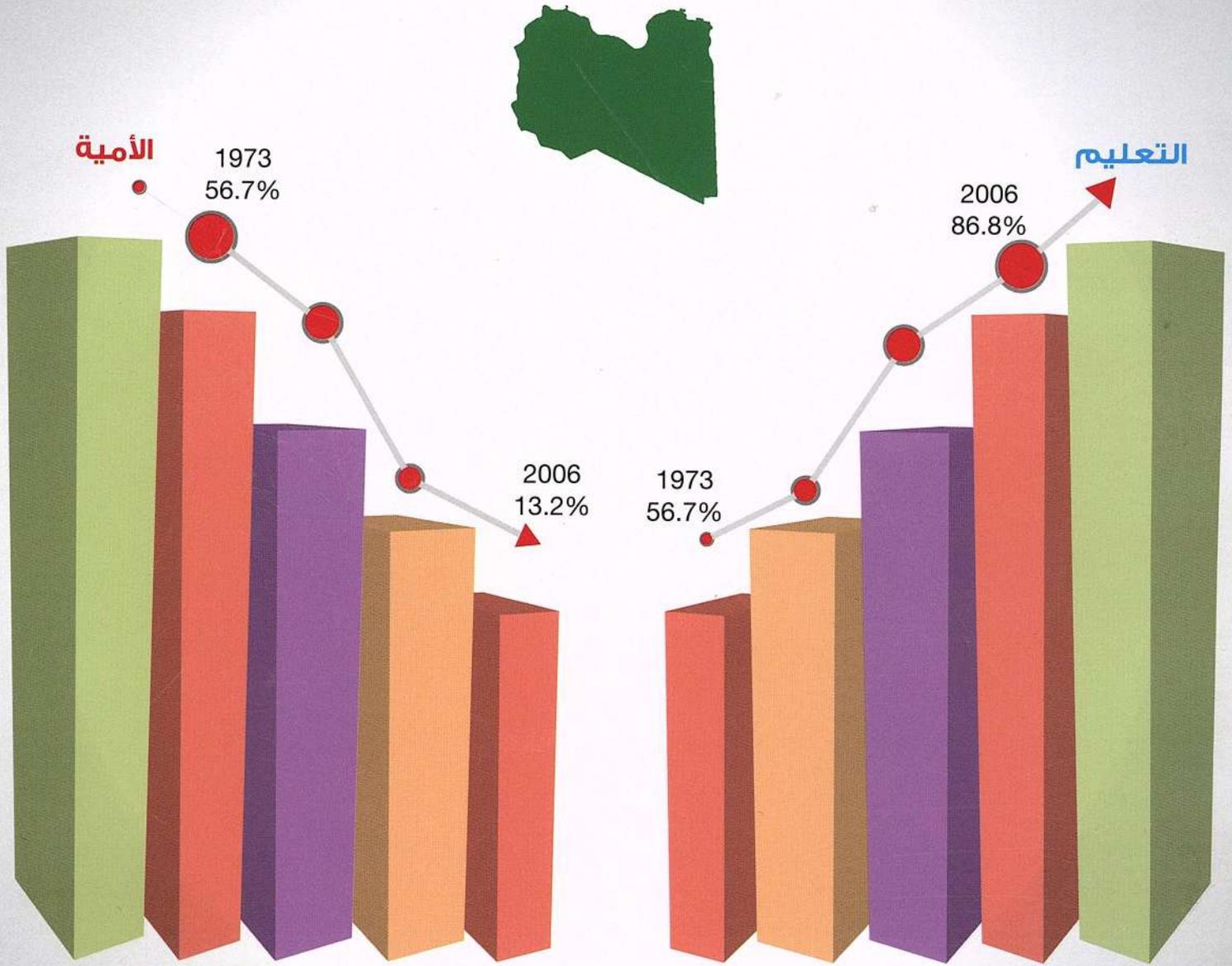


الجمهورية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى

تقرير عن حالة التنمية البشرية لسنة ((2009))



وما حققته مخططات التنمية في الجماهيرية العظمى من اداء تنموي . ثم تلاه الثاني (عام 2002م) الذي تناول نظام الإدارة الشعبية في الجماهيرية العظمى وتوجهاتها اللامركزية لتقريب الخدمات للمواطن . وتطرق التقرير الوطني الثالث للتنمية البشرية في الجماهيرية العظمى (عام 2006م) إلى مشاركة المرأة في المجتمع الجماهيري (المساواة مع اختلاف) ويأتي التقرير الرابع للتنمية البشرية (عام 2009م) ليتناول موضوعا هاما نراه اختيارا استراتيجياً من منطلق القناعة بان التنمية والتطلع إلى بناء ليبيا الغد مسألة تتطلب بناء الإنسان الليبي أولاً ليكون إنساناً واعياً ومشاركاً في سياسات بلده وتنميته اقتصادياً واجتماعياً . ولا بد أن يكون التعليم والتدريب هو المرتكز الأساسي لبناء الإنسان وان يكون التعليم تعليماً فاعلاً مواكباً لحاجة المجتمع والتطورات الاقتصادية ومتغيراتها المتسارعة في بيئة تنافسية شرسة. أصبحت تشكل عالماً جديداً يعتمد أساساً على استغلال التقنية والمعرفة إلى ابعد الحدود وأصبح الاقتصاد يتحول إلى اقتصاد المعرفة الذي يفرض نمطا جديدا في حياة المجتمعات ومهارات تقنية عالية في قدراته البشرية ليصبح العصر الجديد " عصر المعلوماتية " .

وقد حرصنا على أن يكون هذا التقرير يحقق التعرف بحيادية على قدرات نظام التعليم والتدريب في الجماهيرية العظمى ومدى جودة مخرجاته في تلبية احتياجات سوق العمل المتجددة وتأثيره على الإنتاجية والتوجهات المستقبلية للاقتصاد الوطني ومن أجل فتح آفاق فرص العمل لشبابنا ومتطلبات التنمية الشاملة .

يسر الهيئة العامة للمعلومات أن تنشر التقرير الرابع عن التنمية البشرية في الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى . وهو محاولة لتعميم الوعي حول قضايا التنمية والدعوة للقيام بخطوات عملية على الصعيد الوطني من اجل تفعيل طاقات المجتمع لمواجهة تحديات العصر واستغلال الفرص التي تؤمنها التطورات العالمية الاقتصادية والاجتماعية من اجل حياة أفضل للمواطن ضمن منظور التنمية الشاملة .

إن الهدف الأساسي من إعداد تقرير التنمية البشرية الرابع لعام 2009 هو دراسة واقع العملية التعليمية وبرامج التدريب في الجماهيرية العظمى ومعرفة مدى إسهاماتها في تحقيق أهداف التوجهات التنموية للجماهيرية العظمى المتمحورة حول الإنسان كهدف وغاية وبما يحقق الرؤية الوطنية في التحديث وإعادة هيكلة الاقتصاد الوطني لمواجهة التحديات والمتغيرات العالمية .

تعريف بالتقرير

تقرير التنمية البشرية الرابع للجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى . ينطلق من معطيات الإطار العام للتنمية الإنسانية الذي اتفقت عليه جميع دول العالم تقريبا منذ العقد الأخير من القرن الماضي . ويعتبر هذا المفهوم الناس هم الثروة الحقيقية للأمم . ومن هنا يطرح محورا أساسياً في عملية التنمية والتطور ألا وهو محور التعليم وذلك بعد أن تناولت التقارير الثلاثة السابقة بدءاً من إصدار التقرير الوطني الأول للتنمية البشرية في الجماهيرية العظمى عام 1999م الذي تناول تحليل وضع الاقتصاد الوطني ونموذج التنمية البشرية في ليبيا في ملامحه العامة

2.3.2 - حالة مخرجات التعليم ومدى قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل وماهو السبيل لتحقيق علاقة توافقية ايجابية بين التعليم والتدريب وسوق العمل.

2.3.3 - المؤشرات الرئيسية لتشغيل القوى العاملة وعلاقتها بالتوظيف الاقتصادي الأمثل للموارد البشرية المتاحة في الاقتصاد الوطني .

2.3.4 - مجتمع المعلومات واقتصاد المعرفة ودورهما في تجويد التعليم وتوسيع فرص العمل

2.3.5 - واقع الأداء التنموي والرؤية المستقبلية لتوسيع فرص العمل

2.3.6 - التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

وأخيراً أقدم الشكر والتقدير لفريق الخبراء ولكل من ساهم في إعداد وإخراج هذا التقرير الرابع للتنمية البشرية في الجماهيرية العظمى . واشكر أيضا المكتب الإقليمي لبرنامج التنمية للأمم المتحدة بطرابلس الذي ساهم احد خبراءه في قراءة التقرير وإبداء ملاحظات قيمة حوله .

ونرجو أن نكون قد وفقنا في إعداده وان يحقق ماسعينا إليه ليكون مفيدا للباحثين والدارسين ومعينا لمتخذي القرارات .

الدكتور محمد سالم باني

أمين اللجنة الشعبية للهيئة العامة للمعلومات
والمشرف العام على لجنة إعداد التقرير

ويشتمل التقرير على ستة فصول محورية :
• الفصل الأول : تناول التحولات الاقتصادية والاجتماعية في الجماهيرية العظمى.

• الفصل الثاني : تناول مسألة التعليم بين المفهوم والتطلعات المستقبلية وتقييم أداء نظام التعليم والتدريب في الجماهيرية العظمى.

• الفصل الثالث : تناول الاستخدام وقوة العمل في الاقتصاد الوطني وتطوراته وعلاقاته بالاستخدام وفرص العمل . ودراسة العلاقة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.

• الفصل الرابع : التعليم الليبي ومجتمع المستقبل وسوق الاستخدام

• الفصل الخامس : يستعرض التقرير ملخص من اجل معرفة حالة التوافق بين مخرجات التعليم الحالية ومتطلبات سوق العمل .

• الفصل السادس : مشاهد تطوير النظام التعليمي في ليبيا

وحرصا منا على أن يكون هذا التقرير علميا وموضوعيا فقد تم تكليف مجموعة من الخبراء الوطنية للإشراف وإعداد الأوراق العلمية المساندة لفريق إعداد التقرير . وكان من بين هذه الأوراق المساندة التالية :

2.3.1 - واقع مخرجات التعليم ومطالب مواجهة المستقبل .

رقم الصفحة

المقدمة

الإطار العام للتنمية

الفصل الأول

14	التحولات الاقتصادية والاجتماعية
15	التحولات الديموغرافية وأثرها على عرض القوى العاملة الليبية
20	التحولات في سياسات التوظيف في الاقتصاد الوطني
23	تحديات التنمية

التعليم بين المفهوم والواقع وال تطلعات المستقبلية

الفصل الثاني

القسم الأول :

28	التعليم وبناء رأس المال البشري
29	التعليم وسوق العمل : تحديد المفهوم
29	النظرية الاقتصادية :-
29	1- النمط الأول من التحليل الاقتصادي
30	2- النمط الثاني من التحليل الاقتصادي
30	3- النمط الثالث من التحليل الاقتصادي
31	العلاقة بين التعليم وسوق العمل : الأبعاد المتعددة
31	1- الوظيفة الاقتصادية للتعليم
32	2- الوظيفة الحضارية للتعليم

المحتويات

	القسم الثاني :-
33	التعليم الليبي الواقع والطموح
33	تقييم أداء النشاط التعليمي والتدريبي
34	1- الإنفاق على التعليم والتدريب من الميزانية العامة
37	2- الالتحاق المدرسي
37	1-2 الالتحاق حسب المراحل
39	2-2 الالتحاق حسب فئات السن
40	3- التطور العددي للملتحقين بالتعليم
41	1-3 التطور العددي للملتحقين حسب الجنس
42	2-3 التطور في حالة الهرم التعليمي
43	4- واقع البنية التعليمية
47	5- الفصول الدراسية
50	6- المدرسون
50	7- مخرجات التعليم
52	8- خصائص النظام التعليمي في ليبيا

الاستخدام في الاقتصاد الليبي

الفصل الثالث

58	أولاً : تطور القوى العاملة في الاقتصاد الوطني
59	ثانياً الاستخدام
60	1- الاستخدام والحالة التعليمية
61	2- الاستخدام حسب الأنشطة الاقتصادية
63	3- الهيكل المهني للاستخدام
65	4- الاستخدام وفئات السن
66	5- الاستخدام حسب الحالة العملية
68	ثالثاً : الباحثون عن عمل
70	رابعاً : تطور الاستخدام الكلي للعمل وعلاقته باستخدام العمالة الوافدة
72	خامساً : سياسات الاستخدام

التعليم الليبي ومجتمع المستقبل وسوق العمل

الفصل الرابع

78	احتياجات سوق العمل
81	العلاقة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل
86	مجتمع المعرفة ودورة في إصلاح النظام التعليمي
86	توجهات اقتصاد المعرفة
87	منطلقات مجتمع المعلومات
88	خصائص مجتمع المعلومات وعلاقتها بالتنمية وفرص العمل
88	المعرفة والتعليم وفرص العمل
89	السياسات الوطنية في مجالات تكنولوجيا المعلومات
91	الخلاصة والتوصيات

بحث ميداني لاستقصاء حالة التوافق بين مخرجات
التعليم ومتطلبات سوق العمل

الفصل الخامس

	القسم الأول
98	منهجية العمل
98	المقدمة
98	أهداف البحث
99	أدوات البحث
99	منهجية البحث
100	طريقة العمل
100	حجم العينة
100	العمل الميداني والتجهيز الإلكتروني
101	نسب الاستجابة

القسم الثاني

101	المسح الخاص بالخريجين
101	أولاً: خصائص العينة
102	ثانياً: طريقة الحصول على العمل والمعاملة الوظيفية
104	ثالثاً: خصائص العمل والحراك الوظيفي
106	رابعاً: العلاقة بين التعليم ومتطلبات سوق العمل

المحتويات

	القسم الثالث
109	المسح الخاص برؤساء الأقسام والمدبرين
109	أولاً : خصائص العينة
111	ثانياً : نتائج المسح
	القسم الرابع
113	أهم النتائج والتوصيات
113	أولاً : النتائج
114	ثانياً : التوصيات

مشاهد تطوير النظام التعليمي في ليبيا

الفصل السادس

118	أولاً : المشاهد
122	ثانياً : التوصيات
126	ملاحظات فنية ومصادر البيانات الإحصائية
132	المراجع
136	الأوراق المساندة
137	الملحق الإحصائي (ملامح التنمية في ليبيا)
157	الملحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	رقم الجدول
16	جدول (1 - 1) عدد السكان خلال الفترة (1973 - 2006)
18	جدول (2 - 1) معدلات النمو للسكان الليبيين وغير الليبيين
35	جدول (3 - 1) تطور عدد السكان الليبيين في سن العمل (السكان النشطين اقتصاديا 15 سنة فأكثر) والعاملين اقتصاديا (عرض العمل) للفترة 1973 - 2006 .
37	جدول (1 - 2) الإنفاق على التعليم والتدريب وعلاقته بالإنفاق على الاقتصاد الوطني والناج المحلي الإجمالي خلال الفترة 2001 - 2006 مسيحي.
38	جدول (2 - 2) تطور معدلات الالتحاق المدرسي للسكان في سن الدراسة (6 - 24 سنة) للفترة من 1995 إلى 2006 .
39	جدول (3 - 2) معدلات الالتحاق حسب التجمع السكاني والجنس لعامي 1995 و 2006 .
40	جدول (4 - 2) معدلات الالتحاق للسكان في سن الدراسة حسب فئات السن والجنس لعامي 1995 و 2006
41	جدول (5 - 2) إحصائية التعليم والتدريب للسنوات الدراسية 2000 / 2001 و 2005 / 2006 موزعة حسب المراحل والجنس
42	جدول (6 - 2) تطور نسبة الجنس في الالتحاق بالتعليم والتدريب للعامين الدراسيين 2000 / 2001 و 2005 / 2006
43	جدول (7 - 2) تطور الهرم التعليمي خلال الفترة 1995 - 2006

قائمة الجداول

رقم الصفحة

رقم الجدول

45	جدول (2 - 8) توزيع طلاب التعليم الجامعي حسب التخصص والجنس والأهمية النسبية لكل تخصص للعام الدراسي 2006 - 2007
49	جدول (2 - 9) كثافة الفصل بمرحلي التعليم الأساسي والمتوسط على مستوى الشعبيات
51	جدول (2 - 10) تطور خريجي الجامعات والمعاهد العليا للسنوات 1995 و 2006 و 2007 حسب التخصصات
58	جدول (3 - 1) يوضح توزيعات القوى البشرية حسب الجنس لسنتي 1995 و 2006
59	جدول (3 - 2) توزيع المشتغلين الليبيين حسب الجنس مع بيان نسبة مشاركة المرأة ومعدل الإعاقة للسنوات 1995 و 2006
60	جدول (3 - 4) الاستخدام حسب الجنس والحالة التعليمية للفترة 1984 - 1995
62	جدول (3 - 5) التوزيع النسبي للمستخدمين حسب أقسام النشاط الاقتصادي والجنس للفترة 1984 - 2006
64	جدول (3 - 6) التوزيع النسبي للمشتغلين الليبيين حسب أقسام المهن والجنس للفترة 1984 - 2006
65	جدول (3 - 7) السكان الليبيين من أعمارهم 15 سنة فما فوق وعدد العاملين اقتصاديا منهم ونسب المشاركة حسب الجنس وفئات السن للفترة من 1984 إلى 2006
67	جدول (3 - 8) توزيع المشتغلين الليبيين حسب القطاع للفترة 1984 - 2006
69	جدول (3 - 9) تطور عدد الباحثون عن عمل من القوى العاملة الليبية خلال السنوات من 1984 إلى 2006
69	جدول (3 - 10) المسجلون كباحثين عن عمل وعدد المنسبين منهم إلى وظائف حسب الجنس خلال الفترة 1995 - 2000
71	جدول (3 - 11) تطور استخدام الليبيين والعمالة الوافدة خلال الفترة (1970 - 2006)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	رقم الشكل
16	الشكل (1) السكان الليبيون وغير الليبيين
19	الشكل (2) تطور عدد السكان الليبيين في سن العمل
35	الشكل (3) الإنفاق على التعليم والتدريب وعلاقته بالنتائج المحلي والإنفاق على الاقتصاد الوطني
39	الشكل (4) معدلات الالتحاق حسب الجنس وفئات السن لعامي 1995 و 2006
41	الشكل (5) تطور نسبة الجنس في الالتحاق بالتعليم والتدريب للعامين الدراسيين 2000 / 2001 - 2005 / 2006
43	الشكل (6) تطور الهرم التعليمي خلال الفترة 1995 - 2006
51	الشكل (7) تطور خريجي الجامعات والمعاهد العليا حسب السنوات
59	الشكل (8) تطور نسبة مشاركة المرأة
60	الشكل (9) الاستخدام حسب الجنس والحالة التعليمية للفترة 1984 - 2006
62	الشكل (10) التوزيع النسبي للمستخدمين الليبيين حسب أقسام النشاط الاقتصادي
64	الشكل (11) التوزيع النسبي للمشتغلين الليبيين حسب أقسام المهن
67	الشكل (12) توزيع المشتغلين الليبيين حسب القطاعات
69	الشكل (13) تطور عدد الباحثين عن عمل من 1984 إلى 2006
72	الشكل (14) تطور نسبة العمالة الوافدة في مجموع الاستخدام

رقم الصفحة

رقم الاطارات

28

الاطار (1)

30

الاطار (2)

34

الاطار (3)

47

الاطار (4)

50

الاطار (5)

81

الاطار (6)

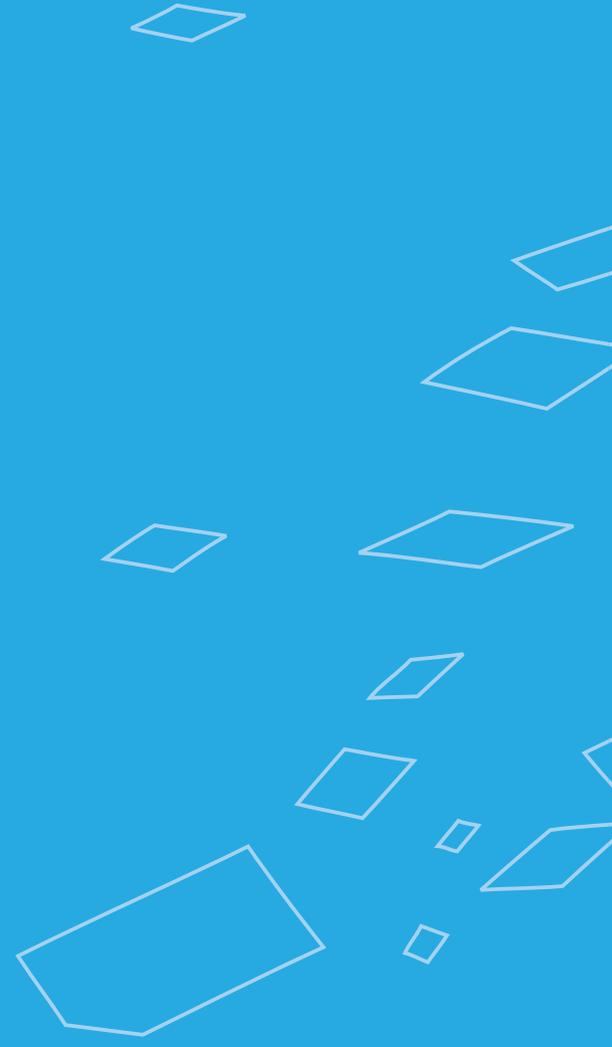
121

الاطار (7)



الفصل الأول

الإطار العام للتنمية



في ظل السلطة
الشعبية
سلطة
كل الناس
يكون تقرير
السياسات
الإيمائية هو
مسؤولية
كل مواطن
ومسؤولية
المجتمع بالوجه
الأكمل

خلال الفترة

الممتدة من

1970 الى 2007

تم تخصيص ما

مجموعه 99.8

مليار دينار ليبي

من موارد الخزانة

العامة للتنمية

الاقتصادية

1- الزيادة الكبيرة في عائدات تصدير النفط الخام . التي كانت نتيجة لارتفاع أسعاره وزيادة الطلب عليه في السوق العالمية منذ بداية عقد السبعينات من القرن الماضي.

2- الجهد التنموي الواسع الذي سعى منذ تلك الفترة إلى تحقيق التوظيف الأمثل للموارد المالية المتاحة من عائدات تصدير النفط الخام في تعزيز أداء التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومنذ السبعينات استرشدت الجهود التنموية في البلاد بمجموعة من خطط التحول الاقتصادي والاجتماعي جيدة الإعداد وشاملة ومتوسطة المدى (خمس سنوات) إلى جانب البرامج التنموية وميزانيات التنمية السنوية التي عملت على تجسيد ما هو مرغوب من الأهداف والتطلعات الوطنية على امتداد الثماني والثلاثين السنة الماضية. وتجسيدا للرؤية الوطنية للتنمية. فقد جاءت سياساتها وتوجهاتها محابية إلى درجة كبيرة للاعتبارات الاجتماعية في انتقاء أهدافها التي تمثلت في الآتي :-

- 1- رفع مستوى معيشة المواطنين وتحسين جودة حياتهم والنهوض بقدراتهم.
- 2- تنوع هيكل الاقتصاد الوطني من خلال الدفع بتنمية القطاعات الإنتاجية.
- 3- تحقيق العدالة في توزيع الدخل تعزيزا لأدوات العدالة الاجتماعية في مجالات العيش الكريم.
- 4- تحسين مستوى الخدمات الصحية من خلال نشر مرافقها على كامل التراب الليبي.
- 5- تنمية وتطوير الموارد البشرية، وإعطاء التعليم والتدريب بجميع مستوياتهما الأولوية المطلقة.
- 6- تحقيق تنمية مكانية متوازنة.

التحويلات الاقتصادية والاجتماعية

وفي سبيل تحقيق هذه الأهداف وغيرها من الأهداف التي لم تتم الإشارة إليها في هذا السياق، فقد تم خلال الفترة الممتدة من 1970 إلى 2007 تخصيص ما مجموعه 99.8 مليار دينار ليبي من موارد الخزانة العامة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية أنفق

إن المتبع للسياسة الوطنية للتنمية عامة والتنمية البشرية بشكل خاص . يلاحظ أنها تتمتع بخصوصية تفردها عن بقية التجارب التي يجري تطبيقها من قبل المجتمعات الأخرى . حيث إن تقرير السياسات الإيمائية هو مسؤولية كل مواطن ومسؤولية المجتمع بالوجه الأكمل . وذلك انطلاقا من نظام الحكم القائم على السلطة الشعبية المباشرة . وأن الشعب يمارس ذلك عمليا عن طريق المؤتمرات الشعبية واللجان الشعبية.

في مثل هذا التنظيم الجماهيري يصبح التخطيط للتنمية شأنا شعبيا فالشعب من خلال مؤتمراته الشعبية ومن خلال ما تقدمه له لجانه التنفيذية من دراسات وبدائل يتولى تقرير المضمون والمحتوى والخيارات التنموية التي تتفق والفلسفة الاجتماعية التي يتبناها. وفي هذا السياق يقوم مشروع النهوض بالمجتمع على تحقيق أعلى مستوى ممكن من الاعتماد على الذات ويستند إلى الخيار الجماعي ببناء المجتمع القائم على أساس تحرير المقدر الذاتية وإعمال العدل الاجتماعي والتأكيد على عنصر الاستدامة في توظيف الموارد الطبيعية والبشرية الوطنية. وبما يؤدي إلى النهوض بمستوى الرفاه البشري للفرد والمجتمع وإلى تطوير القدرة المادية والتكنولوجية كأساس للبناء العلمي والمعرفي لضمان عنصر التجدد في المشروع المجتمعي الليبي حاضرا ومستقبلا .

خلال العقود الأربعة الماضية شهدت الجماهيرية العربية الليبية تحولات اقتصادية واجتماعية على درجة كبيرة من الأهمية. إذ تحولت من نمط اقتصاد يتسم بالعيش البسيط ويقوم بشكل رئيسي على الزراعة التقليدية صغيرة الحجم والتجارة وبعض الأنشطة الخدمية إلى اقتصاد حديث — وإن كان ناميا — يمتاز بتنوع متزايد في الإنتاج ومصادر الدخل. ويخلق المزيد من الروابط التفاعلية بين قطاعاته الرئيسية والتكامل الاقتصادي الإقليمي والعالمي الآخذ في الاتساع. وكان من بين أهم الأسباب التي ساهمت في تحقيق تلك التحولات ما يلي:-

في ظل
السياسات
المتوجهة نحو
تنوع مصادر
الدخل من
خلال تعزيز
اداء الانشطة
الانتاجية. فقد
انخفضت
مساهمة قطاع
النفط والغاز
في الناتج المحلي
الإجمالي من
48.7% عام 1985
إلى 31.8% عام
1997 ثم إلى
31.1% عام 2006

ويتمثل الهدف الاستراتيجي الآخر للتنمية الاقتصادية والاجتماعية في تنوع مصادر الدخل وتقليل الاعتماد على عائدات إنتاج النفط كمصدر لتوليد الناتج الاقتصادي والدخل العام. وقد نجحت السياسة العامة في هذا الصدد. حيث انخفضت مساهمة قطاع النفط والغاز في الناتج المحلي الإجمالي من 48.7 % عام 1985 إلى 31.8 % عام 1997 ثم إلى 31.1 % عام 2006. وعلى الرغم من هذا التحسن في مساهمة القطاعات غير النفطية في توليد الناتج المحلي الإجمالي فقد ظل هدف التنوع الكامل للاقتصاد الوطني من أبرز التحديات التي تواجه السياسات التنموية خلال العقود الماضية وفي المستقبل المنظور.

التحولات الديموغرافية وأثرها على عرض القوى العاملة الليبية

من خلال دراسة الوضع الديموغرافي وعرض القوى العاملة الليبية يمكن الإشارة إلى النقاط التالية :
أولاً : شهد النمو السكاني ومنذ منتصف عقد الستينيات من القرن الماضي معدلات نمو مرتفعة بلغت في المتوسط 3.4 % طيلة الفترة الممتدة من عام 1964 إلى عام 1984 وذلك كنتيجة للتحسن الملحوظ في المستويات المعيشية والصحية التي نتج عنها انخفاض كبير في معدلات الوفيات وبشكل خاص وفيات الأطفال والرضع مع نمو مصاحب لمعدلات الخصوبة مما نتج عنه وضع سكاني يتميز بظاهرة طفرة نمو السكان صغار السن (14 سنة فأقل). وأصبحت هذه الفئة العمرية تتنامى من حيث العدد والأهمية النسبية من فترة إلى أخرى حتى بلغت ما يزيد عن 50 % من المجموع الكلي للسكان في منتصف عقد الثمانينات.

ثانياً : في عام 1995 أظهرت النتائج النهائية لتعداد العام للسكان الليبيون معدلاً للنمو منخفضاً جداً لم يكن متوقعاً بهذا المستوى في ذلك الوقت. وذلك رغم وجود العديد من الشواهد التي تؤكد أن اتجاهها مغايراً للنمو سوف يتحقق. حيث انخفض معدل نمو السكان الليبيون من 4.2 % خلال (1973 - 1984) ليصل إلى 2.8 % خلال الفترة (1984 - 1995).

منها ما قيمته 82.6 مليار دينار ليبي. خصص منها لقطاعات التنمية البشرية ما مجموعه 11.7 مليار دينار ليبي بنسبة تصل إلى 11.7 % من الإجمالي العام للمخصصات .

ومن خلال ما تم تخصيصه وإنفاقه على قطاعات التنمية البشرية من تلك المبالغ. فقد ساهمت هذه النفقات على امتداد تلك الفترة في إحداث تطورات مهمة في مختلف نواحي الحياة. وقد امتد أثرها في عدة اتجاهات من أهمها:

- 1- تحسن المستوى المعيشي والصحي للسكان.
- 2- تطور معدلات الالتحاق المدرسي للسكان في السن المدرسية. و تطور الحالة التعليمية للسكان عامة وللمرأة بشكل خاص.
- 3- تقليل التفاوت في توزيع الدخل.

ففي مجال المستوى المعيشي والصحي ترجم ذلك برفع العمر المتوقع عند الولادة من 46 سنة في عام 1969 إلى 73 سنة في عام 2008 . أما في مجال التعليم فقد انخفضت الأمية بين السكان الليبيين (15 فأكثر) من 51.6 % (32 % للذكور و 72.9 % للإناث) في عام 1973 لتصل 13.2 % (7.2 % للذكور و 19.36 % للإناث) عام 2006 . وفيما يخص تقليل التفاوت في توزيع الدخل. فقد انخفض مؤشر التفاوت في توزيع الدخل من 5.2 عام 1969 ليصل إلى 2.3 في عام 2003 (مؤشر التفاوت هنا يشير إلى نسبة الدخل الذي يحصل عليه الخمس الأغنى من السكان إلى الدخل الذي يحصل عليه الخمس الأفقر)

وفي إطار هذا الأداء الجيد للتنمية البشرية طيلة العقود الأربعة الماضية. فإن دليل التنمية البشرية حافظ على مستواه بحدود (0.80) خلال الفترة من 1993 وحتى 2007 .

إن هذا الدليل هو متوسط الأرقام القياسية لمؤشرات التعليم والصحة والدخل . وفي هذا السياق فقد احتلت ليبيا المرتبة 56 في ترتيب الدول لعام 2007 . حسبما جاء في تقرير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة لهذا العام ومن ثم صنفت ليبيا من ضمن الدول ذات التنمية المتوسطة . كما أنها احتلت المرتبة الأولى على مستوى القارة الأفريقية.

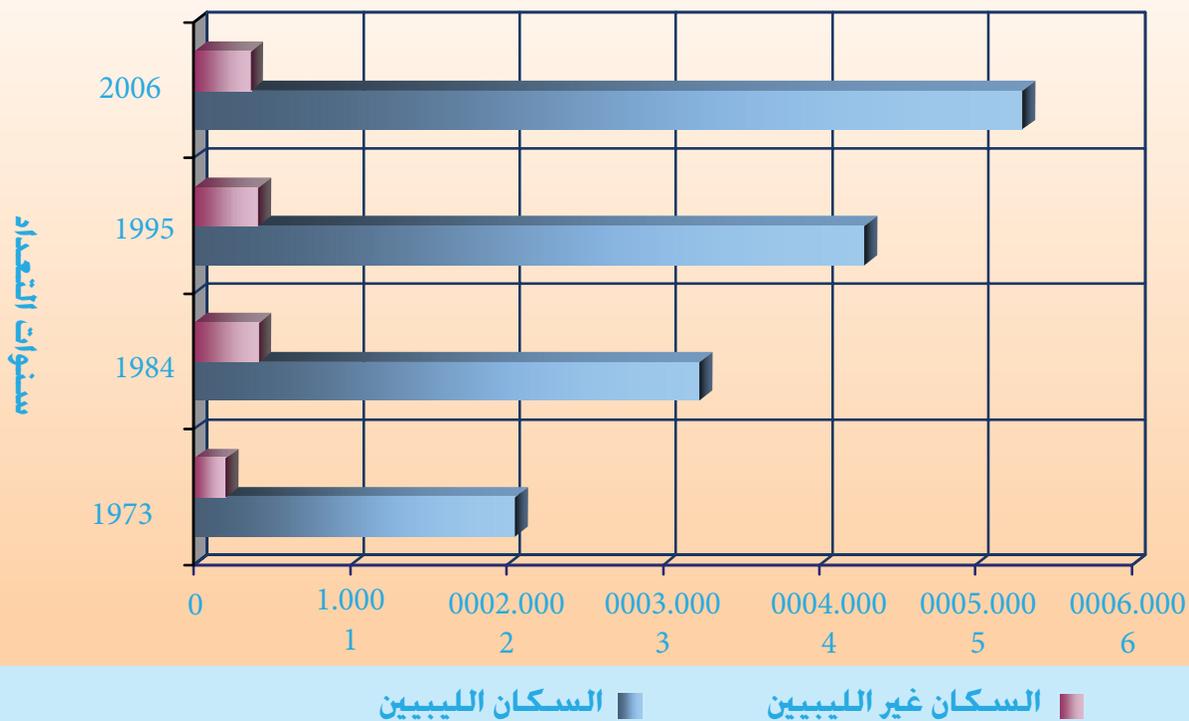
الجدول رقم (1-1) عدد السكان خلال الفترة (1973 - 2006)

السنة	السكان الليبيون	السكان غير الليبيين	مجموع السكان	نسبة غير الليبيين (%)
1973	2,052,272	196,865	2,249,237	8.8
1984	3,231,059	411,617	3,642,676	11.3
1995	4,289,739	409,300	4,799,039	8.5
2006	5,298,152	359,540	5,657,692	6.4

معدلات النمو للسكان الليبيون وغير الليبيين

الفترة	سكان ليبيا	سكان غير ليبيا	المجموع
1984 - 1973	4.21	6.9	4.4
1995 - 1984	2.83	(0.05)	2.5
2006 - 1995	1.78	(0.01)	1.56

شكل (1) السكان الليبيون وغير الليبيين



يؤدي انخفاض
معدل نمو
السكان الى
اعادة تركيب
الهيكل العمري
لصالح فئات
السن الناشطة
اقتصادياً (15)
فأكثر

ان ارتفاع
العدد والاهمية
النسبية
للسكان في
سن العمل،
تعني ان الوضع
السكاني يتميز
بظاهرة طفرة
نمو السكان في
سن العمل

4- والمشهد الثالث والذي قد يكون له دور كبير في جانب هام من ذلك الانخفاض. ألا وهو السلوك الاجتماعي المتخذ بشكل طوعي من قبل الأفراد وذلك كإجراء للتكيف مع الأوضاع الاقتصادية التي أصبحت غير محابية للرفاهية التي سادت طيلة الفترة السابقة (1973 - 1984).

إن هذا الاتجاه التنازلي في معدل نمو السكان الليبيين والذي بدأ عام 1995 قد استمر حتى عام 2006 وهو آخر تعداد عام للسكان. حيث سجل معدل نمو يصل إلى 1.8 % خلال الفترة 1995-2006 .

ثالثاً : نظراً لحدوث انخفاض في معدل النمو السكاني فإن الهيكل العمري للسكان الليبيين قد تغير خلال الفترة 1995-2006 . ولكن في الاتجاه الآخر مقارنة بما كان عليه في الفترة السابقة وترتب على ذلك حدوث زيادة في الفئات العمرية (15 سنة فأكثر) ومن ثم زيادة في العدد المطلق والأهمية النسبية للأفراد العاملين اقتصادياً.

وبذلك فإن نسبة السكان الليبيين في الفئات العمرية (15 سنة فأكثر) قد ارتفعت من 49.9 % سنة 1984 لتصل إلى 60.9 % سنة 1995 ثم إلى 68.9 % سنة 2006.

رابعاً : أدى هذا النمو المتباطئ للسكان الليبيين إلى إعادة تركيب هيكل الأعمار لصالح فئات السن الناشطة اقتصادياً (15-64 سنة) حيث ارتفعت نسبتهم إلى المجموع الكلي للسكان من 47 % عام 1984 لتصل إلى أكثر من 63.2 % عام 2006 .

الأمر الذي ميز الوضع السكاني في هذه الفترة بظاهرة طفرة نمو السكان في سن العمل. أي هناك أعداد أكثر من الموارد البشرية المتاحة للمشاركة في النشاط الاقتصادي إذا ما أحسن إعدادها الإعداد الصحيح وتوظيفها في نشاطات منتجة حقاً.

وبالرغم من عدم وجود دراسات استقصائية ميدانية تحدد الأسباب الحقيقية لهذا الانخفاض. فإن الشواهد الظاهرة في تلك الفترة تؤكد صحة هذا الاتجاه. ومن بين أهم تلك الشواهد ما يلي:

1- ارتفاع متوسط السن عند الزواج الأول بين عامي 1973 و 1984 من 25 إلى 32 سنة بالنسبة للذكور ومن 19 إلى 23 سنة بالنسبة للإناث. ما يدل على أن هذا المتوسط أخذ في الارتفاع . وقد يعزى هذا الاتجاه إلى ارتفاع الحالة التعليمية عند الجنسين نتيجة مواصلة التحصيل العلمي حتى مرحلة ما بعد الثانوي من ناحية . وارتفاع مساهمة المرأة الليبية في النشاط الاقتصادي من ناحية أخرى.

ففي هذا السياق انخفضت الأمية للسكان الليبيين من عمرهم 15 سنة فأكثر من 51.6 % (32 % للذكور و 72.9 % للإناث) عام 1973 لتصل إلى 31.6 % (18.5 % للذكور و 47.2 % للإناث) عام 1984. وتطور حجم الالتحاق بالتعليم الجامعي من 3663 طالباً وطالبة (3253 بنين و 410 بنات) عام 1970 ليصل إلى 32770 طالباً وطالبة (21628 بنين و 11142 بنات) عام 1984 .

كما تطورت معدلات مساهمة المرأة الليبية في النشاط الاقتصادي من 5.8 % من مجموع النساء في سن العمل عام 1973 لتصل إلى 11.1 % عام 1984 .

2- انخفاض معدلات الخصوبة الخام بدلالة متوسط عدد الأطفال للمرأة الواحدة لدى النساء اللبيبات اللاتي هن في سن الإنجاب أي (15-49 سنة) حيث كان متوسط عدد الأطفال للمرأة الواحدة في حدود (1.13) طفلاً عام 1973 انخفض ليصل إلى 0.91 طفلاً عام 1984 .

3- وفي هذا السياق أيضاً تشير البيانات المتاحة إلى انخفاض كبير في عدد المواليد الليبيين. حيث انخفض عددهم من 187.3 ألف مولود عام 1990 ليصل إلى 98.4 ألف مولود عام 1994 . وأن مثل هذا الاتجاه يؤكد حقيقة انخفاض معدلات الخصوبة.

ليبيا لا زالت دولة
مستقبلية للعمالة
الوافدة في شتى
المجالات المهنية
والحرفية وفي
جميع الأنشطة
الاقتصادية

عدد السكان في
سن العمل قد
تطور بمعدل نمو
سنوي مركب بلغ
3.7% خلال الفترة
1984 - 2006

ارتفع عرض العمل
من المجموع الكلي
للسكان النشطين
اقتصادياً (15 سنة
فأكثر) من 42% عام
1984 إلى 45.9%
عام 2006

المرّة خلال نفس الفترة . وفي هذه الفترة تميز الوضع
السكاني في ليبيا بطفرة في نمو السكان في سن
العمل. ونتيجة لذلك ازداد عدد السكان العاملين
اقتصادياً (عرض القوى العاملة وتطور بمعدل نمو
سنوي مركب بلغ 4.1%)

ونتيجة لما تقدم فقد ارتفع عرض العمل من المجموع
الكلي للسكان النشطين اقتصادياً (15 سنة فأكثر)
من 42% عام 1984 إلى 45.9% عام 2006 .

ويلاحظ من بيانات الجدول رقم (1-2) ارتفاع معدلات
نمو عرض العمل من العنصر النسائي وتباطؤ
معدلات نمو عرض العمل من الرجال. وبالتالي أظهرت
معدلات المساهمة في النشاط مستويات متناقصة
عند الرجال في حين أنها سجلت معدلات متنامية
لدى النساء. ومن ثم ارتفعت الأهمية النسبية
للعنصر النسائي في إجمالي عرض العمل من القوى
العاملة الوطنية من 12.9% عام 1984 لنصل إلى
28.5% عام 2006 .

بالرغم من هذا التدفق الكبير لعرض العمل من
القوى العاملة الوطنية. فإن ليبيا لا زالت دولة
مستقبلية للعمالة الوافدة في شتى المجالات
المهنية والحرفية وفي جميع الأنشطة الاقتصادية
وبكل أشكال التوظيف بعضها بطرق رسمية
ووفق عقود موثقة رسمياً والبعض الآخر في شكل
شركات منفذة لمشاريع حكومية وعامة والبعض
الآخر بدون أي إجراءات وهم يمثلون العدد الأكبر في
تلك العمالة.

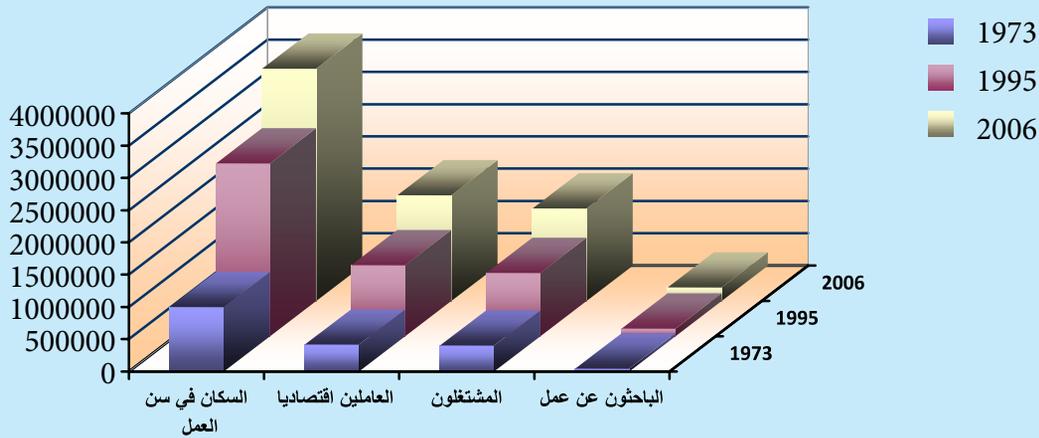
إن الأفراد العاملين اقتصادياً من الليبيين قد
زاد عددهم من 680994 نسمة سنة 1984 إلى
1675880 نسمة سنة 2006 . وخلال نفس الفترة
زادت نسبتهم إلى إجمالي عدد السكان الليبيين
من 20.6% إلى 31.6%

كما توضح بيانات الجدول رقم (1-2) أن عدد
السكان في سن العمل قد تطور بمعدل نمو سنوي
مركب بلغ 3.7% خلال الفترة 1984 - 2006 وهو
أعلى من معدل نمو مجموع السكان بمرّة ونصف

جدول (1-2) تطور عدد السكان الليبيين في سن العمل (السكان النشطين اقتصادياً 15 سنة فأكثر) والعاملين اقتصادياً (عرض العمل) للفترة 1973-2006

البيان	1973			1995			2006		
	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور
السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر)	996689	477865	518824	2675476	1314739	1360737	3599278	1751231	1848047
العاملون اقتصادياً (عرض العمل) موزع بين	415562	28718	386844	1100956	205769	895187	1675880	477472	1198408
أ- المشتغلون	401351	28560	372791	981424	188053	793371	1328286	388153	940133
ب- الباحثون عن عمل	14211	158	14053	119532	17716	101816	347594	89319	258275
معدل النشاط للسكان في سن العمل %	41.3	6.0	74.7	41.1	15.7	65.8	45.9	26.4	64.9
معدل التوظيف للقوى العاملة %	96.6	99.0	96.4	89.1	91.4	88.6	79.26	81.29	78.45

شكل (2) تطور عدد السكان الليبيين في سن العمل



وتمثل الهبة الديموغرافية التي تستمر نحو أربعة عقود - فرصة تاريخية للنمو والتقدم الاقتصادي إذا أحسن البلد توظيفها لصالح التنمية، علما بأن هذه الفرصة ستزول عندما تبدأ هذه الطفرة السكانية بالدخول في سن الشيخوخة.

الرصيد المحتمل للقوى العاملة المتاحة للاقتصاد، وعليه فإن سرعة نمو هذه الفئة وتطور حجمها النسبي في مجموع السكان يعتبر ذا أهمية خاصة في التوجهات التنموية المرغوبة، فإذا كانت هناك نسبة كبيرة من السكان تقع ضمن هذه الفئة العمرية - أي أنهم في مطلع حياتهم العملية - أو إذا كانت هذه الفئة تنمو بشكل أسرع مقارنة بالفئات الأخرى المعالة (الأطفال 14 سنة فأقل و الشيوخ 65 سنة فأكثر) فهذا يعني أن الجزء الأكثر من السكان قادر على المساهمة في النشاط الاقتصادي، أي أن هناك موارد بشرية أكثر متاحة للبلد، مما يعني إمكانية تحقيق مستوى دخل وإنتاج أكبر إذا ما توفرت الظروف المناسبة لتوظيف هذه القوى البشرية.

وهذه مسألة جديرة بالاهتمام حيث إن الآثار الإيجابية لزيادة القوى العاملة لا تتحقق بشكل تلقائي وإنما تعتمد على العديد من المؤسسات والسياسات التي تحدد قدرة الاقتصاد على توفير وتجهيز السكان برأس المال المادي والتعليم والتدريب اللازمين وعلى قدرته على استيعابهم في وظائف منتجة حقا.

عندما يتميز الوضع الديموغرافي بطفرة السكان في سن العمل، فإن نسبة السكان في سن العمل إلى مجموع السكان سوف ترتفع، وسوف تنقلص قاعدة الهرم السكاني ويبدأ في الانتفاخ من المنتصف ليوضح أن نسبة كبيرة من السكان قد دخلت الآن إلى الفئة العمرية (15-64 سنة) التي تمثل المصدر الأساسي لعرض العمل، ويرجع ذلك إلى سببين اثنين هما: (الانخفاض في معدل المواليد وزيادة العمر المتوقع عند الولادة)، مما ينقل طفرة السكان صغار السن (14 سنة فأقل) التي تميز بها الوضع السكاني في الفترة السابقة، إلى طفرة في السكان في سن العمل، وتمثل هذه الوضعية ما يعرف بالهبة الديموغرافية.

وتمثل الهبة الديموغرافية - التي تستمر نحو أربعة عقود - فرصة تاريخية للنمو والتقدم الاقتصادي إذا أحسن البلد توظيفها لصالح التنمية، علما بأن هذه الفرصة ستزول عندما تبدأ هذه الطفرة السكانية بالدخول في سن الشيخوخة.

لقد تم التعرف على أن السكان في فئة العمر (15 - 64 سنة) هو مؤشر لقوة العمل أو

4- وجود إطار مؤسسي وتشريعي يضمن وضوح الادوار والحقوق والواجبات لكل المتعاملين بالنشاط الاقتصادي.

التحولات في سياسات التوظيف في الاقتصاد الوطني

لقد شهدت سوق العمل في الاقتصاد الوطني العديد من التطورات في سياسات التوظيف والتشغيل. كان من أبرزها ما يلي:

أولاً:- في الفترة من بداية عقد السبعينيات وحتى أواخر عقد الثمانينات من القرن الماضي، تميز عرض العمل من القوى العاملة الوطنية بقصور في مقابل الطلب على العمل وذلك لعدة أسباب من أهمها:

1- إرتفاع نسبة صغار السن (14 سنة فأقل) 49.9 % من المجموع الكلي للسكان عام 1984. أي أن أكثر من نصف السكان خارج سن العمل عند الأخذ في الحسبان كبار السن وغير القادرين على العمل.

2- ضعف مساهمة المرأة في النشاط الاقتصادي. حيث لم تتعدى مساهمة المرأة في مجموع القوى العاملة الوطنية 12.9 % عام 1984 وبنسبة 11.1 % من مجموع النساء في سن العمل.

3- التوسع غير المسبوق في برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية مما نتج عنه زيادة كبيرة في الطلب على العمل.

فالهبة الديموغرافية، وكما سبقت الإشارة إلى ذلك، لن تستمر إلى ما لا نهاية وإنما سوف تبدأ في التلاشي عندما تدخل الطفرة السكانية في الشيخوخة. وتبدأ نسبة إعالة كبار السن في الارتفاع. وإن لم يتمكن البلد من توظيف هذه الهبة الديموغرافية بالشكل الصحيح ولم يتمكن من تحقيق التقدم الاقتصادي المنشود في هذه المرحلة فسيصاب بما يسمى بفقر السكان. حيث ضعف الأداء الاقتصادي وما يصاحبه من تدنٍ في مستويات المعيشة وارتفاع أعباء إعالة نسبة كبيرة من السكان الذين تجاوزوا سن العمل. وإذا استغل البلد هذه الهبة الديموغرافية بشكل جيد واستطاع بناء اقتصاد متقدم، وحقق مستويات دخول عالية ودائمة فإنه سوف يتمكن من إعالة تلك الفئة من السكان دون أزمات.

غير أن نجاح البلد في توظيف الهبة الديموغرافية يتوقف على العوامل التي تتحكم في درجة استجابة العوامل الاقتصادية للتغيرات الديموغرافية. والتي يمكن تحديد أهمها فيما يلي:

1- وجود سوق عمل كفؤ يستطيع استيعاب طفرة القوى العاملة ويزيد من فرص العمل المتاحة أمام الأفراد القادرين والراغبين في العمل.

2- وجود نظام تعليمي وتدريبى ذي جودة عالية وقادر على تزويد الأفراد بالمهارات والمعارف والاتجاهات اللازمة لزيادة الإنتاج والإنتاجية.

3- وجود نظام مالي متطور يستطيع جذب المدخرات المحتملة للأفراد والمؤسسات المالية وتخصيصها بشكل أمثل نحو أفضل استخداماتها وأكثرها إنتاجية.

تنمية الموارد
البشرية
تمثل عنصراً
حاسماً في
تحقيق التنمية
المنشودة

كان من نتيجة
وضع نشاط
التعليم
والتدريب من بين
اولى الاولويات في
جهود التنمية
والتخطيط لها
ان تحقق توسع
كبير في القاعده
التعليمية
والتدريبية
من حيث
تطور البنية
الاساسية
وارتفاع معدلات
الالتحاق

في تطوير معيشتهم وتحقيق متطلباتهم في العيش الكريم . والتي كانت محصلتها هو وضع نشاط التعليم من بين أولى أولوياتها في جهود التنمية والتخطيط لها طيلة عقد السبعينات وحتى منتصف عقد الثمانينات من القرن الماضي. مما نتج عنه توسع كبير في القاعدة التعليمية وتطور البنية الأساسية والإطار التدريسي. ومن ثم تصاعدت معدلات الالتحاق الصافي بين الفئات العمرية في السن المدرسية (6- 24 سنة) . فقد ارتفع معدل الالتحاق الصافي للفئة العمرية (6 - 11 سنة) من 77.1 % عام 1973 إلى 89.2 % عام 1995 ثم لتصل إلى 95.9 % عام 2006 . وللفئة العمرية (12 - 14 سنة) من 17.9 % إلى 66.1% لتصل إلى 82.7% . وللفئة العمرية (15 - 17 سنة) من 7.6 % إلى 44.9 % ثم إلى 78.3 % وللفئة العمرية (18 - 24 سنة) من 3.8 % إلى 14.2% لتصل إلى 46.4 % خلال تلك السنوات على التوالي.

وكان من نتيجة هذا النمو المتصاعد لمعدلات الالتحاق أن تطور عدد الدارسين بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والجامعات. وهي المؤسسات التي تدفع بخريجها مباشرة إلى سوق العمل. وأصبح خريجها يتزايدون من فترة إلى أخرى. وبشكل خاص منذ بداية عقد التسعينيات. فبعد أن كان عدد هؤلاء الخريجين لا يتعدى 4500 خريجاً في عام 1979 من جميع المستويات بلغ عددهم 27967 خريجاً عام 1995 ثم إلى 41571 خريجاً عام 2006 و 45950 خريجاً عام 2007. أي أن خريجو النظام التعليمي والتدريب قد تطور بمعدل نمو سنوي مركب يصل إلى 4.2 % . وإذا استمرت الأمور على ما هي عليه. فإن هذا العدد سيتضاعف في غضون عقد ونصف العقد.

في مثل هذا الوضع وفي إطار سياسات محابية للاعتبارات الاجتماعية. فقد اعتمدت الدولة سياسة التوظيف الاجتماعي هذه السياسة القائمة على توجيه الباحثين عن عمل من الخريجين وغير الخريجين إلى الجهاز الإداري ومنشآت القطاع العام بغض النظر عن مدى حاجة تلك الأجهزة لخدمات هؤلاء الموجهين لها. أي سياسة ضمان العمل لكل من هو طالب له دون الحاجة لتوفر المهارات المهنية والفنية في هؤلاء.

ومن ثم أصبح مجرد الحصول على شهادة تخرج من الجامعة أو أي مؤسسة تدريبية مهنية هو ضمان في حد ذاته للحصول على فرصة عمل. الأمر الذي نتج عنه منذ بداية عقد الثمانينات تكديس وظيفي مفرط في الجهاز الإداري ومنشآت القطاع العام.

وكان من أهم النتائج لسياسة التوظيف تلك أن وجدت الدولة نفسها منذ النصف الثاني من عقد الثمانينات تعاني في كم هائل من الموظفين الزائدين عن الحاجة. أي تكديس وظيفي في الجهاز الإداري للدولة ومنشآت القطاع العام. يمثل أسوأ حالة من حالات البطالة المقنعة بين صفوف القوى العاملة الوطنية.

ثانياً :- إن طفرة السكان صغار السن التي سادت خلال الفترة من منتصف عقد الستينيات وإلى نهاية عقد الثمانينات من القرن الماضي. وفي سياق سياسة عامة للدولة ترى بأن الناس هم محور الشواغل المتعلقة بالتنمية المستدامة وأن تنمية الموارد البشرية تمثل عنصراً حاسماً في تحقيق التنمية المنشودة. وأن التنمية الفعالة القادرة على العطاء الذاتي المتواصل تعزز قدرات الناس وكفاءاتهم وتوسع نطاق الخيارات المتاحة لهم

• انسحاب الدولة من العديد من الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية في منشآت القطاع العام من خلال التصفية والتمليك والخصخصة، وذلك بهدف منح القطاع الخاص دور أكبر في ممارسة النشاط الاقتصادي وتخفيف العبء على موارد الخزانة العامة في تمويل العديد من الأنشطة وتوسيع فرص العمل للقوى العاملة الوطنية

الإقتصاد الوطني. وأصبحت ظاهرة البطالة، بدلالة هؤلاء الباحثين عن عمل، تتزايد بنسب عالية بين صفوف قوة العمل الوطنية. وبمستويات غير مقبولة في اقتصاد يوفر مئات الآلاف من فرص العمل المنتج للعمالة الوافدة بالطرق الشرعية وغير الشرعية بما أدى إلى المزيد من الضغوط التنافسية للقوى العاملة الوطنية وأدى إلى المزيد من الاختلالات والتشوهات في سوق العمل بالاقتصاد الوطني.

