (القسم الداخلي) لمن يرغبون في الدراسة من مناطق بعيدة عن المعاهد التي يرغبون الالتحاق بها، أو صرف منح سكن لهم.
- (4) ضرورة التطوير المستمر للمناهج النظرية والعملية والمعلمين والمدرسين بالاستعانة بشركات عالمية متخصصة في مجالات التدريب، وترسيخ ثقافة التعلم المستمر، وذلك لمواكبة التطور التكنولوجي ومتطلبات سوق العمل، وإدخال الأساليب الالكترونية الحديثة في التدريب مثل أساليب المحاكاة الالكترونية.
- (5) الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في مجال التدريب والتعليم المهني والفني في طرق التعليم والتدريب وتطوير المناهج، وأساليب اقتناع المجتمع بأهمية التدريب والتعليم المهني والفني وانخراط الطلاب به، وكيفية تعاون ومشاركة القطاع العام والقطاع الخاص في نجاح وتطوير هذا المجال.
- (6) التعاون مع وسائل الاعلام المختلفة والاستفادة منها في زيادة وعي المجتمع بأهمية التدريب والتعليم المهني والفني والتقني، والترويج لمؤسساته وما تكتسبه مخرجاته من معلومات ومهارات لها دور فعال في بناء المواطن ورفع مستواه العلمي والتقني والمعيشي والذي يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة.
- (7) إعادة فتح مراكز التدريب المهني الأساسي وذلك لاحتواء المتسرب من التعليم المتوسط، وضم معاهد التدريب قصيرة الأجل تحت مظلة التدريب والتعليم المهني والفني والتقني والاهتمام بها لمعالجة البطالة المقنعة ومساعدة البطالة الحقيقية علي العمل بكفاءة وفاعلية.
- (8) توفير الموارد المالية اللازمة والمستقرة لعمليات التحسين بقطاع التدريب والتعليم المهني والفني والتقني، والتحلي بالشفافية فيما يتعلق بمصادر التمويل وطرق توزيعها وتطوير آليات النزاهة والمسألة بها.
- (9) تطوير سياسات الاقتصاد وذلك بتطوير البيئة التشريعية الاقتصادية والاستثمارية، ودعم تنافسية الاقتصاد الوطني واستدامته، وعدم الاعتماد على النفط كمصدر أساسي للدخل، واستحداث مشاريع اقتصادية كبيرة تشكل تنوع لمصادر الدخل، وتحوي مخرجات التدريب والتعليم المهني والفني والتقني والتعليم الجامعي.

قائمة المراجع والمصادر

القرآن الكريم.

أولا: المراجع العربية:

1. أبو راوي، رمضان على (2014). دور التعليم التقني في التنمية الشاملة في ليبيا، مجلة العلوم والتقنية. العدد الأول، مركز البحوث والتقنية للبحوث والدراسات، ليبيا.
2. أبو رقية، عمر ارحومه والذويبي، إسماعيل فرج (2023). السياسات العامة للتعليم التقني والفني والمهني في ليبيا (الاستحقاقات والتكنولوجيا). المجلة الإفريقية للعلوم البحتة والتطبيقية المتقدمة (AJAPAS). المجلد (3)، العدد (3)، الأكاديمية الإفريقية للدراسات المتقدمة، إسطنبول: تركيا.
3. بن حكوم، على (2018). تنمية الموارد البشرية في المنظمة - مفهوما وابعادها، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث. العدد الأول، المركز الديمقراطي العربي، برلين: ألمانيا.
4. بن عبدالرحمن، نصيرة (2006). آليات تطوير الميزة التنافسية للمؤسسات الاقتصادية الجزائرية في تحديد التجارة الخارجية. رسالة ماجستير، جامعة البليدة، الجزائر.
5. بوكميش، لعل (2012). مدخل إلى تنمية الموارد البشرية مع دراسة الواقع في الدول العربية. دار الراية للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
6. التميمي، على خليل (2009). اصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لتشغيل الشباب. ورقة عمل، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، منظمة العمل العربية، الجزائر 15-17 نوفمبر.
7. الجنابي، عماد حازم والزرابي، عبيد محمود (2003). تطوير مناهج التعليم التقني والتدريب المهني. المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، بنغازي، ليبيا.
8. حسين، محمد عبدالرزاق و عبدالله، منجد (2022). نحو استشراف مستقبل التعليم والتدريب المهني والتقني في البلدان العربية. مجلة استشراف للدراسات المستقبلية، العدد السابع، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات ومعهد الدوحة للدراسات العليا، الدوحة: قطر.
9. حلبي، شادي (2012). واقع التعليم المهني والتقني ومشكلاته في الوطن العربي -دراسة حالة الجمهورية العربية السورية. مجلة جامعة القدس المفتوحة، المجلد (2)، العدد (28)، رام الله: فلسطين.
10. درة، عبدالباري إبراهيم والصباغ، زهير نعيم (2008). إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي. دار وائل للنشر، عمان: الأردن.

