

## إنشاء المعهد العربي للتدريب البرلماني والتدريب الوظيفي في مجلس النواب اللبناني

د. أحمد اللقيس (\*)

العديد من البرلمانيين العرب وموظفي هذه البرلمانات، مما يجعل من هذه المبادرة فاتحة خير سوف ترفع من مستوى الأداء البرلماني والتشريعي وبما يساعد على تحقيق عمل برلماني صائب يواكب مهمات البرلمانيين العرب، خاصة على صعيد تقديم الدراسات التشريعية والأبحاث والإستطلاعات. إنطلاقاً من هذا الواقع البالغ الأهمية نرى أنه لا بد من الترحيب بهذه المبادرة التشجيعية والعمل على المساهمة في تقديم آراء أكاديمية في سبيل تدعيم هذه الفكرة من خلال عنوانين أساسيين:

**العنوان الأول:** يتعلّق بمفهوم التدريب الوظيفي عامة ومبادئه واحتياجاته.

**العنوان الثاني:** علاقة التدريب الوظيفي بعمل المعهد البرلماني العربي للتدريب والدراسات التشريعية (لبنان).

في الثالث عشر من تموز ٢٠١١، رعى دولة رئيس مجلس النواب الأستاذ نبيه بري حفل إفتتاح المعهد العربي للتدريب البرلماني والدراسات التشريعية الذي إتخذ من مجلس النواب اللبناني مركزاً له، نظراً لما يتمتع به لبنان من كفاءات تدريبية وقدرات وظيفية لإجراء المزيد من الدراسات التشريعية في شتى الحقول والقطاعات في البرلمانات العربية، والتي يرى فيها دولة رئيس مجلس النواب إحدى أهم الوسائل والآليات التي يمكن ان تشكل صلة وصل بين البرلمانات العربية وممثلي الشعوب العربية من جهة وبين موظفي هذه البرلمانات ولجهة تبادل الخبرات والتعاون في سبيل التطور والتطوير من جهة ثانية.

وانطلاقاً من ذلك نرى ان هذه المبادرة التي واكب دولة رئيس المجلس بلورتها وعمل على تحقيقها وجعلها واقعاً بما يتفق وتمنيات وأحلام

(\*) مدير عام بالوكالة - مجلس النواب.

يستطيع كلا الطرفين تحقيق غايتها في آن واحد.

٢ - الإستمرارية: ان التدريب يبدأ مع بداية الحياة الوظيفية للفرد، ويستمر معه طيلة حياته الوظيفية، ويواكب عمله خطوة بعد أخرى لتطويره وتنميته. وتتكون العملية التدريبية من مجموعة من العناصر هي: المتدربون، المدربون، المادة التدريبية، اساليب التدريب المستخدمة ومساعدات التدريب.

ان كل عنصر من هذه العناصر يشكل في حد ذاته هدفاً ومحوراً رئيسياً لعملية التدريب حيث ان اي عنصر منها يفقد العملية التدريبية قوتها وقدرتها لتحقيق الغاية التي وضعت لعملية التدريب. فأهمية كل عنصر تنبع من أهمية وجوده كعنصر ضروري لنجاح العملية ومكمل لباقي العناصر لتعطي قوتها في استكمال منهج التدريب. وهذا يتطلب ان تكون عملية التدريب مرافقة باستمرار لعمل الموظف لأنها تشكل الأداة التي تضمن امكانية تطور الموظف وقدرته على التأقلم مع المستجدات والتطورات في موضوع العمل الوظيفي.

٣ - الشمول: هذا يعني ان التدريب يوجه الى العاملين في مختلف المستويات الإدارية في المنظمة، وأنه يشمل جميع الفئات الوظيفية في الهرم الوظيفي، وهو عملية مركبة تتكون من مجموعة من العمليات الفرعية أهمها: تحديد الحاجات التدريبية، تصميم البرامج التدريبية، كيفية تنفيذ هذه البرامج واخيراً العمل على تقويم البرامج حال تنفيذها ومعرفة مدى انعكاساتها سواء السلبية او الإيجابية على مستوى عمل العنصر البشري في المؤسسة وإنتاجيته.

٤ - التدرج: أي أن تنفيذ التدريب يبدأ

## العنوان الأول

### مفهوم التدريب ومبادئه واحتياجاته

يعتبر التدريب أساس عملية التدريب لتنمية الموارد البشرية في كافة المؤسسات والمنظمات العامة والخاصة، نظراً للأهمية التي تحتلها الموارد البشرية كعنصر حيوي في العملية الإنتاجية، وفي ضوء أهمية هذه الموارد تتحدد بقية عناصر الإنتاج، كما ان النوعية وحجم الموارد البشرية هي من أهم الوسائل التي تسبب اختلاف معدلات النمو بين المؤسسات والمنظمات. وقد أورد الباحثون عدة مفاهيم للتدريب أهمها أنه عملية منظمة مستمرة لكسب الفرد معرفة أو مهارة او قدرة لازمة لأداء وظيفة معينة او بلوغ هدف محدد، وبالإضافة الى ما سبق فإن البعض وجد ضرورة اضافة جديدة تحدد التدريب بأنه عملية منظمة تهدف الى الرقي بالفرد وبالوظيفة التي يشغلها وبالمنظمة التي يعمل فيها، من خلال مهارات وقدرات الفرد وزيادة معلوماته لتمكينه من أداء وظيفته بشكل مميز<sup>(١)</sup>.