• انسحاب الدولة من العديد من الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية في منشآت القطاع العام من خلال التصفية والتمليك والخصخصة، وذلك بهدف منح القطاع الخاص دور أكبر في ممارسة النشاط الاقتصادي وتخفيف العبء على موارد الخزانة العامة في تمويل العديد من الأنشطة ورفع الكفاءة وجودة الأداء لتوسيع فرص العمل للقوى العاملة الوطنية. إلا أن هذا التوجه الجديد في السياسات الاقتصادية للدولة جاء مبتورا، فلم يعد له الإعداد الجيد وطرح سياساته بكل وضوح وشفافية، وبالرغم من بعض التعديلات التي أجريت على بعض التشريعات القائمة آنذاك واستصدار أخرى جديدة فإنها لم تكن بالمستوى القادر على منح الثقة الكافية في ذلك التوجه، فقد ترافق هذا التوجه مع إجراءات إدارية معقدة أمام المبادرات الفردية ونشاطات القطاع الخاص. إلى جانب الإجراءات الرقابية التي اتخذت من قبل الدولة في تلك الفترة، كل ذلك لم يزرع الثقة الكافية لدى القطاع الخاص في سلامة واستدامة ذلك التوجه ومن ثم لم يستطع القطاع الخاص أن يكون هو البديل للدولة في تمويل التنمية أو توسيع فرص التوظيف أمام الداخلين الجدد لدنيا العمل.

ثالثا: إن هذا التنامي الكبير لخريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية التي تدفع بخريجيتها مباشرة إلى سوق العمل، قد جاء في فترة اتخذت فيها الدولة الليبية إجراءات على درجة كبيرة من الأهمية في إدارة الاقتصاد الوطني، ومن بين أهم الإجراءات التي اتخذتها الدولة في هذه الفترة والتي لها علاقة مباشرة بمسألة التوظيف وتوسيع فرص العمل أمام الداخلين الجدد لدنيا العمل من القوى العاملة الليبية هي :-

• التخلي عن سياسة التوظيف الاجتماعي التي تبنتها السياسة العامة للدولة خلال عقدي السبعينات والثمانينات .

• تخلي الدولة عن العمل التخطيطي بآماده المختلفة (قصير ومتوسط وطويل المدى) وأصبحت الرؤية التنموية مقتصرة على ميزانيات سنوية لقائمة من المشرعات الجاري تنفيذها أو منتهية وعليها التزام أو متعاقد عليها ولم تبدأ أو مشروعات جديدة، ومن ثم غابت الرؤية التخطيطية لتحديد العلاقة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل من القوى العاملة وبالتالي أصبح التعليم في واد ومتطلبات سوق العمل في واد آخر، وكانت النتيجة هي تدفق متزايد من الخريجين في مختلف المستويات التعليمية والتدريبية غير المناسبة مع متطلبات سوق العمل من حيث التكوين المهني والمعرفي والاتجاهي والسلوكي. حتى أصبح هؤلاء الخريجون غير قادرين على الحصول على فرص عمل بيسر وسهولة، وأصبح الجزء الأكبر من أولئك الخريجين يضاف إلى صفوف الباحثين عن عمل، ومن ثم صار رقم الباحثين عن عمل يتزايد من سنة إلى أخرى منذ بداية عقد التسعينيات حتى أصبحت أعدادهم تمثل أرقاما مخيفة في

المشروعات
الجديدة التي
تمول من موارد
الميزانية
العامة تتولى،
في الغالب،

تنفيذها شركات
أجنبية لعدم
توفر أجهزة
المقاولات
والكوادر الفنية
الوطنية القادرة
على تنفيذ هذه
المشروعات

التوجهات
التنموية الأخيرة
هي التأكيد
على تنفيذ
إعادة الهيكلة
التي ترمي إلى
زيادة الإنتاجية
وتوسيع دور
القطاع الخاص

لا تتحدد باحتياجاتها الفعلية ، وإنما بحجم
المتبقي من قوة العمل التي لا تستطيع
القطاعات الأخرى استيعابها. ومن أبرز هذه
الأنشطة أجهزة الإدارة العامة والدفاع و قطاع
التعليم والصحة.

ب- أن عملية التوظيف في الأنشطة
الخدمية الحكومية والقطاع العام لا تجري
وفق الاعتبارات الاقتصادية. فهي لا تهتم
بالحساب الاقتصادي للعوائد والتكاليف وإنما
تتم في الغالب بالاعتبارات الاجتماعية. مما أدى
إلى تكديس وظيفي في الجهاز الإداري ومنشآت
القطاع العام من خريجي الجامعات من ذوي
الاختصاصات المختلفة والبعيدة في الكثير
من الأحيان عن مجال العمل في هذه الأجهزة.
مقارنة بالأنشطة الاقتصادية الأخرى. ذات
العلاقة بتخصصاتهم الأكاديمية. التي لم
تعد قادرة على استيعابهم. إما لوصول
طاقاتها الاستيعابية إلى نقطة التشبع. أو
لعدم اقتناعها بمؤهلاتهم ومستوى تعليمهم
وتدريبهم أو نتيجة للنقص في خبرتهم
العملية.

تحديات التنمية

بالرغم من التطورات التي تحققت في شتى
مجالات التنمية الاقتصادية والاجتماعية
خلال العقود الماضية. فإن تحقيق مكاسب
جديدة والمحافظة عليها لفترة طويلة. مع
الوفاء بمتطلبات النمو السكاني والتطورات
المتوقعة في ارتفاع الأنماط المعيشية. ينطوي
على العديد من التحديات لعملية التنمية في
الاقتصاد الوطني. ومن بين أهم التحديات :

وهكذا أصبح الوضع القائم كالاتي : الجهاز
الإداري للدولة متضخم بالموظفين الزائدين
عن الحاجة وتتفشى فيه البطالة المقنعة
بمستويات رهيبة. ومنشآت القطاع العام
الباقية هي أساسا متشعبة بالموظفين وبالتالي
ليس لديها القدرة على خلق المزيد من فرص
العمل . أضف إلى ذلك لا الدولة ولا المنشآت
العامة المملوكة للمجتمع لها خطط تنموية
قادرة على خلق فرص عمل جديدة. والقطاع
الخاص رغم محدودية نشاطاته. التي تركزت في
نشاطي الخدمات والتجارة. اعتمد بالأساس في
نشاطاته على العمالة الوافدة. وبشكل خاص
العمالة الداخلة بالطرق غير الشرعية وذلك
بهدف التهرب من الالتزامات القانونية والمالية
التي تفرضها تشريعات العمل. وعشرات
الآلاف من الموظفين المحالين من الجهاز الإداري
إلى القوى العاملة. وأن المشروعات الجديدة التي
تمول من موارد الميزانية العامة تتولى. في الغالب.
تنفيذها شركات أجنبية لعدم توفر أجهزة
المقاولات والكوادر الفنية الوطنية القادرة على
تنفيذ هذه المشروعات.

والنظام التعليمي لا زال قائما على حالته دونما
اتخاذ الإصلاحات التي تتناسب والتوجهات
الجديدة في السياسات الاقتصادية وخريجوه
غير القادرين على الدخول إلى فرص العمل
المحدودة يتزايدون من سنة إلى أخرى. وما تقدم
نستنتج الآتي:

أ- أن طاقات الاستيعاب للأنشطة الخدمية
الحكومية والقطاع العام. قد وصلت حدودها
القصى أو إلى نقطة التشبع. الأمر الذي
يزيد من تعقيد مشكلة استيعاب مخرجات
التعليم في سوق العمل. فقد كانت هذه
الأنشطة خلال العقود الماضية كأنشطة توازن
في سوق العمل. وكانت قابليتها الاستيعابية

معالجة ظاهرة
البطالة بين
صفوف قوة
العمل الوطنية
تتطلب تنفيذ
حزمة متناسقه
من السياسات
والإجراءات
المناسبة في
ميادين التعليم
والدريب
والتوظيف
وإدارة الاقتصاد
الوطني

الوطنية في النمو المطرد كنتيجة لمعدلات النمو المرتفعة للسكان الليبيين التي سادت طيلة الفترة من منتصف عقد الستينيات حتى بداية عقد التسعينيات. أي نمو في عرض العمل دون نمو مواز في فرص العمل. الشيء الذي نتج عنه نمو سريع في معدلات البطالة بين قوى العمل الوطنية ارتفعت من نحو 3% في عام 1984 لتصل إلى 10.9% في عام 1995 وتقدر بنحو 17% عام 2007. وفقا للمسح الوطني للتشغيل هذا في الوقت الذي تستأثر فيه القوى العاملة الوافدة بنسبة هامة من فرص العمل المحدودة في الاقتصاد الوطني. وبالتحديد في القطاع الخاص المحلي والأجنبي. وعلى ضوء المعدل المرتفع في نمو السكان في سن العمل البالغ 4.7% .

فمن المتوقع أن تستفحل هذه المشكلة لتصبح تحديا رئيسيا للسياسات التنموية. الأمر الذي يتطلب الاستجابة السريعة لهذه المسألة متعددة الجوانب من خلال تنفيذ حزمة متناسقة من السياسات والإجراءات المناسبة والرامية إلى ترشيد تدفق وتوظيف اليد العاملة الوافدة إلى جانب استهداف سياسات للنمو الاقتصادي ترمي إلى استحداث وتوسيع فرص العمل وإصلاح قطاعات تنمية وتطوير

1- تنوع مصادر الدخل لقد ظل هذا الهدف من بين أهم الأهداف الاستراتيجية لخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية طيلة العقود الماضية. إلا أن تحقيق هذا الهدف أصبح من الأمور المستعصية بالرغم من كل الجهود التي بذلت في هذا الشأن. فالتنمية وبكل أبعادها الاقتصادية والاجتماعية حملت عبئها الدولة تمويلا وإدارة وتسييرا. الأمر الذي أفقدها القدرة على التركيز على الأهداف الاستراتيجية. وفي إطار السعي الدائم لتحقيق ذلك الهدف الاستراتيجي. فقد كانت التوجهات التنموية الأخيرة هي التأكيد على تنفيذ إعادة الهيكلة التي ترمي إلى زيادة الإنتاجية وتوسيع دور القطاع الخاص إلى جانب تقديم الدعم المباشر وغير المباشر لأنشطة تنوع الاقتصاد مثل أنشطة الزراعة والصناعة والخدمات.

2- التوظيف الأمثل للموارد البشرية المتاحة: كنتيجة للاختلالات التي أصابت الاقتصاد الوطني بسبب قصور الموارد المالية منذ النصف الأول من عقد الثمانينات ومن ثم ضعف حجم الاستثمارات وغياب المنظور التنموي بكل أبعاده مما أدى إلى انكماش اقتصادي استمر طيلة العقد ونصف العقد. في هذه الفترة بالذات بدأ عرض العمل من القوى العاملة

ان الانفتاح
على النظام
الاقتصادي
العالمي وحرير
اسواق السلع
والخدمات والدفع
بالقطاع الخاص
المحلي والاجنبي
للمشاركة
بقوة وفاعلية
في النشاط
الاقتصادي
من شأنه ان
يفرض العديد
من التحديات
على المنظومة
التعليمية
والتدريبية

الاقتصادي من شأنه أن يفرض العديد من التحديات على المنظومة التعليمية والتدريبية في الاقتصاد الوطني. حيث إن أنماط الطلب على التوظيف في ظل اقتصاد السوق والقطاع الخاص تختلف كثيرا عما كان عليه الحال في ظل هيمنة الدولة والقطاع العام على الحياة الاقتصادية. حيث إن نمط الطلب على التوظيف في القطاع الخاص (محلي أو أجنبي) لا يعتد كثيرا بالشهادات الجامعية، وخاصة في المجالات الإنسانية، وإنما يتركز بشكل كبير على الكفاءة المهنية لخريجي التعليم الفني والتقني في مرحلة التعليم المتوسط وما قبل الجامعي. ويكون طلبه محدودا على حاملي الشهادات الجامعية في العلوم التقنية.

في حين أن الطلب على التوظيف في الجهاز الإداري للدولة يميل أكثر إلى حاملي الشهادات الجامعية في المجالات الإنسانية ويكون محدودا بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية في العلوم التقنية. وعليه يجب على المنظومة التعليمية والتدريبية أن تتكيف مع هذه المستجدات في أنماط الطلب على التوظيف في الاقتصاد الوطني حتى يمكن تحقيق التوافق بين مخرجات المنظومة التعليمية والتدريبية واحتياجات المجتمع والاقتصاد .

الموارد البشرية من أجل رفع كفاءتها والارتقاء بالإنتاجية وتحسين التوافق بين عرض العمل من القوى العاملة الوطنية من ناحية ومتطلبات الاقتصاد والمجتمع من الناحية الأخرى.

3- الانفتاح على الاقتصاد العالمي: لاشك أن التغيرات المتسارعة في النظام الاقتصادي العالمي وتوقع الانضمام لمنظمة التجارة العالمية والالتزام بمعايير الشفافية وتطبيق نظم معايير الجودة في تقديم الخدمات والمنتجات. كل ذلك يفرض استحقاقات على النظام الاقتصادي الوطني. وهذه بدورها تمثل تحديات كبيرة على الاقتصاد المحلي. كما أن التنوع الاقتصادي يقتضي التوسع في الصادرات غير النفطية والتي تتطلب بدورها تحسناً كبيراً في القدرة التنافسية للمؤسسات وقطاع الأعمال الوطنية. وفي ظل واقع الحال لتلك المؤسسات وقطاع الأعمال. فإنه من المتوقع أن تصبح القدرة التنافسية أكثر تحدياً مع تنامي تحرير التجارة تحت مظلة منظمة التجارة العالمية.

إن الانفتاح على النظام الاقتصادي العالمي وحرير أسواق السلع والخدمات من كل القيود الإدارية والدفع بالقطاع الخاص المحلي والأجنبي للمشاركة بقوة وفاعلية في النشاط



الفصل الثاني

التعليم بين المفهوم والواقع والتطلعات المستقبلية



إطار رقم (1)

إن الغاية العظمى للتعليم هي أن ينعم الإنسان باستقلاله ليصبح قادرا على إيجاد العمل بنفسه وأن يشغل أوقات فراغه بما يثري حياته ويعود بالخير على أسرته ومجتمعه وعالمه

(شاميه 2008) وقد انعكست تداعيات بروز الاقتصاد المعرفي في المجال الاقتصادي. بإملاء تعديلات وتحديثات سريعة على نوع المهارات المطلوبة. وطبيعتها. ومستواها لدى كل الأطراف العاملين. وأصحاب الأعمال. ولدى المجتمع بشكل عام. وتنعكس هذه المتطلبات على نظم التعليم والتدريب بحيث تتسم بالمرونة والقدرة على التجاوب مع الاحتياجات التنموية. ومع متطلبات سوق العمل. ومع ضمان التوافق والمواءمة مع متطلبات الاقتصاد الجديد. الاقتصاد المعرفي.

وبناء على هذا التحليل فإن منظومة التعليم والتدريب ينبغي أن تحتل مكانة استراتيجية هامة في بناء وتنمية رأس المال البشري باعتبار أن التعليم والتدريب يمثلان معا العنصر الحاكم في إعداد وتوفير القوى العاملة المؤهلة والمدرية التي تقابل الاحتياجات الكمية والمتطلبات النوعية للتنمية. والتي لا يمكن تحقيق أهدافها إلا من خلال تدفق مخرجات مؤسسات التعليم والتدريب المؤهلين بقدرات ومهارات فكرية متطورة وطاقات إنتاجية عالية بالكم والكيف المطلوبين وفي التوقيت المناسب والمتوازن مع تلك المتطلبات التنموية المتجددة. كما أن رفع مستويات مخرجات التعليم العالي كما ونوعاً يتطلب تنمية وتطوير سياسات وأهداف مبنية على المعرفة الأدق لمكونات المجتمع وتوجهاته الثقافية والاقتصادية والاجتماعية. وتوجهات التنمية فيه. حيث يتوقف الحكم على نوعية رأس المال البشري من مخرجات التعليم والتدريب على درجة الانتفاع من هذه المخرجات في تغطية احتياجات سوق العمل من العناصر المتخصصة الفنية والإدارية والأيدي العاملة الماهرة وشبه الماهرة. وبالتالي كلما ارتفعت كفاءة

القسم الأول التعليم وبناء رأس المال البشري

منذ منطلق عقد الثمانينات من القرن الماضي تزايد الاهتمام عالمياً بموضوع جودة التعليم بغية تحقيق الأهداف والطموحات التي تسعى إليها المجتمعات من النظم التعليمية التي تتبناها تلك المجتمعات. فجودة التعليم تعني تلبية متطلبات الطالب وسوق العمل والمجتمع وكافة الجهات الداخلية والخارجية ذات العلاقة.

إن أهم مخرجات التعليم هو الفرد القادر على الاستفادة مما اكتسبه من المعرفة للإسهام في التنمية. فالإنسان هو أداة التنمية ووسيلتها وغايتها. ولكن لكي يكون إعداد الموارد البشرية مثمراً وفعالاً فإنه يلزم الاعتناء بعناصر الإتقان والجودة في النظام التعليمي والتدريبي بما يعمل على إعداد وتأهيل وتدريب القوى البشرية معرفياً وعلمياً وتقنياً وسلوكياً ومهنياً للعمل في مختلف قطاعات التنمية.

إن الهدف من التعليم والتدريب لم يعد يقتصر على نشر التعليم والتوسع فيه ليشمل جميع فئات المجتمع فحسب. ولكن رفع كفاءة النظام التعليمي والتدريبي ليفي بأغراض النمو الاقتصادي والتنمية الشاملة وليس كافياً أن يعمل التعليم الجيد على محو الأمية الأبجدية والمهنية. بل أن يعمل على تعزيز قيم العمل والإنتاج وإطلاق الطاقات الإبداعية لأفراد المجتمع.

إن الاندماج الكفاء والإيجابي في النظام الاقتصادي العالي والتعايش مع البيئة العالمية الجديدة يتطلب استحقاقات بعينها لتطوير أنظمة التعليم والتدريب. لتشمل الاهتمام بمشاريع التعليم والتدريب مدى الحياة. والتعلم الذاتي. والتخصصات البيئية. وربط مخرجات التعليم والتدريب بقضايا المجتمع ومتطلباته.

إن الاندماج

الكفاء

والإيجابي

في النظام

الاقتصادي

العالي

والتعايش مع

البيئة العالمية

الجديدة يتطلب

استحقاقات

بعينها لتطوير

أنظمة التعليم

والتدريب

منظومة

التعليم

والتدريب ينبغي

أن تحتل مكانة

استراتيجية

هامة في بناء

وتنمية رأس المال

البشري باعتبار

أن التعليم

والتدريب يمثلان

معا العنصر

الحاكم في إعداد

وتوفير القوى

العامة المؤهلة

والمدرية

ان هدف إيجاد
علاقة ايجابية
بين التعليم
ومتطلبات
التنمية هو بناء
نظام تعليمي
لاعداد الانسان
حضاريا
واجتماعيا
وثقافيا

يرى أن هذه الأساليب تحمل في طياتها علامات تثبت عجز العلوم الاقتصادية الدائم على بناء نظرية مرضية للعلاقة بين التعليم والتنمية . وفهم الوضع الفعلي لتفاعل النظام التعليمي مع النظام الاقتصادي .

وعلى أية حال ، يمكن تحديد ثلاثة أنماط من التحليل الاقتصادي للعلاقة بين التعليم والنمو الاقتصادي. هي :

1. النمط الأول من التحليل الاقتصادي :

يتخذ هذا النمط من التحليل أسلوب المقارنة الدولية بين مستوى التعليم ومستوى النمو الاقتصادي . وينطلق من الفرضية التالية . إن ارتفاع مستوى التعليم يؤدي إلى ارتفاع مستوى دخل الأفراد المتعلمين . ونتيجة لذلك يمكن القول بأن الاستثمار في التربية يساعد على النمو الاقتصادي السريع . ومن خلال الدراسات التي أجريت بناء على هذه الفرضية اتضح صعوبة إثبات هذه النظرية عملياً . فهناك عوامل ومتغيرات أخرى تدخل في التحليل . مما يجعل من الصعب إثبات أن ارتفاع مستوى التعليم يؤدي إلى زيادة الدخل وبالتالي يؤدي إلى النمو الاقتصادي .

فالبالدان العربية النفطية مثلاً رغم التوسع في التعليم فيها وتوفره . فإن ارتفاع أو انخفاض مستوى الدخل للأفراد أو المجتمع يرتبط بمتغيرات أخرى خارج العلاقة بين التعليم والاقتصاد وسوق العمل وما يتطلبه من خبرات ومهارات فالمعادلة بأسرها مهما كانت هي نتيجة لموارد النفط الضخمة ورغبة الدولة في استثمار هذه الأموال وتوزيعها على أبناء المجتمع . مما أدى إلى التوسع في حجم سوق العمل . والاستعانة بالأيدي العاملة الأجنبية . بغض النظر عن مخرجات التعليم ومدى قدرتها على إشباع الحاجة من الأيدي العاملة . وأن ارتفاع أو تغير دخل الأفراد ليس نتيجة للتعليم بقدر ما هو راجع أساساً إلى عوائد النفط الضخمة.

و نوعية تلك المخرجات زادت حالة توافقها مع شروط ومتطلبات سوق العمل. أو دل ذلك على قوة الترابط بين عملية التخطيط للتعليم والتخطيط الاقتصادي والتخطيط للقوى العاملة (فلاح 2008) .

التعليم وسوق العمل : تحديد المفهوم

ليس القصد من إيجاد علاقة بين التعليم وسوق العمل في هذا التقرير . هو أن يتجه النظام التعليمي بمختلف مراحل ومستوياته وأنواعه وتفريعاته للإعداد لما يحتاجه النظام الاقتصادي من قوى عاملة في مختلف القطاعات الاقتصادية.

وإنما القصد هو إيجاد علاقة إيجابية بين التعليم ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. أي توجيه النظام التعليمي لإعداد الإنسان حضارياً واجتماعياً وثقافياً لمجتمع ذي خصوصية وهوية معينة . وخاصة إذا كان الموقف هو بناء مشروع حضاري . وهذا لا يعني بطبيعة الحال نفي وظيفة إعداد القوى العاملة للاقتصاد وتطوره.

إن البحث في العلاقة بين التعليم والتنمية قد أظهر خلافاً واختلافات كبيرة ومتشعبة بين الداعين لربط التعليم بسوق العمل بشكل مباشر وبطريقة آلية . وبين الداعين لوظيفة حضارية واجتماعية وثقافية للنظام التعليمي . بما في ذلك الإعداد لسوق العمل . وفيما يلي بعض الاتجاهات النظرية في هذا السياق .

النظرية الاقتصادية

انشغلت الدراسات والأبحاث الاقتصادية بمجال قياس العلاقة المحتملة بين متغير التربية . ومتغير النمو الاقتصادي . اعتماداً على الناتج المحلي الإجمالي (GDP) الخاص بكل بلد على حدة . إلا أنها لقيت عدة اعتراضات لما قدمت عليه من اصطلاحية في تكديس للمؤشرات والدمج فيما بينها بطريقة غريبة ومغرضة . بل إن بعض الخبراء

إطار رقم (2)

إن شرط جودة التربية أن تكون محافظة ومجددة في الوقت نفسه، محافظة على هوية مجتمعهما بأن تكون انعكاساً لقيمه الخالدة ومعتقداته الدينية النبيلة. وأن تكون كذلك انعكاساً لأفضل ما في عهدها من متغيرات وتطورات معرفية. وأن تكون فوق هذا وذاك لديها القدرة على مواجهة مشكلاتها ومشكلات مجتمعهما بالحلل المناسبة

2. النمط الثاني من التحليل الاقتصادي :

ومن الملاحظات التي تؤخذ على هذا النموذج من التحليل، أن الاقتصاد يتطلب قوى عاملة مؤهلة، وليس بالضرورة أن يكون حاملي الشهادات الثانوية والجامعية مؤهلين ويستطيعون دخول سوق العمل مباشرة، ويستطيعون التنافس للحصول على وظائف ومهن، فسوق العمل دائماً له حسابات أخرى، وحتى لو لم تتوفر له المؤهلات المطلوبة من خريجي التعليم الثانوي أو الجامعي فإنه يسد النقص من الأيدي العاملة الأجنبية من الخارج، قصد تحقيق التوازن بين العرض والطلب من المؤهلات المرغوبة في سوق العمل .

وهذا تقريباً ما يحدث اليوم في كثير من البلدان الصناعية المتقدمة التي توظف القوى العاملة الأجنبية المؤهلة وغير المؤهلة لنوعين من مجالات التوظيف، الأعمال التي لا يقبل العمل فيها أبناء هذه البلدان والأعمال التقنية والعلمية المتقدمة التي تحتاج فيها هذه البلدان إلى خبرات وعقول ذات مستوى عال من التعليم والتخصص، سواء من أبنائها أو من الأجانب .

وبشكل آخر هذا ما يحدث تقريباً في بلدان الخليج العربي وليبيا، حيث يعتمد سوق العمل على العمالة الأجنبية، فيما هناك فائض من خريجي التعليم الثانوي والجامعي .

فالمسألة دائماً أكثر من العلاقة المباشرة بين التعليم وسوق العمل، ربما هناك متغيرات أخرى في التحليل، مثل نوعية العمل والقيم الاجتماعية المرتبطة بالعمل، والحاجة إلى العمل من قبل الآخرين، ونوعية الاستثمار والشركات التي تنفذه وآليات سوق العمل في مجال توظيف القوى العاملة وتنظيم عملها .

يستمد هذا النمط من التحليل أصوله من نظرية رأس المال البشري، ويركز بالأساس على دراسة العلاقة بين النمو الاقتصادي ورأس المال البشري. وعلى الرغم من الاستدلال بالولايات المتحدة الأمريكية كمنال لإثبات هذه العلاقة، فإن هذا المثال يكشف أن نمو الاقتصاد الأمريكي وتوسع سوق العمل فيه منذ القرن التاسع عشر، جاء نتيجة لعدة عوامل متكاملة، حددت بخمسة عوامل هي :

- (1) الرفع من حجم العمل بنسبة 34 % .
- (2) استثمار رأس المال بنسبة 15 % .
- (3) اقتصاديات الحجم الصغير الناجمة عن نمو السوق الداخلية بنسبة 9 % .
- (4) التعليم بنسبة 23 % .
- (5) تقدم المعرفة بنسبة 19 % .

ومن الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية والتي وضعت في السؤال التالي : لماذا تتأخر بعض البلدان اقتصادياً رغم وفرة حاملي الشهادات العلمية فيها وانتشار التعليم فيها بشكل واسع.

3. النمط الثالث من التحليل الاقتصادي :

يعتمد هذا النمط من التحليل الاقتصادي على دمج التخطيط التربوي بالتخطيط الاقتصادي والاجتماعي في بلد معين، ويقتصر هذا النموذج من التحليل على التعليم الثانوي والتعليم الجامعي لأنهما مرتبطان بالإنتاجية أكثر من التعليم الأساسي. ويعتمد هذا النموذج على تدفق حاملي الشهادات الثانوية والجامعية واعتبارهما احتياطياً للقوى العاملة المؤهلة .

لماذا تتأخر بعض البلدان اقتصادياً رغم وفرة حاملي الشهادات العلمية فيها وانتشار التعليم بشكل واسع؟

ان الاقتصاد يتطلب قوة عاملة مؤهلة مهنية وحرفية وليس بالضرورة ان يكونوا من حاملي الشهادات

ان الرؤيا للعلاقة بين التعليم وسوق العمل يجب ان تكون اوسع وتتعدى الإعداد لسوق العمل واحتياجاته لتشمل إعداد الانسان من جميع نواحي حياته كشخص متعلم قادر على العمل والعيش في المجتمع

أن دور التعليم هو تكوين الإنسان القادر على التكيف الإيجابي مع العصر والظروف التي يعيش فيها

في المجتمع . فالازدهار الاقتصادي هو الذي يخلق باستمرار وظائف جديدة في سوق العمل . وكما يقول الكثير من العلماء إن ازدهار العمران البشري والاقتصادي يولدا ديناميكية اقتصادية تخلق باستمرار فرص عمل جديدة . وعادة يستجيب لها التعليم بالتأهيل وتنوع البرامج التعليمية والتخصصية . وإذا فشل التعليم في الإعداد لما يحتاجه الاقتصاد من تخصصات جديدة . فهنا تكون المسؤولية في جانب التعليم . وهذا في الواقع ما يحتاج إلى دراسات في سياق البلاد النامية . ومن هذا المنطلق العام يمكن القول بأن للتعليم عدة وظائف من أهمها ما يلي :

1. الوظيفة الاقتصادية للتعليم :

تتلخص هذه الوظيفة في رؤية مفادها أن الدولة - خاصة إذا كانت تمول التعليم - لا تسمح ميزانيتها وإمكاناتها بهدر الموارد المالية والبشرية لتعليم يخرج أناساً لا وظيفة لهم . ولا يفيدون في دفع عجلة الاقتصاد إلى النمو والتقدم الاقتصادي . وخاصة الجانب الإنتاجي منه إضافة إلى ذلك . فإن أي تعليم لا يخرج فنيين ومتخصصين وقوى عاملة فنية ومؤهلة . هو لا فائدة منه للاقتصاد والمجتمع . فالتعليم في قناعة هذه المدرسة لابد أن يؤكد البعد الاقتصادي والعمل . أي لابد أن يكون هناك ربط مباشر بين التعليم وسوق العمل . فهناك معطيات اقتصادية واجتماعية تفرض أن يتخلص التعليم من أعبائه المتعددة . ويتجه بدلاً من ذلك إلى إعداد الطلاب لسوق العمل ومتطلبات نمو الاقتصاد وحركته في المجتمع . وموقف مثل هذا يتطلب إعادة النظر في النظام التعليمي وتخليصه من كثير من الوظائف الثقافية والفكرية والسياسية . وبدلاً من الأجدى أن يتوجه النظام التعليمي لتخريج قوى عاملة مدربة ومؤهلة للعمل في مختلف ميادين الاقتصاد . وبحسب طبيعة الاقتصاد وحركته . وهذا لا شك يتطلب فيما يتطلب غريفة المناهج الدراسية من كثير من المواد الدراسية والبرامج التربوية ذات الطبيعة الفكرية والحضارية والثقافية . ويصبح التعليم برمته في مثل هذه الظروف عبارة

وهكذا من الصعب الاعتماد على نموذج خليلي دون آخر من النماذج التحليلية السابقة . فالعلاقة بين التعليم وسوق العمل تختلف باختلاف البلدان ومعدلات نموها الاقتصادي . وارتباطها بالاقتصاد العالمي والظروف الدولية والسياسية المرتبطة باقتصاد البلد محل البحث . فمعطيات اقتصاد كوريا الجنوبية وسوق العمل فيها تختلف تماماً عن اقتصاد كوبا وسوق العمل فيها . ودون علاقة ميكانيكية مباشرة بين التعليم وسوق العمل . فالتعليم الجيد يستطيع أن يوفر الأيدي العاملة المدربة القادرة على العمل في أي موقع في الاقتصاد الوطني أو خارجه . خاصة على ضوء تطورات الاقتصاد العالمي اليوم .

العلاقة بين التعليم وسوق العمل - الأبعاد المتعددة :

مهما كانت الرؤية للعلاقة بين التعليم والاقتصاد . فإن هناك اتجاهات ومدارس فكرية ترى أن العلاقة بين التعليم وسوق العمل يجب أن تكون أوسع . وتتعدى الإعداد لسوق العمل واحتياجاته . لتشتمل إعداد الإنسان من جميع نواحي حياته كفرد أو كشخص متعلم وكشخص مهني قادر على العمل . وكشخص اجتماعي يعيش في مجتمع أو جماعة إنسانية .

وبلغة أخرى أن دور التعليم هو تكوين الإنسان القادر على التكيف الإيجابي مع العصر والظروف التي يعيش فيها . وضمن ذلك تأتي وظيفة التعليم للإعداد لسوق العمل . ولا يمكن تبسيط العلاقة بين التعليم والمجتمع أو اختزالها في إعداد إنسان يعمل فقط بل التعليم يكوّن الإنسان . وبعد ذلك على الإنسان أن يوظف قدراته المختلفة التي أسهم التعليم في تكوينها . وعليه البحث عن العمل الذي يتناسب وتلك القدرات .

ومن هنا لا يحتمل التعليم المسؤولية الكاملة عن البطالة . فالمسؤولية تقع هنا على أطراف متعددة . الفرد نفسه والمجتمع . و أسلوب إدارة الاقتصاد . ودرجة نمو الاقتصاد . والقيم الاجتماعية السائدة

من الأجدى أن يتوجه النظام التعليمي لتخريج قوى عاملة مدربة ومؤهلة للعمل في مختلف ميادين الاقتصاد

فالمهمة الأولى للتعليم هي إعداد عقل الإنسان حضارياً وعلمياً بحسب توجهات المجتمع

فالإنسان المؤهل عقلياً وفكرياً وحضارياً يصبح قادراً على العمل. بل وخلق هذا العمل لنفسه ولغيره من أبناء وطنه. فالمهمة الأولى للتعليم هي إعداد عقل الإنسان حضارياً وعلمياً بحسب توجهات المجتمع . وإذا ما أعد الإنسان بهذه الطريقة يصبح بالتالي قادراً على العمل. والبحث عن العمل . بل وخلق العمل لنفسه ولغيره من أبناء وطنه . فقدراته العقلية والاجتماعية التي بناها النظام التعليمي تعده - أي الطالب - وتؤهله للعمل بمختلف أنواعه وأشكاله . وهذا الموقف يتطلب إعداد مناهج دراسية وبرامج مختلفة ومتنوعة تستجيب للوظائف والأدوار المتعددة للتعليم في البناء الحضاري والاجتماعي والثقافي في المجتمع .

فالأمر إذن يتطلب في نظر هذه المدرسة أن يحزّر الإنسان من مستوى الآلة وأداة الإنتاج - أي لا يكون آلة - ويعد كإنسان أولاً . وعامل ومنتج ثانياً. فهو قبل هذا وذاك كائن حضاري وثقافي يسهم التعليم بدرجة كبيرة في إعداده وتكوينه لهذا الدور والمكانة في المجتمع الإنساني . مهما كلف ذلك من أموال وجهود . ويعمل الكثير من الباحثين ارتفاع معدلات الجريمة . وكثرة الأمراض النفسية والعصبية والعقلية في المجتمعات الغربية . إلى غياب الدور الثقافي والروحي للتعليم .

عن مدرسة مهنية وتقنية تعد الطلاب للعمل والإنتاج دون رؤى فكرية وحضارية . ما عدا تأهيل الطالب ليكون عاملاً منتجاً في مركب صناعي معقد . ولعل من مضامين هذا الموقف التقليل من قيمة الإعداد الحضاري أو الاجتماعي والثقافي للطلاب في المدرسة . فهذه برامج حسب منطق هذه النظرية تعتبر إضافية . وترهق ميزانية الدولة ولا جدوى منها . ولعل من أهم الآثار المترتبة عن هذا الموقف تأكيد جانب الإعداد والتأهيل المهني المرتبط بحركة الاقتصاد . وبغض النظر عن طبيعة هذا الإنسان الذي يُعد . فقد يعد الطالب مهنيًا وفنيًا ليسهم في صناعة أو زراعة . فالطالب إذن يعد مهنيًا لمستويات وأشكال مختلفة من الاقتصاد ليس بالضرورة أن تكون هذه المستويات الاقتصادية موجودة في وطنه أو محيطه المباشر. وهنا ربما تكمن وظيفة التعليم للإعداد لسوق العمل الإقليمية أو الدولية . خاصة إذا لم تتوفر للخريج فرص العمل في بلده مباشرة . وهذا ما يحدث الآن في كثير من البلدان العربية والأفريقية والآسيوية . حيث يتدرب الطلاب ويعدون لسوق عمل إقليمية وعالمية موجودة في الغرب بالدرجة الأولى . أو يعدون لصناعات واستثمارات تملكها الشركات المتعددة الجنسية في أوطانهم وبلدانهم.

2. الوظيفة الحضارية للتعليم :

فالتعليم لم يعد يهتم كثيراً بالجوانب الأخلاقية في الإنسان بل أنصب اهتمامه في تكوين آلة بشرية تعمل فقط دون أن تحس أو تشعر أو تفكر إلا في عالمها اليومي المحدود . فالإعداد للعمل من واجبات النظام التعليمي . ولكن لا بد من أن يكون هذا العمل مرتبطاً بفلسفة وحضارة وثقافة . ونظرة إنسانية تميز البشر عن سائر الكائنات الأخرى في العالم . وإلا انقلب العالم إلى غابة من الذئاب تعتدي على بعضها بعضاً . ويصبح الجميع ضد الجميع . وربما ذلك هو بداية نهاية الإنسان والحضارة الإنسانية . فهذه النظرية ليست ضد الإعداد للعمل . ولكن لا بد من الجانب الحضاري والثقافي في إعداد هذا الإنسان إلى جانب الإعداد للعمل طبعاً .

تتلخص هذه الوظيفة في رؤية مختلفة إلى حد كبير عن الأولى . ولكنها لا تنفي الإعداد لسوق العمل. ومنطلق هذه الرؤية أن للتعليم وظيفة ودور أعم وأشمل وأكبر من تأهيل الإنسان للعمل . فالتعليم هنا لا ينفي سوق العمل . ولكنه يؤكد ضرورة الاهتمام ببناء الجانب الحضاري والاجتماعي والثقافي في شخصية التلميذ . ويعدده للطموحات والآمال التي يسعى إليها المجتمع والعمل والاقتصاد من بينها . ولكنه ليس المهمة الأولى للتعليم . فوظيفة التعليم الأساسية هي بناء عقل الإنسان . وتحقيق ما يعرف الآن بتكوين رأس المال العقلي والثقافي . ويأتي العمل وسوق العمل تبعاً .

ينبغي أن
تتصف
المنظومة
التعليمية
بالجودة
والفاعلية
والمرونة
الوظيفية
والمعاصرة

المبدأ الأساسي
لأي إصلاح
تربوي، هو
اعتماد نظرية
التكامل
والشمول، أي
يبدأ الإصلاح
من القاعدة إلى
القمة، بمعنى
آخر من رياض
الأطفال إلى
نهاية التعليم
العالي بما في ذلك
الإدارة التربوية
نفسها دون
تقليل من قيمة
أي عنصر على
حساب الآخر.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن الأخذ بنظرية التكامل لا ينفي وجود أولويات، ولكن هذه الأولويات يجب تناولها من مفهوم التكامل، أي أن كل خطوة يجب أن تتبعها خطوات متتالية بنفس السرعة التي بدأنا بها حتى يكتمل الإصلاح الشامل.

إن المتبع لمسيرة التعليم في ليبيا، يلاحظ أن المنظومة التعليمية والتدريبية قد مرت بعدة تطورات منذ عقد الخمسينيات من القرن الماضي وحتى الوقت الحاضر.

وقد كان الاهتمام منصباً خلال تلك الفترة وحتى النصف الأول من عقد الثمانينات، على جانب الكم، وإن كان هذا التوجه مقبولاً في تلك الفترة، فهو الآن وبعد أن تحققت الأهداف الكمية للسياسات التعليمية، وفي ظل الأعداد الكبيرة من الملحقين بالتعليم والتدريب في كافة المراحل، فإن النظرة إلى الكم لم تعد هي المطلب الأساسي، أضف إلى ذلك أظهرت البيانات الإحصائية المتعلقة بخريجي الجامعات والمعاهد العليا وكذلك إحصاءات مكاتب التشغيل، أن هناك أعداداً كبيرة من تلك المخرجات غير معدة الإعداد المناسب لتلبية احتياجات سوق العمل من المهارات المهنية والفنية ناهيك عن الإعداد الثقافي والاجتماعي وغيره من متطلبات الإعداد الجيد للإنسان القرن الحادي والعشرين.

تقييم أداء النشاط التعليمي والتربوي

إدراكاً من المجتمع العربي الليبي بأن الناس هم محور الشواغل المتعلقة بالتنمية المستدامة وأن تنمية الموارد البشرية تمثل عنصراً حاسماً في تحقيق التنمية المنشودة، وأن التنمية الفعالة القادرة على العطاء الذاتي المتواصل تعزز قدرات الناس وكفاءاتهم وتوسع نطاق الخيارات المتاحة لهم في تطوير معيشتهم وتحقيق متطلباتهم في العيش الكريم، فقد سعت السياسة العامة للدولة في وضع هذا النشاط من بين أولى أولوياتها في جهود

القسم الثاني التعليم الليبي : الواقع والطموح

المنظومة التعليمية في الجماهيرية شأنها شأن المنظومات التعليمية في كل الأقطار العربية ومعظم دول العالم، تواجه تحديات ومشاكل مختلفة تفرضها طبيعة العصر التي تتصف بالتفجر المعرفي والثورة في تقنية المعلومات والاتصالات وما نتج عنها من تدفق مفرط في المعارف، هذا من ناحية، ومن الناحية الأخرى، تخضع هذه المنظومة لخصائص الواقع المجتمعي الذي رسخته السياسات الاقتصادية والاجتماعية خلال العقود الأربعة الماضية والوضع الديموغرافي الذي ساد طيلة العقود الممتدة من الستينيات حتى منتصف التسعينيات، هذا إلى جانب الرقعة الجغرافية الشاسعة وما صاحبها من تشتت في التجمعات السكانية.

ولمواجهة تلك التحديات ينبغي أن تتصف المنظومة التعليمية بالجودة والفاعلية والمرونة الوظيفية والمعاصرة، وأن تمتلك المقدرة على تطوير ذاتها لمواكبة التغيرات والمستجدات في مختلف ميادين الحياة.

وفي مثل هذه الظروف فإن الحاجة تكون ضرورية للإصلاح التربوي، إلا أن الشيء الذي جدر الإشارة إليه في هذا السياق، هو أن الإصلاح التربوي لا بد أن يطال المنظومة التربوية بأكملها، أي بجميع عناصرها، فالجزء الذي يهمل أو يؤخر إصلاحه كفيل بعرقلة المسيرة الإصلاحية ومبادراتها.

وعليه فإن المبدأ الأساسي لأي إصلاح تربوي، هو اعتماد نظرية التكامل والشمول، أي يبدأ الإصلاح من القاعدة إلى القمة، بمعنى آخر من رياض الأطفال إلى نهاية التعليم العالي بما في ذلك الإدارة التربوية نفسها دون تقليل من قيمة أي عنصر على حساب الآخر.

الإطار (3)

ما يهم المخططون في جانب قياس الكفاءة الداخلية . هو رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية للتعليم من خلال خفض التكاليف . حيث إن خفض متوسط تكلفة الطالب مع بقاء العوامل الأخرى ثابتة سيؤدي إلى تحقيق وفورات في حجم انتشار وتوسع التعليم . فالإنفاق على التعليم يقطع جزءاً ليس باليسير من ميزانية المجتمع يصل إلى أكثر من 7.5 % وما نسبته 3 % من الناتج المحلي الأمر الذي يتطلب مردوداً يتمثل في القيمة المضافة إلى ذلك الناتج من نتائج النظام التعليمي والمستوى التحصيلي. ومن ثم فإن كفاءة الاقتصاد تتوقف على الكفاءة الإنتاجية للتعليم . وهو ما تحاول الجودة جاهدة الوصول إليه لإعداد الكوادر القادرة على المنافسة في سوق العمل على الصعيدين المحلي والخارجي لا سيما بعد الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية

مستوى الإنفاق على نشاط التعليم والتدريب هو دون المستوى المطلوب وذلك رغم التحسن في تلك النسبة.

إن نشاط التعليم والتدريب الذي يقدم خدماته بشكل مباشرة إلى أكثر من ثلث السكان لا تخصص له إلا نسبة بسيطة جداً من الناتج المحلي. وهي نسبة أدنى بكثير من النسبة الموصى بها دولياً وبالبالغة 5 % من الناتج المحلي الإجمالي للدولة.

إلا أنه جدر الإشارة في هذا السياق. أن ذلك المبلغ الموضح للإنفاق على التعليم والتدريب غير شامل لكل الإنفاق على هذا النشاط. حيث إن هذا المبلغ يمثل فقط إنفاق الميزانية العامة وهناك العديد من النفقات التي لا تتوفر عنها بيانات وبالتالي ليست مشمولة في تلك القيمة ومثال ذلك. الإنفاق على التعليم والتدريب في القطاعات الأخرى التي لا تظهر في الميزانيات الخاصة بقطاعي التعليم والتدريب وإنفاق القطاع الأهلي في المؤسسات التعليمية والتدريبية الأهلية والعامة أيضاً.

وعليه فإن جزءاً كبيراً من الإنفاق على نشاط التعليم والتدريب في الاقتصاد الوطني لا يمكن حسابه نظراً لعدم توفر البيانات الإحصائية عنه.

التنمية والتخطيط لها طيلة العقود الثلاثة الماضية. وسنحاول في هذا القسم تسليط الضوء على أداء نشاط التعليم خلال السنوات 2001-2006 مسيحي.

1- الإنفاق على نشاط التعليم والتدريب من الميزانية العامة

بلغ إجمالي ما أنفق على نشاط التعليم والتدريب خلال السنوات 2001 حتى 2006 قيمة وقدرها 4. 423 5 مليون دينار موزعة بين 3411.7 مليون دينار إنفاق تنموي وبنسبة 62.9 % من المجموع الكلي للإنفاق على هذا النشاط خلال تلك الفترة. ومبلغ 2011.7 مليون دينار إنفاق تسييري وبنسبة 37.1 % من المجموع .

وتوضح هذه الأرقام أن الإنفاق الإجمالي قد تضاعف إلى نحو ثلاث مرات ونصف وتطور بمعدل نمو سنوي مركب يصل إلى 28.2 % خلال هذه الفترة. في حين أن الإنفاق التسييري تضاعف إلى ثلاث مرات وتطور بمعدل نمو سنوي يصل إلى 25.1 %.

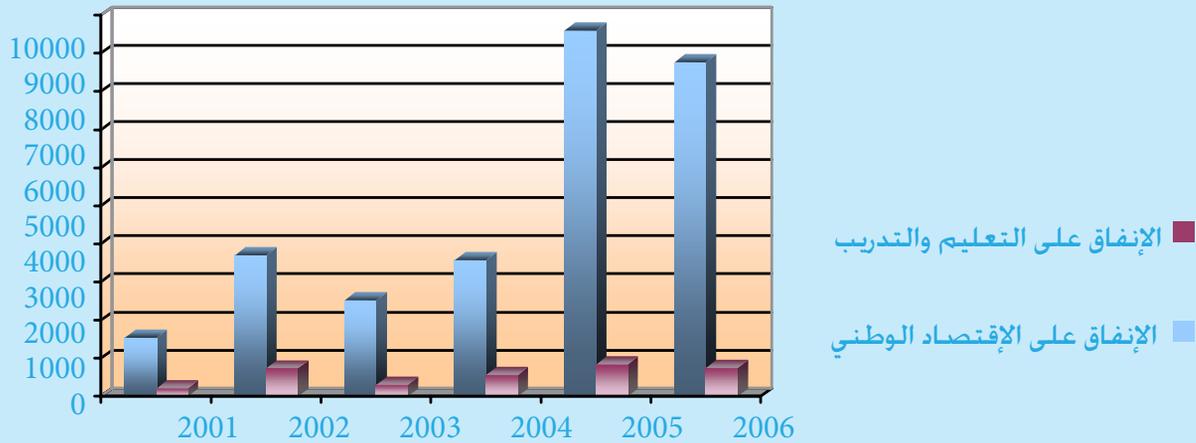
وفي الجانب الآخر. فإن إجمالي الإنفاق على نشاط التعليم والتدريب قد انخفض كنسبة من إجمالي الإنفاق على الاقتصاد الوطني من 7.5 % عام 2001 إلى 7.2 % عام 2006. في حين تطورت نسبة الإنفاق على التعليم والتدريب مقارنة بالناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة من 1.3 % إلى 3.0 % خلال نفس الفترة. ويلاحظ من النسبة الأخيرة أن

وبعد أن تحققت الأهداف الكمية للسياسات التعليمية، وفي ظل الأعداد الكبيرة من المتحقيين بالتعليم والتدريب في كافة المراحل، فإن النظرة إلى الكم لم تعد هي المطلب الأساسي

جدول (2 - 1) الإنفاق على التعليم والتدريب وعلاقته بالإنفاق على الاقتصاد الوطني والناج المحلي الإجمالي خلال الفترة 2001 - 2006 مسيحي

الإنفاق على التعليم والتدريب			الإنفاق على الاقتصاد الوطني			الناج المحلي الإجمالي بالأسعار الثابتة	السنة
المجموع	الإدارية	التحول	المجموع	الإدارية	التحول		
386.1	170	216.1	5 135.6	3 596.6	1 539	30 648.2	2001
916.1	174.5	741.6	7 916.4	4 210.4	3 706	30 138.7	2002
503.5	196.4	307.1	6 107.7	3 577.7	2 530	34 040.9	2003
1 078.8	518.4	560.4	9 309.0	5 722.0	3 581	35 477.8	2004
1 269.5	431.7	837.8	18 039.8	8 442.8	9 597	39 277.6	2005
1 269.4	520.7	748.7	17 660.1	8 888.1	8 772	41 831.9	2006

شكل (3) الإنفاق على التعليم والتدريب وعلاقته بالإنفاق على الاقتصاد الوطني



إذا كانت
المخصصات
والمصروفات
المالية لقطاع
التكوين
والتدريب
والتي تتصل
مباشرة بتنمية
وتطوير قوة
العمل الوطنية
غير كافية ،
وان النظام
التعليمي
النظامي
الذي يستأثر
بالنصيب
الأكبر من تلك
المخصصات غير
قادر على اعداد
وتأهيل القوى
العاملة بما يتفق
واحتياجات
الاقتصاد
الوطني . فما هو
السبيل لتنمية
وتطوير القوى
العاملة والرفع
من كفاءتها
المهارية
بالشكل
المرغوب؟

- التعليم العالي 330 مليوناً وبنسبة 35.3 % من مجموع مخصصات النشاط .

- التكوين والتدريب المهني 201.9 مليون دينار وبنسبة 21.6 % من مجموع مخصصات النشاط.

مع العلم أن ما ينفق على تدريب وتكوين العاملين بقطاعات الاقتصاد الوطني في الجهاز الإداري ومنشآت القطاع العام لا يدخل ضمن هذه المخصصات حيث يتم الإنفاق في هذا الخصوص من مخصصات تلك القطاعات. باستثناء ما ينفق على موظفي قطاع التكوين والتدريب والتعليم العالي. لأن ذلك يتم من خلال مخصصات هذه القطاعات.

في عام 2006 . نجد أن من مجموع مخصصات نشاط التعليم والتدريب في ميزانية التنمية في هذا العام والبالغ 900 مليون دينار وزع على تلك المكونات على النحو الآتي :

- التعليم العام 360 مليون دينار وبنسبة 40 % من مجموع مخصصات التنمية للنشاط.
- التعليم العالي 380 مليون دينار وبنسبة 42.2 % من مجموع مخصصات التنمية للنشاط.
- التدريب 160 مليون دينار وبنسبة 17.8 % من مجموع مخصصات التنمية للنشاط.

وبالرغم من أن بيانات سنتين فقط لا يمكن لها أن توضح لنا اتجاهها واضحاً في توزيع تلك المخصصات . فإن الواضح هو أن التدريب والتكوين المهني يحظى بالأهمية الأقل مقارنة بكل من التعليم العام والتعليم العالي. وفي عام 2004 عندما فصل التكوين عن التعليم نجد أن مخصصات التكوين لا تشكل إلا نسبة 11.2 % مما يشير إلى أن التركيز في السياسة العامة لا زال يتوجه حول التعليم أكثر مما هو للتدريب المهني. وإذا كانت المخصصات للتدريب المهني التي تتصل مباشرة بتنمية قوة العمل هي قليلة نسبياً مقارنة مع ما يخصص للتعليم . وأن هذا الأخير الذي يستأثر بالحصة الأكبر من مخصصات التنمية يواجه العديد من الانتقادات بشأن عدم قدرته على إعداد وتأهيل

تشير بيانات الإنفاق على التعليم والتدريب . أن المتوسط العام للإنفاق على الطالب قد ارتفع بشكل ملحوظ خلال الفترة محل الدراسة. من 201.5 دينار في العام الدراسي 2001/2000 إلى 677.6 دينار في العام الدراسي 2005 /2006 أي أن هذا المتوسط قد تضاعف إلى أكثر من ثلاث مرات .

أما فيما يتعلق بتوزيع تلك المخصصات والمصروفات الإجمالية في داخل نشاط التعليم على مكوناته الرئيسية الثلاثة وهي التعليم العام والتعليم العالي والتكوين والتدريب المهني .

فإن البيانات المتاحة تشير إلى عدم وجود بيانات عن المخصصات أو المصروفات لقطاع التعليم العالي خلال السنوات من 2001 وحتى 2004 . حيث إن الإنفاق على هذا المستوى من التعليم كان يتم إما على مستوى الجامعة نفسها وخاصة الجامعات الرئيسية أو عن طريق الشيعيات (جامعات الأقسام) مما يؤكد أن هناك مخصصات ومصروفات تخص هذا النشاط ولم يتم الحصول على بياناتها من تلك الجهات مما يعني أن المصروفات لهذا النشاط هي أكبر مما توضحه بيانات الجدول رقم (2-1) . أضف إلى ذلك أن الإنفاق من قبل نشاط التعليم والتدريب في مؤسسات القطاع الأهلي هي أيضا لا تتوفر عنها أي بيانات.

وفي حالة التدريب والتكوين المهني. فإن هذا المجال كان مندمجاً مع التعليم العام طيلة السنوات من 2001 حتى سنة 2003 . ومن ثم ما يخصه من مخصصات ومصروفات هي ضمن مخصصات ومصروفات التعليم خلال هذه السنوات.

وعليه فإن ما يتوفر من بيانات مفصلة حسب تلك المكونات هي للسنوات 2005 . 2006 . ومن خلال ما توضحه بيانات هاتين السنتين . نجد أن من مجموع مخصصات هذا النشاط في ميزانية التنمية في عام 2005 والبالغ 935.9 مليون دينار وزع على تلك المكونات على النحو الآتي:

- التعليم العام 404 ملايين دينار وبنسبة 43 % من مجموع مخصصات النشاط .

تعكس معدلات
الالتحاق
المدرسي
للسكان في سن
التعليم مدى
إتاحة الخدمات
التعليمية
لجميع شرائح
المجتمع في تلك
السن واينما
تواجدو

2- الالتحاق المدرسي :

2 - 1 - الالتحاق حسب المراحل:

ما لا شك فيه أن معدلات الالتحاق المدرسي للسكان في السن المدرسية (6 - 24 سنة) تعكس إلى حد كبير إتاحة الخدمات التعليمية في المجتمع وطبيعة الانتفاع بهذه الخدمات من قبل جميع شرائح المجتمع في تلك الفئة العمرية وأينما تواجدوا في داخل التراب الوطني . حيث إن ارتفاع معدلات الالتحاق بين السكان في هذه الشريحة العمرية من شأنه أن يساعد على محاربة الأمية بين الفئات العمرية الصغيرة . ويؤدي إلى المزيد من التحصيل التعليمي وهي جميعا أحد مؤشرات التنمية المتوجهة نحو الإنسان . وعامل من عوامل تطوير مستوى الوعي الثقافي لأفراد المجتمع . الذي بدوره يشكل دافعا قويا لبقية أفراد المجتمع . بخاصة الأجيال الصغيرة . إلى المزيد من التحسن في التحصيل التعليمي والارتفاع في معدلات الالتحاق . وإذا رجعنا إلى الأداء الوطني في ميدان الالتحاق المدرسي . فإن البيانات الإحصائية المتاحة من نتائج التعدادات العامة للسكان . توضح ارتفاعا ملحوظا في معدل الالتحاق للسكان في سن الدراسة (6 - 24) من 74.9 % عام 1995 ليصل إلى 82 % تقريبا عام 2006 . وعلى مستوى الجنس فقد ارتفع هذا المعدل للبنين من 76.3 % ليصل إلى 81.2 % وللبنات من 73.2 % إلى 82.7 % خلال نفس الفترة المشار إليها أعلاه .