11. الدماغ، زياد جلال وأبو حجير، طارق مفلح (2019). واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في فلسطين ودوره في ريادة المشروعات الصغيرة. المجلة العربية للإدارة، المجلد (42)، العدد (1)، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة: مصر.
12. الدوماني، محمد أحمد (2014). دور التعليم والتدريب المهني في تلبية احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المدربة في المجتمع. مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد (25)، العدد (97)، بنها: مصر.
13. زكي، بدوي أحمد (1993). معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية. دار النشر، بيروت: لبنان.
14. سبرينة، مانع (2015). أثر استراتيجيات تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات -دراسة عينة من الجامعات الجزائرية. أطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة: الجزائر.
15. السلمي، علي (1998). إدارة الموارد البشرية. دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة: مصر.
16. سوبجاكي، معزز وكمال الدين، خالد (2020). أثر مخرجات البرامج التدريبية على تطوير مهارات المتدرب الشخصية والتقنية من وجهة نظر المتدربين في لبنان. مجلة جامعة العين للأعمال والقانون، المجلد (4)، العدد (1)، العين: الإمارات العربية المتحدة.
17. شحاتة، باسم عيد أحمد (2022). دور التعليم التقني في تلبية احتياجات سوق العمل. مجلة الدراسات الإنسانية والأدبية، المجلد (26)، العدد (1)، كلية الآداب، جامعة كفر الشيخ: مصر.
18. الشريف، بدر حسن (2021). دور التدريب التقني والمهني في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء رؤية المملكة 2030. المجلة السعودية للتدريب التقني والمهني، العدد الثالث، المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني -الإدارة العامة للبحوث والدراسات، السعودية.
19. الشويخ، عاطف (2007). واقع التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم التقني في محافظات غزة. رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة: فلسطين.
20. الطويسي، أحمد عيسى (2016). التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلبات التنمية. مجلة رسالة المعلم، المجلد (53)، العدد (1)، وزارة التربية والتعليم، الأردن.
21. العاني، طارق علي وحساوي، غانم سعدالله (1998). التعليم الفني والمهني في الوطن العربي. المنظمة العربية للثقافة والتربية والعلوم، تونس.
22. العبار، ابتسام علي وآخرون (2020). واقع التعليم الفني والمهني في ليبيا، التحديات التي تواجهه واستراتيجية التغلب عليها. مجلة أكاديمية الدراسات العليا للبحوث والدراسات العليا، العدد الأول، أكاديمية الدراسات العليا، بنغازي: ليبيا.
23. عبدالباقي، صلاح (1999). إدارة الموارد البشرية. الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية: مصر.
24. عطوان، أحمد (2001). مدخل إلى التدريب المهني. معهد تدريب المدربين، رام الله: فلسطين.
25. عقيلي، عمر وصفي (2008). إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد استراتيجي. دار وائل، عمان: الأردن.
26. علاقي، مدني عبدالقادر (1993). إدارة الموارد البشرية المنهج الحديث في الإدارة. دار زهران، جدة: السعودية.
27. غربي، علي وآخرون (2007). تنمية الموارد البشرية. دار الهدى، القاهرة: مصر.
28. قرواط، يونس وآخرون (2021). دور تنمية الموارد البشرية في تحقيق التنمية الاقتصادية وسبل ادماجها بالمؤسسة الاقتصادية. مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد (12)، العدد (2)، كلية الاقتصاد والعلوم التجارية والإدارية، جامعة الأغواط، الجزائر.
29. الكردي، خوله كامل والكردي، هيفاء كامل (2019) التعليم مفتاح التنمية البشرية وطريق المجتمعات نحو التقدم والحضارة -سنغافورة نموذجا. مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد الرابع، المركز الديمقراطي العربي، برلين: ألمانيا.
30. المبيضين، صفوان والأكلبي، عائض (2013). التخطيط في الموارد البشرية. دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان: الأردن.
31. مجاهدي، الطاهر (2009). فاعلية التدريب المهني وأثره على الأداء. أطروحة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة: الجزائر.
32. المغربي، محمد الفاتح محمود (2013). إدارة الموارد البشرية. دار النشر للجامعات، القاهرة: مصر.

ثانيا: المراجع الأجنبية

- 33- Jim Grieves (2003). Strategic Human Resource Development, Sage Publication, London.1
- 34- Leonard Nadler, Garland D. Wiggs (1986) Managing Human Resource Development. Jossey - Bass, San Francisco.