القوى العاملة الوطنية بما يتوافق واحتياجات الاقتصاد الوطني من المهارات والكفاءات البشرية فما هو السبيل لتنمية وتطوير القوى العاملة والرفع من كفاءاتها المهارية بالشكل المطلوب؟.

أما فيما يخص المصروفات . فإن من مجموع ما تم إنفاقه على نشاط التعليم من ميزانية التنمية لعام 2005 والبالغ 837.8 مليون دينار كانت موزعة على المجالات التعليمية والتدريبية كالآتي :

- التعليم العام 369.8 مليون دينار وبنسبة 44.1 % .
- التعليم العالي 295.6 مليون دينار وبنسبة 35.3 % .
- التكوين والتدريب المهني 172.4 مليون دينار وبنسبة 20.6 % .

وفي عام 2006 بلغ ما أنفق على نشاط التعليم والتدريب في ميزانية التنمية مبلغاً وقدره 748.7 مليون دينار وزعت على المجالات الثلاثة كالآتي :

- التعليم العام 340.3 مليون دينار وبنسبة 45.5 % .
- التعليم العالي 265.6 مليون دينار وبنسبة 35.5 % .
- التكوين والتدريب المهني 142.6 مليون دينار وبنسبة 19.0 % .

جدول (2 - 2) تطور معدلات الالتحاق المدرسي للسكان في سن الدراسة (6 - 24 سنة) للفترة من 1995 إلى 2006

معدلات الالتحاق			الملتحقون منهم			السكان في سن الدراسة			السنوات
مجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
74.9	73.2	76.7	1603264	771537	831727	2139162	1054687	1084475	1995
81.9	82.7	81.2	1728930	858443	870487	2110923	1038629	1072294	2006

البيانات الإحصائية المتاحة من نتائج التعدادات العامة للسكان . توضح ارتفاعا ملحوظا في معدل الالتحاق للسكان في سن الدراسة (6 - 14) من عام 1995 ليصل إلى 96 % تقريبا عام 2006

وفي مرحلة التعليم المتوسط فقد ارتفعت معدلات الالتحاق من 82.4 % عام 1995 إلى 94.5 % عام 2006 .

خلال العام الدراسي السابق لفترة التعداد لم يبلغوا بعد السن القانونية لدخول المدرسة . وأن السنة الدراسية القادمة لم تبدأ بعد . وعليه فإن معدلات الالتحاق في فئة العمر 6 سنوات بالذات عادة ما تأتي أقل من الواقع .

وبالتالي يجب أخذ هذه المسألة بعين الاعتبار عند الحديث عن الالتحاق بهذه المرحلة اعتمادا على بيانات نتائج التعدادات العامة للسكان .

وفي مرحلة التعليم المتوسط فقد ارتفعت معدلات الالتحاق من 82.4 % عام 1995 إلى 94.5 % عام 2006 .

وفي مرحلة التعليم العالي فإن معدلات الالتحاق قد ارتفعت من 39.4 % عام 1995 لتصل إلى 52.2 % عام 2006 .

توضح بيانات الجدول أعلاه أن معدل التحاق البنات قد تجاوز معدل التحاق البنين في عام 2006 مما يؤكد على مستوى عال من الإنصاف حسب النوع في الانتفاع بالخدمات التعليمية .

أما على مستوى المراحل التعليمية الثلاث فقد ارتفعت معدلات الالتحاق الصافي في مرحلة التعليم الأساسي (6 - 14) من 81.7 % عام 1995 إلى 96.6 % عام 2006 .

هذا وتجدر الإشارة إلى أن هذه البيانات مصدرها النتائج النهائية للتعداد العام للسكان . وأن الإسناد الزمني لهذه البيانات هي نهاية شهر ناصر (يوليو) وبداية اليوم الأول من شهر هانيبال (أغسطس) من سنة التعداد . ومن ثم نجد أن هناك عددا كبيرا من الأطفال الذين هم في السن السادسة من العمر في هذه الفترة الزمنية إلا أنهم لم يدخلوا للمدرسة بعد. وذلك نتيجة لكونهم

جدول (2 - 3) معدلات الالتحاق حسب التجمع السكاني والجنس لعامي 1995 و 2006

2006	1995	الجنس	التجمع السكاني
72.71	78.18	بنون	حضر
73.82	74.55	بنات	
73.25	76.39	مجموع	
75.09	76.50	بنون	ريف
73.52	70.93	بنات	
74.30	73.76	مجموع	
72.98	77.93	بنون	المجموع الكلي
73.78	74.01	بنات	
73.38	76.00	مجموع	

ملاحظة: في عام 2006 تم احتساب معدلات الالتحاق لفئات السن (4-30 سنة) وبالتالي انخفضت معدلات الالتحاق لهذه السنة مقارنة بعام 1995 وذلك كنتيجة لاختلاف معدلات التحاق فئات السن 4 و5 سنوات نتيجة لعدم بلوغ سن الالتحاق وكذلك فئات السن 25 سنة فأكثر كنتيجة لإستكمال الاغلبية منهم دراستهم

ارتفعت معدلات
الالتحاق
للسكان في
السن المدرسية
(6 الى 24) من
76.7% الى 81.2%
للبنين ومن
73.2% الى 82.7%
للبنات

معدل التحاق البنين من 76.5% عام 1995 ليصل الى 75.1% عام 2006. والبنات تطور من 70.9% ليصل إلى 73.5% خلال نفس الفترة.

2 - 2 - الالتحاق حسب فئات السن:

توضح بيانات الالتحاق حسب فئات السن للفترة من عام 1995 إلى عام 2006 ارتفاعاً كبيراً في معدلات الالتحاق لكل من البنين والبنات وللمجموع أيضاً. وأن معدلات التحاق البنات هو أسرع وأكبر عمقا مقارنة مع البنين. كما ارتفعت معدلات التحاق البنات عن مثيلاتها لدي البنين في عام 2006.

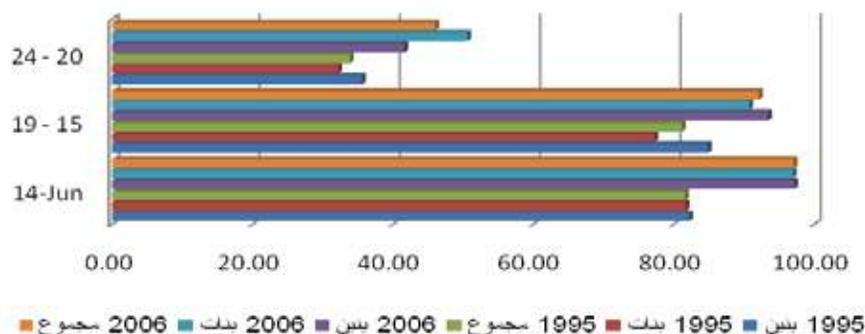
توضح بيانات الجدول (2 - 3) أن معدلات الالتحاق الإجمالي للسكان في السن المدرسية بالتجمعات الحضرية قد انخفضت من 76.4% عام 1995 لتصل عام 2006 73.3% وفي التجمعات الريفية فقد تطور هذا المعدل من 73.8% ليصل إلى 74.3% خلال نفس السنوات. وهكذا يلاحظ أن معدلات الالتحاق في التجمعات الريفية تجاوزت مثيلتها في الحضر عام 2006.

وعلى مستوى الجنس، فقد شهدت معدلات التحاق البنين في الحضر انخفاض من 76.18 عام 1995 ليصل الى 72.7% عام 2006. وكذلك الحال بالنسبة لمعدلات التحاق البنات حيث انخفضت من نحو 75% الى 74% خلال نفس الفترة. مع ملاحظة ان معدل التحاق البنات اعلى من معدل التحاق البنين وفي التجمعات الريفية فقد انخفض

جدول (2 - 4) معدلات الالتحاق للسكان في سن الدراسة حسب فئات السن والجنس لعامي 1995 و 2006

2006			1995			فئات السن
مجموع	بنات	بنون	مجموع	بنات	بنون	
97.11	97.00	97.21	81.65	81.73	82.23	14 - 6
92.15	90.80	93.47	81.20	77.30	84.90	15 - 19
46.08	50.62	41.65	33.90	32.20	35.60	20 - 24
81.90	82.65	81.18	75.00	73.20	76.70	المجموع الكلي

شكل (4) معدلات الالتحاق حسب الجنس وفئات السن لعامي 1995 و 2006



3 - التطور العددي للملتحقين بالتعليم:-

ب- النقص الواضح في الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني بشكل كبير جداً . حيث نجد أن عدد الملتحقين بالتدريب المهني المتوسط والمراكز والمعاهد المهنية العليا انخفض من 194.6 ألف طالب وطالبة في العام الدراسي 2001/2000 إلى 124.4 ألف طالب وطالبة في العام الدراسي 2006/2005 مسجلاً بذلك معدل نمو سنوي بالسالب يصل إلى 8.7 % وهو معدل مرتفع جداً.

ج- عدم توفر البيانات الإحصائية عن الالتحاق بالمعاهد المهنية المتوسطة التابعة للقطاعات الأخرى كقطاع النفط والصحة وكذلك بمراكز التدريب المهني الأساسي. حيث إنه لا توجد أي بيانات إحصائية عن الطلاب والمتدربين بهذه المؤسسات في العام الدراسي 2006/2005 .

لقد شهد حجم الالتحاق بالتعليم والتدريب انخفاضاً في المجموع الكلي بين عامي 2001 و 2006 . حيث بلغت نسبة الانخفاض هذه نحو 2.2 % وانخفض بمعدل نمو سالب يصل إلى 0.5 % خلال تلك الفترة. ويرجع هذا الانخفاض إلى ثلاثة عوامل رئيسية هي :

أ- انخفاض معدل نمو السكان. الذي انطلق منذ بداية عقد التسعينات من القرن الماضي. حيث يظهر الانخفاض في معدل النمو السكاني تأثيره المباشر على الالتحاق المدرسي بالتعليم الأساسي. الذي انخفض من 1177 ألف طالب في العام الدراسي 2001/2000 إلى 1133 ألف طالب وطالبة في العام الدراسي 2006/2005. وسجل معدل نمو سالب يصل إلى 0.8 % خلال هذه الفترة.

جدول رقم (2 - 5) إحصائية التعليم والتدريب للسنوات الدراسية 2006 / 2005 و 2001 / 2000 موزعة حسب المراحل والجنس

2006 / 2005			2001 / 2000			المراحل التعليمية
المجموع	بنات	بنين	المجموع	بنات	بنون	
18483	9011	9472	17232	8447	8785	رياض الأطفال
1132943	550316	582627	1176843	582621	594222	التعليم الأساسي
انتهى	انتهى	انتهى	232506	122414	110092	الثانوي العام
356608	205460	151148	51498	35386	16112	الثانوي التخصص
—	—	—	11586	4168	7418	معاهد مهنية قطاعية
انتهى	انتهى	انتهى	1557	1193	364	معاهد معلمين متوسطة
—	—	—	3519	1140	2379	تدريب مهني أساسي
72923	32815	40108	76847	32309	44538	تدريب مهني متوسط
41660	17914	23746	94425	45336	49089	مراكز مهنية عليا
9828	6386	3442	23358	19530	3828	معاهد عليا
240830	141551	99279	226767	117414	109353	جامعات
1873275	963453	909822	1916138	969958	946180	المجموع الكلي

في مرحلة
التعليم
والتدريب
المتوسط
ارتفعت نسبة
الاناث من
52.3% لتصل
الى 55.5% وفي
مرحلة التعليم
العالي ارتفعت
هذه النسبة من
52% الى 56.7%
خلال الفتره من
2001 الى 2006.

3-1 - التطور العددي للملتحقين حسب الجنس:

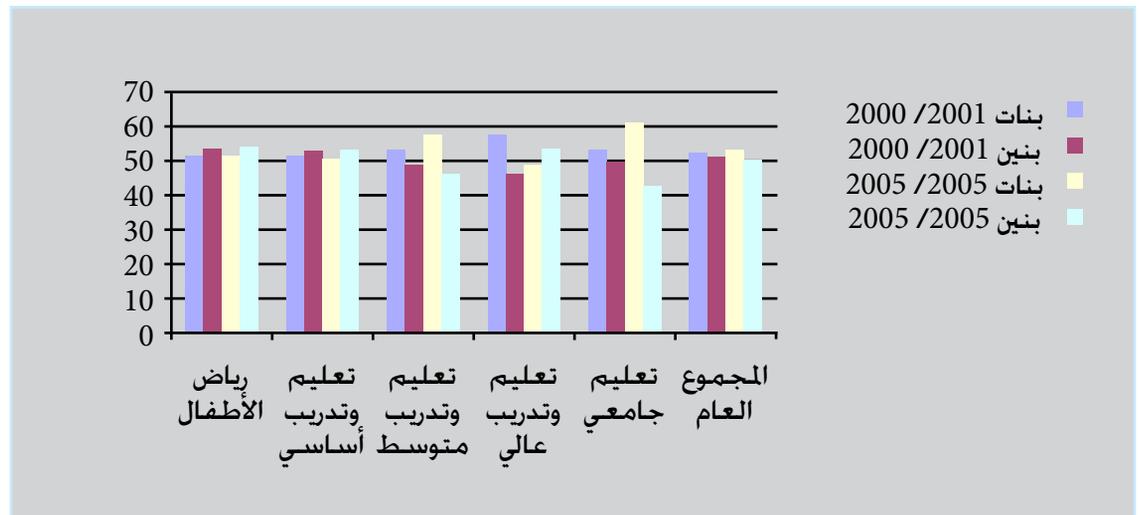
كما سبقت الإشارة فإن نسبة الإناث هي أعلى من الذكور مقارنة بالمجموع العام للالتحاق بالتعليم والتدريب وأن هذه النسبة هي في نمو مستمر طيلة السنوات محل الدراسة. إلا أن هذه الظاهرة تنحصر في مستوى مرحلتي التعليم والتدريب المتوسط والتعليم العالي حيث ارتفعت في المرحلة الأولى من 52.3% في السنة الأولى إلى 55.5% في السنة الأخيرة. وفي المرحلة الثانية من 52.9% إلى 56.7% خلال نفس الفترة.

ومن جانب آخر يشير هذا الكم من الالتحاق بالتعليم والتدريب الى أن نسبة من هم يجلسون على مقاعد التعليم والتدريب قد بلغت في عام 2001 مستوى يصل إلى 36.9% من مجموع سكان البلاد. وشكلت في حالة الذكور 35% والإناث 38.9% وفي عام 2006 سجلت تلك النسب انخفاضاً مقارنة بالسنة الأولى. وبذلك بلغت 33% من مجموع السكان وبلغت في حالة الذكور 30.8% والإناث 35.4%. وهكذا يلاحظ أن معدل الالتحاق لدى الإناث هو أفضل دائماً مما في حالة الذكور. وكانت نتيجته المباشرة هو ارتفاع نسبة الإناث في مجموع الالتحاق طيلة تلك الفترة. التي ارتفعت من 50.6 عام 2001 إلى 51.6 عام 2006.

جدول (2 - 6) تطور نسبة الجنس في الالتحاق بالتعليم والتدريب للعامين الدراسيين 2006 / 2005 - 2001 / 2000

2005 / 2005		2001 / 2000		المراحل التعليمية والتدريبية
بنون	بنات	بنون	بنات	
51.25	48.75	50.98	49.02	رياض الأطفال
51.21	48.79	50.54	49.46	تعليم وتدريب أساسي
44.53	55.47	47.73	52.27	تعليم وتدريب متوسط
52.8	47.2	44.93	55.07	تعليم وتدريب عالٍ
41.28	58.78	48.22	51.78	تعليم جامعي
48.44	51.56	49.38	50.62	المجموع العام

شكل (5) تطور نسبة الجنس في الالتحاق بالتعليم (2005 - 2001)



ارتفاع نسبة
الإناث في
مجموع
الالتحاق، من
50.6% إلى
51.6%

1. ضعف في تحقيق مبدأ عدالة توزيع فرص التعليم بين الجنسين.
2. أن استمرار الاتجاه الهبوطي لمعدلات الجنس في هذه المرحلة من شأنه أن يؤثر سلباً على تحقيق ذلك المبدأ الذي يشكل إحدى أهم أهداف التنمية الألفية.

3-2 - التطور في حالة الهرم التعليمي

تشير الإحصاءات التعليمية والتدريبية بشأن الملحقين خلال العقود الثلاثة الماضية، أن النمو المرتفع في الطلب على التعليم والتدريب خلال تلك الفترة، الذي رافقه توسع كبير في نشر خدمات النشاط التعليمي والتدريبى ومجانيته، قد أدى إلى تحولات هامة في الهرم التعليمي سواء في قاعدته ومدرجاته المختلفة أو قمته، ففي عام 1995 كانت تركيبة الهرم التعليمي على النحو الآتي: تعليم وتدريب أساسي 70.3 % من مجموع الملحقين.

تعليم وتدريب متوسط 22.4 % من مجموع الملحقين.

تعليم عالٍ 7.3 % من مجموع الملحقين

وفي هذا السياق أيضاً أظهرت بيانات عام 2001 استمرار هذا الاتجاه في جانب إصلاح الهرم التعليمي. إلا أن بيانات عام 2006، وإن كانت تشير في نفس الاتجاه، إلا أن هناك تحولاً غير إيجابي بمرحلة التعليم العالي، حيث انخفض وزنها النسبي من 18.1 % عام 2001 إلى 15.7 % عام 2006، في حين انخفض الوزن النسبي لمرحلة التعليم الأساسي بدرجة مئوية واحد خلال كل الفترة، وبذلك كان التعليم المتوسط هو المستفيد من كل تلك التبدلات، حيث ارتفع من 19.7 % إلى 23.2 % خلال تلك الفترة، وذلك رغم انخفاضه عام 2001 بمقارنته بعام 1995

توضح بيانات الجدول أعلاه أن نسبة البنات انخفضت في مرحلتي رياض الأطفال والتعليم والتدريب الأساسي عام 2006 مقارنة بعام 2001.

هذا وتجدر الإشارة إلى أنه من خلال متابعة إحصاءات التعليم والتدريب منذ عدة سنوات فإن نسبة الإناث لم ترتفع عن نسبة الذكور طيلة السنوات الماضية إلا أنه منذ النصف الثاني من عقد الثمانينات شهدت نسبة الإناث في التعليم المتوسط نمواً مطرداً وأن هذه النسبة بدأت تتخطى نسبة الذكور في هذه المرحلة شيئاً فشيئاً مع مرور السنوات وإلى حد الآن. وفي مرحلة التعليم الجامعي بدأت نسبة الإناث تتخطى نسبة الذكور منذ أوائل عقد التسعينات. وذلك بالرغم مما تظهره إحصاءات التعليم الأساسي من عدم وجود أي زيادة في عدد الإناث عن الذكور. وأن هذه المرحلة هي المصدر الأساسي للتعليم المتوسط والعالي الذي يشهد منذ عدة سنوات ارتفاعاً كبيراً في نسبة الإناث مقارنة بالذكور. الأمر الذي يفرض علينا طرح التساؤل الآتي من أين جاءت هذه الزيادة في عدد الإناث؟ وفي اعتقادنا أن الإجابة على هذا التساؤل يمكن أن تكون على النحو الآتي :

- إما أن الذكور يدخلون سوق العمل في سن مبكرة مقارنة بالإناث من خلال اتجاههم للتدريب والتكوين المهني في المستويين الأساسي والمتوسط وهو التفسير الأكثر تبريراً لهذه الظاهرة.

- أو أن معدلات التسرب بين الذكور هي أعلى مقارنة بالإناث في مراحل التعليم المتقدم.

إن نسبة الجنس في مجمل الالتحاق هي أعلى قليلاً من نسبة الجنس على المستوى الكلي لمجموع السكان لعام 2006، إلا أن الملاحظ هو أن نسبة الجنس لمرحلتي رياض الأطفال والتعليم الأساسي قد شهدت انخفاضاً خلال هذه الفترة، حيث سجلت معدلاً أقل مما في حالة السكان في فئة الأعمار أقل من 15 سنة والبالغ 50.9 % عام 2006 الأمر الذي يشير إلى ظاهرتين غير صحيحتين في الأداء التعليمي والتدريبى هما :

والمجدول رقم (2 - 7) تطور الهرم التعليمي خلال الفترة 1995-2006.

2006	2001	1995	المرحلة
61.1	62.2	70.3	تعليم وتدريب أساسي
23.2	19.7	22.4	تعليم وتدريب متوسط
15.7	18.1	7.3	تعليم وتدريب عالٍ

شكل (6) تطور نسبة التعليم حسب المراحل



والتدريبية على أن توفر لخريجها القدر الذي يكفل لهم المشاركة الفاعلة في حاضر ومستقبل مجتمعهم (الجيار: 10-2007).

• في مرحلة التعليم الأساسي، وكنتيجة لانخفاض معدلات النمو السكاني، شهد الالتحاق بهذه المرحلة تباطؤاً منذ النصف الثاني من عقد التسعينات إلا أنه لا زال يشكل نسبة هامة في المجموع الكلي للالتحاق بالنظام التعليمي بالبلاد تصل نسبته إلى 60.5 % عام 2006 مقارنة بنسبة 61.4 % عام 2001. وتوضح الإحصاءات التعليمية أن هذا الانخفاض في عدد الملتحقين بمرحلة التعليم الأساسي قد أثر أيضاً على مجموع الالتحاق بكامل المنظومة التعليمية. حيث انخفض مجموع الالتحاق من 1916138 طالباً وطالبة في عام 2001 إلى 1873275 طالباً وطالبة في عام 2006. هذا وتجدر الإشارة إلى أن الأهمية النسبية للبنات في مرحلة التعليم الأساسي تشكل النصف تقريباً وبنسبة تصل إلى 48.6 % من مجموع الملتحقين بهذه المرحلة في العام الدراسي 2005 / 2006.

وبالرغم من هذا التحسن في بناء الهرم التعليمي فإن التعليم ما قبل المدرسي (رياض الأطفال) لا زال دون المستوى المطلوب. وهو لا يشكل إلا نسبة ضئيلة جداً من مجموع الالتحاق. وبالرغم أيضاً من أنه لا تتوفر بيانات عن السكان في السن الموازية لهذه المرحلة، فإنه من المؤكد جداً أن معدلات الالتحاق بهذه المرحلة لا زالت ضعيفة جداً حتى بالمقارنة مع البلدان العربية الأقل إمكانيات وموارد. ومن خلال ما تقدم يمكن توضيح النقاط التالية:-

4 - واقع البنية التعليمية

على الرغم مما تميز به الالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب من معدلات نمو مرتفعة ونسب عالية في التسجيل والالتحاق وتطور عدد الطلاب بمراحل التعليم المختلفة. فإن هذه التطورات الكمية لم يواكبها تحسن مواز في نوعية التعليم (والتدريب) وأمنائه وفاعليته وقدرته على مواجهة التحديات التي تفرضها متطلبات التنمية. وتفرضها ضرورات البقاء في البيئة العالمية الجديدة. الأمر الذي أدى إلى بروز جملة من العوائق والمصاعب المتمثلة أساساً في عجز المؤسسات التعليمية

بالرغم من التطورات الكمية الهائلة التي تحققت في جانب الالتحاق المدرسي طيلة السنوات الماضية إلا أنه لم يواكبها تحسن مواز في نوعية التعليم والتدريب وأمنائه وفاعليته وقدراته على مواجهة التحديات التي تفرضها متطلبات التنمية المستدامة وضرورات البقاء في البيئه العالمية الجديدة

بثانويتين أثنيتين فقط هما العلوم الاجتماعية وعلوم الحياة. مما يؤكد أن اختيار الطلاب لهذه التخصصات لا يتم على أسس علمية صحيحة وإنما هي قائمة على الرغبة الشخصية دون مراعاة المقدرة العلمية وأهداف الاقتصاد الوطني في بناء القوى البشرية.

أضف إلى ذلك أن هذا الالتحاق لم يتقيد بالقرارات الصادرة بشأن تنسيب الطلاب للثانويات التخصصية التي تعطي وزناً أعلى للعلوم التقنية. وأن هذا المظهر للالتحاق سينعكس سلبا على هيكلية الالتحاق بالتعليم الجامعي ومن ثم على مخرجاته والحصيلة النهائية هو مخرجات تعليمية لا تلبى احتياجات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة.

وفي داخل التخصص الواحد تشير بيانات العام الدراسي 2005 / 2006 . إلى أن هناك تفاوتاً وخلافاً واضحاً في توزيع الطلاب حسب الشعب. حيث يوجد إقبال على شعب تخصصية دون غيرها. وذلك في غياب الأسس والمعايير التخطيطية لتنسيب الطلاب على تلك الشعب.

ففي ثانوية علوم الحياة بلغ عدد الطلاب في ذلك العام الدراسي 96453 طالباً وطالبة موزعين على النحو الآتي:

- السنة الأولى والثانية الذين يدرسون دراسة عامة غير تخصصية بلغ عددهم 46630 طلبة وطالبات .

- شعبة العلوم الطبية وتضم 45615 طلبة وطالبات .

- شعبة العلوم الزراعية وتضم 4208 طلبة وطالبات .

تشير الأرقام أعلاه إلى أن نسبة الطلاب الدارسين بشعبة العلوم الطبية قد بلغت 91.6 % من مجموع طلاب الشعب التخصصية في هذه الثانوية. في حين أن نسبة المتحقيين بشعبة العلوم الزراعية لم تتجاوز 8.4 %.

• وفي مرحلة التعليم الثانوي. والتي شهدت أكثر من غيرها من المراحل الأخرى العديد من الإصلاحات طيلة العقدين الماضيين. إلا أنه كان إصلاحاً جزئياً تناول جوانب دون أخرى. وفي ظل هذه الإصلاحات فقد شهد توسعاً كبيراً حيث تطور من 248004 طلبة وطالبات في العام الدراسي 2001/2000 إلى 356608 طلبة وطالبات في العام الدراسي 2005 / 2006 . وفي هذه المرحلة بلغت نسبة الإناث ما يزيد عن 55.5 % من مجموع المتحقيين بها . كما تطور حجم الالتحاق بمعدل نمو سنوي مركب يصل إلى 4.7 % وهو أعلى معدل مقارنة بالمراحل الأخرى.

• أما التعليم المهني فقد شهد انخفاً ملحوظاً في عدد المتحقيين به خلال الفترة محل الدراسة. إذ انخفض عدد المتحقيين به من 76847 طالباً وطالبة ليصل إلى 72923 طالباً وطالبة. كما انخفض أيضاً عدد المتحقيين بالتعليم المهني العالي بالمعاهد والمراكز العليا بشكل كبير جداً . من 117783 طالباً وطالبة إلى 51828 طالباً وطالبة خلال نفس الفترة .

• تشير البيانات الإحصائية للعام الدراسي 2006/2005 الخاصة بالتعليم الثانوي التخصصي. إلى وجود خلل واضح في التركيبة الهيكلية. سواء فيما بين التخصصات أو بين الشعب في داخل التخصص الواحد. ومن بين أهم الملاحظات التي تظهرها تلك البيانات ما يلي:

1- 31.6 % من مجموع طلبة الثانويات التخصصية هم من المتحقيين بثانوية العلوم الاجتماعية. وبعدهم مطلق يصل إلى 110260 طالباً وطالبة.

2- 27.6 % من مجموع طلبة الثانويات التخصصية هم من المتحقيين بثانوية علوم الحياة وبعدهم مطلق يصل إلى 96453 طالباً وطالبة.

3- أما نسب الطلاب المتحقيين بثانويات العلوم الأساسية والعلوم الهندسية والعلوم الاقتصادية فقد بلغت على التوالي 14.6 % و 13.5 % و 12.3 %.

تشير تلك النسب إلى أن نحو 59.2 % من مجموع طلاب الثانويات التخصصية هم من المتحقيين

ان غياب أسس علمية واضحة وملزمة في شأن تنسيب طلاب التعليم الثانوي حسب الشعب والتخصصات من شأنه ان يؤدي الى العديد من مظاهر الخلل التي ستكون لها انعكاسات سلبية على التعليم الجامعي وقوة العمل الوطنية

وحيث إن الغالبية العظمى من خريجي التعليم الثانوي يتوجهون مباشرة إلى الكليات الجامعية. فهم ينتقلون بكل المظاهر السلبية التي اكتسبوها في مرحلة التعليم الثانوي المتوسط إلى التعليم الجامعي: من حيث غلبة العلوم الإنسانية على العلوم التقنية، وتكدس طلابي يفوق ما هو معقول في كليات دون أخرى.

وإن النتيجة النهائية لمثل هذه الوضعية هو مخرجات تعليمية ذات تحصيل ضعيف وقوى عاملة غير مؤهلة لخوض معترك الحياة العملية بالكفاءة المطلوبة .

كما توضح تلك البيانات أن أكثر من 70 % من المتحقيين بثانويتي علوم الحياة والعلوم الأساسية هم من العنصر النسائي. وهذا في واقع الأمر ستكون له تأثيرات سلبية مباشرة عند التحاق هؤلاء الطلاب بالكليات الجامعية. حيث سيكون هناك تكدس يزيد كثيرا عن القدرة الاستيعابية لكليات الطب. مما سيؤثر على العملية التعليمية بهذه الكليات من ناحية ومن ثم على نوعية مخرجاتها من الناحية الأخرى.

لقد أدى غياب أسس علمية واضحة وملزمة في شأن تنسيب الطلاب بمرحلة التعليم الثانوي المتوسط إلى ظهور العديد من مظاهر الخلل التي ستكون لها انعكاساتها السلبية في المستقبل المنظور.

جدول رقم (2 - 8) توزيع طلاب التعليم الجامعي حسب التخصص والجنس والأهمية النسبية لكل تخصص للعام الدراسي 2006 / 2007

الأهمية النسبية للنوع حسب التخصص			عدد الطلاب			التخصص	
المجموع	بنات	بنون	النسبة للمجموع الكلي	المجموع	بنات		بنون
100	72.7	27.3	14.65	51115	37163	13952	العلوم الأساسية
100	70	30	27.65	96453	67568	28885	علوم الحياة
100	14.8	85.2	13.45	46934	6890	40044	العلوم الهندسية
100	67.44	32.56	31.61	110260	74356	35904	العلوم الاجتماعية
100	35.87	64.13	12.33	43029	15436	27593	العلوم الاقتصادية
100	52.36	47.64	0.31	1081	566	515	الفنون والإعلام
100	57.9	42.1	100.00	348872	201979	146893	المجموع

أكثر من 56
من الملتحقين
بالتعليم
الجامعي هم من
بين الدارسين في
كليات العلوم
الإنسانية وأن
أكثر من 52%
من هؤلاء هم
من العنصر
النسائي

العملية التعليمية، ولم يستطع مواكبة وتلبية الطلب على القوى العاملة الماهرة اللازمة في معظم القطاعات الاقتصادية.

كما يعاني النظام التعليمي من تدني مستوى خريجي معاهد التكوين المهني الأساسي والمتوسط من الناحية النوعية فيما يتعلق بإجادة المهنة وأصولها، وينعكس هذا في عزوف جهات العمل عن تشغيل هؤلاء الخريجين، واضطرار المؤسسات العامة وحتى الخاصة إلى إعادة تدريبهم إذا لم يكن هناك مفر من تشغيلهم.

ويفتقر النظام التعليمي والتدريبي في ليبيا إلى سياسة تعليمية تدريبية تؤمن اكتساب المهارات التي تتطلبها جودة الأداء المهني، سواء تعلق الأمر بالتعليم العام أو التقني.

فالأول يفتقر إلى التدريب الميداني والتدريب العملي المتصل والزيارات إلى مواقع العمل الفعلية، فيما يفتقر الثاني، الذي يفترض أنه تطبيقي، إلى الورش والمعامل والتدريب المتصل في مواقع العمل الفعلية.

إن غياب سياسة وطنية للتعليم والتدريب، كانت سبباً أساسياً في تدني مستويات الأداء في أنظمة التعليم والتدريب العام والخاص، إذ ليس هناك التزام بمعايير محددة، علاوة على غياب الإشراف التربوي والفني، وعدم الاستقرار الإداري، فضلاً عن عدم ملائمة البنية التحتية اللازمة للعملية التعليمية، وضعف وتدني أداء أعضاء هيئة التدريس والمدرسين.

(حسب ما تشير إلى ذلك التقارير الصادرة عن اللجنة الشعبية العامة للتعليم والبحث العلمي)

وفي مرحلة التعليم الجامعي، وبالرغم من التوسع الكبير الذي شهدته هذا المستوى من التعليم خلال العقود الثلاثة الأخيرة، فإن هذا التوسع تم بشكل غير مخطط ولا يتفق مع ما هو مستهدف من هذه المرحلة التعليمية التي يعتمد عليها الاقتصاد الوطني اعتماداً كبيراً في تنمية الموارد البشرية الوطنية بصفة عامة وتلبية احتياجاته من القوى العاملة المؤهلة تأهيلاً علمياً عالياً بصفة خاصة.

بما نتج عنه العديد من التشوهات التي لا تخدم تلك الأهداف، ومن بين أهم مظاهر الخلل ما يلي:

1- 56.2% من الملتحقين بالتعليم الجامعي في العام الدراسي 2006/2005 هم من الدارسين في كليات العلوم الإنسانية، وأن 52.4% من هؤلاء هم من العنصر النسائي.

وأن 41.6% من مجموع الدارسين في التعليم الجامعي هم ملتحقون في أربعة مجالات فقط هي، التاريخ و القانون والاقتصاد والعلوم السلوكية.

2- يشكل الدارسون في كليات العلوم التطبيقية نسبة 43.8% من مجموع طلاب التعليم الجامعي في تلك السنة، إلا أن الملاحظ هو أن العلوم الطبية تحتل أكثر من 16% من طلاب التعليم الجامعي وأكثر من 30% من الدارسين في العلوم التطبيقية.

يتسم النظام التعليمي بالعجز عن تحقيق الأداء الفعال، وبالرغم من أن حجم الإنفاق التنموي على قطاع التعليم خلال العقود الماضية بلغ في المتوسط نحو 6.3% من الناتج المحلي الإجمالي فإنه لم يفلح في تحسين جودة

إطار رقم (4)

لقد شهد البناء المدرسي في عقد السبعينات إنجازات على درجة كبيرة من الأهمية . ففي خلال عشر سنوات ارتفع عدد الفصول في مرحلة التعليم الأساسي من 11956 في العام الدراسي 69 / 1970 ليصل إلى 33180 في العام الدراسي 79 / 1980 . أي أن عدد الفصول قد تضاعف إلى نحو ثلاث مرات. وفي مرحلة التعليم المتوسط تطور عدد الفصول الدراسية من 546 فصلا إلى 3035 فصلا خلال نفس الفترة. أي تضاعف إلى أكثر من خمس مرات. وبالتالي فقد كان ذلك الإنجاز عاملا إيجابيا في فترة الركود التي سادت طيلة السنوات منذ بداية عقد التسعينيات في عام 2002.

5 - الفصول الدراسية:

سوف يتم التركيز في هذا الجانب على الفصول الدراسية بمرحلتي التعليم الأساسي والمتوسط العام وذلك لعدم توفر معلومات عن المباني التعليمية والتدريبية بالمراحل الأخرى .

ففي مرحلة التعليم الأساسي ارتفع عدد الفصول العاملة من 47073 فصلا دراسيا في العام الدراسي 2000 / 2001 ليصل إلى 50751 فصلا دراسيا في العام الدراسي 2005 / 2006 .

وتطور بمعدل نمو سنوي مركب بلغ خلال هذه الفترة 1.5 % . وكنتيجة للانخفاض الذي سجله حجم الالتحاق بهذه المرحلة فقد سجل تحسناً ملحوظاً في المتوسط العام لكثافة الفصل من 25 طالباً في السنة الأولى إلى 21.4 طالباً في السنة الأخيرة وهو يمثل مؤشراً إيجابياً في سياق تقييم الأداء التعليمي.

إن هذا التحسن الذي حقق على المستوى الوطني قد طال أيضاً المستوى المناطقي.

ففي عام 2000 / 2001 عندما كان المتوسط العام 25 طالباً للفصل الواحد كانت هناك

ست شعبيات تصل فيها هذه الكثافة إلى مستويات عالية تراوحت بين 40 و67 طالب للفصل الواحد. وبالتالي كان التباين واسعاً جداً يتراوح بين 19 طالباً بشعبية النقاط الخمس إلى 67 طالباً بشعبية وادي الشاطئ. وفي العام الدراسي 2005 / 2006 تقلص كثيراً هذا التباين ففي الوقت الذي كان فيه المتوسط العام يصل إلى 21.4 طالباً فإن أقل كثافة كانت 17 طالباً وأعلى كثافة كانت 29 طالباً.

ما يشير إلى تحسن ملحوظ في عدالة توزيع منافع الخدمات التعليمية فيما بين الشعبيات. وهذا أيضاً مؤشر آخر إيجابي للأداء التعليمي في هذه السنة.

وفي مرحلة التعليم المتوسط ارتفع عدد الفصول الدراسية من 9880 فصلا في السنة الأولى ليصل إلى 16822 فصلا في السنة الأخيرة. ونطور بمعدل نمو سنوي مركب بلغ 11.2 % خلال هذه الفترة. أي أن الزيادة في الفصول الدراسية تصل إلى عدة أضعاف الزيادة في حجم الالتحاق بهذه المرحلة ما نتج عنه انخفاض في المتوسط العام لكثافة الفصل

التطور الكمي
للإلتحاق
المدرسي في ظل
غياب سياسة
تعليمية
وتدريبية
واضحة لا
يؤدي الى تنمية
حقيقية للموارد
البشرية المحلية

من بين أهم
المؤشرات
الإيجابية لاداء
نشاط التعليم
هو عدالة
توزيع الانتفاع
بالخدمات
التعليمية في ما
بين الشعبيات

من 28.7 طالبا في العام الدراسي 2000 / 2001 إلى 20.7 طالبا في العام الدراسي 2005 / 2006 .
متوسطاتها العامة على المستويين الوطني والشعبيات. إلا أنه يجب أخذها بكل حذر لسببين اثنين هما:

- 1- قد يكون هناك تباين بشكل أو آخر فيما بين المؤتمرات داخل الشعبية الواحدة أو فيما بين التجمعات السكانية داخل المؤتمر الواحد. حيث لم تتوفر بيانات في هذا المستوى.
 - 2- أن البيانات المتوفرة. هي بيانات عن الفصول كمبانٍ ولا ندري ما هو الوضع العام لهذه المباني من حيث تجهيزاتها وملاءمتها للعملية التعليمية.
- وعليه فإن المباني التعليمية عامة والفصول الدراسية خاصة تحتاج لدراسة خاصة حتى يمكن الحكم عليها بشكل أكثر دقة.

وكما هو الحال في مرحلة التعليم المتوسط. فإن التحسن الذي تحقق على المستوى العام قد تحقق أيضا على مستوى الشعبيات. ففي السنة الأولى كانت هناك إحدى عشرة شعبية ترتفع فيها كثافة الفصل عن المتوسط العام. حيث تراوحت هذه الكثافة في هذه الشعبيات ما بين 29 و 48 طالبا للفصل الواحد. تقلص هذا التباين في العام الدراسي 2005 / 2006 حيث انخفض عدد الشعبيات التي تزيد فيها الكثافة عن المتوسط العام إلى ثماني شعبيات فقط تراوحت فيها الكثافة بين 22.6 طالبا و31.2 طالبا .

توضح هذه المؤشرات أن المباني التعليمية من حيث العدد توفر مستويات جيدة في

جدول (2 - 9) كثافة الفصل بمرحلتى التعليم الأساسي والمتوسط على مستوى الشعبيات

العام الدراسي 2006 / 2005		العام الدراسي 2001 / 2000		الشعبيات
متوسط	أساسي	متوسط	أساسي	
19.3	21.7	33.8	23.9	البطنان
20	23.8	27.8	24.4	درنة
20.7	21.9	35.9	23.3	الجبل الأخضر
15	21.3	32.9	23.2	المرج
28.5	28.3	37.3	24.6	بنغازي
15.3	23.5	42.4	40.5	اجدابيا
19.1	22.3	48	32	الواحات
31.2	29.7	22.1	28	ألكفره
17.3	21.1	17.1	42.2	سرت
19.7	20.3	18.1	22.9	الجفرة
20.2	22.2	33.5	29.3	مصراته
18.1	18.2	22.5	22.5	المرقب
24	23.6	34.5	25.9	طرابلس
23.8	19.5	31.1	20.3	الجفاره
15.9	18.2	24.8	19.7	الزاوية
19.9	16.7	26	19.1	النقاط الخمس
16.4	16.5	21.7	21.1	الجبل الغربي
16.4	18.2	22.9	21	نالوت
24.9	29.3	29.5	60.1	سبها
20.4	19.5	18.6	67	وادي الشاطئ
26.4	24.3	25.8	28.2	وادي الحياة
22.6	19.4	26.8	44.6	مرزق
24	23.9	30.8	38.6	غات
20.7	21.4	28.8	25	الجماهيرية

الإطار رقم (5)

ليبيا دولة ذات عدد سكاني صغير نسبيا مع وجود طموحات كبيرة في البناء والتطوير الاقتصادي والاجتماعي، فإنه من الحكمة إعمال سياسات سليمة لتحقيق التوظيف الأمثل لما هو متاح من موارد بشرية

6 - المدرسون:

ومدرسة في العام الدراسي 2005 / 2006 . وبلغت نسبة الزيادة المطلقة خلال هذه الفترة 49.6 % وتطور بمعدل نمو سنوي مركب يصل إلى 8.4 % . وكما هو الوضع في حالة الفصول بهذه المرحلة، فإن عدد المدرسين قد سجل زيادة كبيرة مقارنة بعدد الملحقين مما أدى إلى المزيد من هدر الإمكانيات البشرية. حيث انخفض نصاب أستاذ / طالب من 5.8 إلى 4.8 خلال نفس الفترة، وهو معدل منخفض جدا لا يتناسب ومبدأ التوظيف الأمثل للموارد البشرية المتاحة. كما أنه يقل كثيرا عن المعدلات المعتمدة تربويا في هذه المرحلة.

7 - خريجو التعليم:

التعليم هو استثمار خدمي طويل الأجل. وهو في نفس الوقت استثمار إنتاجي غير مباشر. وأي نظام تعليمي لا يحقق القدر المناسب من المهارات والاجاهات و السلوك الإيجابي للعنصر البشري في المجتمع. فهو يعتبر استثمارا ضائعا وبدون مردود. وبالرغم من أن هناك صعوبة في قياس الكثير من جوانب مخرجات التعليم. فإنه في إطار علاقتها باحتياجات سوق العمل وبما يؤدي إلى تعزيز الأداء الاقتصادي فإنه يمكن الإشارة إلى بعض من تلك الجوانب. التي من أهمها:

1. تحقيق الارتقاء الحضاري.
2. المساعدة على تطوير وتنمية الموارد البشرية للمجتمع.
3. تحقيق عوائد نقدية وغير نقدية مباشرة وغير مباشرة للفرد والمجتمع.
4. المساهمة في توفير متطلبات التنمية من القوى العاملة المؤهلة والمدرية.

نتيجة لارتفاع معدلات الالتحاق المدرسي في مرحلتي التعليم الأساسي والمتوسط التي بدأت في التنامي منذ مطلع عقد السبعينيات من القرن

لقد شهد عدد المدرسين خلال الفترة محل البحث تطورا كبيرا جدا في مرحلتي التعليم الأساسي والمتوسط على حد سواء . ففي مرحلة التعليم الأساسي ارتفع عدد المدرسين والمدارس من 182164 مدرسا ومدرسة في العام الدراسي 2000 / 2001 ليصل إلى 227485 مدرسا ومدرسة في العام الدراسي 2005 / 2006 وبلغت نسبة الزيادة المطلقة 22.1 % وتطور بمعدل نمو سنوي مركب يصل إلى 4.5 % خلال نفس هذه الفترة .

وحيث إن معدل أستاذ/ طالب كان متدني جدا في العام الدراسي 2001/2000 لا يتعدى 6.5 طلبة للأستاذ الواحد وهو أقل بكثير من المعدل المعتمد تربويا لهذه المرحلة. فإن تزايد عدد المدرسين مع انخفاض في حجم الالتحاق بهذه المرحلة . قد أدى إلى المزيد من تدني ذلك المعدل إلى أقل من 5 طلاب للمدرس الواحد في العام الدراسي 2005 / 2006 مما يشير إلى المزيد من الهدر للإمكانيات البشرية المتاحة في هذا النشاط .

وعلى مستوى الشعبيات تراوح هذا النصاب في العام الدراسي الأول بين 2.9 طالب للأستاذ الواحد كأدنى معدل بشعبية النقاط الخمس و 13.8 كأعلى معدل بشعبية سرت. وفي العام الدراسي الأخير وإلى جانب تدني حدود هذا المعدل. فإن التباين فيما بين الشعبيات قد تقلص إلى حد كبير حيث تراوح بين 2.4 طالب للمدرس الواحد كأدنى معدل بشعبية النقاط الخمس و 8.2 طالب للمدرس الواحد كأعلى معدل بشعبيتي غات وبنغازي. ومن ثم تقلص التباين من 4.8 ضعفا بين أدنى وأعلى معدل في السنة الأولى ليصل إلى 3.7 ضعفا في السنة الأخيرة.

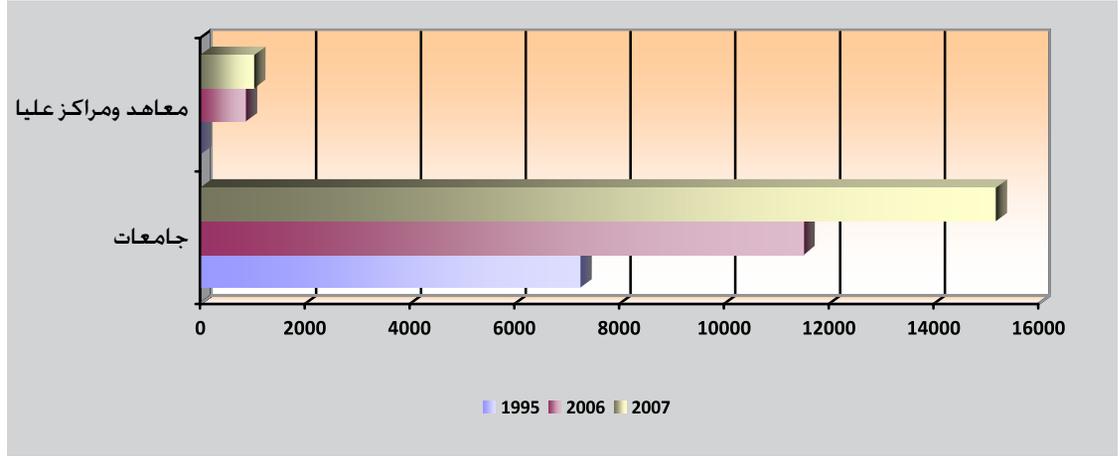
وفي مرحلة التعليم المتوسط فقد ارتفع عد المدرسين من 49031 مدرسا ومدرسة في العام الدراسي 2000 / 2001 إلى 73329 مدرسا

ان انخفاض معدلات نصاب (استاذ/طالب) عند اقل من المعدلات المعتمدة تربويا لا يتفق والتوظيف الامثل للموارد البشرية المتاحة

إطار رقم (6)

إن الاتجاهات الحديثة في قياس وإدارة الجودة تعمل على تفادي ضيق النظرة المنصبة على قياس مخرجات التعليم المتمثلة في توفّر خصائص الجاهية ومعرفية ومهارية وسلوكية. بل يمتد قياس جودة الخدمة إلى قياس جودة عناصر تقديم الخدمة التعليمية

شكل (7) رسم بياني يوضح تطور خريجي الجامعات والمعاهد العليا حسب السنوات



جدول (2 - 10) يوضح تطور خريجي الجامعات والمعاهد العليا للسنوات 1995 و 2006 و 2007 حسب التخصصات

السنوات	جامعات			معاهد عليا		
	علوم تطبيقية	علوم إنسانية	% العلوم الإنسانية	علوم تطبيقية	علوم إنسانية	% العلوم الإنسانية
1995	2945	7263	71%	ضمن الجامعات	ضمن الجامعات	ضمن الجامعات
2006	7066	11521	62%	878	2579	25.4%
2007	7889	15188	65.8%	1034	2898	26.3%

نتج عنه تطور في عدد الملتحقين بهذه المؤسسات. حيث ارتفع عدد الطلبة الدراسيين والمتدربين من 298 872 طالبا وطالبة في العام الدراسي 1996/95 ليصل إلى 373 384 طالبا وطالبة في العام الدراسي 2006/2005. ف. أي أن إجمالي الالتحاق قد تطور بمعدل نمو سنوي مركب بلغ خلال تلك الفترة 2.3%. ومن المعلوم أن الغالبية العظمى من هذه الأعداد ستكون من ضمن قوة العمل المتاحة خلال السنوات الأربع أو الخمس القادمة. ومن جانب آخر. تشير آخر البيانات المتاحة عن

الماضي. ووصلت إلى حدودها القصوى في منتصف عقد التسعينيات. فقد شهدت مؤسسات التعليم والتدريب نمواً مطرداً هي الأخرى. وبشكل خاص منذ منتصف عقد الثمانينات. ففي العام الدراسي 2006/2005 بلغ عدد الجامعات 12 جامعة والمراكز المهنية العليا 72 مركزاً ومراكز التدريب المهني المتوسط 378 مركزاً و مراكز التدريب المهني الأساسي بما في ذلك مراكز تدريب المرأة 256 مركزاً. إن هذا التطور الكبير في مؤسسات التعليم والتدريب التي تدفع بخريجها إلى سوق العمل مباشرة قد

وأى نظام تعليمي لا يحقق القدر المناسب من المهارات والاتجاهات والسلوك الإيجابي للعنصر البشري في المجتمع. فهو يعتبر استثماراً ضائعاً وبدون مردود

90% من خريجي الجامعات من تخصصهم علوم انسانية لا يمكن ان تتوفر لهم فرص عمل بالسوق المحلي وان هذه النسبة تحتاج الى تدريب تحويلي لكي تتمكن من الحصول على فرص عمل

وكملاحظات وانطباعات سريعة. فإن التعليم الليبي يتصف بخصائص ومظاهر من أهمها ما يلي:

(1) تعليم حديث . ولكن تطفى عليه ملامح وطبيعة التعليم التقليدي . بمعنى انه يعتمد على بناء صوره مثالية في ذهن الطالب وهذا ينسحب على كل مواد العلوم الإنسانية والثقافية والآداب .

ومثال هذه الصورة المثالية التاريخية التي يؤكدھا المنهج المدرسي لا تخلق في العقل أكثر من شخصية مزدوجة . والسبب أن في المدرسة كلاما . وفي البيت كلاما . وفي الواقع والحياة كلاما لا صلة له بالمدرسة وما يتم فيها .

وهنا فالتعليم بعيد عن الحياة والواقع وحقيقته . وماذا يجب أن يتم ويحدث ؟ فكأن التعليم يعمل على بناء الوهم والسراب في أفق وعقلية الطالب والمجتمع والأسرة جميعاً .

(2) تعليم حديث . ولكن معلميه وإدارته والعاملين فيه تهيمن عليهم الروح التقليدية في التفكير والعمل والإدارة وتوجيه الطلاب . وهم بالتالي شعورياً أو لا شعورياً يقفون أمام كل جديد وتطوير حقيقي . خوفاً من الجديد . وحباً في القديم . وراحة البال والطمأنينة التي عادة ما تعززها التقاليد والروتين المعتاد في التفكير والحياة والعمل . ولذلك هناك دائماً مشروعات التطوير والتجديد . ولكن الإنتاج دائماً هو القديم المعتاد ومنذ عشرات السنين.

وأوضح مثال لذلك مشروعات تطوير المناهج والكتب المدرسية . فهي عناوين جديدة لمحتويات قديمة وتقليدية - والحديث هنا عن مناهج العلوم الإنسانية والآداب - فكأن التعليم دائماً يعيد إنتاج نفسه بشكل أو آخر . وهو دائماً في حلقة مفرغة . العناوين جديدة ولكن المحتويات قديمة تقليدية . والنتائج من الأفكار والبشر لا تستطيع التعامل مع الجديد .

خريجي مؤسسات التعليم والتدريب التي تمثل أهم مصدر لتلبية احتياجات سوق العمل في الاقتصاد الوطني. أن مجموع هؤلاء قد بلغ 27467 خريجاً في العام الدراسي 95/94 ف . موزعين بين 10208 خريجي جامعات ومعاهد عليا و 17259 خريج معاهد متوسطة و تطور هذا العدد ليصل إلى 45950 خريجاً عام 2007 . أي تطور بمعدل نمو سنوي مركب يصل إلى 4.4% . وإذا ما بقيت الأمور على حالها وأستمر هذا المعدل في نفس المستوى. فإن مجموع خريجي التعليم والتدريب سيصل إلى 70679 خريجاً بعد عشر سنوات من الآن.

توضح البيانات في الجدول (2-10). أن مخرجات التعليم. وبشكل خاص التعليم الجامعي. تهيمن عليها التخصصات الإنسانية.

فبالرغم من انخفاض الأهمية النسبية لهذه المجالات في عام 2006 مقارنة بعام 1995 فإنها ارتفعت من جديد عام 2007 وكذلك الحال بالنسبة لخريجي المعاهد والمراكز العليا. وإن مثل هذا الوضع لا يساعد كثيراً على إعداد قوى عاملة قادرة على إيجاد فرص عمل مجددة وتلبية احتياجات الاقتصاد والمجتمع من القوى العاملة المؤهلة مهنيا وتقنيا. وفي هذا السياق تشير بيانات اللجنة الشعبية العامة للقوى العاملة والتدريب والتشغيل أن 90% من خريجي الجامعات من تخصصهم علوم إنسانية لا يمكن أن تتوفر لهم فرص في السوق المحلي. وأن هذه الأعداد تحتاج إلى تدريب تحويلي لكي تتمكن من الحصول على فرص عمل .

8 - خصائص النظام التعليمي في ليبيا

من الطبيعي أن يصاحب هذا التطور التعليمي سلبيات وإيجابيات . وتواجهه تحديات ناجمة عن العمل والطموح إلى الأفضل . وتحديات تفرزها التغيرات العالمية المختلفة التي يشهدها العالم منذ نهاية القرن الماضي .

أنحاء العالم . مثل تقنية المعلومات ، والتقنيات الصناعية والإلكترونية ، مما جعل مساهمة العناصر الوطنية في هذه الميادين محدودة جداً . بالرغم من كونها مجالات استراتيجية ، وتوفر فرص عمل كبيرة للعمل داخل وخارج ليبيا .

- غياب ثقافة العمل والإنتاج من المناهج ومن الثقافة الاجتماعية العامة . والنظر إلى بعض المهن والأعمال الحرفية على أنها مهن دونية تنقص من قيمة الإنسان . مما سبب عزوف الكثير من الشباب عن العمل في تلك المهن .

وأوضح مثال على ذلك مهن البناء والإنشاء . ومهن الخدمات . ومهن الصيانة في الورش الميكانيكية . ومهن الزراعة وتربية الحيوانات .

ورغم أن هذه الميادين مليئة بغير الليبيين الذين يشكلون أكثر من 35 % من سوق العمل في ليبيا . فإن التعليم لم يفلح في إعداد قوى عاملة لهذه الأعمال والميادين . سواء مهنيًا أو اجتماعيًا أو ثقافيًا .

يضاف إلى ذلك القيمة الاجتماعية المرتبطة بالعمل المهني في ذهن الأسرة الليبية والإنسان الليبي الذي يميل دائماً إلى العمل الإداري . والعمل في القطاع العام .

وفي هذا الصدد تعلق بعثة البنك الدولي (World Bank) التي زارت ليبيا خلال شهر الحث (نوفمبر) 2007 . بالقول: إن النظام التعليمي في ليبيا لا يخرج العدد الكافي من العمالة الماهرة وشبه الماهرة للعمل في قطاع البناء والتشييد . وبحسب ما يحتاجه هذا القطاع . خاصة الآن في ضوء البرامج الإنمائية الطموحة التي يشكل الجرب الكبير منها هو إنشاء وبناء مرافق وطرق وجسور ومدن سياحية ومركبات اقتصادية .

وأوضح مثال لذلك عجز الخريج عن التعامل مع العالم الصناعي التقني تفكيراً وعملاً . وعجز الخريج عن إدراك وفهم العالم الصناعي حضارياً وثقافياً .

والنتيجة فيما يبدو بدلاً من مواجهة هذا العالم الصناعي المتقدم بالتأهيل العلمي والثقافي . بدلاً من ذلك الهروب من هذا العالم تحت دعوات مختلفة . الأصالة والمعاصرة . الاستعمار والتحرر . والقومية والوطنية . والاعتراب والغرب . والكفر والإيمان .

وما شابه ذلك من أفكار . وهي في الواقع مبررات للهروب من مسئوليات التجديد والجديد ومواجهة التحديات الحقيقية التي يعيشها جميع العرب منذ انهيار الدولة العربية الإسلامية في الأندلس . وخضوع العرب لقوى وإمبراطوريات أجنبية منذ ذلك التاريخ وحتى اليوم .

(3) تعليم حديث . ولكن تواجهه تحديات وصعوبات متعددة . من أهمها :

- ضعف ارتباط خريجي التعليم والتكوين المهني بمتطلبات سوق العمل . وعدم توفر خبرات محلية أساسية وضرورية . مما أدى إلى الاعتماد على الخبرات الأجنبية . بينما يتزايد عدد الباحثين عن العمل من الخريجين . وما أدى كذلك إلى ارتفاع معدلات البطالة بشكل واضح .

- خريجو معظم المعاهد المتوسطة (المعاهد الثانوية الفنية) غير مرغوب في توظيفهم في سوق العمل سواء في القطاع العام أو الخاص . لنقص تأهيلهم وقلة خبرتهم . وغياب التأهيل والتدريب المبني على اكتساب المهارات التقنية . واعتماد معظم المعاهد والمدارس على الجوانب النظرية .

- ضعف تركيز النظام التعليمي على مجالات وميادين ذات أهمية في الاقتصاد المعاصر في جميع

للحضارة المعاصرة . تماماً كما كان رأس المال المادي والثروات الطبيعية هي المحرك للتقدم الصناعي في القرن العشرين .

فأرأس مال مجتمع اليوم هو "المعرفة والذكاء" . وأرأس مال مجتمع الأمس هو "الموارد المادية" . ويترتب عن ذلك أن أهم معادلة في النمو الاقتصادي حالياً ليست كثرة السكان . بقدر ما هي في الحقيقة كثرة المعرفة ومخزون المعرفة والعلم . ومخزون الذكاء الإنساني والإبداع والابتكار لتوظيف الموارد المتوفرة للمجتمع مهما كانت مادية أو اجتماعية أو ثقافية .

لا يمكن أن تستمر أنظمة التعليم و التدريب في تخريج دفعات من الشباب بالمضمون التقليدي الذي سوف لن يسعفها. ولن يمكنها من إيجاد مكانها المناسب في البيئة المعرفية الجديدة. فالهندس والمحاسب والإداري والاقتصادي. وخريجو بقية التخصصات . يتعين أن يكون لديهم ما يميزهم. بل وبما يلبي الطلب القائم. في سوق العمل. إن هذا الأمر يتطلب إعادة بناء النظام التربوي والتعليمي والتدريبي . واتخاذ التدابير المناسبة لتعديل اتجاهات الأفراد منذ الصغر نحو ثقافة العمل والإنتاج وغرس التربية المهنية في المناهج وفي الحياة المدرسية والأنشطة التدريبية. وجعل التعليم والتدريب أكثر مرونة للتطور ليستوعب المسارات التقنية والتطبيقية الحديثة بالإضافة إلى الثقافة الأساسية والعامية.

ولكي يتمكن الأفراد من المنافسة والمساهمة الفعالة في إطار منظومة اقتصاد المعرفة يتطلب الأمر تبني نموذج جديد للتعليم والتدريب - نموذج التعليم والتدريب طوال الحياة - Life-Long-Learning Model. وهذا النموذج يضمن التعليم والتعلم طيلة دورة الحياة. من بدايات سني الطفولة وحتى سن التقاعد. ويشمل:

وإلى جانب العوامل الاجتماعية المرتبطة بهذا الوضع . هناك حقيقة أخرى . وهي أن المقابل النقدي الذي يدفع لليبيين في هذا القطاع غير مجز مقارنة بما تحصل عليه العمالة الفنية الأجنبية الوافدة إلى ليبيا للعمل في هذا القطاع . وطبعاً هذا الوضع سيزداد صعوبة إذا ما استمرت المرتبات والأجور منخفضة مقارنة بما يدفع للعمالة الأجنبية .

- غياب آليات التوجيه المهني والإرشاد التربوي والمهني المستمر للشباب بحسب القدرات والمؤهلات وفرص العمل .

إضافة إلى ضعف البرامج التأهيلية أثناء الخدمة وبعدها . وأيضاً البرامج الموجهة للتأهيل في التخصصات الجديدة وتطورات سوق العمل سواء في ليبيا أو خارجها .

- غياب عقلية ابتكار المشروعات الصغيرة والمتوسطة من مناهج وبرامج المؤسسات التعليمية المتوسطة والعالية . وهذه المشروعات أصبحت لها مناهجها وكتبها وبرامجها التعليمية. وتعتبر تونس والهند وماليزيا من أجح البلدان في ابتكار مناهج تربوية تعد لمثل هذا التخصص المهم للاقتصاد الحديث - المشروعات الاقتصادية الصغيرة والمتوسطة . خاصة في المجتمع الريفي ومجتمع المدن الصغيرة .

بل إن الاقتصاد الأمريكي بقوته انطلق من مثل هذه المشروعات الصغيرة والمتوسطة . فالتعليم في الواقع يعتبر حاضناً لمثل هذه المشروعات والتخطيط والإعداد لها . وتعلم كيفية إدارتها وتنفيذها .

- ضعف قدرة التعليم . وتواضع مساهمته في بناء مجتمع المعرفة . واقتصاد المعرفة الذي هو في الحقيقة مجتمع القرن الحادي والعشرين . أي بناء رأس المال الفكري والعقلي "الذكاء" المحرك

3- يمثل الملحقون بالمعاهد والمراكز المهنية العليا نسبة 10.7 % مقابل 6.9 % لنفس الفترة. ومن المعلوم أن هذا المستوى يعد العناصر التقنية والتي يفترض فيها أن تكون أكثر إلماماً بالجوانب التطبيقية والنظرية في الحياة العملية.

4- يشكل عدد الملحقين بالجامعات أعلى نسبة في إجمالي الالتحاق بمؤسسات التعليم والتدريب العالي حيث بلغت نسبتهم 68.8 % في عام 2006 مقابل 48.3 % عام 1996 ف.

ومن المعلوم أن هذا المستوى من التأهيل هو إعداد أو تهيئة العناصر المهنية القادرة على ممارسة نشاط البحث العلمي.

5- تمثل المرأة نحو 49 % من إجمالي الالتحاق بتلك المؤسسات وفي جميع المستويات التعليمية والتدريبية في عام 2006 مقابل نسبة 42.4 % عام 1996. في حين أن هذه النسبة تصل في التعليم الجامعي إلى أكثر من 55 % خلال عام 2006.

6- يمثل الملحقون بالعلوم الإنسانية في الجامعات والمراكز المهنية العليا نسبة 52.4 % من مجموع الملحقين بهذه المؤسسات.

- التعليم والتدريب الرسمي (Formal)

- التعليم والتدريب غير الرسمي (Nonformal)

- والتعليم والتدريب المفتوح (Informal)

إن معدلات التغيير في الاقتصاد المعرفي سريعة لدرجة أن المنشآت والمؤسسات الاقتصادية بكافة أنواعها لا يمكنها الاعتماد على الخريجين الجدد الداخلين لسوق العمل سنويا كمصدر وحيد للمهارات والكفاءات الجديدة. مما يحتم على المؤسسات التعليمية والمراكز التدريبية ضرورة إعداد القوى العاملة وفق نموذج التعليم والتدريب مدى الحياة.

إن أنظمة التعليم والتدريب لا يمكنها الاستمرار في التركيز على المهارات ذات المهام المحددة -Task specific skills. بل يتعين أن يتم التوجه بدلا من ذلك إلى تطوير الملكات والمهارات المتعلقة باتخاذ القرار واكتساب مهارات حل المشاكل -Decision making and problem-solving skills. والأهم من ذلك تزويد الأفراد بسبل التعلم بمفردهم من خلال التفاعل والتعامل مع الآخرين.

ومن جانب آخر و من خلال البيانات والمعلومات الإحصائية المتاحة عن الملحقين بمؤسسات التعليم والتدريب للعام الدراسي 2006/2005 ف. والتي يشكل خريجوها داخلين جدد لسوق العمل يمكن الإشارة إلى بعض الخصائص التي لها انعكاسات مباشرة على مخرجاتها ومن ثم على قوة العمل ومن بين هذه الخصائص ما يلي:

1- يمثل عدد المتدربين في مستوى التدريب الأساسي والتي تعد العمالة الماهرة وشبه الماهرة نسبة بسيطة من إجمالي الالتحاق ولا تتعدى 1.4% عام 2006 مقابل 7.5 % عام 1996.

2- يشكل المتدربون في مستوى التدريب المهني المتوسط الذي يعد العمالة الحرفية والفنية نسبة 18.4 % مقابل 36.5 % خلال نفس السنوات المشار إليها أعلاه.



الفصل الثالث

الاستخدام في الاقتصاد الليبي



ان التحول في
الهيكل العمري
للسكان
لصالح فئات
العمر 15 سنة
فما فوق من
شأنه ان يؤدي
الى ارتفاع في
العدد والاهمية
النسبية
للسكان في سن
العمل

ولكن في الاتجاه الآخر مقارنة بما كان عليه في الفترة السابقة وترتب على ذلك حدوث زيادة في الفئات العمرية (15 سنة فأكثر) أي السكان في سن العمل. وبذلك فإن نسبة السكان الليبيين في الفئات العمرية (15 سنة فأكثر) قد ارتفعت من 50.1% سنة 1984 لتصل إلى 60.9% سنة 1995 ثم إلى 68.9% سنة 2006.

حيث توضح بيانات هذا الجدول أن السكان في سن العمل قد تطور بمعدل نمو سنوي مركب بلغ 3.7% خلال الفترة 1984-2006 وهو أعلى من معدل نمو مجموع السكان بمرتين ونصف المرة خلال نفس الفترة. وبذلك فإن الوضع السكاني في ليبيا تميز في هذه الفترة بطفرة في نمو السكان في سن العمل. ونتيجة لذلك ازداد عدد السكان العاملين اقتصاديا (عرض القوى العاملة) وتطور بمعدل نمو سنوي مركب بلغ 4.1%.

وعليه فقد ارتفع عرض العمل من المجموع الكلي للسكان النشطين اقتصاديا (15 سنة فأكثر) من 42% عام 1984 إلى 45.9% عام 2006.

ويلاحظ من بيانات الجدول رقم (3-1) أن الزيادة الكبيرة في عرض العمل للقوى العاملة الوطنية تعود في جزء كبير منها إلى الارتفاع غير المسبوق في عرض العمل

بما لا شك فيه أن دراسة عنصر العمل سواء من جانب الطلب عليه أو من جانب العرض أو غيرها من الجوانب الأخرى يعتبر ذا أهمية لغرض تحليل اتجاهات سوق العمل التي تمثل إحدى أهم المؤشرات لإصلاح النظام التعليمي والتدريب. وعليه فإن هذا الفصل يتناول تقييم واقع سوق العمل في الاقتصاد الوطني.

وذلك من خلال استعراض وتحليل أهم التطورات لقوة العمل الوطنية واستخدام الليبيين ووضع الباحثين عن العمل وتطور الاستخدام الكلي وعلاقته باستخدام العمالة الوافدة. كما تم تناول وتقييم سياسات الاستخدام المنفذة في سوق العمل الليبي.

أولا - تطور القوى العاملة في الاقتصاد الوطني:

كنتيجة للتحويلات الديموغرافية التي سبقت الإشارة إليها في الفصل الأول. فقد شهد حجم القوى البشرية الليبية تطورا سريعا خلال السنوات الأخيرة. وبالتحديد منذ منتصف عقد التسعينيات من القرن الماضي. حيث إن الانخفاض في معدل النمو السكاني قد أدى إلى تغير في الهيكل العمري للسكان خلال الفترة 1995-2006.

جدول (3-1) يوضح توزيعات القوى البشرية حسب الجنس لسنتي 1995 و 2006

2006			1995			البيان
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	
3652319	1805834	1846485	2675476	1314739	1360737	السكان في سن العمل (15 سنة فأكثر)
1675880	477472	1198408	1100956	205769	895187	العاملون اقتصاديا (عرض العمل) موزع بين
1328286	388153	940133	793371	188053	793371	أ - المشتغلون
347594	89319	258275	119532	17716	101816	الباحثون عن عمل
45.9	26.4	64.9	41.1	15.7	65.8	معدل النشاط للسكان في سن العمل (%)
79.26	81.29	78.45	89.1	91.4	88.6	معدل التوظيف للقوى العاملة (%)

ان سرعة نمو السكان في فئة العمر (15-64) وتطور حجمها النسبي في مجموع السكان يعتبر ذا أهمية خاصة في التوجهات التنموية المرغوبة

وهذه مسألة جديرة بالاهتمام حيث إن الآثار الإيجابية لزيادة القوى العاملة لا تتحقق بشكل تلقائي وإنما تعتمد على العديد من المؤسسات والسياسات التي تحدد قدرة الاقتصاد على توفير وتجهيز السكان برأس المال المادي والتعليم والتدريب الملائمين وعلى قدرته على استيعابهم في وظائف منتجة حقاً.

ثانياً - الاستخدام :

لقد شهد حجم التشغيل من القوى العاملة الليبية مستوى عالياً من النمو خلال الفترة (1995-2006) . وتطور بمعدل نمو سنوي مركب يصل إلى 3% (1.6% للذكور و 6.8% للإناث) ويلاحظ من هذه المعدلات الأخيرة أن الزيادة التي طرأت على الاستخدام كانت ناجمة بالأساس من الزيادة في استخدام العنصر النسائي في هذه الفترة. حيث إن نمو الرجال سجل انخفاضاً مقارنة بالفترة السابقة .

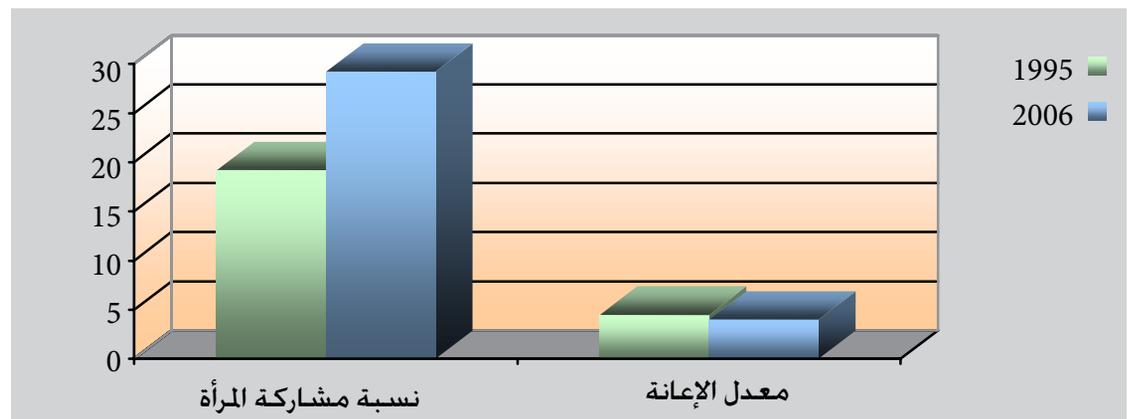
من العنصر النسائي الذي تطور بمعدل نمو سنوي مركب يصل إلى 8.8% خلال هذه الفترة مقارنة بمعدل نمو إجمالي السكان البالغ 1.8% فقط .

لقد تم التعرف على أن السكان في فئة العمر (15-64 سنة) هو مؤثر لقوة العمل أو الرصيد المحتمل للقوى العاملة المتاحة للاقتصاد. وعليه فإن سرعة نمو هذه الفئة وتطور حجمها النسبي في مجموع السكان يعتبر ذا أهمية خاصة في التوجهات التنموية المرغوبة. فإذا كانت هناك نسبة كبيرة من السكان تقع ضمن هذه الفئة العمرية - أي أنهم في مطلع حياتهم العملية - أو إذا كانت هذه الفئة تنمو بشكل أسرع مقارنة بالفئات الأخرى المعالة (الأطفال 14 سنة فأقل و الشيوخ 65 سنة فأكثر) فهذا يعني أن الجزء الأكبر من السكان قادر على المساهمة في النشاط الاقتصادي. أي أن هناك موارد بشرية أكثر متاحة للبلد. مما يعني إمكانية تحقيق مستوى دخل وإنتاج أكبر إذا ما توفرت الظروف المناسبة لتوظيف هذه القوى البشرية.

جدول رقم (3-2) توزيع المشتغلين الليبيين حسب الجنس مع بيان نسبة مشاركة المرأة ومعدل الإعالة للسنوات 1995 و 2006

معدل الإعالة	نسبة مشاركة المرأة	المشتغلون			مجموع السكان الليبيين	السنوات
		المجموع	إناث	ذكور		
4.5	19.2	981424	188053	793371	4389739	1995
4.0	29.2	1328286	388153	940133	5298152	2006

شكل (8) تطور نسبة مشاركة المرأة



1.7% للإناث) عام 2006 مما يؤكد أن جهدا كبيرا قد أُجْز خلال فترة قصيرة من الزمان . وبشكل خاص في الحالة التعليمية للمرأة العاملة. ومن الناحية الأخرى ارتفعت الأهمية النسبية للمؤهلين من المشتغلين (أي الحاصلين على مؤهلات تعليمية في مستوى الشهادة الثانوية فما فوق) من 23.6 % (18.7 % للذكور و 50.8 % للإناث) إلى 63.6 % (55.5 % للذكور و 75.7 % للإناث) خلال تلك الفترة.

1- الاستخدام والحالة التعليمية

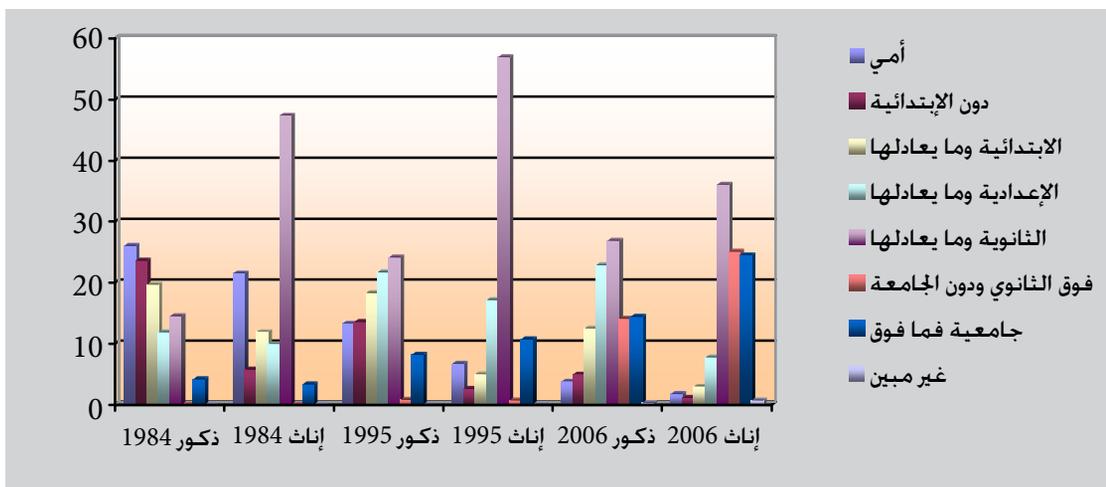
إن من أبرز مظاهر التطور التي تحققت للموارد البشرية عامة وقوة العمل بشكل خاص. هو التحسن الكبير في الحالة التعليمية للمشتغلين الليبيين لكل من الذكور والإناث على حد سواء خلال العقود الثلاثة الماضية. فمن ناحية انخفضت نسبة الأمية من 46 % (44 % للذكور و 71 % للإناث) عام 1973 إلى 3.2 % (3.8 % للذكور و

انخفضت نسبة الأمية بين المستخدمين من 46% (44% للذكور و 71% للإناث) عام 1973 إلى 3.2% (3.8% للذكور و 1.7% للإناث) عام 2006 ومن الناحية الأخرى ارتفعت الأهمية النسبية للمؤهلين من المشتغلين الحاصلين على مستوى الشهادة الثانوية فما فوق من 23.6% إلى 63.6% خلال نفس الفترة

جدول (3-3) الاستخدام حسب الجنس والحالة التعليمية للفترة 1984 - 2006

2006		1995		1984		الحالة التعليمية
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
3.83	1.74	13.31	6.71	26.07	21.56	أمية
4.99	1.13	13.57	2.57	23.6	5.77	دون الابتدائية
12.52	2.98	18.3	5.04	19.73	11.95	الابتدائية وما يعادلها
22.9	7.77	21.68	17.17	11.88	9.95	الإعدادية وما يعادلها
26.91	36.04	24.12	57.01	14.54	47.43	الثانوية وما يعادلها
14.14	25.1	0.79	0.7	0	0	فوق الثانوي ودون الجامعة
14.45	24.52	8.22	10.74	4.18	3.34	جامعية فما فوق
0.26	0.72	0.01	0.06	0	0	غير مبين
100	100	100	100	100	100	المجموع

شكل (9) الاستخدام حسب الجنس والحالة التعليمية للفترة 1994 - 2006



توضح
بيانات توزيع
الاستخدام من
الليبيين حسب
الأنشطة
الاقتصادية
أن هذا التوزيع
يعاني من عدة
مظاهر سوء
التوزيع، حيث
يظهر انخفاض
كبير في الأهمية
النسبية
للمشتغلين
في الأنشطة
الإنتاجية
وارتفاع
في نسبة
المشتغلين
في الأنشطة
الخدمية.

نمو سنوي يصل إلى نحو 23 % نجد أن العمالة الوافدة قد تطورت بمعدل 19 % خلال نفس الفترة وارتفعت أهميتها النسبية إلى 34.4 % من مجموع الاستخدام عام 1980 .

وخلال الفترة 1980-1990 تراجع الناتج المحلي وانخفض بنسبة 25 % بالرغم من زيادة عدد العاملين الليبيين وارتفاع أهميتهم النسبية إلى مجموع الاستخدام إلى أكثر من 86 % عام 1990 بعد أن كانت لا تتجاوز 65 % في بداية الفترة .

ما تقدم يتضح أنه رغم أن التراجع في قيمة الناتج المحلي يعزى إلى التدني في إيرادات النفط بسبب انخفاض أسعاره في السوق الدولية، فإن الزيادة في القوى العاملة الوطنية وارتفاع أهميتها في مجموع الاستخدام لم يستطع تعويض ذلك التدني، وبالتالي فإن النقص في عدد ونسبة العمالة الوافدة وما رافقه من نقص في الناتج المحلي يوحى بأن الدور المهم في توليد الناتج هو للقوى العاملة الوافدة، وأن القوى العاملة الوطنية مهما بطراً عليها من زيادة لا تأثير لها يذكر في تنمية ذلك الناتج .

2 - الاستخدام حسب الأنشطة الاقتصادية:

توضح بيانات توزيع الاستخدام من الليبيين حسب الأنشطة الاقتصادية أن هذا التوزيع يعاني من عدة مظاهر سوء التوزيع، حيث يظهر انخفاض كبير في الأهمية النسبية للمشتغلين في الأنشطة الإنتاجية وارتفاع في نسبة المشتغلين في الأنشطة الخدمية، وفي هذا السياق توضح بيانات الجدول رقم (3-4) أن نشاط الخدمات العامة والخدمات الاجتماعية والشخصية ونشاط المال والتجارة قد وظف نحو 70 % من المجموع الكلي للمشتغلين الليبيين طيلة الفترة الممتدة من عام 1984 إلى عام 2006 ، علماً بأن هذه النسبة قد كانت 45.4 % فقط عام 1973.

كما شهدت أهم الأنشطة الإنتاجية (الزراعة والصناعة) تراجعاً في الأهمية النسبية خلال هذه الفترة.

إن هذا التطور الملحوظ في الحالة التعليمية للمشتغلين الليبيين، يفترض أن يكون له دور فاعل وإيجابي في الرفع من القدرة الإنتاجية للقوى العاملة الوطنية وتحسين مستوى أدائها والرفع من كفاءتها في ممارسة النشاط الاقتصادي، إلا أن هذه الخصائص الإيجابية لا يمكن لها أن تتحقق بالتعليم لوحده ما لم تكن مصحوبة بإدارة جيدة وسياسات توظيف كفوء توفر الحوافز وتضع البرامج لإعادة التأهيل وتنمية المهارات والعلاقات الوظيفية التي تعزز من الدافعية للعطاء والإنتاج لدى المشتغلين في مختلف المواقع، ومن جانب آخر فإن الحالة التعليمية التي توضحها البيانات الإحصائية لا تبين لنا ما إذا كانت هذه المستويات التعليمية لقوة العمل الوطنية تتمثل في مجموعة من المهارات والمعارف والاتجاهات والمواقف الإيجابية نحو العمل، أم أنه عبارة عن سنوات تعليمية تم اجتيازها ومن ثم نيل شهادة تثبت لحاملها أنه قد اجتاز هذه المرحلة ولا يكتسب المهارات المطلوبة أو المعارف والاتجاهات والمواقف الإيجابية التي هي الهدف المنشود من الإعداد والتأهيل للعنصر البشري.

وبالرغم من أنه لا توجد دراسات معمقة حول إنتاجية العمل في الاقتصاد الوطني، فإن الملاحظ وكذلك ما يتداول من حديث عن كفاءة العنصر الوطني، تؤكد أن هذا العنصر ضعيف الإنتاجية وقليل الانضباطية والالتزام بنظم وقواعد العمل، وأن خصيله التعليمي لا يكسبه المهارات والمعارف والسلوك والمواقف الإيجابية المطلوبة في الحياة العملية.

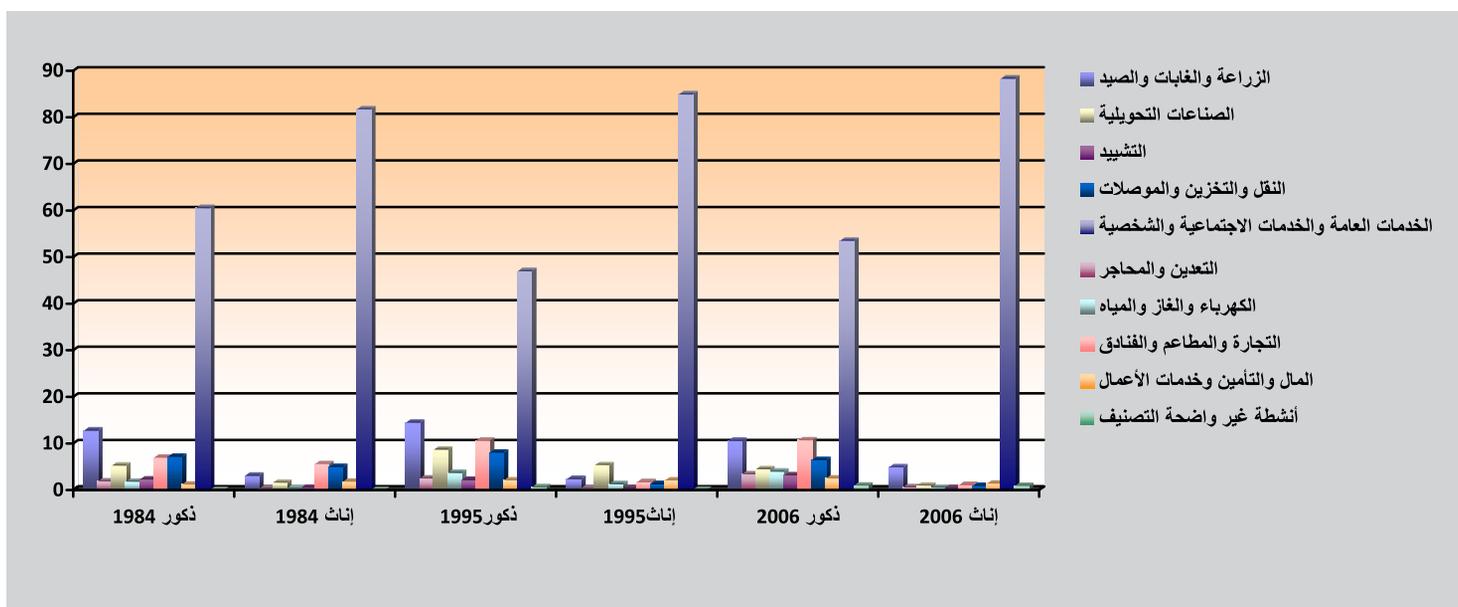
وفي هذا السياق تشير البيانات المحدودة فيما يتعلق بمدى مشاركة القوى العاملة الوطنية في توليد الناتج المحلي، أن الليبيين لم يساهموا مساهمة تذكر في تنفيذ المشروعات الاقتصادية والاجتماعية التي أجزت طيلة الفترة الماضية، حيث إن تلك الإنجازات قد تولتها شركات أجنبية وأيد عاملة غير وطنية.

كما تشير بيانات التطور في الناتج المحلي الإجمالي والتغيرات في نسبة القوى العاملة الوافدة، أن النمو في الناتج المحلي الإجمالي في الفترة 1970-1980 صاحبه زيادة في القوى العاملة الأجنبية، ففي الوقت الذي تطور فيه الناتج المحلي بمعدل

جدول (3-4) التوزيع النسبي للمستخدمين الليبيين حسب أقسام النشاط الاقتصادي والجنس للفترة 1984 - 2006

2006			1995			1984			أقسام النشاط الاقتصادي
مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	
8.9	4.9	10.6	12.2	2.4	14.5	11.6	3.1	12.8	الزراعة والغابات والصيد
2.6	0.6	3.4	2.1	0.4	2.5	1.7	0.3	1.9	التعدين والمحاجر
3.6	1.0	4.5	8.1	5.4	8.7	5.2	1.6	5.3	الصناعات التحويلية
3.0	0.5	4.0	3.3	1.3	3.7	1.6	0.4	1.8	الكهرباء والغاز والمياه
2.4	0.4	3.2	1.9	0.4	2.2	2.1	0.5	2.3	التشييد
7.9	1.1	10.7	8.9	1.7	10.6	6.8	5.6	7	التجارة والمطاعم والفنادق
4.8	0.9	6.5	6.8	1.3	8.1	6.5	5	7.2	النقل والتخزين والمواصلات
2.2	1.4	2.5	2.1	2.1	2.1	1.3	1.8	1.2	المال والتأمين وخدمات الأعمال
63.6	88.3	53.5	54.1	84.9	47	63.2	81.7	60.5	الخدمات العامة والخدمات الاجتماعية والشخصية
1.0	0.9	1.0	0.5	0.1	0.6	0	0	0	أنشطة غير واضحة التصنيف
100.0	100.0	99.9	100	100	100	100	100	100	المجموع الكلي

شكل (10) التوزيع النسبي للمستخدمين الليبيين حسب أقسام النشاط الاقتصادي



ان الاتجاه العام
في اعادة توزيع
الاستخدام
حسب
القطاعات
الرئيسية يكون
عادة مرتبطا
بما يتحقق من
تطور تقني في
قطاع الصناعة

يؤكد هذا الاتجاه في إعادة توزيع الاستخدام حسب القطاعات الرئيسية أن هذا التوزيع لم يكن مرتبطاً بأي تطور تقني في القطاع الثاني. وأن أي تطور تحقق في هذا القطاع لم يكن له أي دور في إعادة توزيع الاستخدام على قطاعات الإقتصاد الوطني .

3 - الهيكل المهني للاستخدام

لقد سجل الهيكل المهني للمستخدمين الليبيين تطورا هاما خلال الفترة من عام 1973 إلى عام 2006. وذلك من خلال ارتفاع العدد والأهمية النسبية للفئة المهنية من أصحاب المهن العلمية والعاملين معهم من الفنيين. إذ أن عددهم قد تضاعف لأكثر من ثماني مرات وتطورت الأهمية النسبية من 8.3 % عام 1973 لتصل إلى 41.5 % عام 2006. وبالرغم من هذا التطور الإيجابي لفئة أصحاب المهن العلمية ومن يعمل معهم من الفنيين. فإنه جدر الإشارة إلى نقطة هامة. ألا وهي أن جل الزيادة التي تحققت في هذه الفئة المهنية يعود بالدرجة الأولى إلى الزيادة الكبيرة في عدد الفنيين من فنيي الصحة والممرضين والممرضات ومدرسي التعليم الأساسي وبعض المهن الفنية الأخرى في مجالات الهندسة والكهرباء والزراعة.

كما يؤخذ على الهيكل المهني للمستخدمين الليبيين. النمو المطرد في عدد ونسبة المشتغلين في الأعمال الإدارية والكتابية والخدمات مع انخفاض في العدد والأهمية النسبية للمشتغلين بالمهن الإنتاجية.

تشير تلك التطورات في توزيع الاستخدام حسب أقسام النشاط الاقتصادي. إلى أن السياسات المعلنة بشأن التحول للإنتاج التي انطلقت منذ عام 1977 لم تحقق أهدافها حيث لازال التوظيف في الأنشطة الخدمية هو الغالب في توزيع المشتغلين الليبيين .

عادة ما يتم تصنيف قطاعات الإقتصاد الوطني إلى ثلاثة قطاعات رئيسية هي كالآتي-

القطاع الأول: ويشمل الزراعة والغابات والصيد والتعدين.

القطاع الثاني : ويشمل الصناعات التحويلية والتشييد والكهرباء.

القطاع الثالث: ويشمل الخدمات العامة والخدمات الاجتماعية والشخصية وخدمات المال والأعمال والخدمات التجارية والنقل.

حيث إن الاتجاه العام لتوزيع الاستخدام وفق هذا التصنيف يلقي الضوء على مستوى التطور الاقتصادي الذي أصابه المجتمع محل الدراسة.

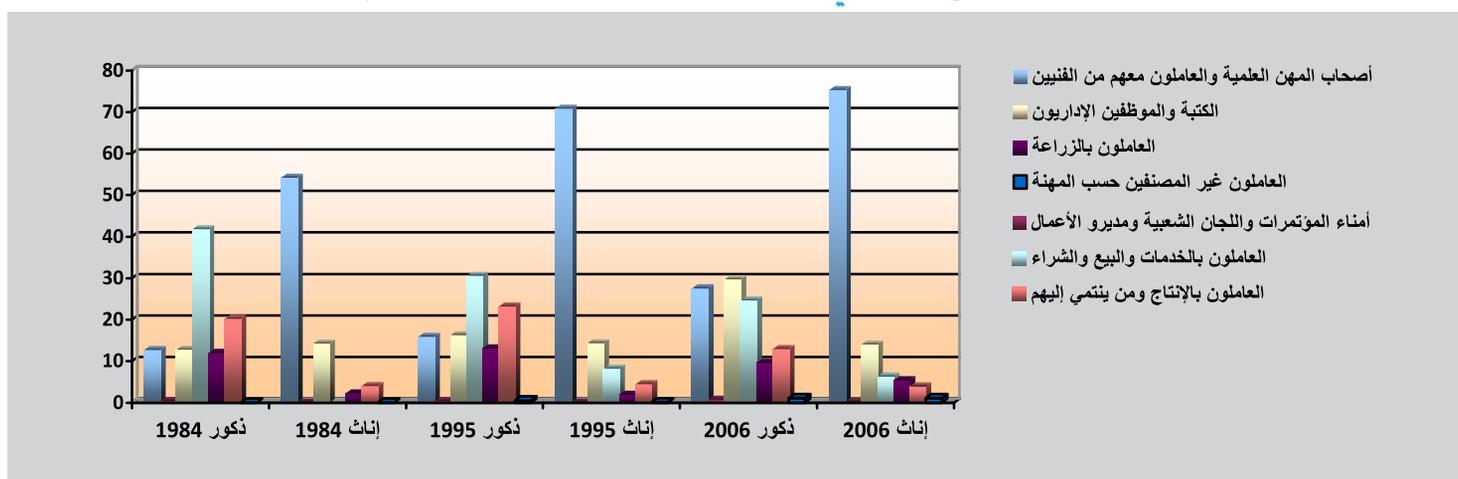
ففي بداية التطور الاقتصادي لأغلب المجتمعات يلاحظ أن القطاع الأول يضم القسم الأكبر من العاملين في الإقتصاد. وفي المرحلة الثانية يؤدي التقدم التقني إلى نقص في عدد العاملين في القطاع الأول لصالح القطاع الثاني. الذي عادة ما يستفيد أكثر من غيره من أي تقدم تقني في هذه المرحلة . وفي المرحلة الثالثة يتباطأ نمو عدد العاملين في القطاع الثاني مع تزايد عدد العاملين في القطاع الثالث.

وفي حالة ليبيا نجد أنه في بداية الفترة عام 1964 كان القطاع الأول يضم القسم الأكبر من العاملين الليبيين. إلا أنه ومنذ عام 1973 بدأ يتراجع عدد المشغلين في هذا القطاع وكذلك الحال بالنسبة للقطاع الثاني وأصبح القطاع الثالث هو الذي يستحوذ على الجزء الأكبر من الاستخدام مستفيدا من تراجع القطاعين الأول والثاني.

جدول (3-5) التوزيع النسبي للمشتغلين الليبيين حسب أقسام المهن والجنس للفترة 1984 - 2001

المجموع	2006		المجموع	1995		المجموع	1984		أقسام المهن
	إناث	ذكور		إناث	ذكور		إناث	ذكور	
41.47	75.34	27.54	26.27	70.82	15.88	18.07	54.18	12.72	أصحاب المهن العلمية والعاملون معهم من الفنيين
0.57	0.17	0.74	0.32	0.01	0.39	0.35	0.02	0.4	أمناء المؤتمرات واللجان الشعبية ومديرو الأعمال
25.17	14.05	29.74	15.93	14.38	16.29	12.99	14.28	12.8	الكتبة والموظفون الإداريون
18.73	6.34	24.61	26.35	8.21	30.58	39.68	16.25	41.84	العاملون بالخدمات والبيع والشراء
8.20	5.46	9.61	11.01	1.95	13.12	10.74	2.28	11.99	العاملون بالزراعة
10.16	3.94	12.93	19.66	4.5	23.2	18.17	4.08	20.25	العاملون بالإنتاج ومن ينتمي إليهم
1.06	1.10	1.09	0.46	0.13	0.54	0	0	0	العاملون غير المصنفين حسب المهنة
100	100	100	100	100	100	100	100	100	المجموع العام

شكل (11) التوزيع النسبي للمشتغلين الليبيين حسب أقسام المهن



تتميز قوة العمل الوطنية بصغر السن، حيث تشكل فئات العمر الشابة (44 سنة فأقل) أكثر من 85.4% من مجموع العاملين إقتصادياً.

الاستخدام من الليبيين لازال يتجه لصالح الفئات العمرية الصغيرة، وهذا بدوره يعزز إمكانية تطوير وإعادة تأهيل المشتغلين وييسر مسألة التكيف المهني لقوة العمل الوطنية إذا ما تم إعداد البرامج التنفيذية لذلك.

4 - الاستخدام وفئات السن:

تتميز قوة العمل الوطنية بصغر السن، حيث تشكل فئات العمر الشابة (44 سنة فأقل) أكثر من 85.4% من مجموع العاملين إقتصادياً عام 2006 مقابل 69% و 64.3% عامي 1973 و1984 على التوالي، مما يشير إلى أن التطور في إجمالي

جدول (3-6) السكان الليبيون من أعمارهم 15 سنة فما فوق وعدد العاملين إقتصادياً منهم ونسب المشاركة حسب الجنس وفئات السن للسنوات 1984 - 2006

2006			1995			1984			النوع	العمر
%	عاملين	سكان	%	عاملين	سكان	%	عاملين	سكان		
28.3	423870	867332	29.7	326373	749017	43.1	233772	426547	ذكور	
12.8	216521	845439	8.3	107629	731365	13.2	59149	404295	إناث	29 - 15
20.6	640391	1712771	19.1	434002	1089999	28.5	292921	800842	مجموع	
96.2	427787	444203	92.9	228601	245331	97.9	127298	129466	ذكور	
47.5	187927	439425	30.2	62298	236446	9.6	11122	126881	إناث	39 - 30
72.1	615714	883628	61.9	290899	482777	54.2	138420	256347	مجموع	
95.1	277328	306202	93.4	170764	185456	98.5	144101	147287	ذكور	
29.4	67936	307408	10.6	15201	178916	7.4	11031	135293	إناث	54 - 40
62.2	345264	613610	51.8	185965	364372	54.9	155132	282580	مجموع	
52.7	59455	112734	78.2	73228	93635	92.1	63757	69232	ذكور	
4.2	4381	104670	5.1	4166	82878	8.4	5478	64606	إناث	64 - 55
29.4	63836	217404	43.8	77394	176513	51.7	69235	133838	مجموع	
8.6	9968	116014	40.6	35527	87298	40.9	24403	59545	ذكور	
0.6	707	108892	1.5	1296	84134	1.5	883	56968	إناث	56+
4.7	10675	224906	21.4	36823	171432	21.7	25286	116513	مجموع	
64.9	1198408	1846485	61.3	834493	1360737	71.3	593331	832077	ذكور	
26.4	477472	1805834	14.4	190590	1314739	11.1	87663	788043	إناث	المجموع
45.9	1675880	3652319	38.3	1025083	2675476	42.1	680994	1620120	مجموع	

نشاط الخدمات العامة هو أكثر الأنشطة الاقتصادية تشغيلاً للقوى العاملة الوطنية بنسبة تصل إلى 63.6% من مجموع الإقتصاد الوطني عام 2006

نشاط الخدمات العامة هو الأكثر هيمنة على سوق العمل الوطنية ويستحوذ على جميع الخصائص الإيجابية للمشتغلين

أن الجهاز الإداري للدولة لا زال يستأثر بالقسم الأكبر من المشتغلين الليبيين.

القطاع الخاص لا يوفر فرص عمل إلا لنسبة 16.6% من مجموع القوى العاملة الليبية ما يوضح أن دور القطاع الخاص لا زال ضعيفاً في توسيع فرص العمل.

توضح البيانات المتاحة أن الأنشطة الأكثر تشغيلاً لصغار السن، هي نشاط الخدمات بنسبة تصل إلى 84% من مجموع المشتغلين بهذا النشاط. يليه نشاط الصناعات التحويلية بنسبة 83% تقريباً والتشييد بنسبة 81%. أما بقية الأنشطة فإن هذه النسبة تتراوح فيها بين 67 - 76%. في حين أن نشاط الزراعة هو النشاط الوحيد الذي يوظف أقل نسبة من تلك الفئة العمرية إذ تصل إلى 22.6% فقط.

وما تقدم يتبين أن نشاط الخدمات العامة هو أكثر الأنشطة الاقتصادية تشغيلاً للقوى العاملة الوطنية بنسبة تصل إلى 63.6% من مجموع الإقتصاد الوطني عام 2006. وهو أيضاً أكثر الأنشطة تشغيلاً لصغار السن. وكذلك أكثر الأنشطة تشغيلاً لأصحاب المؤهلات العلمية في مستوى الشهادة الثانوية فما فوق بنسبة تصل إلى 60% من مجموع المشتغلين بهذا النشاط بنسبة و 72% من مجموع المؤهلين من القوى العاملة الوطنية. وتصل هذه النسبة إلى أكثر من 70.5% في حالة حاملي الشهادة الجامعية ونحو 75% لحاملي الماجستير والدكتوراه.

وهكذا يلاحظ أن نشاط الخدمات العامة هو الأكثر هيمنة على سوق العمل الوطنية ويستحوذ على جميع الخصائص الإيجابية للمشتغلين ما يشير إلى حظوظ أوفر لهذا النشاط من ناحية تطوير وتنمية قواه العاملة بالشكل الذي يعزز قدراته الإنتاجية.

5 - الاستخدام حسب الحالة العملية:

يعكس توزيع الاستخدام حسب الحالة العملية، وإلى حد كبير، طبيعة القوى المهيمنة على إدارة الإقتصاد الوطني، سواء من حيث المساحة المعطاة للقطاع الخاص للمشاركة في النشاط الاقتصادي، أو من حيث مدى هيمنة الدولة على هذا النشاط. وفي هذا السياق، تشير البيانات المتاحة للسنوات من عام 1973 وإلى عام 2006 أن هناك تحولاً كبيراً في توزيع المشتغلين الليبيين حسب الحالة العملية. ففي بداية الفترة كان العاملون لحساب أنفسهم

وأصحاب العمل يشكلون ما نسبته 29.5% من مجموع الاستخدام. في حين شكل المستخدمون (العاملون بمقابل) نحو 62.5%. وهذه النسب تعكس إلى حد كبير أن القطاع الخاص كان له دور كبير وواسع في المشاركة في النشاط الاقتصادي وإدارة منشآته في كل المستويات.

وفي عام 1984 فإن هذا الوضع قد تغير كلية. حيث انخفضت الأهمية النسبية لأصحاب العمل والعاملين لحسابهم إلى أقل من 13.4% وفي المقابل ارتفعت الأهمية النسبية للمستخدمين بمقابل إلى 86% مما يعكس هيمنة الدولة والقطاع العام على النشاط الاقتصادي في هذه الفترة.

تشير بيانات توزيع الاستخدام حسب القطاع، أن الجهاز الإداري للدولة لا زال يستأثر بالقسم الأكبر من المشتغلين الليبيين. وذلك رغم حالة التناقص التي سجلت من عام 1984 وإلى حد الآن.

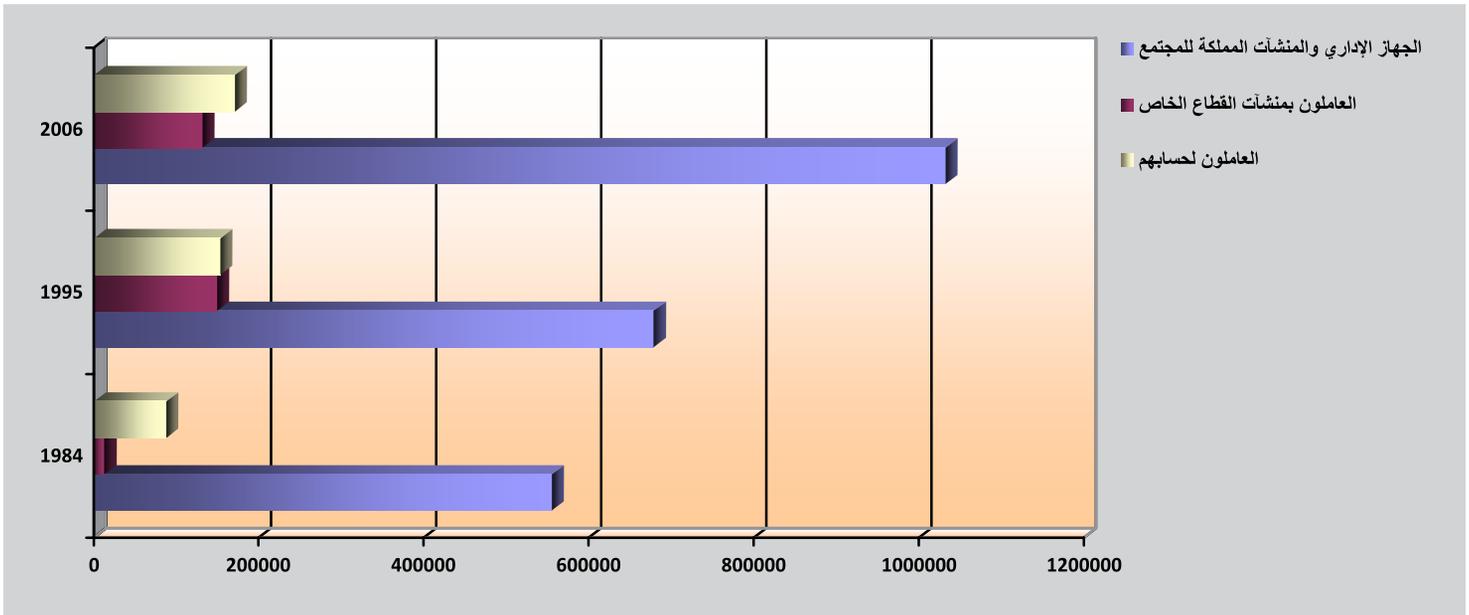
فقد سجلت الأهمية النسبية للمشتغلين بالجهاز الإداري انخفاضاً من 84.6% عام 1984 لتصل إلى 65% عام 2006. وبالرغم من هذا الانخفاض فإن الجهاز الإداري لا زال يوظف أكثر من ثلثي المشتغلين الليبيين. علماً بأن إجراءات التحول في السياسات الاقتصادية قد انطلقت منذ أكثر من عقدين إلا أن الجهاز الإداري لا زال هو الأكبر في توظيف القوة العاملة الوطنية.

ومن الناحية الأخرى، فإن منشآت القطاع الخاص لا توفر فرص عمل إلا لنسبة 16.6% من مجموع القوى العاملة الليبية ما يوضح أن دور القطاع الخاص لا زال ضعيفاً في توسيع فرص العمل. أما بخصوص قطاع العاملين لحسابهم فقد تطورت أهميته النسبية من 13.4% عام 1984 لتصل إلى 18.4% عام 2006. وهو بذلك يحتل مرتبة أعلى من منشآت القطاع الخاص. ومن المعلوم أن هذا القطاع يغلب عليه الطابع غير المنظم الذي يتمثل في الأعمال الفردية والوحدات الصغيرة كالمحلات وورش الإصلاح والصيانة، أي أنها تقع في نطاق القطاع الاقتصادي غير المنظم.

جدول (7-3) توزيع المشتغلين الليبيين حسب القطاع للفترة 1984 - 2006

2006		1995		1984		القطاع
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
77.30	1031764	69.1	678496	84.6	554855	الجهاز الإداري والمنشآت المملوكة للمجتمع
9.87	131749	15.2	149652	2	12963	العاملون بمنشآت القطاع الخاص
12.83	171281	15.6	153276	13.4	88106	العاملون لحسابهم
0.0	0	0.0	0	0	0	آخرون
100.0	1334794	100.0	981424	100	655924	المجموع الكلي

شكل (12) توزيع المشتغلين الليبيين حسب القطاعات



أصبحت
معدلات البطالة
لقوة العمل
الوطنية تسجل
مستويات
مرتفعة وغير
مقبولة لا
اقتصاديا ولا
اجتماعيا في
اقتصاد يوفر
مئات الآلاف من
فرص العمل
المنتج للعمالة
الوافدة .

ثالثا:- الباحثون عن عمل

لقد تميز سوق العمل الليبي منذ مطلع السبعينيات وحتى بداية عقد التسعينات بما يعرف بحالة التوظيف الكامل لقوة العمل الوطنية، وذلك لعدة خصائص كانت تميز تلك السوق من أهمها:

- 1- ارتفاع نسبة السكان صغار السن (14 سن فأقل).
- 2- ضعف معدلات المشاركة للعنصر النسائي في القوى العاملة التي سجلت نسبة 5.8 % و 12.9 % عامي 1973 و 1984 على التوالي.
- 3- ارتفاع حجم الاستثمارات التنموية في تلك الفترة التي كانت تزيد عن القدرة الاستيعابية لقوة العمل الوطنية بما نتج عنه الاستعانة بالعمالة الوافدة بشكل متزايد خلال تلك الفترة.
- 4- سياسة التوظيف الاجتماعي التي كانت معتمدة خلال تلك الفترة، والتي كانت قائمة على تنسيب كل من هو يبحث عن عمل إلى جهات العمل في القطاعين الحكومي والعام.
- 5- كفاءة إدارة سوق الاستخدام وفاعلية أدائها في تلك الفترة، حيث استطاعت تنظيم كيفية الاستفادة من العمالة الوافدة آنذاك .

ومنذ بداية عقد التسعينات بدأت مظاهر البطالة تنمو شيئا فشيئا بين صفوف قوة العمل الوطنية وذلك بدلالة أعداد الباحثين عن عمل. إن ظاهرة البحث عن عمل من أكثر الظواهر المقلقة للمجتمع من حيث كونها تمثل حرمانا للأجيال الجديدة من أحد أهم حقوقها الإنسانية وهو الحق في العمل.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن البيانات المنشورة والمتداولة عن الباحثين عن عمل هي بيانات متضاربة وغير دقيقة وذلك لتعدد مصادرها وعدم وضوح تصنيفها وعدم تحديد فترة الإسناد الزمني للبيانات المنشورة. والناحية الأخرى التي يمكن أن تقال على ما هو منشور من بيانات، هي أن ليس كل من هو مسجل كباحث عن عمل، هو فعلا عاطل عن العمل. إذ أن هناك الكثير من المسجلين كباحثين عن عمل بعضهم يعمل في مهن ووظائف مؤقتة

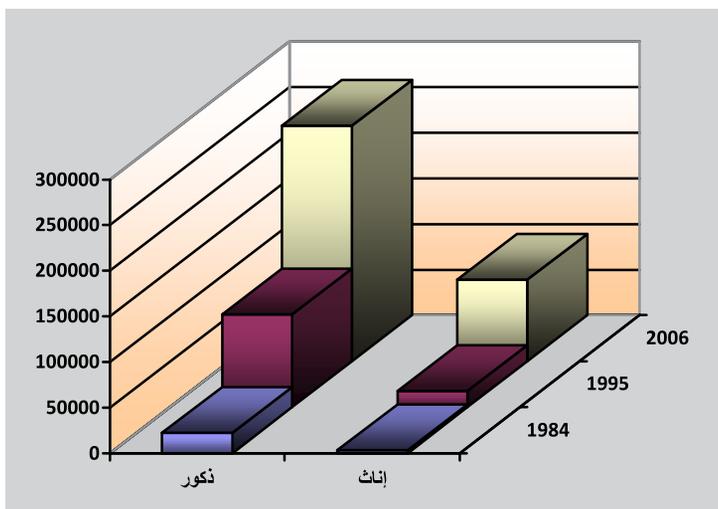
بالقطاع الخاص ويرغب في الحصول على وظيفة في الجهاز الإداري أو منشآت القطاع العام باعتبارهما يوفران أماناً وظيفياً أكثر. والبعض الآخر يبحث عن عمل أفضل من حيث العائد أو المكانة الاجتماعية أو القرب من محل الإقامة. إلى جانب ذلك ليس كل من هو يبحث عن عمل هو مسجل كباحث عن عمل. وذلك كنتيجة لعدم الثقة في قدرة مكاتب التشغيل في توفير فرصة العمل المرغوبة ومن ثم الاعتماد على الجهود الخاصة في الحصول على هذه الفرصة. أضف إلى ذلك أن البيانات المستخلصة من نتائج التعداد العام للسكان أو المسوح الاجتماعية عادة ما تظهر رقم الباحثين عن عمل رقماً مرتفعاً وكبيراً مقارنة مع بيانات مكاتب التشغيل. والسبب في ذلك هو أسلوب طرح السؤال على المبحوث وأخذ الإجابة منه دون الرجوع إلى مستندات رسمية تثبت حالة الخلو من العمل. مثال ذلك بطاقة تثبت تسجيله كباحث عن عمل سارية المفعول، أو وثيقة توضح تلقيه لإعانة البطالة أو غير ذلك. والأمر كله يرجع إلى غياب قاعدة المعلومات ونظام تعويض البطالة في الاقتصاد الوطني.

وكنتيجة لهذا التضارب في بيانات الباحثين عن عمل، سنحاول بحث هذا الموضوع من خلال المصدرين الأساسيين لتلك البيانات وهما:

الأول:- نتائج التعدادات العامة للسكان:

توضح البيانات المتاحة من النتائج النهائية للتعدادات العامة للسكان أن عدد الباحثين عن عمل خلال الفترة 1984-2006 قد سجل اتجاهًا تصاعدياً في هذا العدد منذ منتصف عقد التسعينيات، وكنتيجة لهذا النمو في أعداد الباحثين عن عمل، فإن معدلات البطالة في صفوف قوة العمل الوطنية (بدلالة هذه الأرقام) قد سجلت تصاعداً هي الأخرى. حيث ارتفعت هذه المعدلات من 3.6 % عام 1984 لتصل إلى 10.9 % عام 1995 ثم إلى 20.7 % عام 2006، وهكذا أصبحت معدلات البطالة لقوة العمل الوطنية تسجل مستويات مرتفعة وغير مقبولة لا اقتصاديا ولا اجتماعيا في اقتصاد يوفر مئات الآلاف من فرص العمل المنتج للعمالة الوافدة .

شكل (13) تطور عدد الباحثين عن عمل من 1984 - 2006



جدول (3-8) تطور عدد الباحثين عن عمل من القوى العاملة الليبية خلال السنوات من 1984 - إلى 2006 حسب الجنس

السنوات	عدد الباحثين عن عمل		
	المجموع	إناث	ذكور
1984	25070	3045	22025
1995	119532	17716	101816
2006	347594	89319	258275

تختلف كثيرا عما هو مبين في الجدول السابق. وهذا قد يرجع إلى الأسباب المشار إليها أعلاه.

الثاني:- بيانات مكاتب التشغيل:
أما من حيث بيانات مكاتب التشغيل. فإن الأرقام

جدول (3-9) المسجلون كباحثين عن عمل وعدد المنسبين منهم إلى وظائف حسب الجنس خلال الفترة 1995 - 2000

السنوات	المسجلون كباحثين عن عمل			المنسبون منهم الى وظائف			معدلات التوظيف		
	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور	مجموع	إناث	ذكور
1995	26408	9694	16714	13636	5006	8630	51.64	51.64	51.63
1996	47994	15430	32564	26047	8544	17503	54.27	55.37	53.74
1997	47106	13154	33952	32509	10449	22060	69.01	79.44	64.97
1998	54527	22524	32003	23428	11120	12308	42.97	49.37	39.4
1999	95153	41979	53174	38500	17233	21267	40.46	41.05	33.41
2000	85539	34391	51148	20256	8790	11466	23.68	25.56	22.42
معدل النمو 2000 - 95	26.5	28.8	25.1	8.2	11.9	5.8			

توضح البيانات
المتاحة من
النتائج النهائية
للتعدادات
العامة للسكان
أن عدد الباحثين
عن عمل قد
سجل انخفاً
تصاعدياً طيلة
الفترة
(1995-2006)

3- توافقت هذه الأوضاع مع ما تم اتخاذه من إجراءات في السياسات الاقتصادية من قبل الدولة. فقد توقف العمل التخطيطي وتراجعت الاستثمارات على المستويين العام والخاص وانسحبت الدولة من العديد من النشاطات وأخيراً التخلي عن سياسة التوظيف الاجتماعي التي سادت طيلة الفترة السابقة.

4- الثقافة الاجتماعية لدى الليبيين. في التشبث بالعمل في الجهاز الإداري ومنشآت القطاع العام. وأن أي فرصة عمل خارج هذين القطاعين هو عمل مؤقت إلى حين الحصول على فرصة العمل المرغوبة في تلك القطاعات.

وهذه الثقافة قد تكون رسختها سياسة التوظيف التي انتهجتها الدولة في العقود الماضية. وكذلك غياب إدارة سوق العمل في الاقتصاد الوطني وضعف أدائها في تنظيم هذه السوق.

رابعاً: تطور الاستخدام الكلي للعمل وعلاقته باستخدام العمالة الوافدة.

من خلال تشخيص واقع الاستخدام الكلي للعمل وعلاقته باستخدام العمالة الوافدة كما توضحه البيانات الواردة بالجدول رقم (3-10) يمكن الإشارة إلى النقاط التالية:

- إن الاستخدام الكلي للعمل قد تزايد من 923.7 ألف مستخدم سنة 1984 إلى 1520.4 ألف مستخدم سنة 2006.
- شهد عدد القوى العاملة غير الليبية انخفاضاً طيلة هذه الفترة. فقد انخفض عدد العاملين غير الليبيين من 267.8 ألف عامل عام 1984 ليصل إلى 192 ألف عامل عام 2006 علماً بأن هذا العدد كان قد بلغ 562 ألف عامل عام 1983.
- انخفضت الأهمية النسبية للقوى العاملة غير الليبية من 29% لتصل إلى 12.6% من المجموع الكلي للاستخدام خلال تلك الفترة.

وتوضح بيانات الجدول أعلاه . أن عدد المسجلين كباحثين عن عمل ينمو بمعدلات نمو مرتفعة جداً مقارنة بمعدلات نمو التوظيف لكل من الذكور والإناث وإن كانت للذكور عالية جداً.

وهذا الوضع يشير إلى أن نمو عرض العمل من القوى العاملة الوطنية ينمو بمستوى أعلى بكثير من نمو فرص العمل المتاحة أمام هذا العرض .

ومن خلال ما توضحه البيانات المتاحة عن الباحثين عن عمل وبيانات التعدادات العامة للسكان وغيرها من البيانات الإدارية ذات العلاقة بالعمل والتشغيل. يتبين أن هذه الظاهرة هي نتاج لعدة أسباب أهمها:

1- إن أحد أهم الأسباب لهذه الظاهرة هي الاختلالات النوعية في قوة العمل والتي تتمثل في اختلالات الهيكل المهني واختلال هيكل (قوة العمل الوطنية) والهيكل القطاعي للاقتصاد الوطني وكذلك الهيكل العمري والتعليمي. وتشمل هذه الاختلالات نوعية كل من المشتغلين والباحثين عن العمل على السواء وتمثل اختلالات سوق العمل . وهي متعددة حسب الآتي :

(أ) - الاختلال بين عرض قوة العمل والطلب عليها الذي يأخذ شكل ظاهرة البحث عن العمل (البطالة).

(ب) - الاختلالات في بنية قوة العمل وبصفة خاصة الباحثة عنه (البطالة) وهي ما تفسر ظاهرة البحث عن العمل من الليبيين في الوقت الذي فيه تتواجد عمالة وافدة بأعداد كبيرة وتشغل نسبة هامة من فرص العمل المتاحة في الاقتصاد الوطني.

2- ارتفاع العدد والأهمية النسبية للسكان في سن العمل للمجموع الكلي للسكان الليبيين الذي هو نتيجة مباشرة لارتفاع معدلات النمو السكاني خلال فترة السبعينات والثمانينات. حيث إن طفرة السكان صغار السن خلال هذه الفترة قد تحولت إلى طفرة للسكان في سن العمل منذ عقد التسعينات.

لا توجد تقديرات
صحيحة لأعداد
العمالة بدون
عقود عمل
ويرجع السبب
في ذلك إلى
سهولة إجراءات
دخول مواطني
الدول العربية
والأفريقية إلى
ليبيا خلال
العقود الثلاث
الآخيرة.

استجلاب أو تجديد لعقود قائمة.
أما التعداد العام للسكان. وإن كان شاملا من خلال
اعتماده أسلوب العد الفعلي القائم على أساس
مكان الإقامة. فإنه بالنسبة للعمالة الوافدة.
وبشكل خاص تلك التي تتواجد أو تعمل بطرق
غير شرعية لا يمكن حصرها ضمن هذا الأسلوب.
وذلك لسبب بسيط جدا. وهو أن العداد يقوم خلال
ساعات النهار بالمرور على الوحدات السكنية.
سواء الأسر أو أماكن الإقامة العامة ومواقع العمل
التي تم حصرها أثناء مرحلة التسجيل. وحيث
إن تلك العمالة ليس لديها إجراءات قانونية وأن
إقامتها عادة ما تكون في المباني تحت التشييد أو
في مبانٍ خربة ومهجورة من قبل أصحابها وأن هذه
العمالة لا تتواجد فيها أثناء ساعات النهار ولا
تتواجد في أماكن الإقامة العامة أو مواقع العمل
المنظمة. فهي عادة ما تكون خلال ساعات النهار
في الشوارع والطرق العامة للبحث عن العمل
أو تعمل في المزارع ورعي الحيوانات. وحتى في مواقع
العمل الثابتة التي عادة ما تشملها عمليات
التعداد. فإن أصحاب الأعمال لا يبلغون على
تواجدهم لأن إجراءاتهم غير قانونية .

وهكذا في كل التعدادات جاءت بيانات العاملين غير
الليبيين أقل بكثير مما هو في الواقع العملي المعاش.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن بيانات العمالة الوافدة لها
مصدران أثنان هما:

أ- بيانات نتائج التعدادات العامة للسكان
ومسوحات التشغيل.

ب- البيانات التي تصدر عن إدارة القوى العاملة في
الاقتصاد الوطني.

وكلا المصدرين مختلفان عن بعضهما البعض. وأن
بياناتهما لا تغطي كامل القوى العاملة الأجنبية
الموجودة فعلا في الاقتصاد الوطني. حيث إن هذه
العمالة لها فئتان:

- الفئة الأولى: وهي فئة القوى العاملة بعقود عمل.
- الفئة الثانية: وهي فئة القوى العاملة بدون
عقود عمل. وأن تتواجد هذه الفئة بعضها تواجد
شرعي. أي داخله للأراضي الليبية بطرق شرعية
والبعض الآخر. وهو الغالب. تواجد غير شرعي.
وجميعها يمارس العمل بدون أي إجراءات رسمية .

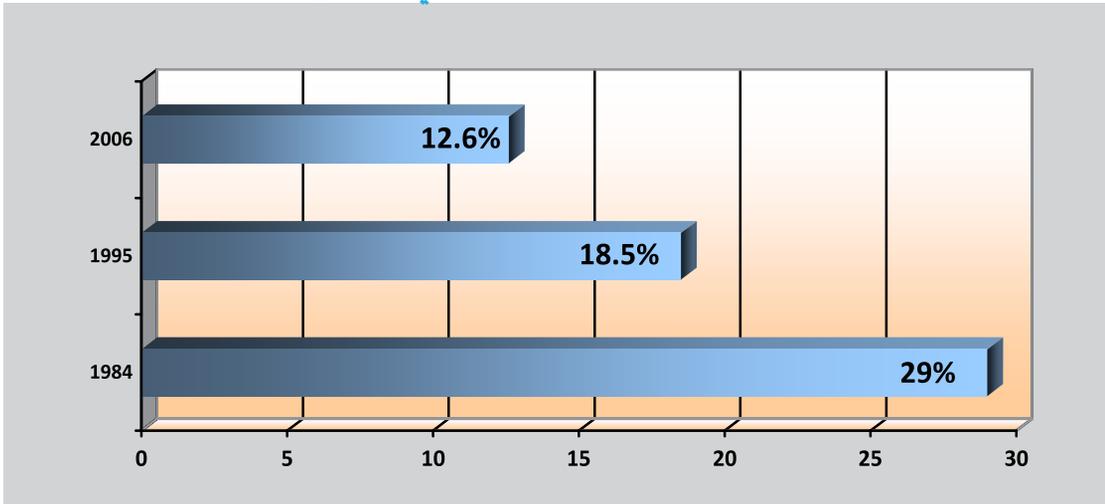
وكنتيجة لهذه الوضعية. فإن توفير بيانات شاملة
ودقيقة عن القوى العاملة غير الليبية المتواجدة
داخل الجماهيرية العربية الليبية يصبح أمرا
صعبا جدا.

فالإدارة العامة للقوى العاملة لا تتوفر لديها إلا
بيانات العاملين بعقود موثقة ودخولها وتواجدها
شرعي من خلال ما تمنحه هذه الإدارة من موافقات

المجدول رقم (3-10) تطور استخدام الليبيين والعمالة الوافدة خلال الفترة (1984 - 2006) (العدد بالآلاف)

نسبة العمالة الوافدة %	المستخدمون			الفترة الزمنية
	المجموع	غير ليبيين	ليبيون	
29.0	923,7	267,8	655,9	1984
18.5	1,111,3	205,7	905,6	1995
12.6	1520	192	1328	2006

شكل (14) تطور نسبة العمالة الوافدة في مجموع الاستخدام



من القرارات الصادرة من قبل الجهات المسؤولة بالبلاد وهذه القرارات بعضها يرجع إلى الإجراءات التي اتخذت بشأن تقليص الإنفاق على ميزانيات التنمية بسبب انخفاض دخل النفط والبعض الآخر من القرارات يرجع إلى إجراءات تتعلق بتنظيم استخدام العمالة الوافدة بعقود عمل.

خامساً : سياسات الاستخدام

إن سياسات الاستخدام هي عبارة عن مجموعة الإجراءات التي تتخذ من قبل الدولة والمؤسسات المختصة وذلك فيما يتعلق بشؤون الاستخدام من حيث وضع الأسس التي يمكن عن طريقها تحقيق الاستفادة المثلى من توظيف القوى العاملة الوطنية المتاحة وتنظيم استخدام العمالة الوافدة.

إن الموارد الاقتصادية في أي بلد تعتمد في استغلالها بصورة مثلى على الاستخدام الجيد للعنصر البشري. وتشير الأدبيات الاقتصادية إلى أن العنصر البشري له تأثير على النمو الاقتصادي. وأن هناك علاقة موجبة ما بين زيادة إنتاجية العنصر البشري وتحقيق معدلات عالية من النمو الاقتصادي. وفي الواقع فإن الاستخدام الأمثل للعنصر البشري

وتجدر الإشارة إلى أن الأرقام المشار إليها في الجدول أعلاه هي أرقام تخص العمالة الوافدة بعقود عمل. وأما فيما يتعلق بالعمالة الوافدة بدون عقود عمل فإنه منذ عام 1988 قد حصل تدفق كبير للعمالة الوافدة بدون عقود عمل وخاصة العمالة شبه الماهرة والعادية للعمل في قطاعات الزراعة والتجارة والبناء والتشييد.

وفي الواقع فإنه لا توجد تقديرات صحيحة لأعداد العمالة بدون عقود عمل وأن مصدر هذه العمالة يأتي معظمه من الدول العربية والأفريقية. ويرجع السبب في ذلك إلى سهولة إجراءات دخول مواطني هذه الدول إلى ليبيا خلال السنوات الماضية.

وتجدر الملاحظة هنا إلى أن نسبة العمالة الوافدة قد زادت من 11.5 % سنة 1970 من المجموع الكلي للاستخدام إلى 34.4 % سنة 1980 ثم أخذت النسبة في الانخفاض بعد ذلك حتى وصلت إلى 7.3 % سنة 1992 وتشير النتائج النهائية للتعداد العام إلى أن هذه النسبة وصلت إلى 12.6 % سنة 2006.

إن الانخفاض الذي طرأ على استخدام العمالة الوافدة بعد سنة 1980 يرجع إلى تنفيذ جملة

الاستخدام
الأمثل للعنصر
البشري يتطلب
رسم سياسات
للاستخدام
في الإطار
التخطيطي
للتنمية
الشاملة.

إن استخدام
العمالة الوافدة
يجب أن يكون
حسب حاجة
الاقتصاد
الوطني
والأولوية في
الاستخدام
للقوى العاملة
الوطنية ولا
يتم استخدام
العمالة الوافدة
إلا في حالة عدم
توفر عنصر
وطني.

- منع العمالة الوافدة من العمل في المهن المحظور فيها العمل من غير الوطنيين.

وتجدر الإشارة إلى أن الإطار العام لسياسات الاستخدام في ليبيا يقوم على المبادئ التالية :

- منع أي شكل من أشكال الاستغلال للعنصر البشري.

- إن العمل حق وطني لجميع الأفراد الليبيين في الحصول عليه في أي مكان من ليبيا.

ومن خلال مراجعة واستقراء خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية المنفذة في البلاد والإجراءات المتخذة من قبل الدولة والمؤسسات المختصة منذ بداية السبعينيات من القرن الماضي فإن الإطار العام لسياسات استخدام القوى العاملة الوطنية يتمثل في استهداف تحقيق إجراءات ذات علاقة بتوفير فرص عمل جديدة أمام الباحثين عن العمل وتحسين مستوى المهارات للقوى العاملة الوطنية وزيادة نسبة مشاركة المرأة الليبية في سوق العمل وتخطيط التعليم والتدريب والقوى العاملة وأن يكون لكل مؤسسات الدولة ملاك وظيفي وربط الأجور بالمستوي العام للأسعار.

وفي الواقع فإنه من خلال مراجعة الإجراءات المتخذة لتنفيذ أهداف سياسات الاستخدام خلال الفترة منذ منتصف ثمانينات القرن الماضي وحتى عام 2006 يلاحظ الآتي :

- منذ نهاية السبعينيات من القرن الماضي حدثت بعض التغيرات الهيكلية في الاقتصاد الوطني وأصبح القطاع العام هو القطاع المسيطر من حيث حجم الاستثمارات ومن حيث استخدام القوى العاملة وأصبح هناك تكديس للقوى العاملة في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص.

يتطلب رسم سياسات للاستخدام في الإطار التخطيطي للتنمية الشاملة.

إن سياسات الاستخدام بصفة عامة تهدف بصورة رئيسة إلى تحقيق جملة من الأهداف من أهمها :

- تحقيق أعلى مستوى ممكن من التوظيف للقوى العاملة الوطنية، وتعزيز قدراتها الإنتاجية.

- الحد من انتشار ظاهرة البطالة وزيادة نسبة مشاركة القوى العاملة في سوق العمل.

- تنظيم سوق العمل والحد من الضغوط على أسواق السلع والخدمات في الاقتصاد الوطني.

وفيما يتعلق بسياسات استخدام القوى العاملة الوافدة في الاقتصاد الليبي فإنها تركز على تحقيق استهداف الإجراءات التالية :

- إن استخدام العمالة الوافدة يجب أن يكون حسب حاجة الاقتصاد الوطني والأولوية في الاستخدام للقوى العاملة الوطنية ولا يتم استخدام العمالة الوافدة إلا في حالة عدم توفر عنصر وطني.

- لا يجوز لغير الليبيين أن يزاولوا عملاً إلا بعد حصولهم على ترخيص بذلك من الجهات المختصة.

- الاستفادة من القوى العاملة غير الوطنية في تدريب القوى العاملة الوطنية.

- إن استخدام القوى العاملة الوافدة سواء كان في الجهات العامة أو في القطاع الخاص يجب أن يكون وفقاً لعقد استخدام ويكون توظيف العمالة الوافدة بإذن وإجراءات رسمية معتمدة من جهات الاختصاص.

سياسات استخدام للقوة العاملة الوطنية والاجنبية منذ بداية عام 2003 تتمثل في استهداف تحقيق الإجراءات التالية:

- حشد كافة الطاقات البشرية والدفع بها إلى مواقع الإنتاج.

- العمل على تحسين مهارات القوى العاملة والرفع من مستوي كفاءة جميع العاملين عن طريق التركيز على الاستثمار البشري في مجال التعليم والتدريب.

- ضرورة أن يكون هناك ملاك وظيفي لكل مؤسسات الدولة بما يكفل عدم وجود قوى عاملة زائدة بأي مؤسسة.

- الاستخدام الأمثل للقوى العاملة الوطنية المتاحة عن طريق تحديد وصف وظيفي للوظائف والمهن للملاك الوظيفي.

- ضرورة وجود آلية ربط واضحة وعلمية ما بين الباحثين عن عمل من الليبيين واستخدام القوى العاملة الوافدة في المهن والوظائف المناظرة وإلزام كافة مؤسسات الدولة بإتباع سياسة تلييب الوظائف وإحلال العناصر الوطنية محل العمالة الوافدة وفق خطة معتمدة.

- تشجيع المرأة على زيادة مساهمتها في النشاط الاقتصادي خاصة في أعمال التدريس والتمريض والأعمال الأخرى المناسبة لطبيعتها مع مراعاة بصورة خاصة زيادة إقحام العنصر النسائي في مجال الوظائف الإدارية.

- تشجيع الأفراد المعوقين على المساهمة في الاستخدام.

- منذ منتصف الثمانينيات من القرن الماضي أدى انخفاض الإيرادات النفطية إلى انخفاض الإنفاق على التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وبالإضافة إلى ذلك فإن توقف التخطيط الاقتصادي والاجتماعي قد أدى إلى حدوث بعض الخلل في تنفيذ الإجراءات المستهدفة لسياسات استخدام القوى العاملة الوطنية مما نتج عنه ظهور البطالة بين الداخلين الجدد إلى سوق العمل.

- إن المتبع لآليات سوق العمل في الاقتصاد الليبي يلاحظ بأن سياسات الاستخدام قد عانت بالإضافة إلى ما سبق الإشارة إليه أعلاه من السلبيات التالية خصوصا في السنوات الأخيرة:

• عدم وجود خطة تربط مخرجات النظام التعليمي والتدربي باحتياجات سوق العمل.

• عدم وجود آلية للربط ما بين الباحثين عن العمل من الليبيين واستخدام القوى العاملة غير الوطنية في المهن والوظائف المناظرة.

• انتشار القيم المناهضة للعمل الحر في.

• ازدياد حجم القوى العاملة في القطاع غير المنظم بشكل ملحوظ.

• عدم تقييد المؤسسات العاملة في الدولة بالملاك الوظيفي مما أدى إلى توظيف قوى عاملة زائدة عن حاجة القطاع العام ومؤسساته.

وأخذا في الاعتبار جملة السلبيات الناتجة عن عدم تنفيذ سياسات الاستخدام على الوجه الأكمل من منتصف عقد الثمانينات من القرن الماضي ومن أجل تصحيح التشوهات التي يعاني منها سوق العمل فقد تم اعتماد

ليس المهم هو
وجود سياسة
استخدام وإنما
الأهم هو وجود
الأداة التنفيذية
القادرة على
تنفيذ السياسة
وفق ما هو
مرسوم لها

من خلال معايشة واقع سوق العمل في الاقتصاد الوطني. يتبين أن هذه الاجراءات المعلنة لسياسات الاستخدام منذ عام 2002 لم تتحقق حتى الآن. فالتكدس الوظيفي في الجهاز الإداري لا زال قائماً بالرغم مما أتخذ من إجراءات في السنتين الأخيرتين بشأن إعادة تنظيم الملاك الوظيفي في هذا الجهاز.

وحتى الذين تم تحويلهم من الجهاز الإداري باعتبارهم زائدين عن حاجة الملاك. فهم لا يزالون يتقاضون مرتباتهم من الخزينة العامة وهم جالسون في بيوتهم. أي يتقاضون مرتبات دون تقديم أي خدمة وهذه هي البطالة المقنعة بعينها. علماً بأن عددهم يزيد عن 300 ألف موظف .

وعليه فإن إدارة الاستخدام لم تتمكن حتى الآن من توفير فرص عمل منتج لهؤلاء هذا إلى جانب الباحثين عن عمل والذين لا تتوفر عنهم أي معلومات في هذه السنة. إلى جانب كل ذلك لا زالت العمالة الوافدة تعمل في كل المجالات والمهن والقطاعات الاقتصادية ولم يتخذ أي إجراء فعال لتنظيم توظيفها.

والباحثون عن عمل لا زال هدفهم هو الحصول على عمل في الجهاز الإداري أو منشآت القطاع العام حيث إن العمل مع القطاع الخاص لم يتوفر فيه حتى الآن الأمان الوظيفي رغم كل التشريعات النافذة التي تنظم العلاقة الوظيفية في هذا القطاع وذلك بسبب غياب إدارة العمل الفعالة.

وما تقدم يمكن القول ليس المهم هو وجود سياسة استخدام. وإنما الأهم هو وجود الأداة التنفيذية الفعالة القادرة على تنفيذ السياسة وفق ما هو مرسوم لها.

- حظر تشغيل الأطفال .

- تخطيط التعليم والتدريب وتخطيط القوى العاملة بما يلي احتياجات سوق العمل .

- اعتبار برنامج الإسكان الوظيفي أحد المعالجات لموضوع الفاقد والعجز في القوى العاملة ما بين المناطق المختلفة بالبلاد.

- إعادة النظر في المرتبات بما يتمشي مع الزيادة العامة في الأسعار.

- دعم وتشجيع المبادرة الفردية والقطاع الخاص.

- تنظيم القطاع غير المنظم في سوق العمل والذي تمثل العمالة الوافدة أحد أهم أركانه الأساسية.

- التأكيد على تطبيق التشريعات النافذة بما يضمن إلزام الأجهزة التنفيذية بالدولة بنشر معلومات عن مواطن العمل الشاغرة حتى يمكن الاستفادة من ذلك في تسهيل عملية الاستخدام والتعريف بمواطن الشغل أمام الباحثين عن عمل.

- العمل على الحد من أسباب تدني آداب وأخلاقيات المهنة بأسلوب علمي وموضوعي.

- التأكيد على سياسة الحوافز والترغيب خاصة في الأعمال غير المرغوب العمل فيها وفي المناطق النائية.

- أن تكون التشريعات والجراءات التي تنظم الاستخدام مشجعة على استخدام القوى العاملة بطريقة جيدة. وإحلال العنصر الوطني محل غيره بالقطاعين العام والخاص.



الفصل الرابع

التعليم اليبّي ومجتمع المستقبل وسوق العمل



سوق العمل
هي مجموعة
من الهياكل
التنظيمية
الإدارية
والتشريعية
التي تتولى
الإشراف على
تنفيذ مجموعة
من المهام
والاختصاصات
المنصوص عليها
في التشريعات
التي تنظم
أمور التشغيل
والتوظيف

في مصادر القوة والحيوية من امتلاك الثروة الطبيعية إلى امتلاك المعرفة والقدرة على إنتاجها المتجدد وتوظيفها وبذلك انتقلت الميزة النسبية للدول والمجتمعات من ثراء الموارد الطبيعية إلى ثراء العقل المفكر وما ينتجه من معرفة.

احتياجات سوق العمل

تمثل سوق العمل مجموعة من الهياكل التنظيمية والإدارية والتشريعية التي تتولى الإشراف على تنفيذ مجموعة من المهام والاختصاصات المنصوص عليها في القوانين والتشريعات التي تنظم أمور التشغيل والتوظيف في الاقتصاد الوطني. والتي هدفها إيجاد أفضل السبل لتحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية المحلية.

إن المتبع لأوضاع سوق العمل في الاقتصاد الوطني، يلاحظ أن هذه السوق شهدت، منذ النصف الثاني من عقد الثمانينات، تشوهات عديدة في البنية التشريعية والتنظيمية التي تشكل الأداة الرئيسية لإدارة سوق العمل وفق أسس علمية صحيحة تستجيب لمطالب التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. فقد أدت تلك التشوهات إلى جمود في الهياكل الإدارية المناط بها تنظيم الاستخدام وإدارة سوق العمل، ومن ثم تخلفت أدواتها وأساليب عملها بما يتفق وروح العصر والتوجهات الجديدة للسياسات الاقتصادية والاجتماعية في البلاد.

فقد غابت، وبشكل شبه كامل، المعلومات الدورية الشاملة والموثوق فيها عن أوضاع

من المعطيات السابقة بإيجابياتها وسلبياتها وتحدياتها، فلا بد للتعليم في ليبيا أن يجمع بين كل الوظائف الاقتصادية (الإعداد لسوق العمل) والوظائف الحضارية والاجتماعية (الإعداد الإنساني). ومن هنا تتمثل المسؤوليات والتحديات التي تواجه كل من له صلة بالتخطيط للتعليم في بناء مجتمع المعرفة، مستعيناً في ذلك بكل النظريات والمداخل التي تربط بين التربية والتعليم والاقتصاد، مثل (نظرية الموارد البشرية) وخصوصية المجتمع الليبي وتطوره الحالي، ولكل المبررات السابقة فمن الضروري، بل من دواعي العمل الاستراتيجي المستقبلي تطوير وإصلاح كامل منظومة التعليم في ليبيا لتلبي كل احتياجات ليبيا الآن وفي المستقبل، ولترتبط ليبيا بالسياق العالمي والإقليمي، وتوظف كل التجارب التي تراها مفيدة لصالح نموها الشامل، بما في ذلك إعداد مواردها البشرية لمجتمع واقتصاد وحياة معاصرة في الألفية الثالثة، وفي مقدمة ذلك بناء مجتمع المعرفة والتقنية وتكوين مواطن مؤهل لمتطلبات الحياة العصرية ومؤهل للعمل والعيش في مجتمع عصري سريع التطور والتغير منفتح على ذاته والآخرين دون خوف أو نقص في التأهيل العلمي والاجتماعي والثقافي.

ومع كل ذلك لابد من تكوين مواطن يجمع في عقله وسلوكه بين الأصالة والمعاصرة، يهتدي بعمق تاريخه وتراثه ودينه، وينطلق ليعمل وليبتكر ويخلق فرص العمل والحياة لنفسه ولغيره من أبناء وطنه وربما لغيره من أبناء الإنسانية.

إن من أهم مظاهر عالمنا اليوم هو التطور العلمي السريع، الذي أدى إلى نقل مركز الثقل

معلومات
سوق العمل
الصحيحة تمثل
أهم أداة لمتخذي
القرارات ورأسي
السياسات في
مجالات تخطيط
وتنمية الموارد
البشرية

وحيث إن هذه الاحتياجات هي الاحتياج العددي لتلك السوق، إلا أن الأهم من ذلك عند بحث العلاقة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل، هو تحديد الاحتياجات من الناحية النوعية أي مستوى المهارات والمجالات التخصصية وتركيبتها المهنية وميادين العمل حسب الأنشطة الاقتصادية والقطاعات.

وإذا كانت احتياجات سوق العمل يمكن تحديدها من الناحية الكمية عن طريق قياس اتجاه النمو في حجم سوق العمل، فإن الاحتياجات النوعية لا يمكن تحديدها أو تقديرها إلا من خلال أسلوبين اثنين هما:-

1- **الأسلوب التخطيطي:** حيث إنه في ظل الخطط والبرامج المعتمدة لتنفيذ المشاريع الاقتصادية والاجتماعية، على أي مستوى كان الوطني أو القطاعي أو الشركات والوحدات الإنتاجية، يتم تحديد احتياجات تلك المشاريع من العناصر البشرية بالكم والكيف المطلوبين وعبر السنوات الممتدة لتنفيذ هذه المشاريع بما في ذلك التوسعات المخططة للمشاريع القائمة .

ففي هذا الأسلوب يتم تقدير حجم القوى العاملة المطلوبة لتنفيذ تلك المشاريع، أي الطلب على التوظيف، ومن خلال مقابلة العرض بالطلب يتم الحصول على الاحتياجات الجديدة ، وطبقاً للمهام والوظائف المطلوب إنجازها يتم تحديد المهارات والتخصصات لهذه الاحتياجات.

القوى العاملة في الاقتصاد الوطني من حيث توزيعاتها قطاعياً وجغرافياً وجميع خصائصها وتصنيفاتها التي تمثل أهم أداة لمتخذي القرارات ورأسي السياسات في مجالات تخطيط وتنمية الموارد البشرية الوطنية وتقدير الاحتياجات الحقيقية للاقتصاد الوطني من القوى العاملة ومن ثم إعداد وتنفيذ السياسات المناسبة للتعليم والتدريب ووضع أسس صحيحة وواضحة لعلاقات العمل بما يؤدي إلى تنظيم سوق العمل بالشكل الذي يحقق الكفاءة والفاعلية في أداء الاقتصاد الوطني .

أما من حيث حجم هذا السوق، فإن البيانات المتاحة تشير إلى أن إجمالي المشتغلين من الليبيين وغير الليبيين في الاقتصاد الوطني قد ارتفع من 1124.6 ألف مستخدم عام 1995 ف ليصل إلى 1520 ألف مستخدم عام 2006 ف . و تطور بمعدل نمو سنوي مركب يصل إلى 2.8% خلال هذه الفترة . بمعنى آخر فإن الإضافة الصافية للمستخدمين خلال هذه الفترة قد بلغت 395.4 ألف مستخدم وذلك بدون احتساب الفاقد الناتج عن الوفاة والعجز والتقاعد (الطلب الناتج عن معامل الإحلال الطبيعي). أي بمتوسط سنوي يصل إلى 35.9 ألف مستخدم جديد في العام .

وهذا الرقم يشير إلى احتياجات سوق العمل الصافية خلال السنة . إلا أن هذا الرقم هو أعلى من ذلك عند الأخذ في الاعتبار الفاقد في قوة العمل والداخلين الجدد الذين يحلون محلهم .

التعليم والتدريب والاسترشاد بها في وضع السياسات التعليمية والتدريبية المناسبة والمتوافقة مع تلك الاحتياجات.

وعند الرجوع إلى الوضع الراهن في الاقتصاد الوطني، يظهر لنا أنه من الصعب إجراء أي تحديد لاحتياجات سوق العمل من القوى العاملة عامة ومخرجات التعليم خاصة وبالتحديد من ناحيتي النوع والزمان، وذلك لغياب الوسيلتين الموضحتين أعلاه، وهما التخطيط وقاعدة معلومات سوق العمل.

إن تخلي الدولة عن العمل التخطيطي بجميع أبعاده الزمنية (قصير متوسط، وطويل الأجل) منذ النصف الثاني من عقد الثمانينات من القرن الماضي، قد أدى إلى انعدام أي رؤية مستقبلية فيما يخص احتياجات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة من جميع جوانبها، ومن ثم أصبح من الصعوبة بمكان إيجاد أي وسيلة للربط بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل.

وفي الجانب الآخر وهو المستوي التنفيذي، فإن كثرة التغيرات التي جرت على الأجهزة الإدارية المسؤولة عن التوظيف والتشغيل قد أدت إلى أضعاف الأجهزة الإدارية والهيكل التنظيمية وحرمانها من التطوير والتحديث بما يتفق وروح العصر، ومن بين أهم ذلك هو غياب قاعدة المعلومات ذات العلاقة بالتشغيل والتوظيف، فبالرغم من توفر بعض المعلومات عن جانب العرض والمتمثل في تسجيل الباحثين عن العمل، فإنه لا تتوفر أي معلومات عن جانب الطلب.

2- الأسلوب التوثيقي: من المعروف أن مكاتب التشغيل والأجهزة والإدارات ذات العلاقة بالإشراف على تنفيذ الأمور المتصلة بالتوظيف والتشغيل تتولى توثيق المعلومات والبيانات الخاصة بتلك المسائل، ومن بين أهم هذه المعلومات هو طلبات جهات العمل لدى مكاتب الاستخدام للحصول على احتياجاتها من القوى العاملة، أو من خلال إعلاناتها على الوظائف الشاغرة، ومن المتعارف عليه أن هذه الطلبات أو الإعلانات تتضمن قدرا هائلا من البيانات عن نوعية العمالة المطلوبة مثل المهن والمهارات ومستوى التأهيل والتخصصات، حيث تتولى هذه المكاتب بدورها تبويب وتصنيف هذه البيانات ونشرها بشكل دوري و بمقارنة تلك الطلبات ببيانات الباحثين عن عمل والذين يتم تسجيلهم في مكاتب الاستخدام يمكن تحديد احتياجات سوق عمل من القوى العاملة من ناحيتي الكم والكيف.

وإلى جانب هذه المعلومات هناك معلومات أخرى لا تقل أهمية عما سبقت الإشارة إليه، وهي إحصاءات العمالة الوافدة، والإحصاءات التي توثقها وتصدرها الأجهزة الموكلة إليها إجراءات التوظيف والتشغيل في قطاعات الاقتصاد الوطني.

إن مثل هذه البيانات والمعلومات الإحصائية تمثل عنصرا هاما في ظل غياب العمل التخطيطي في معرفة احتياجات سوق العمل من القوى العاملة.

من جانب آخر تمثل كل من الخطط وقاعدة معلومات الاستخدام أداة هامة لقطاع

إطار (7)

هناك أسباب عديدة وذات طابع تراكمي أدت إلى ضعف فاعلية مؤسسات التعليم العالي من حيث مدى مساهمتها في خدمة الاقتصاد الوطني بشكل عام . ومن حيث ضعف ارتباطها بسوق العمل المحلي يشك خاص. وبحسب ما يتبين من الكثير من الباحثين والمهتمين بشؤون التعليم، فإن الأسباب التالية تحتل أهمية خاصة: عدم تناسب أعداد الطلبة مع القدرات الاستيعابية للجامعات.. اكتظاظ لطلبة في القاعات التعليمية. ضعف الخدمات التدريسية المساندة. ارتفاع نسبة الطلبة إلى أعضاء هيئة التدريس. المستوى المتواضع لأداء أعضاء هيئة التدريس. التسييس المفرط للجامعات.

وتحديد الشروط والهيكل المؤسسية لممارسة النشاط والعلاقات الإنتاجية المستهدفة في ظل تلك السياسات.

وعليه فإن المهمة ليست بالمهمة السهلة ولا تقع على جهة دون أخرى. وإنما تتطلب تكاتف الجهد من كل الأطراف الفاعلة في الاقتصاد. كما تتطلب جهازاً إدارياً قادراً ومقتدراً للقيام بمهام الرقابة والمتابعة الدقيقة والمتواصلة وتصحيح مستمر لأي مظهر من مظاهر عدم التوافق. أي تحقيق الملاءمة بين السياسات وأهدافها وأدوات تنفيذها في كل من التعليم والاقتصاد والعمل.

وإذا ما أردنا تدارس العلاقة الفنية وطبيعة النماذج التي حكمت بالتنسيق بين متطلبات سوق العمل والمخرجات التعليمية. يلاحظ أن ليبيا كما هو الشأن في بقية بلدان العالم التي مارست أسلوب التخطيط . قد التزمت تجربتها التخطيطية بوضع فصل خاص في وثيقة الخطة الوطنية يهتم بالسكان والقوى العاملة. ويعتمد في حساباته وتوقعاته وفق الطريقة المألوفة (تقدير الاحتياجات من القوى العاملة بناء على حجم الاستثمار المقدر للخطة ومقابلتها بعرض القوى العاملة المحلية).

العلاقة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل

انطلاقاً من أعلاه. فإن العلاقة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق. تمثل عنصراً هاماً في تحديد مستوى الأداء الاقتصادي والاجتماعي من ناحية وسياسات تنمية تطوير التعليم والتدريب. فهذه العلاقة كلما كانت علاقة سوية ومترابطة ومتينة كان ذلك الأداء جيداً وتلك السياسات فاعلةً وقادرةً على تحقيق الأهداف التنموية المنشودة. والعكس بالعكس.

إلا أن هذه العلاقة لا تتحقق عند أفضل مستوى لها إلا من خلال نهج متكامل للسياسات الاقتصادية الاجتماعية. يتصف بالوضوح والاستمرارية والقدرة على التنبؤ المستقبلي. إنطلاقاً من الإعداد والتأهيل للموارد البشرية التي هي مهمة النظام التعليمي بمعناه الواسع حتى مرحلة التوظيف والتشغيل التي هي مهمة سوق العمل بما يتضمنه من سياسات ونظم إدارية وتشريعية وهيكل مؤسسية ونسق حوافز مجتمعية يعلى من شأن العمل والإنتاج ويكافئ هذه التوجهات إيجاباً. مروراً بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية التي تعني بإدارة وتنظيم الاقتصاد الوطني

ان تحقيق
علاقة توافقية
بين مخرجات
التعليم
واحتياجات
الاقتصاد
الوطني ليست
بالمهمة
السهلة ولا
تقع على جهة
دون اخرى وانما
تطلب تكاتف
الجهد من كل
الاطراف الفاعلة
في الاقتصاد

مشكلة كبيرة في بداية الأمر . فإن مخرجات التعليم المتوسط . ومنذ النصف الأول لعقد الثمانينات. كانت هي الشاغل الأول منذ ذلك الوقت. فقد أصبحت الأعداد تتزايد من سنة إلى أخرى. في الوقت الذي لم تكن فيه مؤسسات التعليم والتدريب في مرحلة ما بعد المتوسط مهياً بالمستوى القادر على استيعاب تلك الأعداد المتزايدة من خريجي التعليم المتوسط. لا من حيث القدرات الاستيعابية ولا التجهيزات ولا أعضاء هيئة التدريس ولا من حيث تنوع مساراتها بما يتفق واحتياجات الاقتصاد الوطني.

إن هذا الوضع لم يتح مجالاً كافياً للقائمين على تخطيط التعليم لاتخاذ وتنفيذ ما يناسب من سياسات في توجيه تلك المخرجات بما يتفق واحتياجات الاقتصاد الوطني من العناصر البشرية بالكم والكيف المطلوبين. وأصبح شغلهم الشاغل. في مثل هذه الوضعية. هو إيجاد الحلول الآنية لكيفية التعامل مع هذه المخرجات المتنامية . وذلك من خلال توجيه أولئك الخريجين إلى ما هو قائم من مؤسسات التعليم والتدريب العالي بغض النظر عن مدى ملاءمة هؤلاء الموجهين للتخصصات المتاحة بتلك المؤسسات من حيث التحصيل التعليمي والقدرة والرغبة. أو ملاءمة هذه التخصصات لاحتياجات سوق العمل من المهارات والمهن .

وفي بداية عقد التسعينيات أصبحت مخرجات التعليم والتدريب العالي تتنامى في الوقت الذي شهد فيه الاقتصاد الوطني حالة من الانكماش نتيجة لعدة عوامل من أبرزها في هذا الخصوص: الحظر الذي فرض من قبل

وبالرغم من أهمية تلك المحاولات في سياق تنمية الموارد البشرية من خلال تنويع مسارات التعليم والتدريب في الاقتصاد الوطني. فإن عنصر التنسيق بقي غائباً ما بين التخطيط للتعليم وسياسات القبول من جانب ومتطلبات سوق العمل والخطة الاقتصادية من جانب آخر. وقد يرجع السبب في ذلك إلى جملة من الأسباب أهمها:

1- كنتيجة للوضع الديموغرافي والاقتصادي وتوجهات السياسة العامة المنحازة للاعتبارات الاجتماعية في التنمية. فقد سادت . طيلة الفترة الماضية وحتى أواخر عقد الثمانينات حالة تتميز بعجز العرض من القوى العاملة الوطنية عن تلبية الطلب عليها . الأمر الذي أدى إلى وفرة فرص العمل أمام العنصر الوطني الراغب فيه. وأصبحت مخرجات التعليم مطلباً في حد ذاتها لسد النقص الكمي للطلب على القوى العاملة دون إعطاء اهتمام يذكر للنوعية.

2- إن محاولات إصلاح النظام التعليمي وتقوية علاقته بسوق العمل. التي انطلقت منذ أوائل عقد الثمانينات من القرن الماضي. قد تمت بفرضية ثبات المتغيرات في سوق العمل. وبدون الأخذ بالاعتبار أن إصلاح النظام التعليمي هو استجابة للإصلاح في سوق العمل وليس العكس.

3- إن تنامي الطلب الاجتماعي على التعليم. والذي انطلق منذ منتصف عقد الستينيات من القرن الماضي. قد أدى إلى تدفقات كبيرة لمخرجات التعليم الأساسي والمتوسط . وإن كانت مخرجات التعليم الأساسي لم تشكل

ان اختلال البنية
التعليمية في
مستوى الاعداد
والتأهيل يؤثر
سلباً على
التركيبة المهنية
للمخرجات

سوق العمل. حيث كل منها يسير في واد. فمن خلال ما توضحه بيانات الالتحاق بمؤسسات الإعداد والتأهيل يظهر لنا الكثير من الخصائص التي لا تساعد كثيراً على توثيق تلك العلاقة. أهمها:-

1- اختلال البنية التعليمية في مستوى الإعداد والتأهيل بشكل يؤثر سلباً على التركيبة المهنية لمخرجات تلك المؤسسات. حيث نجد أن الغالبية العظمى من الملتحقين هم في المستوى الجامعي. بمعنى أن أعداد الفنيين والحرفيين والتقنيين الذين تحتاج إليهم مشاريع التنمية بشكل أكثر هم الأقلية في نشاطات الإعداد والتأهيل الأمر الذي لا يؤدي إلى تحقيق الملائمة والتوافق في تلك العلاقة.

2- تمثل نسبة النساء مستوى عالياً في إجمال الالتحاق وهي في تنام مستمر منذ عقد الثمانينات من القرن الماضي. وأن هذا النمو سيؤدي إلى إرتفاع نسبة المرأة في مجموع عرض العمل. وحيث إن المرأة في المجتمع الليبي ذي القيم العربية الإسلامية قد منحتها القوانين والنظم التشريعية ذات العلاقة بالعمل والتوظيف مزايا خاصة في ساعات العمل وتوقيته وظروفه وطبيعته تراعي طبيعة وتكوين المرأة البيولوجي. وهذه من شأنها إضعاف العلاقة بين عرض العمل والطلب عليه. كنتيجة لتفضيل أصحاب العمل للرجال دون النساء تهرباً من الامتثال لتلك الشروط.

3- أن الارتفاع في نسبة الدراساتيين بالعلوم الإنسانية سينعكس في إرتفاع نسبة الخريجين من حيث المجالات. وربما تكون

مجلس الأمن. وانخفاض أسعار النفط الخام في الأسواق الدولية ومن ثم نقص في موارد الخزانة العامة التي هي الأساس في تمويل النشاط الاقتصادي .

وفي هذا الوقت بالذات بدأت الدولة في اتخاذ جملة من الإجراءات التي عززت حالة الانكماش وحدت من التوسع في النشاط الاقتصادي. كان من أهمها: تقييد الإنفاق العام والتخلي عن ممارسة النشاط التخطيطي بأماده المختلفة (الأمد القصير والمتوسط والطويل) وبالتالي انخفاض كبير في مخصصات التنمية. كما بدأت الدولة في الانسحاب من العديد من الأنشطة وبشكل خاص في منشآت القطاع العام من خلال الحل والتصفية والخصخصة. وفي السياق ذاته تخلت الدولة عن سياسة التوظيف الاجتماعي التي كانت متبعة في السابق القائمة على تسكين الخريجين وطالبي العمل في أجهزة الإدارة العامة ومنشآت القطاع العام بغض النظر عن الحاجة الفعلية لخدماتهم . وذلك لعدم قدرة تلك القطاعات على توليد المزيد من فرص العمل وقي الوقت الذي لم يكن فيه القطاع الأهلي مؤهلاً بما فيه الكفاية ليحل محل الدولة في خلق فرص العمل الكافية.

أي تنامت تلك المخرجات دون أن يتوفر لها ما يكفي من فرص العمل الملائمة لتلك التخصصات. ومن ثم أصبحت هذه المخرجات تشكل النسبة الكبيرة في عدد الباحثين عن عمل في الاقتصاد الوطني.

بما تقدم تبين لنا عدم وجود أي علاقة واضحة بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات

الدراسة والجانب العملي المطلوب في الحياة الوظيفية. إن هذه الفترة الزمنية تعتبرها تلك الجهات عبئاً إضافياً يؤثر سلباً على نشاطها. أي انه يشكل هدراً مالياً من منظور سياسات التوظيف الاقتصادي ومعايير الربحية والكفاءة والفاعلية التي يفترض أن تتبعها تلك الجهات.

2. تشير العديد من الدراسات إلى أن العملية التعليمية في النظام القائم يغلب عليها التعليم والتدريب النظري. وأن التطبيقات العملية محدودة جداً إن لم تكن غير متوفرة أصلاً. وذلك بسبب نقص الورش و المعامل والمواد العملية اللازمة لإجراء تلك التطبيقات. هذا إلى جانب الغياب الكلي لبرامج الممارسة العملية في مواقع العمل للطلاب أثناء الدراسة.

3. يشير تقرير الهيئة العامة للقوى العاملة لعام 1995 ف. إلى عدم التوافق بين مخرجات النظام التعليمي والتدريب واحتياجات سوق العمل. إذ أن أعداد متزايدة تضاف سنوياً لحجم الباحثين عن العمل بمؤهلات وتخصصات ليس لها مواقع شغل كافية. مثل خريجي الزراعة والعلوم السياسية والتاريخ والجغرافيا وغيرها .

4. توضح تقارير القطاع الصناعي أن من بين المشاكل التي تواجه قطاع الصناعة هو نقص العنصر الفني اللازم للتشغيل والصيانة في المنشآت الصناعية. الأمر الذي أدى إلى ضعف مستوى استغلال القدرات الإنتاجية المتاحة في تلك المنشآت وعدم الوصول بها إلى المستوى المطلوب.

أعلى في حالة الخريجين مما هي عليه في حالة الالتحاق نتيجة لسهولة تلك المجالات مقارنة بالمجالات التطبيقية وأقصر مدة من حيث المدى الزمني للدراسة. ومن ثم فإن هذه الوضعية لا تساعد كثيراً في تحقيق التوافق والملاءمة بين المخرجات واحتياجات سوق العمل.

4- الأمر الآخر الذي يؤكد لنا غياب العلاقة التوافقية بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل. هو الغياب الكلي للمعلومات الإحصائية والبيانات الكمية والنوعية لهذه الاحتياجات وذلك بسبب غياب التخطيط على جميع المستويات وغياب قاعدة المعلومات لسوق الاستخدام الأمر الذي من شأنه غياب الرؤية الصحيحة لإعداد وتأهيل العناصر البشرية بما يتفق واحتياجات سوق العمل.

والى جانب ما تقدم هناك شواهد أخرى تؤكد لنا عدم السوية والملاءمة في العلاقة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل من أهمها:

1. في عديد من المناسبات تؤكد جهات العمل. على أن الغالبية العظمى من الخريجين الجدد في مختلف المستويات غير مؤهلين لتولى مهام ووظائف في نفس مجال تخصصهم، والأهم من ذلك لا توجد لدى الغالبية منهم الرغبة في التعلم وتطوير مهاراته خلال العمل ومع ذلك فإن تلك الجهات تضطر إلى تدريبهم تدريباً عملياً يستغرق فترة زمنية طويلة تصل إلى سنتين أو ثلاث حتى يتمكنوا من المزج بين الجانب النظري الذي اكتسبوه في

1. اعتماد سياسة التنمية البشرية المستدامة التي تؤمن زيادة القدرات والكفاءات والمهارات واستيعاب التقنية عند أفراد المجتمع. وتطوير البنية التحتية في مجال المعرفة والمعلومات والبحث العلمي. وذلك من خلال تبني نموذج التعليم والتدريب مدى الحياة.

2. تطوير سبل الاستثمار البشري المتنوعة. مع الاهتمام بقضايا البحث والتطوير وبما يخدم السياسة التعليمية وسياسة الاستخدام وغيرها من المجالات التي ترفع من نوعية الفرد. ونوعية العمل الذي يؤديه. ورفع إنتاجيته.

3. التركيز على الدور التربوي للمؤسسات التعليمية. خصوصاً في مرحلة التعليم الأساسي حيث يعتبر دورها محورياً في مسألة التنشئة الاجتماعية. وفي تنمية وعي الأطفال والناشئين بهويتهم العربية والإسلامية وانتمائهم الوطني. وفي إدراكهم لقضايا عصرهم ومشكلاته. وغرس حب العلم والتعلم في نفوسهم.

4. تحديث مناهج التعليم العام والفني التقني والعالي وربطها بمتطلبات العصر وما يلبي حاجة القطاعات الاقتصادية السلعية والخدمية.

5. إنشاء الحدائق العلمية Scientific Parks والخاضعات التقنية Technical Incubators على أسس علمية سليمة بعيداً عن الإرجالية والقفز على المراحل. وبما يناسب مع الواقع وحاجة الاقتصاد. وبما يؤدي إلى زيادة الاستثمار المباشر في البحث العلمي وبرامج نقل وتوطين التقنية. وإلى الربط الحقيقي الفعال مع الجامعات والمؤسسات التعليمية ومراكز البحوث.

5. من بين أكثر المؤشرات دلالة لعدم التوافق بين مخرجات التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل. هو وجود أعداد تتزايد من سنة إلى أخرى من الباحثين عن العمل من الليبيين. أغلبهم من خريجي المؤسسات التعليمية والتدريبية في مرحلتي التعليم الجامعي والمتوسط. في الوقت الذي تتواجد فيه عمالة وافدة تصل إلى أضعاف مضاعفة لعدد الباحثين عن عمل. وإن تواجد العمالة الوافدة لا يقتصر على نشاط دون آخر أو مستوى مهني معين أو في منطقة دون الأخرى بل هذا التواجد يعم جميع النشاطات ومناطق البلاد وفي كل المستويات التشغيلية في الاقتصاد الوطني مما يشير إلى حقيقة هامة ألا وهي عدم ملاءمة مخرجات التعليم لتلك الاحتياجات.

إن من أبرز التحديات التي تواجه أنظمة التعليم والتدريب في علاقتها بالواقع الاقتصادي هو ضعف تطابق مخرجاتها مع متطلبات سوق العمل. وافتقارها للمرونة الكافية للتكيف مع احتياجاته المتغيرة التي فرضتها تطورات الانفتاح على الأسواق والمنافسة الدولية. ومتطلبات الاقتصاد المعرفي. فمن المؤكد أن عملية التنمية بمفهومها الشامل لن تتحقق دون التركيز على قضايا التنمية البشرية والتنشئة الاجتماعية وتطوير أنظمة التعليم والتدريب بما يتيح للمجتمع فرص الاستفادة من مهارات وخبرات أبنائه.

وبالتالي فإن أي استراتيجية تسعى لتحقيق هذا الهدف يتعين أن تتضمن الآتي:

مجتمع المعرفة ودوره في إصلاح النظام التعليمي

أبرز ما يميز الألفية الثالثة أو القرن الحادي والعشرين الانفجار الهائل في المعلومات والتطور غير المسبوق في تكنولوجيا الاتصالات وما صاحبهما من تحولات متصاعدة وسريعة في الاقتصاد العالمي نحو اقتصاد المعرفة الذي يعتمد اعتماداً أساسياً على التدفق السريع للمعلومات والإنتشار الواسع لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقاتها .

والسؤال الذي يطرح نفسه في هذا الموضوع هو: كيف يمكن للتعليم والتدريب أن يستفيدا مما سيأتي به اقتصاد المعرفة الجديد من إمكانيات لتطوير المهارات الفنية والتقنية للموارد البشرية الوطنية وفرص العمل وإمكانيات هائلة لتحقيق التنمية ؟ وما هي التحديات والمخاطر التي ستجابهنا إذا لم نهتم بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمعلوماتية ضمن سياساتنا التعليمية والتدريبية لمواجهة تحديات اقتصاد المعرفة القادم إلينا أسرع مما نضن. وللإجابة على هذه التساؤلات لابد من التعرف على توجهات اقتصاد المعرفة القائم على تكنولوجيات المعلومات والاتصالات وأبعاده الاجتماعية وتأثيراته على مستقبل أجيالنا القادمة .

توجهات اقتصاد المعرفة

صناعة المعرفة وما تشمله من معلومات وتكنولوجيات أصبحت محرك الإنتاج والنمو الاقتصادي في الدول المتقدمة.

وتجدر الإشارة إلى أن المعرفة حققت زيادة غير مسبوقه في نمو الدخل القومي لكثير من دول العالم وهناك شواهد وأدلة لتجارب ناجحة تعكس ذلك في دول كانت في زمن قريب من دول العالم النامي سواء تلك التي عرفت بالنمو الآسيوية أو تلك التي تقع ضمن دول القارات ذات الصفة العامة بالقارات الفقيرة مثل أفريقيا وأمريكا اللاتينية . فقد تحولت هذه الدول خلال فترة وجيزة من قائمة الدول النامية إلى قائمة الدول المتقدمة أو السائرة في طريق التقدم وكل ذلك بفضل حسن سياساتها في الاستثمار والاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأصبحت فيها المعلومات وتكنولوجياتها مكونات أساسية وهامة في نمو اقتصادها وارتفاع دخلها القومي.

ولاشك في أن مسالة تأثير تكنولوجيا المعلومات على الإنتاجية والنمو الاقتصادي وفتح آفاق واسعة في فرص العمل أصبحت من القضايا والنظريات المسلم بها.

ومن هنا أدى اقتصاد المعرفة وتكنولوجيا المعلومات إلى تشابك القطاعات الاقتصادية وأصبح الاقتصاد يقاد من قبل سلسلة من الشبكات الإلكترونية المنتشرة في العالم تنجز فيها الأعمال وتتبادل من خلالها المعلومات والخدمات بمعدلات كبيرة وبسرعة فائقة جداً. مما أدى إلى زيادة مساهمة القوى العاملة في الاقتصاد. والزيادة الكمية في الإنتاج مع ارتفاع الجودة والكفاءة الإنتاجية.

أصبحت مكانة الدول وقوتها لم تعد تقاس بما تملكه من ثروات طبيعية أو اتساع مساحة أراضيها ووفرة مواردها الطبيعية . وإن قوتها لم

مجتمع المعرفة
المنشود هو
مجتمعا
عاليا عادلا
وشاملا ويكون
فيه الحصول
على المعرفة
والوصول اليها
حقا لكل البشر

أغلب رؤساء دول العالم ، وقد سبقتهما تحضيرات مكثفة على المستوى الدولي والإقليمي وأفرزت القمة مفاهيم توافقية تضمنتها الوثائق الصادرة عنها وهى إعلان مبادئ وخطة عمل قمة جنيف والتزام قمة تونس ، و تمحورت في جوهرها حول أن يكون مجتمع المعلومات المنشود مجتمعا عالميا عادلا وشاملا ، ويكون فيه الحصول على المعرفة والوصول إليها حقاً لكل البشر تتحقق فيه التنمية الإنسانية المستدامة ، وتسد فيه الفجوة الرقمية بين الأفراد والشعوب .ولكي تتمكن كل الشعوب وتستفيد من إيجابيات ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتمكينها من مجابهة مظاهر التخلف والفاقة والجهل والعوز التي تعاني منها غالبية شعوب العالم لابد من تكاتف جهود العالم في العمل المشترك والتعاون على تحقيق ديمقراطية المعرفة حتى تتساوى الشعوب في حق النفاذ للعلوم والمعارف مهما اختلفت وتنوعت ثقافتهم وأوضاعهم الاقتصادية وأن تعمل الأسرة الدولية متضامنة على ردم الفجوة الرقمية القائمة التي تفصل بين الدول والشعوب والأفراد .

لقد كانت القمة العالمية حول مجتمع المعلومات فرصة تاريخية للبلدان النامية لكي تلحق بمصاف الدول المتقدمة ، ومجابهة تحديات التخلف والفاقة والجهل والعوز وعلى المؤسسات الدولية والبلدان المتقدمة. والحكومات دور وواجب كبيران لتحمل المسؤولية للتخفيف من وطأة الإفرازات السلبية للنمط المجتمعي "ما بعد الصناعي على الأفراد والمجتمعات .

تعد لكثافة عدد سكانها وقوتها العسكرية فحسب بل تقوم أيضا على إنتاج المعرفة من خلال معالجة المعلومات جميعا وتصنيفا واستخداما والتحكم فيها ، ولم تعد المعرفة فى هذه الدول مجرد نشاط حضاري عابر بل أصبح ينظر إليها كمورد اقتصادي استراتيجي وقوة جبارة .

منطلقات مجتمع المعلومات

اعتبر مؤسس علم العمران ابن خلدون أن العلوم هى طبيعية للإنسان من حيث إنه ذو فكر. فهى غير مختصة بفئة محددة من البشر فهى سمة لأهل الملل كلهم ويستوون في مداركها ومباحثها وهى موجودة في النوع الإنساني منذ كان عمران الخليفة .

إن هذا القول لابن خلدون ، يقودنا إلى الحقيقة الإنسانية وهى أن المعرفة ليست حكرا على أحد ويمكن لكل أهل الفكر والثقافة أن يسعوا في النظر فيها واكتسابها . أي أنها حق طبيعي لكل البشر كما جاء فى مقولة الكتاب الأخضر إن " المعرفة حق طبيعي لكل إنسان "

وبهذا المفهوم الإنساني الشامل كانت الفكرة وراء منطلقات القمة العالمية لمجتمع المعلومات والتي قوبلت بتوافق عالمي ودعم من جميع المنظمات الدولية وبرعاية منظمة الأمم وانعقدت القمة العالمية حول مجتمع المعلومات في سياق تنظيمي ومنهجية عمل غير مسبوقه حيث انعقدت القمة على مرحلتين كانت الأولى في جنيف عام 2003 والثانية انعقدت بتونس عام 2005 بحضور

المعرفة والتعليم وفرص العمل

يتطلب اقتصاد المعرفة الجديد جهوداً فكرية وقوة بشرية مؤهلة ومبدعة تنتجها مجالات التعليم والتدريب المختلفة ووسائلها المتطورة، الأمر الذي يتطلب سياسات جديدة لمعالجة نواقص نظم التعليم والتدريب القائمة، فالحاجة إلى العمالة المؤهلة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تزداد باضطراد، وهذا يتطلب كأولوية ملحة تكوين المعلمين والعاملين في هذا المجال وفي مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل عام، حيث ما ينتجه نظامنا التعليمي والتدريب الحالي هو أدنى مما يجب وأقل من الحاجة، فالأمية المعلوماتية أصبحت من الظواهر المعيقة للتقدم والقضاء عليها أصبح أمراً متاحاً، خاصة وأن الحصول على المعرفة أصبح أسهل وأقل تكلفة من السابق بوجود شبكات المعرفة.

من ناحية أخرى فإن تطور المعرفة السريع يتطلب التدريب مدى الحياة، كما يتطلب مستوى علمياً وتكنولوجياً للعمال أعلى من السابق، لتلبية حاجة سوق العمل المتغيرة، إن الحاجة لاكتساب المعرفة والمهارات التقنية أصبحت حاجة ضرورية ليس للعاملين فحسب بل لكل أفراد المجتمع، وإن فرص العمل الأكثر توفراً وسياسات الأجور الأعلى تتجه نحو العاملين القادرين على التعامل مع المعلومات والمعرفة التكنولوجية أكثر من اتجاهها نحو العمل اليدوي أو الجهد الجسدي، وتدل الدراسات في عدد من الدول على ارتفاع الطلب على اليد العاملة المختصة في التعامل مع المعلومات وتكنولوجيا المعلومات

خصائص مجتمع المعلومات وعلاقتها بالتنمية وفرص العمل

يتميز مجتمع المعلومات بخصائص تقنية واقتصادية واجتماعية وثقافية وسياسية تختلف اختلافاً كبيراً عما تعودت عليه المجتمعات في عهودها السابقة.. فقد أفرزت ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال الحواسيب وشبكات الاتصالات الرقمية ونظم البرمجيات وغيرها من التقنيات في الذكاء الصناعي، خصائص وقدرات غير مسبوقة تعتمد على التفكير وتفعيل الإدراك الحسي مما أدى إلى تمكين الإنسان من التحرك والتنقل بسرعات فائقة وأخذ القرارات واكتساب مهارات ومعارف جديدة.

هذه الخصائص أنتجت نمطاً جديداً في الاستهلاك والإنتاج فأصبحت الطبيعة الجديدة للبضاعة المنتجة والمروجة والمستهلكة، هي بضاعة غير ملموسة في عالم لامادي، وأصبح الإنسان لأول مرة في تاريخ البشرية بثمن شيء لا مادي، مما أفرز اقتصاداً جديداً هو الاقتصاد اللامادي أو اقتصاد المعرفة، أو الاقتصاد الرمزي، وهي مصطلحات تشير إلى أن تقنيات الاتصال الحديثة قد وفرت سبلاً ومعايير جديدة لدعم مكانة الدول وقدراتها على التنمية التي لم تعد تقوم على الثروات الطبيعية أو اتساع المساحة أو الكثافة السكانية أو القوة العسكرية فحسب، بل تقوم أيضاً على إنتاج المعلومات التي أصبحت المورد الاستراتيجي الجديد في الحياة الاقتصادية.

يتطلب اقتصاد
المعرفة الجديد
جهود فكرية
وقوة بشرية
مؤهلة ومبدعة
تنتجها مجالات
التعليم
والتدريب
المختلفة

ليبيا لديها
امكانيات كبيرة
للإستفادة من
ثورة المعلومات
وتكنولوجيا
الاتصالات
وضع معايير
وطنية لتقييم
جميع البرامج
الدراسية
وبرامج تنمية
القوى العاملة
في ميدان
تكنولوجيا
المعلومات

33.84 % من المجموع الكلي للسكان الليبيين
لنفس السنة.
هذا إلى جانب ارتفاع معدلات الالتحاق الصافي
للسكان في السن المدرسية والتي سجلت
معدل 96.4 % للفئة العمرية (6 - 18 سنة)
وإلى أكثر من 52 % للفئة العمرية (19 - 24
سنة) ومن المعلوم أن هذه المعدلات تكاد تكون
متساوية للبنين والبنات وفي كل من الحضر
والريف.

ومن الناحية الأخرى فإن الحالة التعليمية
للسكان (10 سنوات فأكثر) سجلت انخفاضاً
كبيراً في نسبة الأمية حيث وصلت إلى 11.5
% واختفت بشكل نهائي للسكان 25 سنة
فأقل. كما تطورت نسبة السكان الذين
يحملون مؤهلات تعليمية في مستوى الشهادة
الابتدائية فما فوق لتصل إلى 87.84 % .

تؤكد هذه المؤشرات الديموغرافية . والتعليمية
أن الجماهيرية تقف على قاعدة صلبة وواسعة
من التعليم وخاصة في الفئة العمرية الشابة
التي تمثل أكثر من نصف سكانها .

السياسات الوطنية في مجالات تكنولوجيا المعلومات ICT POLICIES

تسعى السياسات الوطنية في ميدان ثورة
المعلومات وتكنولوجيا الاتصالات. أن يكون
هذا التطور العلمي غير المسبوق من ضمن
مكونات استراتيجياتها المستقبلية في إعادة
الهيكلية الاقتصادية. ويظهر ذلك من خلال
اعتماد عدة مبادرات ومشاريع طموحة يأتي
في مقدمتها إدخال تكنولوجيا المعلومات في

ومع المعرفة بشكل عام . إن انخفاض الطلب
على العمالة غير المتعلمة وغير عالية الخبرة .
سيؤثر في هيكلية سوق العمل عامة وفي توزيع
الأجور .

إن هذه الظواهر تستدعي من الحكومات إعادة
النظر في سياسة التعليم والتدريب وسياسة.
الأجور وسياسة العمالة .

وكما رأينا. تتجه المعلومات والمعرفة التي
تعتمد على تكنولوجيا المعلومات لتصبح
من ركائز الاقتصاد الأساسية . والتعامل مع
المعلومات يتطلب التعامل مع اللغات. وتوفر
المعلومات في اللغة الأم يسهل هذا التعامل .

إن توليد ونقل ونشر واستثمار المعلومات
يتطلب معرفة اللغة الإنكليزية التي تتوفر
فيها القدر الأكبر من المعرفة حالياً . مما يجعلها
لغة هامة في المناهج التعليمية مصحوبة
بجهود جادة في مجالات التعريب . حتى يتمكن
من توسيع قاعدة انتشار المعرفة واستثمارها
لدى كافة طبقات المجتمع.

وفي هذا السياق توضح المؤشرات الديموغرافية
والتعليمية. أن ليبيا لديها إمكانيات كبيرة
للاستفادة من ثورة المعلومات وتكنولوجيا
الاتصالات من خلال ما تتميز به من فتوة في
التركيب العمري للسكان. حيث تصل نسبة
السكان من ذوي الفئات العمرية الصغيرة (24
سنة فأقل) 52.73 % من المجموع الكلي
للسكان الليبيين عام 2006 ويصل مجموع
الطلاب الليبيين الملتحقين بالدراسة بمختلف
مراحلها إلى 1793 ألف طالب وطالبة في العام
الدراسي 2006 / 2007 وبنسبة تصل إلى

تسعى
السياسة
الوطنية في
ميدان المعلومات
وتكنولوجيا
الاتصالات
ان يكون هذا
التطور العلمي
غير المسبوق من
ضمن مكونات
استراتيجيتها
المستقبلية في
اعادة الهيكلة
الاقتصادية

للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وتهدف هذه السياسات إلى توفير الحواسيب وتسهيل الحصول عليها وتأمين الولوج للإنترنت لمؤسسات التعليم بشكل عام .

وفى نفس الاتجاه تم توقيع الاتفاق بين اللجنة الشعبية للتعليم العالي والبحث العلمي ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة اليونسكو " على المساهمة والمساعدة في مشروع وطني لبناء القدرات الوطنية في مجال تكنولوجيا المعلومات في قطاع المدرسين والمدرين . ويشمل هذا المشروع تأسيس شبكات محلية LAN داخل 149 كلية جامعية وكذلك تأسيس شبكة واسعة wan لربط الجامعات ومراكز البحوث كما تهدف اتفاقية التعاون على تنمية المصادر التعليمية والبرامج الداعمة لتطوير التعليم - ICT enhanced learning solutions ويشمل ذلك تطوير المكتبات الرقمية e-libraries وتطوير حلول إلكترونية لدعم التعليم : مثل التعليم الإلكتروني e-learning والتعليم عن بعد tile-education والطب عن بعد tile-medicine وبالرغم من أن هذه السياسات لا زالت فى خطواتها الأولى فإن أهدافها العامة شاملة وكفيلة بإحداث قفزات نوعية لنظام التعليم بالجمهورية تؤدي إلى تحسين جودة مخرجات التعليم بشكل يتيح للشباب إمكانيات وآفاقاً واسعة لتوسيع اختياراتهم فى فرص العمل ونلخص فى النقاط التالية الأهداف العامة لإستراتيجية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى التعليم .

o إتباع تقنيات ومنهجيات وطرق حديثة فى نظام التعليم .

نظامها التعليمي وتطوير البنية التحتية لشبكات الاتصالات حيث بدأت الجماهيرية خلال السنوات الأخيرة فى تنفيذ عدة مشاريع كبيرة من بينها المشروع الوطني "حاسوب لكل طفل " فى التعليم الأساسى ويتضمن فى مراحله الأولى توفير مليون حاسوب محمول بمواصفات متقدمة و متكاملة من برمجيات تعليمية وولوج للإنترنت . كما بدأت اللجنة الشعبية العامة للتعليم العام فى تنفيذ مشروع وطني آخر يهدف إلى توفير معامل حاسوبية متكاملة تتكون من 25 - 30 حاسوباً شبكياً ويشمل هذا المشروع تغطية حوالي 4000 مدرسة فى التعليم العام . هذا بالإضافة إلى جهود القطاعات الأخرى مثل التعليم العالي وقطاع القوى العاملة والتدريب والتشغيل بمشاريع تقنية لمعهد التعليم ومراكز التدريب المهني .

وفى نفس السياق تسعى اللجنة الشعبية العامة للتعليم إلى تطوير مناهج التعليم وخاصة فى المواد العلمية التطبيقية لمواكبة متطلبات المستقبل.

إلا أن الافتقار إلى بنية تحتية جيدة فى آليات العمل وشبكة الاتصالات والنقص فى المهارات التقنية للمدرسين والمدرين تشكل أكبر التحديات التى تواجهها الجماهيرية فى تحقيق توجهاتها .ولمواجهة هذه التحديات شهد عام 2005 انطلاقة إستراتيجية السياسات الوطنية لإدماج تكنولوجيا المعلومات فى التعليم بمشاركة الأطراف الفاعلة فى هذا المجال من بينهم اللجنة الشعبية للتعليم والهيئة العامة للتدريب المهني والشركة العامة للبريد والاتصالات وشركة ليبيا

وشوارع المدن الرئيسية وضواحيها حتى أنها أصبحت ظاهرة ملفتة للنظر وهي بدون شك ستساهم في نشر ثقافة تكنولوجيا المعلومات والإنترنت وفتح فرص العمل بين فئات العديد من الشباب إذا ما أحسن توجيهها.

هذا بالإضافة إلى التوجه العام في السياسات الوطنية في الاهتمام بقطاع المعلومات وقد بدأت الهيئة العامة للمعلومات في وضع إستراتيجية وطنية لتكنولوجيا المعلومات، ساهمت في إعدادها مؤسسات وبيوت خبرة دولية متخصصة ومرموقة، ومن أهدافها الأساسية تنمية قطاع المعلومات والاتصالات واعتبارها من مكونات خطة التطوير الاقتصادي ومشروع ليبيا الغد.

الخلاصة والتوصيات

نستخلص مما سبق طرحه :

1- أن الإقتصاد العالمي أصبح مبنياً على المعرفة وهو اتجاه متنام نحو آفاق التكامل العالمي والعولمة. وهو اقتصاد مفتوح يفرض نفسه على كل الدول من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وشبكة الإنترنت .

2- أن الإقتصاد العالمي الجديد يحمل في طياته مخاطر وتحديات للكثير من الدول النامية ولكنه يحمل أيضاً إيجابيات وفرصاً جديدة لها من أجل التنمية والتقدم، إذا ما استطاعت هذه الدول أن تطور نفسها وترفع مستوى أدائها وتحسن إدارة مواردها، وأن تستثمر في مجالات المعرفة وتكنولوجيا المعلومات بصورة جيدة، خاصة أن الاستثمارات في هذه المجالات لا

0 تشجيع المجتمع العلمي في الجامعات والمراكز البحثية على الانخراط في مجالات البحوث والتطوير.

0 تشجيع القطاع الخاص على المشاركة في تمويل التعليم العالي والتخصصي.

0 تطوير التعليم المفتوح والتعليم بواسطة الوسائل الإلكترونية والتعليم المستمر.

0 تشجيع الشباب على مواصلة تعليمهم العالي.

وبالإضافة إلى هذه الجهود التي تبذلها الدولة نلاحظ نمواً متسارعاً للقطاع الخاص ومشاركته في تطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجماهيرية حيث انتشرت على نطاق واسع وبشكل ملحوظ مرافق التدريب الخاصة والتشاركية الخاصة في مجالات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل تشاركيات تركيب الحواسيب والشبكات وتوفير نظم الحلول التقنية لأعمال القطاعين العام والخاص وانتشار واسع لمراكز أعمال الصيانة والتدريب وخاصة على مناهج الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب ICDL .

كما نلاحظ بدايات جيدة في مجال تعاون القطاع الخاص مع شركات تكنولوجيا المعلومات الدولية مثل شركة مايكروسوفت واركل وسيسكو وإي بي ام وغيرها التي بدأت تدخل بثقل في السوق الليبي .

وعلى الصعيد الشعبي نلاحظ انتشار مقاهي الإنترنت، ومحلات خدمات الهواتف المحمولة وتوفير الاتصالات وهي تغطي أغلب المناطق

التنافسية الشرسة التي تفرضها العولة . وهذا يستدعي يدا عاملة قادرة على التعلم باستمرار .

7- عدم الانخراط في اقتصاد المعرفة سيؤدي حتماً إلى ارتفاع في معدلات البطالة لدى فئة اليد العاملة اليدوية وغير المؤهلة لمتطلبات أسواق العمل .

8- إن البلدان التي تشح فيها الموارد الطبيعية كالأراضي الزراعية والمياه كالجماهيرية أو تلك التي تعاني من زيادة كبيرة في عدد السكان أو حتى الدول ذات الثروة النفطية القابلة للزوال. أمامها فرص هائلة وملائمة في مجالات الاستفادة من المعرفة وتكنولوجيا المعلومات واقتصاد المعرفة. لحل كثير من مشاكلها الاقتصادية والاجتماعية. فكل ما تحتاجه هو التحرك بجديّة لإصلاح نظمها التعليمية وتفعيل دور مؤسسات العلم والتكنولوجيا من جامعات ومراكز بحوث لديها لتأدية وظيفتها في مجالات التعامل مع المعرفة بشكل عام والمجالات الآتية ذكرها بشكل خاص :

أ- توليد المعرفة: وذلك في مؤسسات البحث والتطوير وفي الجامعات . وهذا يتطلب قيام الدولة برفع معدلات تمويلها ودعمها لهذه المؤسسات والعمل على تطوير نظم تعليمها إلى تعليم حقيقي يشجع تنمية القدرات على حل المشكلات والابتكار . وربط تخطيط التعليم بتخطيط القوى العاملة وسوق العمل . والتعليم المستمر وتنمية القدرات المهنية وتشجيع انتقال الخبرات من الجامعات ومراكز البحوث إلى الصناعة وبالعكس .

تحتاج إلى رؤوس أموال هائلة ولكنها تحتاج إلى الخبرة وروح المبادرة والتنظيم الإداري المتطور. مما يشكل فرصة عظيمة أمام شباب الجيل الجديد من المستثمرين الطموحين الذين تنقصهم رؤوس الأموال الكبيرة والتجهيزات الضخمة. وتستطيع تعويض هذا النقص من خلال التميز بإدارة متطورة وديناميكية تنظيمية عالية وتطوير مبادرات مستمرة ومن خلال الإبداع الخلاق.

وتقع على عاتق الحكومات مسؤولية دعم هذا الاتجاه الذي لا ينحصر في مجال تكنولوجيا المعلومات فقط وإنما يمتد أيضاً إلى المجالات الصناعية والمصرفية والخدمات التي تتميز باعتمادها على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

3- أن هناك طلباً عالياً متزايداً على اليد العاملة المتخصصة وذات المهارات في مجالات التعامل مع المعرفة و تكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

4- زيادة متصاعدة في أجور اليد العاملة الماهرة في مجالات المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات .

5- أن المعرفة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات تشهد تطوراً سريعاً وانتشاراً واسعاً يشمل جميع بلدان العالم مما سيؤدي إلى زيادة الطلب على اليد العاملة الخبيرة في التكنولوجيا.

6- هيكلية الشركات والمصانع تتغير نحو الأتمتة والمعلوماتية لضمان البقاء في ظل

لبينتها ومجتمعها واقتصادها وبما يتناسب مع الموارد المادية المتاحة. بهدف القضاء على الأمية والنهوض بمستوى التعليم الأساسي والعالي. وإنشاء مراكز التعليم المستمر. والتركيز على تطوير الإمكانيات المحلية في مجال تكنولوجيا المعلومات (دور تطوير البرمجيات. معاهد التدريب على البرمجيات).

و- إن القضاء على البطالة في عالم اليوم لا يعتمد على توظيف استثمارات ضخمة تستوعب ألاف العمال غير المدربين وغير المهرة. بل يعتمد بالدرجة الأولى على تطوير خبرات اليد العاملة وتنظيمها. وخلق مبادرات وطنية لاستيعاب هذه اليد العاملة الخبيرة .
” إن السرعة التي يمكن بها للبلدان أن تنشر منافع تكنولوجيا الاتصالات تتوقف على مقدرة هذه البلدان على الاستفادة من الأيدي العاملة الماهرة القادرة على تلبية متطلبات التحديات التشغيلية والسياسية الناشئة عن البيئة الجديدة ” و أنه. في ظروف العولمة السائدة اليوم. يشكل النقص في الأيدي العاملة الماهرة والافتقار إلى سياسات شاملة للموارد البشرية عقبة في طريق الانتقال إلى بيئة جديدة تقوم على بروتوكول الإنترنت في جميع البلدان“.

- الالتزام بالتعليم والتدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات باعتباره من أولى الأولويات التي تتيح للمواطنين فرص اكتساب المهارات اللازمة في تكنولوجيا المعلومات.

- وضع إستراتيجية وطنية للتعليم في ميدان تكنولوجيا المعلومات وتنمية القوى العاملة بمشورة القطاعين الخاص والأكاديمي. بحيث

ب- نقل المعرفة : من خلال دعم وتشجيع مراكز البحوث ومؤسسات التوثيق العلمي وشبكات نقل المعلومات ومؤسسات الترجمة. وكذلك الإكثار من البعثات الدراسية إلى الدول المتقدمة في الاختصاصات المختلفة بقصد نقل المعرفة وتوطينها . يضاف إلى ذلك الاستفادة من مجالات التعاون الإقليمي والدولي في هذه المجالات .

ج- أما في مجال نشر المعرفة : فيكون ذلك بدعم دور التوثيق والإعلام العلمي إضافة إلى برامج التوعية العلمية المختلفة . وكذلك توفير مراكز تقديم المعلومات العلمية والتكنولوجية والتجارية وغيرها . وتوسيع الاستثمار في شبكات الحواسيب وخدمات الإنترنت .

د- استثمار المعرفة: وهو من أهم الوظائف التي يجب الاعتناء بها وذلك بتوفير المؤسسات الوسيطة بين جهات توليد المعرفة وفعاليات الإنتاج والخدمات مثل المؤسسات التكنولوجية ومثل المخابر الهندسية والهندسة العكسية ومثل دعم براءات الاختراع وحماية الملكية الفكرية وغيرها من الإجراءات.

ه- نلاحظ تركيزاً كبيراً في العالم المتقدم على تطوير التعليم العالي وعلى مفهوم الجامعة المفتوحة والتعليم المستمر. ونلاحظ إعادة بناء إستراتيجية التعليم والمعلومات العلمية في الدول المتقدمة بشكل متعاقب عبر فترات زمنية غير متباعدة • ونعتقد أن الدول النامية هي أحوج ما تكون إلى اقتفاء أثر هذا المسار الإيجابي. ووضع الاستراتيجيات الملائمة

وهذا يعني دعم تطوير البنية التحتية وضمان توفير المرافق المطلوبة لهذا الغرض. ولكنه يعني أيضاً كفاءة أن تكون هذه الإمكانيات في متناول المسؤولين عن توفير برامج التعليم والتدريب.

• إدراج تنمية المهارات ضمن المناهج الوطنية لتعليم تكنولوجيا المعلومات وبرامج التدريب المهني: ينبغي أن تتضمن برامج التدريب مناهج متنوعة في مجال تكنولوجيا المعلومات تستجيب لاحتياجات السوق. فتشتمل المناهج مثلاً على المهارات الأساسية المطلوبة في مجال الحاسوب. ومهارات الربط الشبكي، والبرمجيات.

وغالباً ما يؤيد الكثير من أرباب الأعمال البرامج التي تمنح الطلبة شهادات معتمدة ووفقاً للمعايير الدولية. وينبغي علاوة على ذلك تشجيع الابتكار بهدف التوصل إلى أساليب جديدة ومبتكرة لإقامة الشراكات.

• الشراكات بين القطاعين العام والخاص: ينبغي أن تكون هذه الشراكات حجر الزاوية في إستراتيجية تنمية القوى العاملة في كل بلد. ويمكن أن تتخذ هذه الاستراتيجيات أشكالاً عديدة، منها مثلاً تعاون القطاعين العام والخاص في خدمات التوظيف، أو عروض من القطاع الخاص مثل:

- المنح الدراسية أو التدريبية، عروض للعمل/ برامج للدراسة، المساهمة في الموارد لتعزيز البنية التحتية المطلوبة، تخصيص بعض وقت الموظفين للأعمال التطوعية، الخ.

تشكل هذه الإستراتيجية جزءاً لا يتجزأ من إستراتيجية وطنية شاملة في ميدان تكنولوجيا المعلومات.

- تحديد الأهداف وتسخير الموارد المالية والبشرية والفيزيائية اللازمة لتحقيقها.

ولا بد من أن تتضمن الأهداف مقاييس لها علاقة بمواعيد محددة وأن تكون قابلة للقياس مثل أعداد الطلبة المتوقع تدريبهم ومستوياتهم ومجالات الدراسة.

- إدخال مناهج تكنولوجيا المعلومات ضمن نظام التعليم الرسمي.

فمن الضروري تحقيق ذلك في أنظمة التعليم الرسمي، الثانوي والحرفي والمستوى الثالث على حد سواء، بل وفي قنوات تدريب الموظفين الأخرى وورش العمل.

- تحقيق فهم واضح لحقيقة أن الافتقار إلى القدر الكافي من القوى العاملة الملمة بالمعارف التكنولوجية اللازمة هو من أكبر المشاكل التي تهدد النمو الاقتصادي والتنمية.

فإذا أمكن تحقيق هذه الفهم وأدرك الأفراد الفرص المتاحة والمخاطر المتمثلة في عدم اتخاذ التدابير اللازمة، يمكن أن تركز البلدان على مستوى المجتمع والحكومة والقطاع الخاص على المشاركة في تنفيذ الإستراتيجية الملائمة.

- ضمان وجود البنية التحتية الوطنية التي تفي بغرض التدريس والتعلم باستعمال الإنترنت.

• **مبادرات للمساواة بين الجنسين:** لا بد من أن يُراعى في برامج التعليم والتدريب في ميدان تكنولوجيا المعلومات بجميع جوانبها تعزيز الإنصاف بين الجنسين للحد من "الفجوة الرقمية" بين الجنسين. وينبغي تصميم برامج خصيصاً للنساء. وفضلاً عن ذلك، ينبغي تأمين أكبر تغطية ممكنة على مستوى المجتمعات بهدف فتح فرص التدريب أمام جمهور أكبر وزيادة الوعي بأهمية تكنولوجيا المعلومات في التوصل إلى مستوى التنمية المستدامة. ويرد بعض الأمثلة عن "أفضل الممارسات" المتعلقة بمبادرات المساواة بين الجنسين في الموقع التالي على الويب .

<http://gender.ciscolearning.org/bestpractices/index.html>

• **الأنظمة الأيكولوجية الإلكترونية القائمة على الويب** لتنمية القوى العاملة: في أفضل الحالات المتمثلة في برامج تدريب وطنية شاملة، يمكن توفير المساعدة المباشرة على الخط وإتباع أفضل الممارسات وتطبيق مبدأ المساءلة والشفافية، على نحو كامل ومنظم، من خلال وضع كل المعلومات المتوفرة على الويب.

ويمكن لهذا الغرض توفير معلومات عن الإستراتيجية والبرنامج في موقع الحكومات على شبكة الويب. ويمكن حينئذ إقامة وصلات لمختلف مؤسسات الحكومة والقطاعين العام والخاص وغيرها من الشركاء الذين يشملهم النظام الأيكولوجي.

• **التعلم بالوسائل الإلكترونية:** لا بد من إدخال التكنولوجيا، مثل الإمكانيات القائمة على الشبكة العالمية النطاق (الويب)، في كل المراحل، بدءاً من الإدارة إلى التعلم وتقييم الأداء على المستوى الشخصي. ويؤدي التعلم القائم على استعمال الويب إلى تسهيل تحقيق التطور السريع ونشر البرامج الدراسية الحديثة. وهو يؤدي كذلك إلى توفير معلومات على نطاق واسع عن الإستراتيجية والبرامج المتاحة التي تساعد في تنفيذها.

• **بنية تحتية تتميز بالفعالية والكفاءة:** ينبغي الاستعانة قدر الإمكان بالمؤسسات الأكاديمية القائمة ومراكز الحاسوب ومرافق التدريب أو المراكز المحلية العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات، فهذا من شأنه أن يحافظ على الموارد المالية المحدودة. أما الموارد المالية المتوفرة فينبغي توجيهها نحو مضمون التدريب، والمنشآت والعمليات التي تشملها البنية التحتية والمسخرة للتدريب.

• **التوجه نحو المساءلة والتقييم حسب النتائج:** لا بد من وضع معايير وطنية لتقييم وتقدير جميع البرامج الدراسية وبرامج تنمية القوى العاملة في ميدان تكنولوجيا المعلومات. فينبغي الإشراف على كل برنامج وتقييمه على مستوى الإقليم/ الولاية بحيث يمكن الاستفادة من النتائج القابلة للقياس، فهذه المعلومات الخاصة بالنتائج وردود الفعل عن البرامج ستسمح بالتحسن المستمر وستكفل استعمال الموارد المحدودة لتحقيق أفضل مردودية.



الفصل الخامس

بحث ميداني لاستقصاء حالة التوافق
بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل

من بين الوظائف
المناطة
بالتعليم
والتدريب، هو
إمداد الطالب
خلال مسيرته
التعليمية
والتدريبية
وإكسابه
المهارات
والمعارف
والإتجاهات
والمواقف
الإيجابية
للعمل والحياة.

القسم الأول منهجية العمل

المقدمة

بما لا شك فيه، أن أحد أهداف التعليم هو تلبية احتياجات سوق العمل من القوى العاملة بالكم والكيف المطلوبين وفي الوقت المناسب. حيث إن من بين الوظائف المناطة بالتعليم هو إعداد الطالب خلال مسيرته التعليمية وإكسابه المهارات والمعارف والاتجاهات والمواقف الإيجابية للعمل والحياة. وذلك من خلال ما يحتويه المنهج التعليمي المقرر الذي يجب أن يتصف بالمرونة والقابلية للتطوير والتعديل طبقاً لمتطلبات دنيا العمل والتطورات المتسارعة في هذا الميدان.

وفي غياب العمل التخطيطي لكل من النشاط الاقتصادي والتعليم على المستويين الكلي والجزئي يجعل من الصعب التحديد الدقيق والواقعي لحالات التوافق أو التباين فيما بين مخرجات التعليم من ناحية واحتياجات سوق العمل من الناحية الأخرى. وفي محاولة للتعرف على مستوى مخرجات التعليم من حيث المهارات والمعارف المكتسبة خلال مرحلة التعليم ومدى ملاءمتها للمهام والوظائف المسندة لهؤلاء الخريجين. رأت اللجنة العليا لإعداد تقرير التنمية البشرية 2009 إجراء دراسة ميدانية عن الخريجين الجدد (2002 وما بعد) الذين يعملون وكذلك لجهات العمل التي يعملون معها. وذلك من خلال أخذ عينة من كل من الخريجين من الجامعات والمعاهد العليا ومن رؤساء ومديري الإدارات المشرفين مباشرة على هؤلاء الخريجين في عدد من

القطاعات الاقتصادية العامة والخاصة من أجل استقصاء آراء كل من الفريقين بشأن التحصيل التعليمي الذي تم اكتسابه خلال مرحلة الدراسة ومدى توافقه مع متطلبات الحياة العملية ومدى رضا جهات العمل على أداء الخريجين ومستوى إعدادهم خلال فترة الدراسة وما هو المطلوب اتخاذه من تعديلات وتطويرات في المناهج وطرق التعليم والتدريب للوصول إلى حالة التوافق المطلوب.

أهداف البحث

إن الهدف الرئيسي من إجراء هذا البحث هو معرفة مدى التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. وبهدف تحقيق ذلك لابد من السعي لتحقيق جملة من الأهداف الفرعية التالية:

1- التعرف على مستوى المهارات والمعارف المكتسبة من العملية التعليمية.

2- التعرف على النواقص. إن وجدت. في المناهج والمقررات التعليمية.

3- دراسة العلاقة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل في إطار متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة وذلك من خلال التعرف على مستوى التوافق بين المهارات المكتسبة والمهام المطلوب أدائها في الوظائف المنسب إليها أولئك الخريجون. وكيفية تغطية النواقص إن وجدت. وشروط العمل وظروفه والعلاقة الوظيفية بين الخريج وجهة العمل.

4- التحقق من مدى فاعلية إدارة سوق العمل في الاقتصاد الوطني ومدى رضا الباحثين عن العمل على أدائها.

يتحدد التوافق
بين خريجي
النظام
التعليمي
والتدريبي
 واحتياجات
سوق العمل
من خلال تحقيق
رضا الخريجين
على الوظائف
المنسبين لها
من ناحية ورضا
جهات العمل
على أدائهم من
ناحية أخرى.

الجدد) لدى الشركات والجهات العامة ومدى
ملاءمتهم لسوق العمل المنتسبين إليه، حيث
تهتم هذه الاستبانة بدراسة فاعلية الخريجين
الجدد (حديثي التخرج منذ سنة 2002 وما
بعدها من الجامعات العامة والخاصة، والمعاهد
العليا العامة والخاصة) في سوق العمل
بعدد 17 سؤالاً متنوع الإجابة، (نموذج ريكارد
الخماسي، وثنائي الإجابة "نعم، لا" والإجابة
المفتوحة "الحررة") ومدى دور إدارات القوى
العاملة في تنسيبهم إلى الشركات والجهات
العامة ومدى رضا الخريجين على تنسيبهم
لتلك الجهات.

أما الاستبانة الثانية فهي بعنوان استبيان
عن مدى رضا جهة العمل على توظيف
الخريجين، وتستقصى هذه الاستبانة تقييم
الأداء لدى الخريجين ومدى الرضا عنهم من
خلال المؤسسات والجهات التي توظف هؤلاء
الخريجين، وذلك وفق ما توضحه جهات نظر
وآراء المشرفين ورؤساء الأقسام ومديري الإدارات،
وأحتوى هذا الاستبيان على عدد 19 سؤالاً
متنوع الإجابة.

منهجية البحث

أستخدم الأسلوب المسحي الوصفي بطريقة
ما يسمى بكشف البحث في تعبئة بيانات
الاستبانات، حيث يتم جمع البيانات من خلال
ملء الاستبانة عن طريق المقابلة الشخصية
المقننة مع المبحوث (الخريج الحديث أو
المسئول) مع بيان أهمية البحث والغرض من
إجرائه وتوضيح كيفية الإجابة على الأسئلة
المطروحة، والآراء والأفكار التي يتم تناولها أثناء
الإجابة على بعض الأسئلة.

5- قياس مستوى رضا الخريجين على الوظائف
المنسبين لها من حيث القدرة على أداء المهام
الموكلة إليهم من ناحية ورضا جهات العمل
على أدائهم لوظائفهم من الناحية الأخرى.
أي قياس العلاقة بين القدرة العلمية ومهام
الوظيفة لمعرفة مدى قدرة النظام التعليمي
على إعداد العناصر البشرية القادرة على أداء
مهامها بالصورة المطلوبة والمناسبة في دنيا
العمل.

6- معرفة مدى احتياج الخريجين إلى مقررات
وميادين معرفية لم يسبق دراستها من
وجهة نظرهم لأداء الوظائف المسندة إليهم
بشكل جيد.

7- التعرف على مدى كفاءة وفاعلية الوسائل
المتاحة للحصول على العمل بعد التخرج
وكيفية تطويرها إن لزم الأمر.

8- معرفة مستوى رضا جهات العمل على
أداء خريجي الجامعات والمعاهد العليا بنوعيتها
العامة والخاصة وحسب التخصص.

9- معرفة رأي جهات العمل على المناهج
والمقررات التعليمية ومدى إمكانية إدخال
مجالات جديدة للمناهج التعليمية بما يتفق
ومتطلبات سوق العمل وما يحدث فيها من
تطورات متسارعة في مكونات المهن المرغوبة.

10- معرفة ما إذا كانت جهات العمل تفضل
توظيف فئات عمرية معينة أو جنس معين أو
تخصص معين من الخريجين.

أدوات البحث

تم إعداد استبانتين لتغطية موضوع البحث
يكملان بعضهما البعض، الأول بعنوان
استبيان بالعينة حول القوى العاملة (الخريجين

حجم العينة

استهدف دراسة 400 خريج حديث التخرج (جامعي أو معهد عال) ، ومائة مسئول من جهات العمل العامة والخاصة موزعين على شعبيات طرابلس وبنغازي وسبها ومصراته .

6- تم اختيار العينات من الخريجين والمديرين ورؤساء الأقسام باستخدام أسلوب العينة الغرضية (العمدية) بمعرفة الباحث أي غير العشوائية ، وذلك لعدم توفر إطار يتم من خلاله اختيار عينة عشوائية مناسبة .

العمل الميداني والتجهيز الإلكتروني

1- تم توزيع المتعاونين لإجاز العمل (الاستبانين) على ثلاث شعبيات وهي طرابلس وبنغازي وسبها، وتم تحديد الجهات المستهدفة مسحها والعدد المطلوب مسحه ، وكذلك حددت المدة المطلوبة لإجاز العمل .

2- أنهت الدراسة عملها باختيار وجمع بيانات لعدد 195 خريجا (94 ذكرا ، 101 أنثى) وعدد 97 رئيس قسم ومدير إدارة بالجهات العامة والخاصة (85 ذكرا ، 12 أنثى) في ثلاث شعبيات فقط وهي طرابلس (82 ، 41) وبنغازي (77 ، 39) وسبها (36 ، 17) خريجا ورئيس قسم على الترتيب.

طريقة العمل

1- تم إختيار عدد مناسب من المتعاونين الأكفاء (جامعي البيانات) من داخل وخارج الهيئة العامة للمعلومات وتوزيعهم على الشعبيات المختارة لإجاز العمل المطلوب .

2- تم إعداد وإقامة دورة تدريبية قصيرة الأجل لمدة يومين للمتعاونين بشرح خلالها التعريف بالبحث وأهمية إجرائه والهدف منه والعدد المستهدف لكل استبانة بكل شعبية وجهة العمل عامة أو خاصة وكيفية جمع البيانات من خلال الإستبانين المعدتين سلفا .

3- تم تدريب المتعاونين على تطبيق الاستبانين وتعبئتهما بالصورة الصحيحة والسليمة من قبل المشرف على إجراء البحث من خلال عينة منتقاة من بعض العاملين بالهيئة العامة للمعلومات ومن ثم تقييم أداء كل متعاون وتوجيهه وإرشاده لأداء عمله بدون أخطاء .

4- تم تحديد الجهات العامة والخاصة التي سيجرى عليها البحث مسبقا بمساعدة ومعرفة الهيئة العامة للمعلومات ، وأعدت لهم رسالة بالخصوص من أمين الهيئة معنونة باسم الجهة المستهدفة توضح لهم فيها أهمية إجراء البحث ومطالبتهم بالتعاون مع جامعي البيانات (المتعاونون) لإجاز الموضوع .

5- تم تجريب الاستبانين على مجموعة تجريبية من أجل تقييم الاستمارة ووضعها في صورتها النهائية ، وعرضها على بعض المحكمين لدراستها من حيث المحتوى والصدق ، أما الثبات فتم حسابه بالمقاييس المعروفة وكانت عالية جدا.

جدول (5 - 1) توزيع أفراد عينة المسح حسب الشعبية والنوع

البيان	طرابلس		بنغازي		سبها	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الخريجون	35	47	31	46	28	8
رؤساء الأقسام	36	5	33	6	16	1

لهم 48.75% وهي نسبة مقبولة بعد استبعاد الاستبانات غير المطابقة للمعايير الموضوعية أصلاً. أما بالنسبة لرؤساء الأقسام والمديرين بالجهات العامة والخاصة فقد بلغ عدد الاستبانات المجمعة عنهم 97 بنسبة استجابة 97%. وهي نسبة ممتازة موزعة بعدد 75 جهة تتبع القطاع العام بنسبة 77.3% . وبعدد 21 جهة للقطاع الخاص ونسبة 21.6% . وقطاع واحد تشاركي بنسبة 1% . أما بالنسبة لعدد الجهات المستهدفة ومسمياتها بالشعبيات الثلاث فقد تم مسحها بنسبة 95%.

3- تم جمع البيانات ومراجعتها وترميزها لأجل سهولة التعامل معها بيسر عند إدخالها للحاسب الآلي .

4- استخدمت حزمة البرامج الإحصائية الخاصة بالعلوم الاجتماعية (spss) في إدخال وتحليل البيانات وتكوين الجداول والرسومات واستخلاص النتائج .

نسبة الاستجابة

تم جمع 195 استبانة تتعلق بالخريجين موزعين على 14 تخصصاً وبلغت نسبة الاستجابة

القسم الثاني: المسح الخاص بالخريجين

بنسبة 80.5% . وحالة واحدة مطلقاً وكذلك حالة واحدة أرمل. وهذه النسب يمكن تفسيرها بوحدة أو أكثر من الآتي:

- حدثة التخرج للمبحوثين.
- ضعف مستوى الدخل مقابل العمل. وبالتالي عدم القدرة على تحمل تكاليف الزواج في السنوات الأولى من العمل.
- نقص الوحدات السكنية. أو عدم توفرها بالشكل الذي يتلاءم وقدرات الخريجين الجدد.
- تغير في النظرة الاجتماعية للزواج في سن مبكرة كما كان سائداً في السابق.

أولاً: خصائص العينة:

1- إن نسبة الجنس بالعينة الخاصة بمسح الخريجين الجدد هي 48.2% للذكور و 51.8% للإناث . أما بالنسبة لمسح رؤساء الأقسام والمديرين فكانت نسبة الذكور 87.6% وللإناث 12.4% . وفي هذا السياق تعكس النسبة ارتفاع نسبة الإناث مقارنة بالذكور في الالتحاق بالتعليم الجامعي والمعاهد العليا. في حين تعكس النسبة الثانية واقع مشاركة المرأة الليبية في النشاط الاقتصادي.

2- كان توزيع أفراد عينة الخريجين حسب الحالة الاجتماعية هو 36 متزوجاً بنسبة 18.5% . 157 عازباً

جدول (5 - 2) توزيع أفراد العينة حسب الحالة الاجتماعية والشعبية والجنس

الحالة الاجتماعية	طرابلس		بنغازي		سبها		المجموع الكلي	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	مجموع
متزوج	10	8	6	5	2	5	18	36
مطلق	1	0	0	0	0	0	1	1
أرمل	0	0	1	0	0	0	1	1
أعزب	36	27	39	26	6	23	81	157
المجموع	47	35	46	31	8	28	101	195

العمل بعد التخرج مباشرة للجنسين . حيث يمثل الذكور ما نسبته 60 % والإناث نسبة 40 % من الفئة العمرية الأخيرة .

1- أظهر التوزيع العمري للخريجين المجدد أن 62.6 % هم من فئة العمر 28 سنة فأقل ونسبة 37.4 % هم من فئة العمر 29 سنة فأكثر. مما يدل على تأخر واضح في الحصول على فرص

جدول (5 - 3) توزيع أفراد العينة حسب الجنس وفئات السن

المجموع	فئات السن				الجنس
	28	-26	-24	-22	
94	44	26	21	3	ذكور
101	29	33	29	10	إناث
195	73	59	50	13	المجموع

وقد يكون من ناحية أخرى ناجماً عن عدم ثقة الباحثين عن عمل في تلك المكاتب وبالتالي لا يتوجهون إليها للبحث عن فرصة عمل.

2- أظهرت النتائج أن كيفية التشغيل على درجة مصنفة كانت بنسبة 31.3 % . بينما التشغيل بنظام العقود كان بنسبة 68.7 % . توضح هذه النسب أن نظام العمل بعقود بدأ يأخذ مكانته حتى في القطاع العام الذي كان يتعامل بأسلوب التعيين المعتمد على التصنيف حسب درجات وظيفية. وبالرغم من أن أسلوب التعاقد هو أقل

ثانياً: طريقة الحصول على العمل والعاملة الوظيفية

1- نلاحظ كذلك أن عدد 46 من أفراد العينة تم تسكينهم للعمل عن طريق مكاتب القوى العاملة بنسبة 23.6 % وأن عدد 149 خريجا لم يتم تسكينهم من قبل مكاتب القوى العاملة أي بنسبة 76.4 % . من هذا يتضح أن مكاتب القوى العاملة لم يكن لها دور كبير في تنسيب الخريجين إلى جهات العمل المختلفة إلا بنسبة تقل عن ربع حجم العينة المدروسة من الخريجين.

69.4% من حملة
الدبلوم العالي
ومن الجنسين
أبدو عدم
موافقتهم على
أنه من السهل
الحصول مباشرة
على وظيفة
بعد التخرج
في حين وصلت
هذه النسبة
لدي خريجي
الكلية
الجامعية إلى
84.2%

من خلال ما تقدم. لا يمكن الاعتماد على تلك النسب كدليل لمستوى الرضا. وذلك نتيجة لنقص فرص العمل وصعوبة الحصول عليه. وبالتالي مجرد الحصول على وظيفة هو رضا في حد ذاته. ومن ثم فإن نسب عدم الرضا مهما كانت صغيرة فإن لها مدلولاً إحصائياً هاماً في مثل هذا الوضع.

5- من النتائج المستنبطة نلاحظ أن 69.4% من حملة الدبلوم العالي ومن الجنسين أبدوا عدم موافقتهم على أنه من السهل الحصول مباشرة على وظيفة بعد حصول الطالب على المؤهل العلمي. وكانت النتائج سيئة من قبل حملة شهادتي الليسانس والبكالوريوس حيث سجلت نسبة 84.2% . أما بالنسبة لحملة الماجستير فإن نسبة رفضهم وصلت إلى 100%. وبذلك توضح هذه النتائج أن هناك صعوبة في الحصول على فرص عمل أمام الخريجين الجدد. علماً بأن هذه الصعوبة لم تكن ناشئة عن نقص فرص العمل في الاقتصاد الوطني وإنما بسبب عدم ملائمة المهارات المكتسبة من قبل هؤلاء الخريجين لمتطلبات فرص العمل المتاحة في هذا الاقتصاد. الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في عمليات الإعداد والتأهيل للموارد البشرية الوطنية في مؤسساتنا التعليمية والتدريبية.

أماناً وظيفياً فإنه الأسلوب الأفضل للحد من التهافت على العمل بالجهاز الإداري أو المنشآت المملوكة للمجتمع.

3- حسب متوسط قيمة المرتبات الشهرية لعينة الدراسة بالدرجات المصنفة كانت 314.71 ديناراً حيث أن معظمهم كان في الدرجة السابعة أو الثامنة. أما بالنسبة لأفراد العينة بعقود فنجد إن قيمة متوسط المرتبات الشهرية هو 257.99 ديناراً. مما يدل على انخفاض مستوى قيمة العقود المطبقة لتشغيل الخريجين الجدد. وبالرغم من أنه لا يوجد توضيح لهذا التباين في مستوى الدخل. فإن تواجد مثل هذا التباين قد يؤثر سلباً على هدف تحقيق التوظيف الأمثل للموارد البشرية المتاحة. كما قد يؤدي إلى اتساع حركة دوران العمل في السوق المحلية. الأمر الذي لا يخدم هدف رفع مستوى الأداء لقوة العمل وخمسين مستوى الإنتاجية.

4- نلاحظ من نتائج الدراسة أن نسبة 47.83% من المنسبين عن طريق مكاتب القوى العاملة راضون تماماً على الوظائف المنسبين إليها. وأن 32.61% راضون على وظائفهم بدرجة كبيرة. أما الذين لم يعبروا عن رأيهم بشكل مستقل بخصوص تنسيبهم فكانت نسبتهم 13.04%. بينما غير الراضين على وظائفهم يشكلون نسبة 4.35%. وغير راضٍ على الإطلاق ما نسبته 2.17%.

جدول (4-5) توزيع أفراد العينة حسب آرائهم بشأن سهولة الحصول على عمل بعد التخرج مباشرة

الآراء	دبلوم عال		ليسانس		بكالوريوس		ماجستير		المجموع	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
غير موافق على الإطلاق	14	13	6	3	24	25	1	1	45	42
غير موافق	13	10	5	2	18	18	0	1	36	31
غير متأكد	6	8	2	0	3	5	0	0	11	13
موافق	6	2	1	0	1	2	0	0	8	4
موافق تماماً	0	0	0	0	1	4	0	0	1	4
المجموع	39	33	14	5	47	54	1	2	101	94

55% من
التوظيف
يتحقق من
خلال التقدم
بطلب مباشرة
الى جهات
العمل وبنسبة
21.5% عن
طريق العلاقات
الشخصية

7- أبدى المشاركون في البحث بعض المقترحات بشأن الوسائل الممكنة للحصول على عمل أو وظيفة بعد نجاح الطالب وحصوله على المؤهل الدراسي فكانت النسب على النحو التالي : مكاتب القوى العاملة 35.4 % . التقدم إلى جهة العمل مباشرة 10.8 % . العلاقات الاجتماعية 3.6 % . وعن طريق الجهة التي تحصل منها الطالب على آخر مؤهل علمي 11.8 % وجهات أخرى لم توضح فكانت 38.4 % . وبالتالي يكون رأي الأغلبية هو العودة إلى مكاتب القوى العاملة في تنسيب الخريجين أولاً بأول إلى كافة الجهات العامة والخاصة الموازية لتخصصاتهم.

ثالثاً- خصائص العمل والحراك الوظيفي

1- بالتمعن في النتائج بخصوص توزيع العينة المدروسة من الخريجين على القطاعات المختلفة نلاحظ أن العاملين بقطاع الخدمات العامة قد سجل أعلى نسبة حيث بلغت 63.1 % من مجموع عينة الدراسة وهو من القطاعات المتنامية الواعدة . وأقل نسبة بعد استبعاد غير المبين هي بالتعليم الخاص حيث بلغت 2.6 % من جملة الخريجين بالعينة كما يوضحها الجدول .

كما نلاحظ في نفس الموضوع أن نسبة غير الموافقين على سهولة الحصول على وظيفة بعد التخرج للعاملين بجهات العمل كانت بالنسبة لجهة التعليم العام هي 73.3 % وللتعليم الخاص 60 % ولجهة الصحة العامة 85 % والصحة الخاصة 57.1 % والخدمات العامة 80 % والشركات الخاصة 72.2 % . ما سبق نلاحظ أن قطاع الصحة الخاص يكون فيه شيء من السهولة لإمكانية حصول الخريج على وظيفة بعد تخرجه مباشرة . يليه قطاع التعليم الخاص . بينما الجهات الأخرى يكون من الصعوبة بمكان الحصول فيها على وظائف . ويكون الأمل معلقاً على القطاع الخاص في استقطاب الخريجين بالمشاريع المؤمل إقامتها في المستقبل .

6- أظهرت النتائج بأن الذين لم يتم تنسيبهم عن طريق مكاتب القوى العاملة أجابوا بأن وسيلة (طريقة) حصولهم على العمل كانت على النحو التالي : التقدم بالطلب مباشرة لجهة العمل ما نسبته 55.03 % . وبنسبة 21.48 % عن طريق العلاقات الشخصية . وبنسبة 23.49 % بطرق أخرى مما يؤكد غياباً واضحاً لإدارة الاستخدام في التنظيم والسيطرة على شؤون التوظيف والاستخدام في الاقتصاد الوطني .

جدول (5 - 5) توزيع أفراد العينة حسب الجنس والنشاط الذي تعمل به

الجهة	تعليم عام	تعليم خاص	صحة عام	صحة خاص	خدمات عامة	خدمات خاصة	غير مبين	المجموع
ذكور	5	1	8	2	67	10	1	94
إناث	10	4	12	5	56	11	3	101
المجموع	15	5	20	7	123	21	4	195
النسبة %	7.7	2.6	10.3	3.6	63.1	10.8	2.1	100

2- نلاحظ أن توزيع أفراد عينة الخريجين على الجهات العامة والخاصة كان 159 شخصاً بنسبة 81.5% يعملون بالجهات العامة . وعدد 36 بنسبة 18.4% يعملون لدى الجهات الخاصة

ما يشير إلى أن الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام لا زال الأكثر هيمنة على سوق العمل في الاقتصاد الوطني من ناحية. وضعف مستوى مشاركة القطاع الخاص من الناحية الأخرى

جدول (5-6) توزيع أفراد العينة حسب القطاع والشعبية والجنس

القطاع	طرابلس		بنغازي		سبها		المجموع الكلي	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	مجموع	إناث
قطاع عام	28	35	26	38	6	80	79	159
قطاع خاص	7	12	2	8	2	14	22	36
المجموع	35	47	31	46	8	94	101	195

83.6% من الخريجين الجدد هم من المؤسسات التعليمية والتدريبية العامة و 16.4% فقط من مؤسسات القطاع الخاص

6- بالتمعن في توزيع أفراد العينة حسب المؤهلات نلاحظ أن هناك تفاوتاً بين المؤهلات الدراسية الجامعية حيث نجد أن نسبة 51.79 % هم من حملة البكالوريوس.

بينما نسبة 9.74 % من حملة الليسانس . أما حملة الدبلوم العالي فكانت نسبتهم 36.92% . و نسبة حملة الماجستير 1.54% . أي أن حامي المؤهل الجامعي يمثلون أكثر من 60 % من مجموع أفراد العينة. مما يؤكد أن التدفق الكبير للداخلين لدنيا العمل هم من خريجي الجامعات.

7- أظهرت النتائج أن توزيع أفراد العينة حسب نوعية الجهات التي منحتهم المؤهل الدراسي كان من الجهات العامة تشكل ما نسبته 83.6 % . ومن الجهات الخاصة ما نسبته 16.4 % وهي نسبة متواضعة في مساهمته لتشكيل هيكلية القوى العاملة المتمثلة في عينة الدراسة. وهذا يرجع إلى حداثة إنشاء هذا النوع من التعليم من ناحية. وقلة الإقبال على التعليم الخاص بسبب عدم القدرة على تحمل تكاليفه المالية للغالبية العظمى من الأسر من الناحية الأخرى.

3- أظهرت النتائج أن توزيع أفراد العينة حسب نوع الوظيفة بأن الوظائف الإدارية شكلت ما نسبته 37.9 % . والوظائف الفنية منها 32.3 % . أما الوظائف الأخرى فتشكل نسبة 29.7% . وبالتالي نلاحظ أن توزيع النسب متقارب وإن كان تغلب عليه صفة الوظائف الإدارية .

4- أوضحت الدراسة أن 9 % من أفراد العينة قد تحصل على ترقية استثنائية في شكل درجة وظيفية أو إدارية خلال الفترة التي سبقت المسح. كما أن 19.5 % منهم قد تحصل على مكافآت تشجيعية على حسن الأداء خلال الفترة الماضية ولكلا الجنسين وينسب متقاربة جدا. كما تحصل 83 فردا (43 ذكورا و40 إناث) وبنسبة 42.6 % من أفراد العينة. على دورات تدريبية بالداخل والخارج.

5- أبدى أفراد العينة من الخريجين الجدد وبعد 151 شخصا (76 ذكورا و75 إناث) وبنسبة 77 % رضاهم بدرجة موافق وموافق تماما على أن الوظيفة المسكنين عليها تتناسب مع مؤهلاتهم. وهنا تجدر الإشارة إلى أنه في ظل عدم الرضا التام على نوعية مخرجات نظام التعليم من قبل جهات العمل مما يضع الكثير من الصعوبات أمام الخريجين الجدد في الحصول على فرصة عمل. ومن ثم فإن مجرد الحصول على الوظيفة هو بحد ذاته رضا بغض النظر عن مدى ملاءمتها للمؤهل المكتسب من التعليم.

جدول (5-7) توزيع أفراد العينة حسب تبعية المؤسسة التعليمية التي منحته المؤهل والجنس

المجموع	مراكز متقدمة	طرابلس		جامعات خاصة	طرابلس			البيان
		خاصة	عامة		سبها	قاريونس	الفاخ	
195	2	19	60	13	13	44	44	العدد
% 100	1.0	9.7	30.8	6.7	6.7	22.6	22.6	النسبة

مناهج متطورة تواكب العصر الحالي (عصر العولمة).

من جانب آخر أبدى 68 شخصا بنسبة 34.9 % موافقتهم على أن الوظائف المنسبين إليها تحتاج إلى مقررات دراسية لم يسبق دراستها . بينما أعرب 82 شخصا بنسبة 42 % عدم موافقتهم على هذا الرأي . كما أن عدد 45 شخصا أي بنسبة 23.1 % لم يبدوا رأيهم أي غير متأكدين .

هذه النتائج تتوافق تماما مع الفقرة السابقة بخصوص المقررات الدراسية التي سبق دراستها بالمؤسسات التعليمية وعدم تناسبها مع الوظيفة مما يعني أن الإعداد الأكاديمي الحالي للخريج يحتاج لإعادة النظر بما يؤدي إلى تأهيل الطالب بشكل جيد لمواجهة الوظيفة وأداء عمله بالصورة المطلوبة . ومن المستحسن أن تقوم الجامعات والمعاهد العليا بإضافة بعض المقررات الدراسية المطلوبة في سوق العمل ومجاراة التطور الحاصل في عالم التكنولوجيا. والاهتمام بالجانب التطبيقي وربط المقررات الدراسية النظرية بالجانب العملي .

3- أظهرت النتائج أن 67.2 % من أفراد عينة الدراسة بأن الوظيفة المنسبين إليها تحتاج إلى لغة أجنبية (الإنجليزية بنسبة 99 %).

رابعا - العلاقة بين التعليم ومتطلبات سوق العمل

1- أبدى ما نسبته 55.8 % من جملة الخريجين الجدد موافقتهم على أن الوظيفة المنسبين إليها تحتاج إلى خبرة لفترة طويلة . بينما نجد نسبة غير الموافقين على هذا الرأي كانت 29.7 % وهذا يعني المطالبة بإقامة المزيد من الدورات وخاصة الدورات القصيرة منها أو الطويلة بالداخل أو بالخارج لتمكين الخريجين من أداء دورهم بشكل مرضٍ وجيد وبمهارة عالية وبالتالي يتم وضع العربة على السكة بشكل صحيح .

2- أظهرت النتائج أن 117 شخصا بنسبة 60 % ابدوا رضاهم بدرجة موافق وموافق تماما على أن الوظائف المنسبين إليها تحتاج إلى مقررات سبق دراستها . بينما عدد الذين أبدوا الرأي المعاكس هو 63 شخصا بنسبة 32.3 % . وتحفظ عدد 15 شخصا بنسبة 7.7 % على إبداء رأيهم في الموضوع المطروح. أي أن نحو ثلثي العينة يؤكد أن دراستهم للمقررات أثناء فترة الدراسة كانت ناقصة.

هذه النتائج تجعل من الأهمية بمكان إعادة النظر في مناهج مؤسساتنا التعليمية سواء بحذف بعض المقررات أو دمجها واستحداث

على الجامعات والمعاهد العليا الوطنية إعادة النظر في المناهج والمقررات الدراسية بما يتفق والبناء الصحيح لمواردنا البشرية ويلبي احتياجات الاقتصاد والمجتمع.

ان تعلم اللغات الاجنبية وبخاصة الانجليزية هي وسيلة هامة للمساهمة في الحصول على فرصة العمل للخريجين الجدد.

التدريب
أثناء العمل
للخريجين لآبد
ان يركز بالدرجة
الاولى على ثلاث
مجالات رئيسية
هي:
- اللغة
الاجنبية
وخاصة
الانجليزية
- تقنيات
الحاسوب
- دورات
تخصصية في
مجال تخصص
الخريج.

44% من
المبحوثين اقترح
تطوير المناهج
الموجودة حاليا
في الجامعات
والمعاهد العليا

المعلوماتية وتعليم الطلاب بعض البرمجيات المشهورة والتدريب والتطبيق عليها وإتقانها مثل Word , Excel و ++c وغيرها من يستجد في هذا المجال .

20- أظهرت النتائج أن 78.5% من أفراد العينة راضون على أداء وظائفهم بشكل جيد وبصورة خاصة بالنسبة لخريجي المعاهد العليا فنجد أن 82% من حملة الدبلوم العالي أبدوا رضاهم على أداء وظائفهم بشكل جيد. وهذا يؤكد أن المعاهد العليا هي الأكثر ملاءمة لتأهيل الموارد البشرية لآنها تجمع . أكثر من غيرها. بين الجانبين التطبيقي والأكاديمي. وهذا يوضح أهمية التوسع في مثل هذه المعاهد في التعليم ما بعد الثانوي لإعداد قوى عاملة أكثر توافقا مع احتياجات سوق العمل.

5- نلاحظ أن نسبة 73.3% من جملة أفراد عينة الدراسة أعربوا عن احتياجهم إلى نوع من المساعدة لأداء وظائفهم بشكل جيد. وهذا يعني عدم الثقة في النفس وضعفا في القدرة والإمكانيات المتاحة لدى الخريج وقصورا في إعداده الأكاديمي لمواجهة الحياة العملية المستقبلية .

6- أبدى 72.8% من أفراد العينة أنهم في حاجة إلى دورات تدريبية لإتقان مجال عملهم وأنهم في حاجة إلى دورات في اللغات الأجنبية (الإنجليزية) ودورات في الحاسوب (كمبيوتر) وإلى بعض الدورات المساعدة المتخصصة لأداء بعض الأعمال المميزة والدقيقة . وكان قطاع الخدمات العامة هو من أكثر القطاعات التي عبرت عن احتياجها إلى مثل هذه الدورات من الطبيعي أنه بعد أن يتم إعداد الخريج أكاديميا من الجانب النظري. فإنه يواجه مباشرة الحياة العملية التطبيقية . وهذا ما أكدته الفقرة السابقة بشأن احتياج 73.3%

بينما الذين لم يوافقوا على احتياجهم للغة الأجنبية كانت نسبتهم 28.2% أي ما يزيد عن ربع حجم عينة الدراسة . وبالتالي يجب أن تهتم المؤسسات التعليمية بتعليم اللغات الأجنبية خاصة اللغة الإنجليزية وإتقانها كتابة وقراءة ومحادثة وتوفير المعامل المطلوبة لتعلم اللغات .

نستنتج ما سبق أن تعلم اللغات الأجنبية هي أداة تساهم في توفير فرص العمل للخريجين. وخاصة في القطاع الخاص والمصارف والشركات وخاصة النفطية منها .

4- أبدى 52.8% من جملة الخريجين الجدد موافقتهم على أن الوظيفة المعينين عليها تحتاج إلى إتقان تقنية معينة . بينما أبدى 27.7% من أفراد العينة بأنهم في غير حاجة إلى إتقان تقنية معينة لأداء أعمالهم .

نستنتج من هذا أن طبيعة أعمالهم يغلب عليها الطابع الروتيني اليدوي ولم يشعروا بأهمية استخدام التقنية حتى الوقت الحاضر .

ورأى 65 شخصا من بين 103 شخصا بنسبة 63.1% ممن أبدوا موافقتهم على احتياجهم إلى إتقان تقنية معينة ومن بين هذه التقنيات المطلوبة هي الحاسب الآلي (كمبيوتر) . وأن البعض الآخر وبنسب ضئيلة ذكروا بأن التقنيات المطلوبة هي أجهزة وتقنيات متقدمة دون تسميتها وتحديد نوعيتها بشكل دقيق ومجالات استخدامها والقطاعات المحتاجة إليها .

نستخلص من الآراء السابقة بأن على المؤسسات الأكاديمية الاهتمام بإدخال التقنية إلى أقسامها واستخدام الحاسب الآلي في بعض المقررات وإقرار مقررات جديدة تواكب عصر

تري عينة
المسح من
المدراء ورؤساء
الاقسام بأهمية
تدريس اللغة
الاجنبية
وتقنيات
الحاسوب
وادخالها ضمن
مفردات المقررات
الدراسية وذلك
لإعداد خريجين
قادرين على
مواجهة الحياة
العملية

للقطاعات والجهات المختلفة حول مدى إمكانية إعداد الكوادر بالصورة المطلوبة. إلا أنها تعكس ولو بصورة بسيطة لما يحتاجه الموظف (الخريج) من دورات ولغات أجنبية وتقنيات يجب أن يدخلها القطاع العام في مفردات مقرراته الدراسية مع مراعاة الجانب التطبيقي وذلك لأجل إعداد الخريج لمواجهة الحياة العملية والحصول على فرص عمل يسر وسهولة .

لقد وفر القطاع الخاص لطلابه فرصة تعلم اللغة الإنجليزية وإدخال بعض مقررات الحاسب الآلي في نظامه التعليمي . علما بأن معظم المعاهد العليا متخصصة في الإدارة والمحاسبة وأن تعليم الحاسب الآلي وتطبيقاته شيء أساسي في برامجها التعليمية وبالتالي فإن فرصة العمل أمام خريجها كبيرة مقارنة بالقطاع العام وخاصة الدراسات الأدبية والإنسانية .

8- النتائج المستخلصة من غير الموافقين على أن النظام التعليمي يعد كوادر وظيفية قادرة على أداء عملها بالصورة المطلوبة أظهرت بأن نسبة 44 % منهم اقترح تطوير المناهج الموجودة وبنسبة 12 % اقترح إقامة دورات تدريبية . وبنسبة 4 % منهم رأى الاستفادة من الخبرات السابقة . بينما نسبة 40 % منهم لم يذكر أي مقترحات بالخصوص . علما بأن في فقرة الدورات المطلوبة لم تكن للدورات المنهجية أية أهمية وكانت نسبتها في إجابة المبحوثين 1 % فقط .

يجب هنا التنويه على أن هناك فرقاً بين الدورات المنهجية والمناهج التعليمية الرسمية المعتمدة في شكل مقررات وساعات دراسية محددة يتطلب إنجازها للحصول على المؤهل العلمي في كل مؤسسة ومناظر لكل تخصص .

إلى نوع من المساعدة لأداء وظائفهم بشكل جيد . مما سبق نلاحظ أن النسبتين شبه متساويتين وهذا يعطي مصداقية عالية في إجابة المبحوثين على الأسئلة المطروحة عليهم .

7- وردت بعض الملاحظات من الجهات المختلفة حول كفاءة النظام التعليمي من حيث إعداد كوادر وظيفية قادرة على أداء عملها بالصورة المطلوبة . فنجد أن أفراد العينة من القطاع العام للتعليم أبدوا ما نسبته 33.3 % موافقتهم حول هذا الموضوع . بينما نسبة الذين أبدوا رأياً عكس هذا هو 40 % وأن نسبة 26.7 % أبدوا تحفظهم على الإدلاء برأيهم .

أبدى أفراد العينة في القطاع الخاص تأييدهم بنسبة 100 % حول كفاءة التعليم من حيث إعداد الكوادر المؤهلة وكذلك الحال وبنفس النسبة بالنسبة للقطاع الخاص للصحة . أما في القطاع العام للصحة فإن نسبة 35 % أبدوا عدم ارتياحهم لإعداد كوادر وظيفية قادرة على أداء عملها بالصورة المطلوبة .

وفي قطاع الشركات الخاصة نجد أن نسبة 23.8 % لم تتم موافقتهم على هذا الموضوع . بينما نسبة الموافقين 42.9 % . أما بالنسبة لقطاع الخدمات فكانت نسبة الموافقة 48.8 % . ونسبة غير الموافقين 23.6 % .

في هذا السؤال نجد أن هناك تحيزاً في الإجابة من جانب أفراد العينة العاملين بالجهات الخاصة لصالح مؤسساتهم سواء في قطاع التعليم أو الصحة بأنها تعد كوادر وظيفية جيدة على عكس رأي الخريجين الجدد العاملين بقطاعي التعليم والصحة العام . فإن نسبة عدم موافقتهم على إعداد كوادر وظيفية جيدة هي 40 % و 35 % على الترتيب. وبغض النظر عن وجهات النظر المختلفة

القسم الثالث المسح الخاص برؤساء الأقسام والمديرين

أولاً : خصائص العينة

وفق النسب التالية : دبلوم الدراسات العليا 8.2 % ، الشهادات الجامعية 61.9 % . دبلوم المعهد العالي 20.6 % وأخيرا دبلوم معهد متوسط بطرابلس وبنغازي وما دون المتوسط بشعبية سبها فكانت النسبة لهذه الشهادات هي 9.3 % .

شملت العينة 97 (85 ذكرا، 12 أنثى) مشرفا ورئيس قسم ومديرا لإدارة بشعبيات طرابلس (41) وبنغازي (39) وسبها (17) ، وكان متوسط أعمارهم 41.76 سنة بانحراف معياري 9.12 سنة وبمتوسط مدة خبرة 16.91 سنة وكان توزيع أفراد العينة حسب المؤهلات

جدول (5-8) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل والشعبية والجنس

النسبة	المجموع			سبها		بنغازي		طرابلس		المؤهل
	مجموع	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
8.2	8	0	8	0	1	0	4	0	3	دبلوم دراسات عليا
49.5	48	5	43	0	10	1	13	4	20	بكالوريوس
12.4	12	5	7	0	0	4	7	1	0	ليسانس
20.6	20	1	19	0	2	1	7	0	10	معهد عالٍ
5.2	5	0	5	0	0	0	2	0	3	معهد متوسط
4.1	4	1	3	1	3	0	0	0	0	ثانوي فما دون
100	97	12	85	1	16	6	33	5	36	المجموع

رئيس قسم بنسبة 34 % وعدد 4 مشرفين بنسبة 4.1 % وأخرى بعدد 31 وبنسبة 32 % .

أما توزيع أفراد العينة حسب الصفة الإدارية فهو 29 مدير إدارة بنسبة 29.9 % وعدد 33

جدول (5 - 9) توزيع أفراد العينة حسب الصفة الوظيفية والمؤهل والجنس

المؤهل	مدير ادارة		رئيس قسم		مشترف		اخرى		المجموع	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	مجموع	
دبلوم دراسات عليا	1	0	3	0	0	0	4	0	8	
بكالوريوس	14	2	19	1	1	1	9	1	43	
ليسانس	3	0	1	2	0	0	3	3	7	
معهد عالٍ	6	0	5	0	0	1	7	1	19	
معهد متوسط	1	0	1	0	0	1	2	0	5	
ثانوي فما دون	2	0	0	1	0	0	1	1	3	
المجموع	27	2	29	4	3	1	26	5	85	

أما توزيعهم حسب مجال العمل ونوع القطاع العاملين فيه فهو موضح بالجدول التالي :

جدول (5 - 10) توزيع أفراد العينة حسب النشاط والقطاع

نوع القطاع	التعليم	الصحة	الخدمات	الشركات	التعليم	المجموع	النسبة %
عام	5	10	56	2	5	73	75.26
خاص	1	6	0	17	1	24	24.74

أما من حيث توزيع أفراد العينة حسب مجال العمل والجنس فتوضحها بيانات الجدول التالي.

جدول (5 - 11) توزيع أفراد العينة حسب مجال العمل والجنس

النسبة	مجموع	إناث	ذكور	المجال
2.1	2	0	2	دراسات وأبحاث
11.3	11	0	11	مقاومات
3.1	1	1	2	تعليم
13.4	13	2	11	صحي
4.1	4	0	4	مصارف
9.3	9	0	9	نشاط إنتاجي
13.4	13	1	12	معلومات
18.6	18	3	15	نشاط خدمي
16.5	16	5	11	أعمال إدارية
4.1	4	0	4	محاسبية
4.1	4	0	4	إحصاء
100	95	12	85	المجموع

ومن خلال ما تضمنته استمارة البحث لهذه العينة. تم تدوين النتائج التالية:

1- أبدى رؤساء الأقسام والمشرفون والمديرون وبنسبة 90.7 % بأن خريجي الكليات الجامعية في حاجة إلى دورات تدريبية قبل تمكينهم من العمل . بينما نسبة 9.3 % أبدوا عدم احتياج خريجي الجامعات إلى دورات تدريبية . أما بالنسبة لخريجي المعاهد العليا فإن نسبة احتياجهم إلى مثل هذه الدورات هي 92.8 % .

وهي أعلى من نسبة إحتياج خريجي الجامعات . إلا أنهم أقل احتياجاً إلى دورات في الحاسب الآلي في نظر رؤساء الأقسام والمديرين والمشرفين .

وكانت الدورات التدريبية المقترحة لخريجي الجامعات والمعاهد العليا في تعلم اللغات الأجنبية هي بنسبة (12.5 ، 12.2) % والحاسوب بنسبة (9 ، 6.7) % ودورات إدارية بنسبة (3.4 ، 3.3) % ودورات تقنية متقدمة بنسبة (1.1 ، 0) % ودورات تدريبية في مجال تخصص العمل (42 ، 44.4) % ودورات لمعرفة مهام العمل وزيادة تقوية الأداء (13.3 ، 11.4) % وأخيراً دورات أخرى وغير مبيّن بنسبة (20.4 ، 20) % على الترتيب .

2- هذا يتفق مع ما أبداه الخريجون الجدد في حاجتهم إلى دورات تدريبية وخاصة في اللغات الأجنبية (الإنجليزية) والحاسوب وإلى دورات تخصصية في مجال العمل لأداء عملهم بصورة جيدة. ما يؤكد للمرة الثانية أن المناهج والمقررات التي تعطىها مؤسسات التعليم والتدريب لا تكفي لإعداد وتأهيل الموارد البشرية المحلية بالشكل الذي يتفق واحتياجات سوق العمل في الاقتصاد الوطني.

وعليه فإن عملية جويد التعليم أصبحت أمراً مطلوباً وبالإحاح.

3- أظهرت النتائج أن جهات العمل تفضل خريجي الكليات الجامعية العامة بنسبة 89.7 % والكليات الجامعية الخاصة بنسبة 3.1 % وخريجي المعاهد العليا العامة بنسبة 7.2 % . بينما المعاهد العليا الخاصة لم يكن لها أثر يذكر ربما نتيجة لعدم معادلة شهاداتها واعتماد نتائجها رسمياً.

وهذا قد يشير إلى أن التعليم الخاص تنقصه المصداقية في منح المؤهلات. الأمر الذي يتطلب من اللجنة الشعبية العامة للتعليم والبحث العلمي أن تقوي أدوات الإشراف والمتابعة لهذه المؤسسات من أجل تحسين مستوى أدائها.

4- أبدى رؤساء الأقسام والمشرفون والمديرون رأيهم بنسبة 77.3 % بأن على الكليات الجامعية بكافة أنواعها أن تدخل مقررات جديدة لمواكبة العولمة وسوق العمل . واقترحوا أن المقررات المطلوبة هي اللغات بنسبة 6.7 % والحاسوب بنسبة 13.3 % ومقررات أخرى لم تحدد بنسبة 80 % .

وكانت وجهة نظر جهات العمل وبنسبة 89.7 % أن يكون الجانب التطبيقي مصاحباً للجانب النظري في إعداد الخريج للحياة العملية .

وهذا يتفق مع ما سبق استنتاجه من قبل الخريجين الجدد . وترى جهات العمل من وجهة نظرها وبنسبة 78.4 % أن يرتبط الطالب قبل تخرجه بجهة العمل المناظرة لتخصصه بفترة كافية . ويرون كذلك من وجهة نظرهم وبنسبة 86.6 % أن يلتحق الطالب بجهة العمل في العطلات الصيفية ونصف السنوية ببرنامج تدريبي لإعداده للعمل وخاصة في التخصصات الهندسية (الجيولوجيا والنفط) والمحاسبة وغيرها من الجهات ذات العلاقة .

5- أظهرت النتائج أن نسبة رضا جهات العمل على خريجي الكليات الجامعية والمعاهد العليا العاملين فيها هي شبه متساوية للنوعين دون تمييز يذكر كما هو موضح بالجدول التالي :

ابدى نحو 91
% من رؤساء
الادارات وجهات
العمل. بأن
خريجي
الجامعات في
حاجة الى
اخضاعهم
لدورات تدريبية
قبل تمكينهم
من العمل.

ان المناهج
والمقررات
الدراسية
التي تقدمها
مؤسسات
التعليم
والتدريب لا
تكفي لاعداد
وتأهيل الموارد
البشرية
المختلفة
بالشكل
الذي يتفق
واحتياجات
سوق العمل

لا يوجد اي تمييز
لدى جهات
العمل لجنس
دون آخر وهي
تفضل توظيف
العاملين معها
من الجنسين

جدول (5 - 12) يوضح التوزيع العددي والنسبي لرضا جهات العمل على الخريجين

خريجو المعاهد العليا		خريجو الكليات الجامعية		درجة الرضا
النسبة %	العدد	النسبة %	العدد	
15.5	15	12.4	12	مقبول
34.0	33	30.9	30	متوسط
45.4	44	47.4	46	جيد
5.2	5	9.3	9	عالٍ

بينما لا تشترط إجادة اللغة بنسبة 52.6 % وذلك حسب طبيعة ونوعية جهة العمل ومدى احتياج استخدامها للغات أجنبية .

9- أبدت جهات العمل اشتراطها إجادة استخدام الحاسوب للتوظيف بها بنسبة 59.8 % .

10- لوحظ أن جهات العمل تستخدم نظام العقود المحلية بنسبة 63 % . وأن مدة التعاقد هي ما بين 6 شهور إلى ثلاث سنوات .

11- أظهرت النتائج أن جهات العمل ترى بأن الخريج قادر على تحمل المسؤولية المسندة إليه بدرجة ضعيفة بنسبة 13.4 % وبدرجة متوسط بنسبة 30.9 % وبدرجة جيدة بنسبة 41.2 % وبدرجة عالية بنسبة 14.4 % . هذه النسب يجب الوقوف عندها ودراسة أسبابها .

12- الملاحظة التي لفتت النظر إليها حول ما مدى الإقبال على الالتحاق بجهة العمل وكانت نسب الإجابة فيها كالتالي :

6- أظهرت النتائج أن جهات العمل لا تفرق بشكل ملحوظ في تفضيل جنس على آخر . وأن هذه الجهات تفضل الموظفين العاملين معها من الجنسين بنسبة 80.4 % . ومن الذكور فقط 14.4 % ومن الإناث بنسبة 5.2 % . وبالتالي فإن تفضيل نوع على آخر من الجنسين يرجع إلى طبيعة عمل الجهة ولم يكن ذات دلالة إحصائية معنوية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) .

7- ترى جهات العمل تحديد سن معينة للتوظيف بها بنسبة 33 % . بينما لا ترى تحديد سن معينة للتوظيف بنسبة 67 % . وأن السن المطلوبة عادة ما تتفق مع سن الخريجين المحدد من الجامعات والمعاهد العليا .

8- أعربت جهات العمل على أنها تشترط إجادة لغة أجنبية معينة للعمل معها وذلك بنسبة 47.4 % . وأن هذه اللغة هي اللغة الإنجليزية بنسبة 100 % وهي اللغة الوحيدة المطلوبة.

جدول (5 - 13) نسبة مدى الإقبال على الالتحاق بجهة العمل

درجة الإجابة	نسبة الإجابة
عالية	33.0
جيدة	44.3
متوسطة	18.6
ضعيفة	4.1

الأسباب . وهذا يؤكد للمرة الأخرى غياب إدارة سوق العمل وضعف آلياتها في الإدارة والمراقبة والإشراف على شؤون التوظيف والاستخدام في الاقتصاد الوطني.

هذه النسب الموضحة بالجدول تعني أن هذه الجهات متاح لديها فرص عمل أكثر أمام الخريجين وأن الإقبال عليها تشوبه بعض المشاكل سواء في ضعف قيمة المرتب أو صعوبة في إجراءات القبول أو وضع بعض الاشتراطات المجحفة أو غير ذلك من

القسم الرابع أهم النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

تقنية معينة ومن بين هذه التقنيات المطلوبة هي الحاسب الآلي (كمبيوتر).

7- 55.8 % من أفراد عينة الخريجين الجدد أبدوا موافقتهم على أن الوظيفة المنسب إليها تحتاج إلى خبرة لفترة طويلة.

8- 117 خريجا وبنسبة 60 % من عينة البحث أبدوا موافقتهم على أن الوظائف المنسب إليها تحتاج إلى مقررات سبق دراستها. وهذا يشير إلى أن تعليم هذه المقررات لم يكن بالأسلوب المناسب خلال فترة الدراسة.

9- ضعف مستوى أداء إدارة الاستخدام في توفير فرص العمل للباحثين عليه. حيث إن دورها في هذا المجال لم يتعد نسبة 24 % فقط من جملة التوظيف للخريجين الجدد.

10- وجود تباين كبير جدا في مستوى المرتبات فيما بين المصنفين على درجات والعاملين بعقود عمل. وكذلك في داخل كل فئة حيث يصل إلى أكثر من ثلاثة أضعاف في كل فئة. وهذا أيضا يشير إلى ضعف دور إدارة سوق العمل وعدم مقدرتها على الإشراف والمتابعة لشؤون العمل وتطبيق القوانين واللوائح السارية.

11- أبدى 92.8 % من المديرين ورؤساء الأقسام والمشرفين، بأن خريجي الكليات الجامعية في حاجة إلى دورات تدريبية قبل تمكينهم من العمل. وأن الدورات المقترحة من قبل هؤلاء هي في مجال اللغات وبشكل خاص اللغة الإنجليزية والحاسوب وفي الإدارة والتقنية المتقدمة ودورات تخصصية في مجال العمل ودورات لمعرفة مهام العمل.

12- أجاب 77.3 % من المديرين ورؤساء الأقسام والمشرفين، بأن على الكليات الجامعية بكافة

إن من أهم النتائج التي أظهرها المسح الميداني لعينة بسيطة من الخريجين الجدد العاملين في قطاعات الاقتصاد الوطني العام والخاص إلى جانب عينة من مديري الإدارات ورؤساء الأقسام والمشرفين في جهات العمل التي يعمل بها أولئك الخريجون. والتي كانت لها دلالة واضحة على أهمية موضوع هذا التقرير جودة التعليم من أجل توسيع فرص العمل. هي الآتي:

1- أجابت نسبة كبيرة من عينة الخريجين أنهم في حاجة إلى المزيد من الدورات التدريبية لإتقان مجال عملهم وأنهم بحاجة لدورات في اللغات الأجنبية (الإنجليزية) ودورات في الحاسوب (كمبيوتر) وإلى بعض الدورات المساعدة المتخصصة لأداء بعض الأعمال المميزة والدقيقة.

2- أظهرت النتائج أن 67.2 % من أفراد عينة الدراسة أجابوا بأن الوظيفة المنسب إليها تحتاج إلى لغة أجنبية (الإنجليزية بنسبة 99 %).

3- نسبة 44 % من أفراد عينة الخريجين اقترح تطوير المناهج الموجودة وبنسبة 12 % اقترح إقامة دورات تدريبية.

4- أن نسبة 73.3 % من جملة أفراد عينة الدراسة أعربوا عن احتياجهم إلى نوع من المساعدة لأداء وظائفهم بشكل جيد.

5- أبدى 52.8 % من جملة الخريجين الجدد موافقتهم على أن الوظيفة المعينين عليها تحتاج إلى إتقان تقنية معينة.

6- 65 شخصا من بين 103 أشخاص بنسبة 63.1 % من أبدوا موافقتهم على احتياجهم إلى إتقان

وقد سار على هذا النهج قطاع التعليم بمرحلة التعليم الأساسي حيث أدخل هذا العام المنهج السنغافوري في بعض صفوفه وسوف يتم تعميمه على باقي الصفوف في السنوات المتعاقبة لأجل النهوض بمستوى الطلاب وتطوير هذه المرحلة .

2- الرفع من نسبة المقررات التطبيقية وتوازنها مع المقررات النظرية المقررة . حتى يتمكن الطالب من الربط بين المقررات الدراسية النظرية والتطبيق العملي على ما يتعلمه نظريا .

3- الاهتمام بتعليم اللغات وخاصة اللغة الإنجليزية وإتقانها قراءة وكتابة وحديثا . وذلك من خلال توفير معامم اللغات بالمؤسسات التعليمية وإعادة النظر في مناهجها.

4- يجب تطبيق معايير الجودة في المؤسسات التعليمية على مختلف مستوياتها وأنواعها العامة منها والخاصة وذلك لأجل تمكين خريجها من الحصول على فرص العمل التي تطرحها المؤسسات والشركات والجهات العامة والخاصة بكفاءة عالية .

5- الدفع بالطلاب إلى الالتحاق بالتخصصات المطلوبة في المستويات العلمية المختلفة وما إذا كانت علمية منها أو أدبية . أو ما إذا كانت على مستوى الكليات الجامعية العامة أو الخاصة أو على مستوى المعاهد العليا وذلك لمواكبة ظروف سوق العمل وما يحصل فيها من تغير مستمر وما تطرحه من وظائف لشغلها وربط العلاقة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل . وبالتالي ينصح أن يتغير الوضع الحالي لنوعية تخصص بعض الطلاب غير المتوفر أمامهم فرص العمل لأن فرص العمل المقابلة لتخصصاتهم قد أصابها التثبيح وبالتالي لم تعد ذات أهمية في استقطاب الخريجين من هذا النوع من التخصص . وبالتالي فإن هذه المسائل تساهم في زيادة معدلات النمو للتنمية البشرية .

6- يجب تشجيع انضمام الطلاب إلى المعاهد العليا التخصصية الأكاديمية منها والمهنية والفنية . وذلك للحاجة إليها في سوق العمل

مجالاتها. أن تدخل مقررات جديدة لمواكبة ومتطلبات سوق العمل المتسارعة التغير.

13- أوضحت نسبة 89.7% من جهات العمل. أن يكون الجانب التطبيقي مصاحبا للجانب النظري في عملية إعداد الخريج للحياة العملية.

14- ترى جهات العمل وبنسبة 78.4% أن يرتبط الطالب قبل تخرجه بجهة العمل المناظرة لتخصصه.

15- ترى جهات العمل وبنسبة 86.6% أن تتم الاستفادة من وقت الطالب خلال العطلة الصيفية لالتحاقه بجهات العمل لتلقي برامج تدريبية تطبيقية مع الممارسة العملية وخاصة في مجالات الهندسة والجيولوجيا والمحاسبة والإدارة وغيرها.

إن هذه النتائج. تبين ويشكل واضح جدا. أن الحاجة ملحة جدا لإعادة النظر في واقع العملية التعليمية بما يتفق والمستجدات على الصعيدين المحلي والخارجي. وأن عملية الإعداد والتأهيل للموارد البشرية الوطنية من قبل مؤسساتنا التعليمية والتدريبية هو أدنى مما يجب أن يكون عليه وفق متطلبات سوق العمل المحلية. وأن هذه النتيجة قد جاءت من كلا طرفي العلاقة بما يؤكد صحتها.

كما أوضحت هذه النتائج ضعف إدارة سوق العمل وغيابها في الكثير من الحالات. كنتيجة لتخلف أدواتها وقلة إمكانياتها وعدم استقرار تنظيماتها الرئيسية. ما أدى إلى تشوهات متعددة لسوق العمل وعدم التطبيق السليم للقوانين والقرارات التي تنظم التعامل في هذه السوق.

ثانيا - التوصيات

1- إعادة النظر باستمرار في مفردات المقررات الموجودة واستحداث مقررات جديدة بمؤسسات التعليم العالي وتطويرها وتحديثها بما يتوافق مع سوق العمل . مع الحفاظ في نفس الوقت على المستوى الأكاديمي المقارن في الإطار العالمي وذلك من أجل المساهمة في الرفع من مستوى التنمية البشرية .

والمواضيع المتعلقة بالمقررات الدراسية المختلفة .
وتعلم استخدام بعض البرمجيات المشهورة مثل
Word , Excel وغيرها في مجال المعلوماتية .

14- الاهتمام بالتنمية البشرية من خلال ربط
الطالب قبل تخرجه بجهة العمل المناظرة
لتخصصه بفترة كافية . وأن يلتحق الطالب
بجهة العمل في فترة العطلات الصيفية ونصف
السنوية ببرنامج تدريبي لإعداده للعمل حسب
متطلبات تخصص كل جهة وخاصة في مجال
النفط والمحاسبة وغيرها .

هذا الالتحاق يتيح للطالب تطبيق المقررات
الدراسية النظرية وربطها بالجانب العملي
التطبيقي مما يكون لديه الخبرة والثقة في نفسه
والقدرة على الأداء الجيد في مجال تخصصه وعمله.
ويربطها ببعض الدورات المتخصصة والمساعدة في
خصوصيات العمل بشكل مباشر .

15- اعتماد شهادات الخريجين من الجامعات
والمعاهد العليا الخاصة وفق معايير أكاديمية محددة
تعدها أمانة اللجنة الشعبية العامة للتعليم
العالي . وذلك لإمكانية إتاحة الفرصة أمام
خريجي هذه المؤسسات لإثبات ذاتهم والحصول
على فرص عمل متساوية مع أقرانهم من خريجي
الجهات العامة .

16- يجب أن يكون القبول للحصول على وظيفة
معينة بمختلف الجهات بشفافية كاملة بناء على
تكافؤ الفرص المتساوية بين المتقدمين من خلال
المسابقات الوظيفية العلنية لشغل الوظائف
المطلوبة .

17- إعادة بناء وتنظيم إدارة سوق العمل على
أسس صحيحة وبما يتفق وروح العصر ويتجاوب
بفاعلية مع واقع السوق المحلية وأوضاع قوة
العمل الوطنية.

لبناء ليبيا الغد والدفع بعجلة التنمية إلى الأمام
وسد النقص الحاصل من العمالة الفنية المدربة
والمؤهلة في السوق الليبي حاليا .

7- إقامة الدورات المناسبة سواء منها المهنية
أو التقنية . قصيرة الأجل أو الطويلة . داخلية
أو خارجية وذلك للخريجين الجدد من يتقدمون
للحصول على فرص عمل لدى الجهات المختلفة
وتقييمها وجعلها أحد شروط التعيين بها .

8- خلق آفاق جديدة لفرص عمل جديدة من أجل
تنمية بشرية من خلال إقامة مشاريع ضخمة
تستقطب الخريجين الجدد مستقبلا .

9- فتح المجال أمام القطاع الخاص للمساهمة
بجانب القطاع العام في النهوض بمستوى التنمية
البشرية على أسس علمية سليمة وإتاحة
الفرصة لها في بناء ليبيا الغد . واستيعاب العمالة
الوطنية المؤهلة في مختلف التخصصات .

10- تفعيل الدور الذي تقوم به إدارة القوى
العاملة في مجال توزيع الخريجين على جهات
العمل المختلفة نظرا لخبرتها ونخصصها في إدارة
هذا المجال الحيوي .

11- نشر فكرة التعيين بعقود لمدة لا تقل عن سنة
قابلة للتجديد وبرات مجز (مناسب) في مفاهيم
المجتمع وترسيخها بدلا من التعيين على درجات
مصنفة وذلك لتحفيز الخريجين الجدد إلى تطوير
أنفسهم والرفع من كفاءتهم وقدراتهم لمواجهة
المنافسة في الحصول على فرصة عمل مناسبة
بالقطاعات المختلفة .

12- يجب أن يساهم الإعلام في الإعلان عن فرص
العمل الجديدة التي توفرها الجهات المختلفة عبر
وسائله الإعلامية المتنوعة. والإعلان عن الشروط
المطلوبة لشغل هذه الوظائف المتوفرة في إطار
الشفافية والمنافسة الشريفة .

13- الاهتمام بإدخال التقنيات المناسبة
وخاصة أجهزة الحاسوب المحمول منها والتابث
واستخدامها في الكثير من التطبيقات للمسائل



الفصل السادس

مشاهد تطوير النظام التعليمي في ليبيا

أولاً: المشاهد

ومن بين تلك المشاهد التي نراها ذات تأثير مباشر هي:-

1- ضمان تحقيق الاستيعاب الكامل للسكان في سن التعليم، أي الاستمرار في سياسة التوسع الكمي والاستجابة للطلب الاجتماعي على التعليم بمختلف مستوياته.

2- التأكيد على جودة التعليم بأبعادها المختلفة وذلك من خلال جعل المؤسسة التعليمية والتدريبية نواكب التطويرات الاقتصادية والاجتماعية والتغيرات الحديثة في ميادين العلم والمعرفة.

3- تلبية احتياجات الاقتصاد الوطني من القوى العاملة الوطنية بالكم والكيف المطلوبين وتوجيه التعليم بشقيه النظامي وغير النظامي بما يؤدي إلى تلبية تلك الاحتياجات.

4- ترشيد الإنفاق والتركيز على كلفة النظام التعليمي بهدف تخفيضها عن طريق حسابات التكلفة والفاعلية واسترداد بعض التكاليف واستخدام بعض المستجندات في هذا المجال واستبدال سياسات التوسع الأفقي المشتت لبعض المستويات التعليمية. وذلك بهدف تخفيض الإنفاق ورفع العائد الاجتماعي وتوجيه الجهد المالي لتحسين النوعية.

من خلال ما تقدم، وبهدف عرض إطار عام للإصلاح التربوي، نحاول أن نقتبس بعض المشاهد لتطوير النظام التعليمي من التقرير الوطني الأول للتنمية البشرية (ليبيا- تقرير التنمية البشرية 1999).

إن النهج الصحيح في السعي لتطوير النظام التعليمي في المجتمع الليبي، هو أن يتم هذا التطوير في إطار الرؤية الشمولية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وبالشكل الذي يتلاءم مع المراجعة المتكاملة للاقتصاد الوطني والمسار التنموي المرغوب لهذا الاقتصاد.

ومن خلال ما هو متاح من معلومات وبيانات إحصائية عن التعليم والتدريب بمختلف مستوياتهما وكذلك بالنظر إلى ما تشير إليه إحصاءات الباحثين عن العمل وأوضاع سوق العمل المحلية وما تفرزه من تناقضات في شكل فائض في بعض التخصصات ونقص في أخرى وعرض قوى عاملة وطنية لم تتوفر لها فرص عمل كافية لاستيعاب هذا العرض في الوقت الذي يوفر فيه الاقتصاد الوطني مئات الآلاف من فرص العمل المنتجة للعمالة الوافدة.

إن مثل هذه الوضعية تستدعي أن تكون المنهجية لتطوير النظام التعليمي منهجية متكاملة تأخذ في اعتبارها كل المشاهد المؤثرة في التطوير المرغوب الذي يتلاءم مع المراجعة المتكاملة للاقتصاد الوطني والمسار التنموي المستهدف لهذا الاقتصاد.

وما لاشك فيه ان
التوسع الكمي
يتفق والفلسفة
الاجتماعية التي
تبنها المجتمع الليبي
والتي تؤمن بامتلاك
المعرفة كحق طبيعي
وبضرورة إيصال
التعليم إلى عموم
الجماهير التي تشكل
قوة التعليم.

ومن المعلوم أن هذا
المشهد يتعلق بمدخلات
العملية التعليمية
(الطالب، المعلم،
الدراسة) وأن هناك
مشكلات يتوجب
مواجهتها في كل
مدخل من المدخلات
المذكورة.

فبالنسبة إلى الطلاب
هناك ضرورة النظر
في تحديد سياسات قبول
واضحة، وأن يتم
إعمالها قانونياً، والأمر
هنا يتعلق بسياسات
القبول في جميع المراحل
التعليمية ما بعد
التعليم الأساسي، وإذا
ما بقيت سياسة
الباب المفتوح ملائمة
لمرحلة التعليم
الأساسي، فإن سياسات
القبول في التعليم
المتوسط والموقف من
التمهين والتنوع يجب
أن تتم في ضوء أولويات
المشهد الثالث
احتياجات سوق العمل
ودراسة آلياته ضمن
التوجهات الجديدة
للتخطيط.

وعن سياسات القبول في
التعليم العالي فلا
نعتقد بأن هناك مجالاً
للاستمرار في سياسة
التوسع الأفقي، حيث إن
الإكثار من فتح
الجامعات، بالرغم من
أهميته في إطار تحقيق
التعليم للجميع، فإنه
يؤدي في حالة عدم توفر
المقومات الأساسية إلى
التقليل من أهمية
التعليم الجامعي، ومن
المستوى العلمي للجامعات
المتناثرة.

ولا شك بأن التوسع في هذا
المستوى الذي يشكل قمة
الهرم التعليمي يجب أن
يخضع لحسابات الجدوى
الدقيقة أكثر من غيره
من المستويات وإلا فقد
يصبح ضد مبدأ اقتصاديات
وفورات الحجم، وكذلك
ضد مبدأ التحكم بالنوعية،
كما يمكن أن يجعل من
التعليم العالي مجرد سنوات
إضافية للتعليم الثانوي
بدون تحقيق هدفه الأساسي
في خلق فئة مهنية عالية
التأهيل تدعم الاقتصاد
الوطني والمجتمع وتشكل
الرصيد الأفضل في رأس
المال البشري.

وفي سياق التعليم العالي
كذلك، فإن العديد من
الإصلاحات تبقى مطلوبة
للهيئات التعليمية
ومستوى مدخلات هذا
القطاع التعليمي وخاصة
ما يتعلق منها بالأساتذة
والهيئات التدريسية
والبحثية، وكيفية ضمان
توفير الحوافز والمتطلبات
المادية والنوعية ومصادر
المعرفة والمناخ اللازم
لزيادة إنتاج هذه
الشريحة الهامة من القوى
العاملة المتعلمة واستثمار
وقتها وجهدها بشكل
يضمن التوظيف الأمثل
للموارد.

وفي ما يتعلق بسياسات
القبول والتعيين لمعلمي
المرحلة التعليمية
الأساسية والمتوسط، فإن
الأمر يتطلب كذلك وضع
مشاهد فرعية جديدة
تأخذ بالاعتبار:

- 1- إعادة توزيع المخزون
الجغرافي بما يحقق هدف
التوظيف الأمثل للموارد
المتاحة.
- 2- تجميد إجراءات
التوظيف الجديد لفترة
زمنية.

ان اصلاح
سياسات
التعليم وربطها
بسياسات
الاصلاح
الاقتصادي
لا تعني
مجرد النظر
الى مؤشرات
العرض والطلب
وتوازناته عند
التخطيط
للتعليم
ومخرجاته
مقابل
احتياجات
سوق العمل.
حيث ان قضايا
الطلب والعرض
بشكلها
الوضعي تفترض
ان هذه السوق
تعمل بطريقة
عقلانية

أما المشهد الثاني والمتعلق بتجويد وتجديد العملية التعليمية، أو ما يمكن أن نطلق عليه المشهد المحوري في عملية التطوير المستهدفة.

وهو بمثابة إعادة القدرة المؤسسية للنظام التعليمي، وفي صيغة المثال، فإن تطوير الجانب المؤسسي لقطاع التعليم، يجب أن لا يتم بصورة مجزأة، بل من خلال علاقات واضحة بعملية تطوير أوسع تتمثل في إعادة بناء القدرة المؤسسية على المستوى الاقتصادي الاجتماعي ككل (مشهد ما يجب أن يكون عليه الأمر) إلا أن المشهد العملي أو صيغة الواقع الذي تتحمله النمذجة هو مشهد (ما يمكن أن يكون عليه الأمر) حيث يجري تدارس هذا المشهد النوعي في علاقته مع المشاهد الرئيسية الثلاثة الأخرى للسياسة التعليمية والعمل جهد الإمكان على تحويل متغيراته النوعية إلى أخرى كمية من أجل سهولة إدخالها في نموذج إصلاح المؤسسة التعليمية المقترح وسياساته البديلة.

وبالنسبة للمشهدين الثالث والرابع المتعلقين بتلبية احتياجات سوق العمل المحلية وحسابات معدلات العائد التعليمي فلا يمكن في التخطيط السليم تبني أحدهما دون الآخر. فالأول مطلوب وبإلحاح على مستوى الاقتصاد الكلي اعتماداً على وضع الخصوصيات السكانية وخصوصيات سوق العمل وواقع مواطن الشغل وحالة الاقتصاد الكلي، والثاني مطلوب على مستوى الاقتصاد الجزئي والكفاءة المؤسسية التنظيمية.

3- مراجعة قوانين التعيين في السلك التعليمي بحيث لا يسمح للمعلمين غير المؤهلين بالدخول لهذا المجال، على أن يتم ذلك وفق خطة لإعادة التأهيل للموجودين حالياً.

ولعل المدخل الآخر الذي يتوجب مراجعته ضمن هذا المشهد هو الأبنية المدرسية، والتي لا يمكن اقتراح أية سياسات بشأنها ما لم تخضع إلى مسح شامل يتم من خلاله تقييم تلك المرافق على أساس حساب التكاليف والقدرة الاستيعابية... إلخ.

كما أن الأمر يستوجب مستقبلاً أن يكون هناك معهد وطني متخصص للإنشاءات التعليمية، وقد يفيد التذكير مرة أخرى بأن ظاهرة التوسع الأفقي في البناء المدرسي في كافة المناطق يجب أن تخضع مستقبلاً كحال المدخلات الأخرى لمعايير ومؤشرات الخرائط التعليمية والتخطيط المكاني للمناطق.

إن مثل هذا العمل التخطيطي المتكامل سيشكل في حالة تطبيقه آجهاً جديداً في التخطيط التعليمي في الاقتصاد الوطني، ونعتقد بأن تطبيقه سيحل العديد من المشكلات المتعلقة بالمدخلات، ولا ننسى بطبيعة الحال، عند تصميم هذا المشهد أن نأخذ بعين الاعتبار في نمذجته وبرمجته إصلاح الإدارة التعليمية بوجه عام وإدارة التعليم العالي بوجه الخصوص حيث نعتقد بأهمية وضعها وفق تقاليد تحدد هويتها وعملياتها.

إن الجودة الشاملة في التعليم هي مجموعة من الخصائص أو السمات التي تعبر بدقة وشمولية عن جوهر العملية التعليمية وحالتها بما في ذلك كل أبعادها : مدخلات وعمليات ومخرجات وتغذية راجعة. وكذلك التفاعلات المتواصلة التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة والمناسبة للمجتمع. فالجودة تعني في المحصلة الأخيرة رضي المستفيدين من الخدمة وهم الطلاب وأولياء الأمور وبالتالي المجتمع بكامله.

فجودة التعليم العالي تعني مقدره مجموع خصائص وميزات المنتج التعليمي عى تلبية متطلبات الطالب وسوق العمل والمجتمع والجهات الداخلية والخارجية المنتفعة.

وفيما يتعلق بالمشهد الرابع ، والقاضي بالتركيز على ترشيد الإنفاق وحساب معدلات العائد وإخضاع تكاليف التعليم إلى خيارات التوظيف الأمثل ،فهو يمثل الأساس لتحديد جدوى التوجهات العامة للسياسات من جهة ، واختيار المشروعات من جهة أخرى .

وفي مثل هذا المشهد فإن المقاربة تقع في إطار العلاقة بين التعليم أو النمط التعليمي / التدريبي المعين وبين الزيادة التي نتوقعها في إنتاجية الخريجين في النشاط الاقتصادي وفي توسيع وتنويع الخيارات ومواطن الشغل، كما يهتم هذا المشهد بتعظيم الكفاءة الداخلية للنظام التعليمي / التدريبي وبدائل إجازه.

إن الحديث عن نوعية التعليم وسبل تحسين عملياته ونواجهه في شأن تكوين الرأس مال البشري ، هو مرتبط بالتحقق من طبيعة الانتفاع بتلك النواتج من الثروة البشرية ،ومن نوع الترابط الموجود والممكن بين التخطيط التعليمي وتخطيط القوى العاملة على المستوى الوطني.

فالمشهد الثالث هو معيار الجدوى لكل ما يمكن اقتراحه من إصلاحات في المشاهد الثلاثة الأخرى ويتقارب مع السياق الليبي للتنمية البشرية الذي يطالب بإعادة هيكلة قطاعات التنمية البشرية وبتعزيز الكفاءة في الأداء وبتقليل الهدر عن طريق خليات التكلفة والعائد والتكلفة والفاعلية في تقييم البرامج وتقرير مدى الجدوى بالنسبة للمستحدث منها وصولاً إلى حالة الاستخدام الأمثل للإنفاق الاجتماعي وتعظيم عوائده.

يبقى أن نؤكد من جديد، أن المطلوب من المشهد الثالث واستشرافاته المستقبلية لإصلاح السياسات التعليمية وربطها بسياسة الإصلاح الاقتصادي هو ليس مجرد النظر إلى مؤشرات العرض والطلب وتوازناته عند التخطيط للتعليم ومخرجاته مقابل احتياجات سوق العمل. بل دراسة تلك السوق وحوافزه وعلاقاته ومستقبل متطلباته من المهارات والمهن. حيث إن قضايا العرض والطلب بشكلها الوضعي تفترض بأن السوق يعمل بطريقة عقلانية ، وذلك ما يجب أن لا نقع في خطأه في بلد يمر بمراحل التحول وتعاني أسواق العمل فيه من حالة عدم الكمال .

ثانياً: التوصيات

الإجراءات وإحالة صور من هذا التوثيق إلى تلك المكاتب لتتولى تبويبها وتصنيفها ونشرها في شكل دورية سنوية خال إلى جهات الاختصاص كالتعليم والتخطيط والتدريب والهيئة العامة للمعلومات .

3- تنظيم دخول العمالة الوافدة وتوثيق كل ما يتصل بها من بيانات ومعلومات متعلقة بالنشاط الذي تعمل فيه والمهنة والاختصاص والجنسية والقطاع العام والخاص ، ونشر مثل هذه المعلومات في شكل دورية على مرتين في السنة . إلى جانب ذلك يجب أن تضمن هذه الدورية عدد الداخلين الجدد والمجددة عقودهم ، وأولئك الذين انتهى التعاقد معهم على أن يتضمن ذلك التنظيم عدم السماح لأي جهة كانت عامة أو خاصة محلية أو أجنبية فرداً أو شركة تشغيل أي أجنبي دون تحرير عقد عمل من خلال مكاتب الاستخدام .

أما في جانب الإعداد والتأهيل ، ولكي يتحقق التوافق المطلوب بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل ، فإن الأمر يحتاج إلى بذل جهد كبير لوضع تصور جديد للسياسات التعليمية عامة والتعليم العالي على وجه الخصوص وذلك بهدف التوصل إلى حالة من التطابق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل على أن يتضمن هذا التصور ما يلي :

في ظل غياب العمل التخطيطي للنشاط الاقتصادي والاجتماعي على جميع المستويات. فإن الحاجة ماسة لبناء قاعدة معلومات تفصيلية وشاملة للبيانات والمعلومات المتعلقة باحتياجات سوق العمل. ولتحقيق هذا المطلب لابد من اتخاذ مجموعة من الإجراءات التي من أهمها:

1- اعتماد برنامج عمل إحصائي يتضمن إجراء مسحين ميدانيين كل سنة لكل من الاستخدام والقوى العاملة . حيث يكون الإطار الإحصائي للأول هو الوحدات الإنتاجية في الاقتصاد الوطني. والإطار الإحصائي للثاني هو الأسر المعيشية ويمكن الاستعانة في ذلك بمنظمة العمل الدولية . ومنظمة العمل العربية والقطاعات الوطنية ذات العلاقة كالقوى العاملة والتخطيط .

2- إعادة تأهيل مكاتب الاستخدام ودعمها بكل الإمكانيات البشرية والمادية وإعادة هيكلتها وتطوير نظمها الإدارية والإجرائية. لكي تتولى وبكفاءة عالية بناء قاعدة معلومات شاملة لكل من العرض والطلب على القوى العاملة في الاقتصاد الوطني. ومتابعة جهات العمل بشأن إجراءات التوظيف والتشغيل وإلزامها بتوثيق تلك

1. تعديل سياسات القبول في التعليم والتدريب المتوسط والمعاهد العليا والجامعات واستحداث أقسام وإلغاء أخرى وفق متطلبات سوق العمل .
2. إدخال نظام الممارسة خلال فترة الدراسة وبشكل خاص لطلبة المراحل النهائية للتعليم المتوسط والجامعي .يتضمن إعطاء دروس مهنية متوجهة بالأساس نحو إعدادهم لسوق العمل والتعريف بالخيارات الموجودة في سوق العمل.
3. متابعة الطلبة الخريجين من المدارس المهنية والمعاهد والجامعات وذلك لتقييم أوضاعهم العملية وتقييم مدى توافق خصيلهم التعليمي بالمهام والوظائف المسندة إليهم في دنيا العمل.
4. خلق مناخ مناسب لتحقيق التعاون والتنسيق بين المؤسسات التعليمية والتدريبية والمنشآت الاقتصادية العامة والخاصة. والاستعانة بالفنيين في تلك المنشآت لإعطاء التدريب العملي في المؤسسات التعليمية والتدريبية .
5. تطوير المناهج الدراسية في مختلف المراحل التعليمية والتدريبية بحيث تعكس متطلبات سوق العمل المتجددة من المهارات والمهن والاختصاصات المختلفة.
6. توفير المدخلات الأساسية للعملية التعليمية والتدريبية من مالية ومادية وبشرية بما يعمل على تحسين العلاقة بين المخرجات واحتياجات سوق العمل .وهذا يتطلب إعادة توزيع الاستثمارات في قطاع التعليم والتدريب .
7. تبني أنماط جديدة من التعليم مثل التعليم المزدوج والتعليم المرتبط بالسوق وحيث إن التوظيف مدى الحياة أصبح ظاهرة غير متوفرة وفق التوجهات الجديدة. فإن سياسة التدريب مدى الحياة تصبح أكثر من ضرورة.
8. إشراك أصحاب العمل والشركات ونقابات العمال في وضع المناهج والمقررات التعليمية والتدريبية .وذلك لكي يتحقق التناغم بين المناهج التعليمية واحتياجات سوق العمل .
9. التقييم المستمر لمضمون التعليم والتدريب لضمان توافقهما مع احتياجات سوق العمل.



الملاحظات الفنية



احتساب الأدلة

1 - دليل التنمية البشرية

تم احتساب معدلات دليل التنمية البشرية على أساس المؤشرات الرئيسية الثلاث. الأول توقع الحياة. الذي يقاس عن طريق متوسط العمر المتوقع عند الميلاد. والثاني التحصيل التعليمي. الذي يقاس عن طريق معدل القراءة لدى السكان 15 سنة فأكثر ومعدل الالتحاق الإجمالي في كل المستويات التعليمية. والثالث هو مستوى المعيشة. الذي يقاس عن طريق نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بالدولار. وفقا للقوى الشرائية التعادلية للدولار.

ولكل واحد من هذه المؤشرات. فإن التقرير الدولي للتنمية البشرية لعام 1994 قد اجري تحديث رئيسي على منهجية بناء دليل التنمية البشرية. في حين أن المستويات الدنيا والعليا لكل مؤشر قد تم تثبيتها من أجل إجراء المقارنات عبر الزمن. وبالتالي فإن تلك القيم الدنيا والعليا للمتغيرات الأساسية بقيت بدون تغيير في التقارير اللاحقة. مع استثناء واحد وهو تخفيض القيمة الدنيا لمتوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي مقوما بالقوة الشرائية التعادلية للدولار إلى 100 دولار بدلا من 200 دولار.

ملاحظات فنية ومصادر البيانات الإحصائية

يعرض هذا القسم من التقرير مصادر البيانات الإحصائية والأساليب المستخدمة في احتساب مؤشرات التنمية البشرية. وهو يتناول بالتحديد الآتي .

- البيانات الإحصائية الحديثة والأكثر موثوقية التي استخدمت في احتساب هذه المؤشرات.
- تم احتساب جميع المؤشرات طبقا للمفاهيم والأساليب الدولية المعروفة.
- بعض المؤشرات المستخدمة في التقارير الدولية. تم تضمينها أو استبعادها وفقا لحاجة هذا التقرير من ناحية أو مدى توفر المعلومات ذات العلاقة من الناحية الأخرى.
- بعض الصيغ الرياضية لاحتساب المؤشرات تم تعديلها لكي تكون متناسقة مع ما هو متاح من معلومات وبيانات ذات علاقة.

القيم الدنيا والعليا للمؤشرات الرئيسية

القيمة		المؤشر
العليا	الدنيا	
85	25	العمر المتوقع عند الولادة
100	0	محو الأمية للسكان 15 سنة فأكثر
100	0	الالتحاق الإجمالي في كل المراحل التعليمية
40000	100	متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي مقوما بالقوة الشرائية التعادلية للدولار

متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي هو لعام 2006 وباستخدام هذه المؤشرات وقيمه الدنيا والعليا نستطيع الحصول على الأدلة بكوناتها الثلاث ودليل التنمية البشرية كآلاتي:

• دليل العمر المتوقع عند الميلاد = (72.5 - 0.725) / (25 - 85)

• الإلمام بالقراءة والكتابة لدى السكان 15 سنة فأكثر = (0 - 87.8) / (0 - 100) = 0.878 .
• الالتحاق المدرسي للسكان في السن المدرسية (6 - 24 سنة) = (0 - 78.5) / (0 - 100) = 0.785

• دليل التحصيل التعليمي = (0.878) 3/ 2 + (0.787) 3/ 1 =

• متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي مقوما بالقوة الشرائية التعادلية للدولار الذي يساوي 1 دولار = 1.3053 دينار وعليه فإن متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي بالدولار + 14230.5 / 1.3053 = 10902.1 دولار.

• دليل الدخل = (10902.1 لو - 100) / (40000 لو - 100) = 0.783

وعليه يمكن احتساب دليل لأي من المكونات الثلاث لدليل التنمية البشرية وفقا لصيغة التالية:
الدليل = (القيمة الفعلية - القيمة الدنيا) / (القيمة العليا - القيمة الدنيا).
وفي عام 1999 تم تقديم تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على أساس صيغة جديدة لاحتساب دليل الدخل، التي تم بها احتساب الدخل المقدر لدليل التنمية البشرية باستخدام الصيغة التالية:-

$$W(y) = \frac{\log y - \log y_{\min}}{\log y_{\max} - \log y_{\min}} \dots (1)$$

الخطوات التالية توضح احتساب دليل التنمية البشرية بناء على البيانات المتاحة للمؤشرات الرئيسية لعام 2007، التي تمثل الآتي:

- متوسط العمر المتوقع عند الميلاد = 72.5 سنة.
- معدل القراءة والكتابة بين السكان 15 سنة فأكثر + 87.8 %
- معدل الالتحاق الإجمالي للسكان (6 - 24 سنة) = 78.5 .

• متوسط نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي = 14230.5 دينار ليبي هذا وتجدر الإشارة . أن

قيمة الدليل الوطني للتنمية البشرية	دليل نصيب الفرد من الدخل	دليل التحصيل التعليمي	دليل توقع الحياة	
0.765	0.783	0.787	0.725	حساب فريق التقرير
0.799	0.72	0.86	0.81	حساب التقرير الدولي

المستخدمة في حساب دليل التنمية البشرية مع تعديل للقيم العليا والدنيا للعمر المتوقع لكل من الذكور والإناث . حيث تصبح القيمة العليا بالنسبة للإناث (87.5) سنة والقيمة الدنيا (27.5) سنة مقارنة مع القيم المناظرة للرجال 82.5 و 22.5 على التوالي.

2- دليل تنمية النوع:

إن دليل تنمية النوع (GDI) يقيس متوسط الأداء لكل بلد فيما يتصل بتضييق فجوة النوع. وبشكل خاص فيما يتعلق بالعمر المتوقع والتحصيل التعليمي والدخل. إن احتساب دليل تنمية النوع يعتمد على نفس المؤشرات

وبالنسبة لنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي . فقد تم أخذ كل من معدلات النشاط لكل من الذكور والإناث ومعدلات النوع في الاستخدام لعام 2006 وكذلك نسبة النوع في مجموع السكان. لقد استخدمت القيمة %75 كمتوسط ترجيحي لمعدل النساء العاملات بأجر إلى الرجال حينما لا تتوفر بيانات عن الأجور. وذلك طبقاً للمنهجية التي استخدمت في التقرير الدولي للتنمية البشرية لعام 1999. وعليه فإن الدخل المكتسب يحتسب وفق الصيغة التالية:

$$S = (wf \times wm) ea / [(wf / wm) \times ea] + ea \dots (1)$$

وطبقاً لمجموع الناتج المحلي الإجمالي (حسب القوة الشرائية التعادلية للدولار) والذي نرسم له بالحرف (Y) فقد تم توزيعه بين الذكور والإناث وفقاً للصيغة الموضحة أعلاه (S). فإن نصيب الفرد من النساء من الناتج المحلي الإجمالي يمكن أن يقدر حسب الصيغة التالية:

$$Yf = (sf \times y) / Nf \dots (2)$$

حيث (Nf) عدد النساء في مجموع السكان
وبالمثل فإن متوسط الدخل للرجال يمكن أن يقدر طبقاً للصيغة التالية ”

$$(Ym =) Y - (sf \times y) / Nm \dots (3)$$

حيث Nm عدد الرجال في مجموع السكان.
إن الدخل المعدل لكل من الذكور والإناث يحسب وفق الصيغة التالية:

للنساء

$$W (f) = (\log yf - \log y \text{ mim}) / \log \text{max} - \log \text{mim} \dots (4)$$

وللرجال

$$W (m) = (\log ym - \log y \text{ mim}) / \log \text{max} - \log \text{mim} \dots (5)$$

يوزع دليل الدخل بالتساوي لكي يصبح كالاتي :

دليل الدخل = ([نسبة النساء في السكان x نصيب الفرد للنساء من الناتج المحلي الإجمالي المعدل طبقاً للقوة الشرائية التعادلية للدولار] - 1) + [نسبة الرجال في السكان x نصيب الفرد من الرجال من الناتج المحلي الإجمالي المعدل للقوة الشرائية التعادلية للدولار] - 1

وعليه فإن دليل تنمية النوع يتم الحصول عليه عن طريق إضافة أدلة المؤشرات الأخرى وهي العمر والتحصيل التعليمي.
• السكان بالألف نسمة:

ذكور 2695.1 ، إناث 2628.8

• التوزيع النسبي لمجموع السكان :

ذكور 50.6 % ، إناث 49.4 %

• العمر المتوقع عند الولادة:

ذكور 72 سنة ، إناث 73 سنة

• دليل العمر المتوقع:

للرجال = 72 - 60 / 22.5 = 0.825

للنساء = 73 - 60 / 27.5 = 0.758

دليل العمر المتوقع موزع بالتساوي = (نسبة النساء في السكان x (دليل العمر المتوقع للنساء) - 1) + [نسبة الرجال في السكان x (دليل العمر المتوقع للرجال) - 1] - 1 =

$$0.494x(0.825) - 1 + 0.506x(0.758) - 1 - 1 =$$

$$x(1.212 + 0.506x1.319) - 1 = (0.966 + 0.667) - 1 - 0.494 =$$

$$-0.612 +$$

• معدل الإلمام بالقراءة والكتابة لدى البالغين 15 سنة فأكثر (%) .
ذكور + 92.2 ، النساء = 83.4

• دليل الإلمام بالقراءة والكتابة.

ذكور = $100 / (0 - 92.2) = 0.922$

إناث = $100 / (0 - 83.4) = 0.834$

• الالتحاق الكلي في جميع المراحل (%)

ذكور = 78.9 ، إناث = 78.1

• دليل الالتحاق الكلي

ذكور = $100 / (0 - 78.9) = 0.789$

إناث = $100 / (0 - 78.1) = 0.781$

• دليل التحصيل التعليمي.

ذكور = $(0.922) / 2 + (0.789) / 3 = 0.908$

إناث = $(0.834) / 2 + (0.781) / 3 = 0.816$

• دليل التحصيل التعليمي موزع بالتساوي

= (نسبة الإناث في السكان x (دليل التحصيل التعليمي) - 1) + [نسبة الذكور في السكان x (دليل التحصيل التعليمي) - 1] - 1 =

= $-1 [-1 (0.908) 0.506 + -1 (0.816) (0.494)] =$

= $0.861 + -1 [0.557 + 0.605] =$

• السكان النشطون اقتصاديا (%) .

الذكور = 68.3 ، الإناث = 31.7

• نسبة النساء في الوظائف المدفوعة الأجر في القطاع غير الزراعي إلى الرجال في الوظائف المدفوعة الأجر في القطاع غير الزراعي.

$Wf/Wm = 0.750$

• حصة الإناث من الدخل =

$S = (0.750 \times 0.317) / (0.317 \times 0.750) + 0.683$

= $0.238 / 0.921 = 0.258$

• الناتج المحلي الإجمالي طبقا للقوى الشرائية التعادلية لدولار

= $1.3053 / 80730.1 = 61847.9$ مليون دينار

• مجموع حصة الإناث في الناتج المحلي الإجمالي طبقا للقوى الشرائية التعادلية للدولار

= $(0.258) (61877.9) = 15956.8$ دولار

× نصيب الفرد من الإناث من الناتج المحلي الإجمالي (وفقا للقوى الشرائية التعادلية للدولار

= $2628.8 / 15956.8 =$ ألف نسمة = 6070 دولار

• نصيب الفرد من الذكور من الناتج المحلي الإجمالي (وفقا للقوى الشرائية التعادلية للدولار)

$$= 45891.1 / 2695.1 \text{ ألف نسمة} = 17028.7 \text{ دولار}$$

• الدخل المعدل للإناث

$$W (Y f) = (\log 6070 - \log 100) / (\log 40000 - \log 100) = 0.685$$

× الدخل المعدل للذكور

$$W (Y m) = (\log 17028.7 - \log 100) / (\log 40000 - \log 100) = 0.857$$

• احتساب الدخل الموزع بالتساوي

$$[\text{نسبة الإناث في السكان} \times (\text{الدخل المعدل للإناث}) - 1] + [\text{نسبة الذكور في السكان} \times (\text{الدخل المعدل للذكور}) - 1] - 1$$

$$= 1 - ([1 - ($$

$$x (0.685) - 1 + 0.506 x (0.857) - 1] - 1 = 0.494$$

$$= 0.763 = -1 [0.590 + 0.721] =$$

دليل تنمية النوع

$$0.745 = (0.763 + 0.861 + 0.612) / 3 =$$

2- مصادر البيانات الإحصائية

لقد تم الاستعانة بكل ما توفر من مصادر معلومات ذات علاقة بموضوع هذا التقرير. إذ أن نتائج التعدادات العامة للسكان والمسوحات الوطنية والكتيب الإحصائي والنشرات الإحصائية القطاعية. جميعها شكلت أهم مصادر المعلومات التي تم الاعتماد عليها.

السكان

نتائج التعدادات العامة للسكان للسنوات 1973 وحتى عام 2006 وهو آخر تعداد للسكان وتم الاستفادة منها في

الحصول على المعلومات الآتية:-

• تقديرات السكان لعام 2007 .

• معدلات الالتحاق المدرسي للسكان في السن المدرسية (5 - 24 سنة)

• الحالة التعليمية للسكان 15 سنة فأكثر.

• توزيعات القوى البشرية للسكان في سن العمل (15 سنة فأكثر).

• معدلات النشاط لكل من الذكور والإناث.

الصحة :

التقرير الإحصائي السنوي لقطاع الصحة والبيئة لعام 2007 . والمسح الوطني لصحة الأسرة لسنة 2007 وتمت

الاستفادة منها في توفير البيانات التالية:-

• العمر المتوقع عند الميلاد لكل من الذكور والإناث وللمجموع.

• معدلات الالتحاق والحالة التعليمية من المسح الوطني لصحة الأسرة.

• عدد المواليد والوفيات خلال السنوات 2001 - 2006

• معدلات الخصوبة

• نسبة التغطية بالتطعيم للأطفال.

التعليم:

• إحصائيات الالتحاق المدرسي في مرحلتي التعليم الأساسي والمتوسط للسنوات 2001 - 2006 .

- طلاب الجامعات والمعاهد العليا.
- خريجي الجامعات لعامي 2006 و 2007 .

القوى العاملة والتدريب:

- الملتحقين بمراكز التدريب المهني أساسي ومتوسط وعال.
- عدد الباحثين عن عمل حسب المؤهلات التعليمية.
- عدد خريجي التدريب المهني لعامي 2006 - 2007 .
- توزيع الاستخدام حسب الأنشطة الاقتصادية لعام 2006.

البيانات الاقتصادية:

تمت الاستفادة من كل البيانات المتاحة لدى اللجنة الشعبية العامة للتخطيط ، ومصرف ليبيا المركزي. وبشكل خاص في الآتي:

- مخصصات ونفقات التنمية لقطاعي التعليم والتدريب للسنوات 2001 - 2006 .
- الناتج المحلي الإجمالي لعام 2006 .
- نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

تعريف لبعض المصطلحات الإحصائية:

- دليل التنمية البشرية : هو دليل مركب يقيس متوسط الأداء في ثلاثة أبعاد رئيسية للتنمية البشرية: طول العمر. والمعرفة. والمستوى المعيشي.
- العمر المتوقع عند الميلاد : عدد السنوات التي يتوقع أن يعيشها المولود الجديد. مع افتراض بقاء نمط الوفيات السائد وقت ولادته.
- معدل الأمية للسكان 15 سنة فأكثر : عدد الأشخاص في العمر 15 سنة فأكثر الذين لا يستطيعون القراءة ولا الكتابة منسوبا إلى عدد الأشخاص في نفس الفئة العمرية.
- معدل الالتحاق الإجمالي للسكان في السن المدرسية (6 - 24 سنة) : هو عدد الطلاب الملتحقين بجميع المراحل التعليمية والتدريبية كنسبة من السكان لنفس الفئة العمرية.
- السكان النشطون اقتصاديا : كل السكان ذكور وإناث الذين في إمكانهم المساهمة في النشاط الاقتصادي وإنتاج السلع والخدمات. وهذه الفئة عادة تؤخذ للسكان في العمر 15 سنة فأكثر.
- معدل الإعالة : نسبة السكان أقل من 15 سنة وأكبر من 64 سنة إلى أولئك الذين هم في سن العمل (15 - 64 سنة).
- القوة الشرائية التعادلية للدولار : عدد من وحدات عملة الدولة محل الاهتمام المطلوبة لشراء نفس سلة السلع والخدمات التي يشتريها الدولار في الولايات المتحدة الأمريكية.
- نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (طبقا للقوة الشرائية التعادلية للدولار) : نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي للبلد محل الدراسة محولا إلى الدولار وفقا للقوة الشرائية التعادلية لعملة ذلك البلد .

- 1- الهيئة الفنية للتخطيط - الخطة الثلاثية 1973 - 1975 .
- 2- وزارة التخطيط والتنمية - خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي 1976 - 1985
- 3- اللجنة الشعبية للتخطيط - خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي 1981 - 1985 .
- 4 - اللجنة الشعبية العامة للتخطيط - مشروع خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي 1986 - 1990 .
- 5 - اللجنة الشعبية العامة لتخطيط الاقتصاد - مشروع خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي 1991 - 1995 .
- 6 - اللجنة الشعبية الهامة للتخطيط والمالية - البرنامج الثلاثي 1993 / 1995
- 7 - اللجنة الشعبية العامة - شئون الخدمات - مشروع خطة التحول الاقتصادي والاجتماعي 2002- 2006 . الجزء الأول الإطار الكلي ناصر 2001.
- 8 - اللجنة الشعبية العامة للتخطيط - مشروع خطة التنمية 2006 - 2010 الإطار الكلي لخطة التنمية 2006 - 2010 هانيبال 2005 .
- 9 - اللجنة الشعبية العامة للتخطيط - مشروع البرنامج التنفيذي 2008 - 2012 الإطار الكلي للبرنامج التنموي. الكانون 2007 .
- 10 - اللجنة الشعبية العامة للتخطيط - مشروع البرنامج التنفيذي (2008 - 2012) الجزء الثالث - الإطار التنفيذي الكانون 2007 .
- 11 - مجلس التخطيط الوطني تقييم السياسات الاقتصادية المعتمدة - إعداد مركز بحوث العلوم الاقتصادية . الفاخ 2008 .
- 12 - تقرير البنك الدولي عن الاقتصاد الليبي 2008 (غير منشور)
- 13 - الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى . التقرير الأولي لنتائج المسح العنقودي العربي الليبي المتعدد المؤشرات 2003 .

- 14 - الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى - جامعة الدول العربية: المسح الوطني الليبي لصحة الأسرة 2007 (التقرير الرئيسي 2009 .
- 15 - اللجنة الشعبية العامة للتخطيط. تقرير تنفيذ الباب الثالث للميزانية العامة 2007 و 2008 .
- 16 اللجنة الشعبية العامة للتخطيط والمالية تقرير متابعة تنفيذ الباب الثالث للميزانية العامة للعام المالي 2009 (مؤشرات أداء الاقتصاد الوطني) 14 / 09 / 2010 .
- 17 - أمانة مؤتمر الشعب العام: مركز الدراسات والبحوث - التطورات الديموغرافية (السكانية) والاقتصاد الليبي صيف 2005
- 18 - اللجنة الشعبية العامة الإدارة العامة للتخطيط الاقتصادي والاجتماعي - نشرة الحسابات القومية (2006 - 2008)
- 19 - اللجنة الشعبية العامة للتعليم إحصاءات التعليم الأساسي والثانوي
- للسنوات 2001 - 2006 (مجموعة جداول للطلاب والمدرسون والفصول الدراسية لكل مرحلة وكل سنة على حده)
- 20 - اللجنة الشعبية العامة للتعليم والتكوين - اللجنة الشعبية العامة للتخطيط : تقرير حول البنية التعليمية.
- إعداد لجنة مشكلة بقرار أمين اللجنة الشعبية العامة للتخطيط رقم (32) لسنة 1428 ميلادية الكانون 1428 ميلادية.
- 21 - الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية - المركز الوطني لتخطيط التعليم - اللجنة الاستشارية لتخطيط التعليم. نحو خطة وطنية لتطوير التعليم. ناصر 2004 .
- 22 - اللجنة الشعبية العامة للتعليم - مركز المعلومات والتوثيق . × التعليم العام × التعليم الجامعي 2005 - 2006.
- 23 - اللجنة الشعبية العامة - شئون الخدمات - المركز الوطني لتخطيط التعليم والتدريب . تقرير عن التعليم المهني بالجماهيرية العظمى. الصيف 2002 .

- 24 - اللجنة الشعبية العامة للتعليم - مركز المعلومات والتوثيق . مؤشرات إحصائية حول التعليم للعام الدراسي 1374 - 1375 و . ر 2005 - 2006 .
- 25 - الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى - لجنة تطوير النظام التعليمي . مقترحات لتطوير التعليم الأساسي والثانوي . 1377 و . ر 2009 مسيحي .
- 26 - ملف قطاع التعليم والبحث العلمي للعرض بمؤتمر الشعب العام في دور انعقاده العادي لسنة 1377 و . ر 2009 مسيحي .
- 27 - مصرف ليبيا المركزي : التقرير السنوي للسنوات من 2002 إلى 2006 .
- 28 - مصلحة الإحصاء والتعداد : النتائج النهائية للتعداد العام للسكان 1964 و 1973 ..
- 29 - اللجنة الشعبية العامة لتخطيط الاقتصاد - مصلحة الإحصاء والتعداد : النتائج النهائية للتعداد العام للسكان 1984
- 30 - أمانة اللجنة الشعبية العامة للتخطيط والتجارة والمالية - مصلحة الإحصاء والتعداد : دراسة إحصائية تحليلية حول الحالة التعليمية للسكان من واقع نتائج التعداد العام للسكان لعامي 1973 و 1984 - العدد (2) من سلسلة الدراسات الإحصائية التحليلية .
- 31 - الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق النتائج النهائية للتعداد العام للسكان لعام 1995 .
- 32 - الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق : دراسة إحصائية تحليلية حول الحالة التعليمية للسكان من واقع نتائج التعداد العام للسكان لعام 1995 إفرنجي . العدد (2) من سلسلة الدراسات الإحصائية التحليلية .
- 33 - الهيئة العامة للمعلومات : النتائج النهائية للتعداد العام للسكان لعام 2006 .
- 34 - مجلس التخطيط بشعبية طرابلس : دراسة إحصائية تحليلية حول السكان والتعليم والقوى العاملة 1954 - 2001 .

- 35 - مشروع الرؤية الاستشرافية لمستقبل التعليم في ليبيا، إستراتيجية تعليم وتعلم المجتمع الليبي وتطوير المنظومة التعليمية . المرحلة الثالثة. إعداد مؤسسة جبريل للتدريب والاستشارات (جيتراك) الحرت 2007 .
- 36 - مجلة الجامعي : 50 عاما (عدد خاص عن التعليم العالي في الجماهيرية العظمى). الربيع 2005 .
- 37 - معهد التخطيط مؤتمر تخطيط التعليم والتدريب بين الواقع واحتياجات سوق العمل 28 / 07 / 2008 — ورقة بعنوان (إمكانيات التوافق بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات سوق العمل) أعداد < / فلاح خلف الربيعي.
- 38 - معهد التخطيط مؤتمر تخطيط التعليم والتدريب بين الواقع واحتياجات سوق العمل- 28 / 07 / 2008 .
- 39 - ورقة حول الإصلاح التربوي للدكتور: عبدا لله محمد الزروق (غير منشورة)
- 40 - الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى. ليبيا - تقرير التنمية البشرية 1999 .
- 41 - الجماهيرية العربية الليبية الشعبية الاشتراكية العظمى التقرير الوطني للتنمية البشرية 2002.
- 42 - الدكتور عبد السلام فراغي (2006) التربية والتنمية اي علاقة؟ الاقتصاد والمجتمع مجلة مغربية للبحث والحوار العدد السادس الطبعة الاولى (2006) الرباط

الأوراق الخلفية والمساندة

- 1 - د . **على الحوات** : العلاقة بين التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل.
- 2 - د . **محمد كعيبه** : الاستخدام في الاقتصاد الليبي.
- 3 - أ . **عبد الباري الزني** : استشراف مستقبل التنمية في ليبيا وأثره على توسيع فرص العمل.
- 4 - أ . **لطفى كرموس** : مجتمع المعلومات واقتصاد المعرفة ودورهما في تجويد التعليم وتوسيع فرص العمل.
- 5 - أ . **نصر الدين الكاتب** : التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.
- 6 - أ . **على مصطفى الشريف** : تقييم أداء نشاط التعليم والتدريب 2001 - 2006 .

الملحق الإحصائي: ملامح التنمية في ليبيا

استعراض لمؤشرات التنمية البشرية : توسيع خيارات

Profile of Human Development	المؤشر	السنة	الملامح الأساسية للتنمية البشرية
Life expectancy at birth (years)	72.5	2007	معدل توقع الحياة عند الولادة (سنوات)
Adult literacy rate (15 +) females	80.1	2007	معدل القراءة والكتابة للبالغين (15 +) إناث
Adult literacy rate (15 +) total	86.1	2007	معدل القراءة والكتابة للبالغين (15 +) المجموع
Adult literacy rate (15 +) males	92.2	2007	معدل القراءة والكتابة للبالغين (15 +) ذكور
education enrollment rate 6 -24 years - total	78.5	2007	معدل القبول للسكان في السن المدرسية - جملة
education enrollment rate 6 -24 years - male	78.9	2007	معدل القبول للسكان في السن المدرسية - بنين
education enrollment rate 6 -24 years - female	78.1	2007	معدل القبول للسكان في السن المدرسية - بنات
Secondary education enrollment rate - T	92.9	2007	معدل الالتحاق بالتعليم المتوسط - جملة
Secondary education enrollment rate - M	91.9	2007	معدل الالتحاق بالتعليم المتوسط - بنين
Secondary education enrollment rate - F	93.9	2003	معدل الالتحاق بالتعليم المتوسط - بنات
Basic education enrollment rate total	98.3	2007	معدل الالتحاق بالتعليم الأساسي - جملة

Basic education enrollment rate male	98.1	2007	معدل الالتحاق بالتعليم الأساسي - بنين
Basic education enrollment rate female	98.5	2003	معدل الالتحاق بالتعليم الأساسي - بنات
Administrative and managerial staff % F	13.7	2003	النساء في المناصب الإدارية
Television sets per 1000 people	962	2007	أجهزة الإذاعة المرئية لكل (1000) فرد
Population with access to electricity %	99.8	2007	السكان المتمتعون بخدمات الكهرباء %
Private care per 1000 people	62.3	2007	السيارات الخاصة لكل 1000 مواطن
Profile of Human Deprivation			الملامح الأساسية للحرمان البشري
Car accidents per 100000 people	62.3	2006	حوادث الطرق لكل 100000 مواطن
Divorce cases (as % of annual marriage)	4	2005	معدل الطلاق الخام في الألف
Infant mortality(per 1000 live births)	30.4	2006	معدل وفيات الرضع لكل 1000 ولادة حية
Mal-nourished children under five %	14.4	2007	أطفال دون الخامسة يعانون من سوء التغذية %
Population without secondary education %	44.2	2007	السكان البالغون بدون تعليم ثانوي %

% of population without access to: -			نسبة السكان الذين يحصلون علي :-
* health services	100	2007	* خدمات صحية
* safe water	98	2007	* مياه صالحة للشرب من الشبكة العامة
* sanitation	99	2007	* صرف صحي
Unemployment rate	20.7	2006	معدل البطالة
Inflation rate	6.2	2007	معدل التضخم
Rural-Urban Gaps			التفاوت الريفي الحضري
Rural population (as % of total)	14.5	2006	سكان الريف نسبة من مجموع السكان
Annual growth rate of rural population	1.01	2006	معدل النمو السنوي لسكان الريف

Major gaps (urban = 100)			التفاوت في الخصائص الرئيسية
- houses with piped water	98	2007	* المساكن المتصلة بشبكة المياه %
- houses with sanitary facilities	94.7	2007	* المساكن المتصلة بشبكة الصرف الصحي %
Houses with electricity	99.8	2007	* المساكن المتصلة بشبكة الإنارة %
Male - Female Gaps			الفجوة بين الذكور والإناث (الذكور = 100)
Life expectancy at birth	72.5	2007	معدل توقع الحياة عند الولادة
Average years of schooling	7.2	2007	متوسط سنوات التمدرس
Secondary level enrollment	80.0	2001	الالتحاق بالتعليم الثانوي
Higher education enrollment	38.5	2001	الالتحاق بالتعليم العالي

Employment			الاستخدام
Unemployment	16.3	2006	البطالة
Administrative and managerial posts	16.7	2006	الوظائف الإدارية
Members of basic people's congresses	34.3	2002	أعضاء المؤتمرات الشعبية الأساسية
Status of women			حالة المرأة
Life expectancy at birth	73	2007	معدل توقع الحياة عند الميلاد
Average age at first marriage			متوسط العمر عند الزواج الأول
- male	35.2	2007	* ذكور
- female	32.8	2007	* إناث
Adult literacy rate)+15(87.6	2007	معدل القراءة والكتابة للنساء 15 سنة فأكثر

Net enrollment for female at :-			معدل الالتحاق الصافي للإناث في كل من :-
- basic education	94.6	2007	- تعليم أساسي
- secondary education	93.9	2007	- تعليم ثانوي
- higher education	46.4	2007	- تعليم عالٍ
Female graduates of higher education as of total graduates%	28.5	1995	خريجات التعليم العالي كنسبة من مجموع الخريجين
Female participation rate in employment	23.3	2006	معدل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي
Female unemployment rate	16.3	2006	معدل البطالة بين النساء
Female at diplomatic posts %	12.3	2002	النساء في السلك الدبلوماسي

Child Survival and Development			بناء وتنمية الطفولة
Pregnant woman receiving health care before delivery %	96.3	2007	النساء الحوامل اللواتي يتمتعن بخدمات صحية قبل الولادة %
Birth attended under provisional	99	2007	الولادات التي تتم تحت إشراف طبي %
Children under five suffering from malnutrition%			الأطفال دون سن الخامسة يعانون من سوء التغذية
- under weight	4.8	2007	- نقص الوزن
- wasting	5.3	2007	- الهزال والنحافة
- stunting	15.3	2007	- قصر القامة
Infant mortality rate (per 1000 live births)	17.6	2008	معدل وفيات الرضع (لكل 1000 ولادة حية)
Under five mortality rate (per 1000 live births)	20.1	2008	معدل وفيات الأطفال دون الخامسة لكل 1000 ولادة حية
Average duration of breast feeding	11	2007	متوسط المدة لرضاعة الصدر بالشهر
Children receiving complete vaccination %	97	2006	الأطفال المحصنون بصورة كاملة %

Education flows			التدفق التعليمي
Enrollment rate in kinder garden schools	14.3	2001	معدل الالتحاق برياض الأطفال
Enrollment rate in basic education	96.0	2010	معدل الالتحاق بالتعليم الأساسي
Enrollment rate in secondary education	80.0	2001	معدل الالتحاق بالتعليم الثانوي
Enrollment rate in higher education	38.0	2001	معدل الالتحاق بالتعليم العالي
Enrollment rate for population at age school (6 - 24)	78.5	2007	معدل الالتحاق بالتعليم للسكان في السن المدرسية
Human Capital Formation			تكوين رأس المال البشري
Average Years of Education			معدل سنوات التمدرس
Total	7.7	2007	- إجمالي
Female	7.2	2007	_ إناث

Population with secondary education degree			السكان الحاصلون علي تعليم ثانوي % من السكان 15 فأكثر
Total	45.8	2007	- إجمالي
Female	40.6	2007	- إناث
Population with higher education degree			السكان الحاصلون علي تعليم عالٍ % من السكان 25 فأكثر
Total	21.6	2007	- إجمالي
Female	20.7	2007	- إناث
Graduates of science % of higher education graduates	34.2	2007	خريجو التخصصات العلمية % من إجمالي التخرج

Health Infrastructure			البنية الأساسية الصحية
Population per doctor	17	2007	الأطباء لكل 10000 نسمة
Nurses per doctor	50	2007	الممرضات لكل 10000 نسمة
Population per nurses	2.7	2007	أطباء الأسنان لكل 10000 نسمة
Hospital beds per 1000 people	37	2007	الأسرة لكل 10000 نسمة
Health budget (as % national budget)	7.5	2007	ميزانية الصحة % من الميزانية العامة
Health care units per 1000 people	2.6	2007	عدد وحدات الرعاية الصحية لكل 10000 مواطن
Health technician per 1000 people	50	2007	عدد الفنيين الصحيين لكل 100000 مواطن
Number of Aids cases	0.13	2005	معدل انتشار نقص المناعة المكتسب (الإيدز)
Maternal mortality rate (as % of delivery cases	27	2008	وفيات الأمهات لكل 100000 مولود حي

Education Infrastructure			مؤشرات البنية الأساسية التعليمية
Student / teacher ratio in basic education	4.8	2006	نصاب أستاذ / طالب بالتعليم الأساسي
Student / teacher ratio in secondary education	4.8	2007	نصاب أستاذ / طالب بالتعليم الثانوي
Student / teacher ratios in higher education	24.9	2007	نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلبة في التعليم العالي
Students per class room in basic education	34.1	2006	كثافة الفصل بالتعليم الأساسي
Students per class room in secondary education	36.8	2006	كثافة الفصل بالتعليم الثانوي
% of teachers to students in higher education	107	2007	عدد الطلبة بقاعات المحاضرات بالجامعات (طالب ؟ قاعة)
% of vocational education to secondary education	17	2006	نسبة التعليم المهني المتوسط إلى الثانوي
% of high vocational education to higher education	17.6	2006	نسبة التعليم المهني العالي إلى التعليم الجامعي
Education budget to national budget	7.2	2006	ميزانية التعليم كنسبة من الميزانية العامة
Average expenditure for student in general education	753	2006	متوسط الإنفاق علي الطالب بالتعليم العام .دل
Average expenditure for student in vocational education	2168.5	2006	متوسط الإنفاق علي الطالب بالتعليم المهني، دل
Average expenditure for student in higher education	2160.5	2006	متوسط الإنفاق علي الطالب بالتعليم الجامعي . دل

السكان حسب حالة النشاط الاقتصادي

Population According to economic activity

السكان النشطون اقتصاديا في كل من :

Economically active population

Total population	45.5	2006	- مجموع السكان
male	60.5	2006	- ذكور
female	29.6	2006	- إناث
Students (as % of non active population	43.3	2006	الطلبة كنسبة من السكان غير النشطين اقتصاديا
Non active population per 1000 of active population	1181	2006	السكان غير النشطين لكل 1000 شخص من النشطين
Retirees (as % of non active population)	14.7	2006	المتقاعدون كنسبة من غير النشطين
Labor force (thousands)	1635.8	2006	قوة العمل بالآلاف عامل
Employment (as % of labor force)	86.5	2006	الاستخدام كنسبة من قوة العمل بالآلاف

Unemployment by level of occupation		البطالة حسب المستوى المهني (%)	
Unskilled workers	7.2	2006	- عمالة عادية
Basic vocational training	13.0	2006	تدريب مهني أساسي
Secondary education and vocational training	54.5	2006	تعليم وتدريب مهني متوسط
Higher education and vocational training	13.5	2006	تعليم وتدريب مهني عالٍ
Upper university	11.4	2006	فوق الجامعي
Demographic profil		الوضع الديمغرافي	
Population size (in thousands	4389.7	1995	مجموع السكان (ليبيون وغير ليبيين)
	5673	2006	
	5421	2007	السكان الليبيون فقط
Non Libyans population (as % of total	6.2	2006	عدد السكان غير الليبيين (% من المجموع)
Annual population growth rate	1.8	2006	معدل نمو السكان الليبيين
Dependency ratio	3.7	2006	معدل الإعالة
% of population (60 and above)	6,8	2007	السكان في العمر 60 سنة فأكثر
% of population (15 - 64)	73.7	2007	السكان (15 - 64 سنة)

% of population (14 and less)	29.9	2007	السكان (14 سنة فأقل)
Contraceptive prevalence rate	53.7	2007	معدل استخدام موانع الحمل
Crude birth rates	20.3	2007	معدل الولادات الخام لكل 1000
Crude mortality rate	2.6	2006	معدل الوفيات الخام لكل 1000
Natural increase rate	17.7	2006	معدل الزيادة الطبيعية لكل 1000

نسبة الاسر التي تمتلك السلع المعمره

Telephone	26.3	2006	هاتف أرضي
Washing Machine	82.3	2007	غسالة
Air Condition	50.4	2007	مكيف هواء
Computer	13.6	2007	جهاز حاسوب
Internet	3.6	2007	انترنت
Mobile - phone	75.3	2007	هاتف جوال
Private car	62.3	2007	سيارة خاصة
Living Condition s			الظروف المعيشية
% of houses with :			نسبة عدد المساكن المكونة من :
- One room	9.0	2006	1 - 2 غرفة
- Tow rooms	76.3	2006	3 - 4 غرف
- three rooms	12.1	2006	5 غرف فأكثر
Number of persons per room	1.1	2006	عدد الأشخاص للغرفة الواحدة

% of houses with :			نسبة المساكن التي تحتوي علي التجهيزات التالية:-
- Water pipes	64.5	2006	- الماء من الشبكة العامة
Electricity	98.4	2006	الكهرباء من الشبكة العامة
Income and Production			الدخل والإنتاج
G.D.P (million diners)	41695.5	2006	الناتج المحلي الإجمالي بأسعار عام 2003 بالمليون دينار
Average inflation rate (as % of 2001)	6.2	2007	معدل التضخم نسبة لعام 2003
G D P growth rate (2001 - 2007)	6.5		معدل نمو الناتج المحلي الإجمالي 2001 - 2006
G D P by activities (%)			الناتج المحلي حسب الأنشطة (%) :-
Agricultures	3.9	2006	- الزراعة
Oil	57.4	2006	- النفط
Industry	8.1	2006	- الصناعة
Construction	5.9	2006	- البناء والتشييد
Services	24.7	2006	الخدمات
Capital formation (M, D.)	14515.6	2006	تكوين رأس المال الثابت بليون دينار

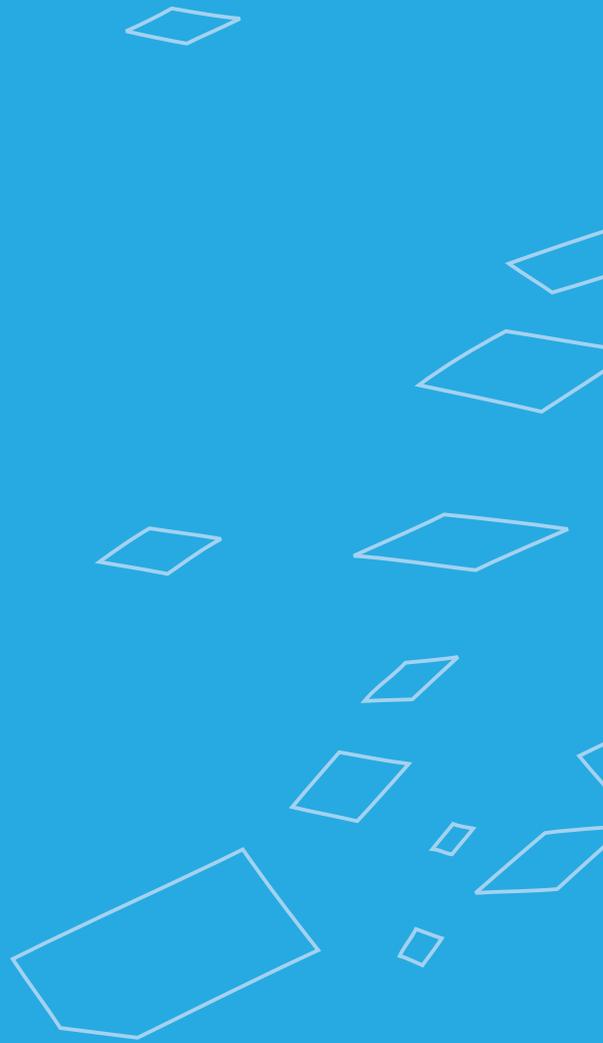
تكوين الرأس المالي حسب الأنشطة (%)

Construction and Building	45.5	2006	التشييدات والمباني
Machining and Transporting	45.5	2006	آلات ومعدات ووسائل النقل
Furnishers for Offices	7.1	2006	أثاث و تجهيزات مكتبية
Discover at Oil active	0.5	2006	استكشاف في مؤسسة النفط
Animals for service and production	1.4	2006	حيوانات الإكثار والخدمة

Capital formation by sectors (%)			مؤشرات امتلاك السلع المعمرة (%)
Privet Car	62.3	2007	سيارة خاصة
Retrigger	94.7	2007	ثلاجة
Oven	96.1	2007	فرن طهي
Electrician Washing Machine	82.3	2007	غسالة كهربائية
Air Condition	50.4	2007	جهاز تكييف
T . V	96.2	2007	جهاز مرئي
Satellite	92.3	2007	صحن استقبال بث مرئي
Video	51.2	2007	جهاز تسجيل مرئي
Mobile	75.3	2007	هاتف محمول



الملاحق



استبيان بالعينة حول القوى العاملة
(الخريجون الجدد) لدى الشركات والجهات العامة ومدى ملائمتهم لسوق العمل المنتسبين إليه

الرجاء وضع علامة " " داخل الشكل " () " الذي بجانب الإجابة المناسبة عن سؤال أو تكملة الفراغ
بإجابة مناسبة.

ملاحظة : كل المعلومات المقدمة عبر هذا الاستبيان سيتم التعامل معها بسرية تامة

القسم الأول

1-1 (ما هو جنسك

1 () ذكر 2 () أنثى

2-1 (ما هو عمرك:

1- () اقل من 20 سنة

2- () 20 سنة إلى اقل من 22

3- () 22 سنة إلى اقل من 24

4- () 24 سنة إلى اقل من 26

5- () 26 سنة إلى اقل من 28

6- () 28 سنة أو أكثر

3-1 (أين مكان إقامتك الدائم في ليبيا

أقيم بشعبية منطقة

4-1 (ما هو وضعك الاجتماعي

1 () متزوج 2 () مطلق 3 () أرمل 4 () أعزب

5-1 (هل أنت تعمل حاليا

1 () تعمل لدى جهة تابعة للدولة الليبية

2 () تعمل لدى جهة خاصة

2 () ما هو اسم الجهة التي تعمل بها حاليا

.....

7-1 هل تم حصولك على العمل الحالي من خلال تنسيبك عن طريق مكتب من مكاتب القوى العاملة

1 () نعم 2 () لا

2-7-1 (إذا كانت إجابتك (لا) فما هي طريقة حصولك على العمل الحالي

.....

8-1 هل تم تعيينك في البداية على الملاك الوظيفي بدرجة أو بعقد

1 () بدرجة 2 () بعقد

1-1-8-1 (إذا تم تعيينك في البداية بدرجة فما هي الدرجة التي عينت بها

الدرجة هي (.....)

1-2-8-1 (ماهو تاريخ إبرام تعيينك بدرجة

شهر لسنة

9-1 (ما هي قيمة مرتبك الشهري الحالي

(.....) دينار

10-1 هل أنت من يتحمل مسؤولية الصرف على جميع الأشخاص الذين يقيمون معك بمنزل الأسرة

1 () نعم 2 () لا

11-1 (ماهو آخر مؤهل علمي تحصلت عليه

1- () شهادة ثانوية 2- () دبلوم متوسط

3- () دبلوم عالي 4- () ليسانس

5- () بكالوريوس 6- () ماجستير

7- () دكتوراه

12-1 (ماهو سنة حصولك على آخر مؤهل علمي

سنة

13-1 (ما هو تقديرك العام وفقا لآخر مؤهل علمي تحصلت عليه

1 () مقبول 2 () جيد 3 () جيد جدا 4 () ممتاز

14-1 (ماهو اسم الجهة التي منحتك المؤهل العلمي

- 1 () جامعة كلية
- 2 () معهد عالي.....
- 3 () مركز متقدم
- 4 () معهد متوسط

15-1 () ما هو تخصصك العلمي كما هو مدون بشهادة المؤهل العلمي

16-1 () ما هو مسمى الوظيفي التي تشغلها حالياً

17-1 () ما نوع وظيفتك

1 () إدارية 2 () فنية 3 () أخرى.....

18-1 () هل العمل يتم على فترة واحدة

1 () نعم 2 () لا

19-1 () هل نظام العمل يتم بنظام الورديات

1 () نعم 2 () لا

20-1 () هل العمل يتم بنظام الحصص

1 () نعم 2 () لا

21-1 () ما هي درجة تقديرك السري (معدل الأداء) خلال السنة الماضية

.....

22-1 () هل تم حصولك على ترقية استثنائية (تشجيعية) أو إدارية خلال المدة الماضية

1 () 2 () لا

23-1 () هل تم حصولك على مكافآت تشجيعية على حسن أدائك العمل خلال المدة الماضية

1 () 2 () لا

24-1 () هل تم حصولك على دورة تدريبية خلال الفترة السابقة

1 () 2 () لا

25-1 () ما هي الوسيلة التي تقترحها على العمل أو الوظيفة بعد انتهاء الطالب من الدراسة

.....

.....

القسم الثاني:

حدد مدى موافقتك أو عدم موافقتك على كل عبارة من العبارات التالية:

- 1-2) تتناسب الوظيفة مع مؤهلك.
 1 () غير موافق على الإطلاق 2 () غير موافق 3 () لا اعرف 4 () موافق 5 () موافق تماما
 2-2 () مقدرتك العلمية تتماشى مع نوع الوظيفة.
- 1 () غير موافق على الإطلاق 2 () غير موافق 3 () لا اعرف 4 () موافق 5 () موافق تماما
- 2-2 () إذا كانت الإجابة (غير موافق أو غير موافق على الإطلاق) فما ترى من وجهة نظرك

- 3-2 () الوظيفة المنسب إليها تحتاج إلي خبرة طويلة
 1 () غير موافق على الإطلاق 2 () غير موافق 3 () لا اعرف 4 () موافق 5 () موافق تماما
- 4-2 () الوظيفة المنسب إليها تحتاج إلي مهارة عالية
 1 () غير موافق على الإطلاق 2 () غير موافق 3 () لا اعرف 4 () موافق 5 () موافق تماما
- 5-2 () الوظيفة المنسب إليها تحتاج مقررات دراسية سبق دراستها
 1 () غير موافق على الإطلاق 2 () غير موافق 3 () لا اعرف 4 () موافق 5 () موافق تماما
- 6-2 () الوظيفة المنسب إليها تحتاج مقررات دراسية لم يسبق دراستها
 1 () غير موافق على الإطلاق 2 () غير موافق 3 () لا اعرف 4 () موافق 5 () موافق تماما
- 7-2 () الوظيفة المنسب إليها تحتاج إلي لغة أجنبية
 1 () غير موافق على الإطلاق 2 () غير موافق 3 () لا اعرف 4 () موافق 5 () موافق تماما
- إذا كانت الإجابة (موافق تماما أو موافق) فما هي اللغة أو اللغات التي تحتاجها
 1 () الانجليزية 2 () الفرنسية 3 () الايطالية 4 () التركية 5 () أخرى.....
- 8-2 () الوظيفة المعين عليها تحتاج إلي إتقان تقنية معينة.
 1 () غير موافق على الإطلاق 2 () غير موافق 3 () لا اعرف 4 () موافق 5 () موافق تماما
- 9-2 () أنت راضي على أداء وظيفتك بشكل جيد .

1 () غير موافق على الإطلاق 2 () غير موافق 3 () لا اعرف 4 () موافق 5 () موافق تماما

10-2 () هناك تجاوب ورضا من قبل رؤسائك على أداء عملك.

1 () غير موافق على الإطلاق 2 () غير موافق 3 () لا اعرف 4 () موافق 5 () موافق تماما

11-2 () تحتاج إلي نوعا من المساعدة لأداء وظيفتك بشكل جيد.

1 () غير موافق على الإطلاق 2 () غير موافق 3 () لا اعرف 4 () موافق 5 () موافق تماما

12-2 () أنت في حاجة إلي دورات تدريبية لإتقان مجال عملك.

إذ كانت الإجابة (موافق تماما أو موافق) فما هو نوع الدورة أو الدورات التي تحتاجها مع تحديد مدة كل دورة

اسم الدورة..... المدد بالأسابيع.....

اسم الدورة..... المدد بالأسابيع.....

اسم الدورة..... المدد بالأسابيع.....

اسم الدورة..... المدد بالأسابيع.....

13-2 () تحتاج الوظيفة التي تشغلها حاليا إلي إشراك أكثر من موظف لأداء العمل الواحد بصورة جيدة.

1 () غير موافق على الإطلاق 2 () غير موافق 3 () لا اعرف 4 () موافق 5 () موافق تماما

14-2 () هناك توافق وتعاون مع زملائك على أداء وظيفتك بشكل جيد

1 () غير موافق على الإطلاق 2 () غير موافق 3 () لا اعرف 4 () موافق 5 () موافق تماما

15-2 () النظام التعليمي الحالي يعد كوادر وظيفية قادرة على أداء عملها بالصورة المطلوبة.

1 () غير موافق على الإطلاق 2 () غير موافق 3 () لا اعرف 4 () موافق 5 () موافق تماما

إذا كانت الإجابة (غير موافق أو غير موافق على الإطلاق) فما هي اقتراحاتك.

.....

16-2) من السهل جدا الحصول مباشرة على وظيفة بعد حصول الطالب على المؤهل الدراسي.

1) غير موافق على الإطلاق 2) غير موافق 3) لا اعرف 4) موافق 5) موافق تماما

ما هي الوسيلة التي تقترحها للحصول على العمل أو الوظيفة بعد انتهاء الدراسة.

.....
.....
.....

نشكرك على حسن تعاونك معنا

استبيان

عن مدى رضا جهة العمل على توظيف الخريجين

صمم هذا الاستبيان لدراسة الموارد البشرية ومعرفة مدى رضا جهة العمل على توظيف الخريجين الجدد (ثلاث سنوات فأقل) وذلك بغرض معرفة الإيجاب والقصور في إعداد وتأهيل الخريجين من الكليات المختلفة بالجامعات (العامة والخاصة), ومدى توافقهم مع متطلبات جهات العمل المختلفة بهدف تحسين الوضع القائم للقوى العاملة المؤهلة في ظل التنمية البشرية المستدامة.

معلومات عامة عن جهة العمل:

_____ :أسم الجهة: _____ مجال العمل: _____ التخصص A-
القطاع الذي تتبعه: _____ عام خاص تشاركي
عنوان جهة العمل: _____

المسؤول عن تعبئة البيانات B-

الصفة: _____ الإدارة / القسم _____ الدرجة: _____
المؤهل العلمي: _____ مكان وسنة الحصول عليه: _____
التخصص: _____ العمر: _____ مدة الخبرة: _____ الجنس: _____

معلومات عن مدى رضا جهة العمل على الخريجين:

يرجى اختيار الإجابة المناسبة وذلك بوضع علامة

1- هل ترى بأن خريج الكليات الجامعية قادر على أداء الوظيفة المسندة إليه بدرجة كفاءة

مقبولة جيدة عالية

2- هل ترى بأن خريج المعاهد العليا قادر على أداء الوظيفة المسندة إليه بدرجة كفاءة

مقبولة جيدة

عالية

3- هل ترى بأن خريج الكليات الجامعية في حاجة إلى دورات تدريبية قبل تمكينه من العمل

نعم لا

4- وإذا كانت الإجابة بنعم فيرجى ذكرها. _____

5- هل ترى بأن خريجي المعاهد العليا في حاجة إلى دورات تدريبية قبل تمكينه من العمل

نعم لا

6- وإذا كانت الإجابة بنعم فيرجى ذكرها. _____

7- هل تفضل جهة العمل خريجي: الكليات الجامعية العامة الكليات الجامعية الخاصة

المعاهد العليا العامة المعاهد العليا الخاصة

8- هل ترى بأن الكليات الجامعية على أنواعها يجب أن تدخل مقررات جديدة لمواكبة العولمة وسوق العمل

نعم لا

9- وإذا كانت الإجابة بنعم فأذكرها المقررات وطبيعتها. _____

10- هل من وجهة نظر جهة العمل أن يكون الجانب التطبيقي مصاحب للجانب النظري لإعداد الخريج للحياة العملية

نعم لا

11- وإذا كانت الإجابة بنعم، فما هي النسبة المئوية التي يجب أن تعطى للجانب التطبيق

12- هل من وجهة نظر جهة العمل أن يرتبط الطالب قبل تخرجه بجهة العمل المناظرة لتخصصه بفترة كافية
 نعم لا

13- هل من وجهة نظر جهة العمل أن يلتحق الطالب بجهة العمل في العطلات الصيفية ببرنامج تدريبي لإعداده للعمل
 نعم لا

14- مامدى درجة رضا جهة العمل على خريج الكليات الجامعية العاملين معها
 إلى حد ما مقبول متوسط جيد عالي

15- مامدى درجة رضا جهة العمل على خريج المعاهد العليا العاملين معها
 إلى حد ما مقبول متوسط جيد عالي

16- هل جهة العمل تفضل الموظفين العاملين معها من جنس معين
 ذكور إناث الجنسين

17- هل جهة العمل (تحدد) سن معينة للتوظيف بها
 نعم لا

18- وإذا كانت الإجابة بنعم, فما هي السن المطلوبة _____

19- هل جهة العمل تشترط إجادة لغة أجنبية معينة
 نعم لا

20- وإذا كانت الإجابة بنعم, فأذكر اللغة أو اللغات المطلوبة _____

21- هل جهة العمل تشترط إجادة استخدام الحاسب الآلي للتوظيف بها

نعم لا

22- هل جهة العمل تستخدم نظام التعيين العقود المحلية

أخرى تذكر:.....

23- إذا كانت الإجابة بعقود مدة العقد _____ القيمة الشهرية _____

24- ما خلال متابعتك للموظفين, فما مدى رضا الخريجين على جهة العمل التي يعملون بها.

إلى حد ما مقبول متوسط جيد عالي

25- هل ترى بأن الخريج قادر على تحمل المسؤولية المسندة إليه بدرجة

ضعيفة متوسطة جيدة عالية

26- ما مدى الإقبال على الالتحاق بجهة عملكم

ضعيفة متوسطة جيدة عالية

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا

ملاحظة : كل المعلومات المقدمة عبر هذا الاستبيان سيتم التعامل معها بسرية تامة