انطلاقاً من هذه المفاهيم التي وردت على ألسنة عدد من المفكرين والمنظمين لهذا المفهوم الإداري الهام يعمل لتحديد المبادئ التي يقوم عليها هذا المبدأ.

أولاً: مبادئ التدريب: تتمثل أهم مبادئ التدريب من المؤسسات والمنظمات الخاصة والعامة فتحدد كما يلي:

١ - الهادفية: تعني انه يجب ان يكون للتدريب هدف وغاية محددة يسعى الى تحقيقها انطلاقاً من المعطيات الموجودة لدى ادارة المؤسسة ومدير ومؤسسات التدريب بعد التفاهم عليها بينها بحيث تكون أهداف واضحة ومحددة وقابلة للتطبيق موضوعياً بحيث

(١) د. حامد العتيبة وآخرون: تقويم فعالية التدريب بغداد، المركز القومي للإستشارات وتطوير الأداء نيسان ٢٠٠٢.

من معالجة المشكلات التي يمكن ان تعترض مسيرة العمل الوظيفي او استباق هذه المشكلات بالتهيؤ لها والتحسب بصدمتها بما يجعل الموظفين قادرين على تجاوز اية عقبات، وذلك من خلال إشباع الإحتياجات التدريبية المستقبلية للعاملين وجعلهم محضرين لهذه المرحلة الجديدة.

ان هذه المبادئ العملية التدريبية تشكل الوسيلة الناجحة للوصول الى تحديد أهداف التدريب والعمل على تحقيقها. لذلك سوف نتطرق الى تحديد هذه الأهداف بدقة لأن ذلك يساعد ويسهل الغاية من وجودها.

ثانياً: **أهداف التدريب:** يهدف التدريب الى تزويد الفرد بالمعلومات ذات العلاقة بوظيفته، والأساليب المتطورة لأداء واجبات ومسؤوليات وظيفته (زيادة معلومات الفرد وتنميتها). كذلك لتزويد الفرد في المؤسسة كعنصر من عناصر الموارد البشرية بالمهارات اللازمة التي تمكنه من انجاز وظيفته بأقل جهد ممكن (تنمية المهارات). وأخيراً، بناء وتنمية الفرد وتغيير اتجاهاته ومفاهيمه لكي يتمكن من أداء وظيفته بفاعلية عبر ما يسمى (بتنمية الإتجاهات).

وهكذا يتبين لنا ان أهداف العملية التدريبية تتمثل بما يلي:

I - **تغيير السلوك:** يأخذ هذا التغيير عادة شكلاً أو أكثر من الأشكال التالية:

١ - تنمية المعارف والمعلومات: ان التدريب يجب ان تعطي ما يحتاج اليه المتدرب من معلومات تساعده مباشرة في اداء وظيفته. ولا يحقق التدريب الفائدة المرجوة منه اذا استهدف تزويد المتدربين بمعلومات متوافرة لديهم أولاً يحتاجون اليها في وظائفهم، لذا يجب اختيار مواد تدريبية مفيدة لصالح المتدربين بحيث تمدّهم بمعلومات لازمة وضرورية للقيام بوظائفهم على الوجه المطلوب.

بمعالجة الموضوعات السهلة، ثم يتدرج الى ما هو أصعب حتى تصل العملية الى عمليات معقدة مساعدة الموظف على كيفية مواجهة أصعب المشكلات وأكثرها تعقيداً، حيث يستطيع الموظف معايشة عدد من المواقف الصعبة ويشهد كيفية قيام المدرب بحل المشكلة بأقل ما يمكن من التعب وأكثر ما يمكن من الدقة بأعصاب باردة وبأقل كلفة ممكنة.

٥ - **النظام المفتوح:** يعني ان هذا النظام هو مركب ومتكامل بين مكوناته التي تتألف من عدد من العناصر الفرعية، التي تتفاعل وتتنظم مع بعضها البعض بشكل متناسق بحيث تسعى الى غاية مشتركة أكبر من مجموع أجزائه.

وتتمثل الصفة الأساسية للنظام في قدرته على الإحساس بالمتغيرات الداخلية أو بالبيئة الخارجية المحيطة به، ومن ثم يتخذ عدد من الإجراءات تستطيع ان تضمن له الإستمرار في الإتجاه الصحيح المؤدي لتحقيق الأهداف المحددة سلفاً.

وتتمثل مدخلات هذا النظام من المتدربين والمدربين والمادة التدريبية والأساليب والمساعدات التدريبية.

وتتمثل المخرجات في استمرارية الخدمة التدريبية المتميزة، وتعتبر التغذية العكسية اساساً لتشغيل النظام، ان يمكن الإستفادة من نتائجها في تحسين المدخلات، وبالتالي تنعكس على عمليات التشغيل وعلى كفاءة النظام في ايجاد مخرجات جديدة تأتلف مع معطيات الأنظمة الجديدة والبيئة المحيطة لعمل المدخلات والمخرجات لتحقيق تدريب منتج وذو هدف محدد.

٦ - **مواكبة التطور:** اي انه يجب ان يكون التدريب ملبياً للحاجات المستقبلية للموظفين في المؤسسة بما يمكن هذه المؤسسة من ان تكون مرافقة للتطورات التي يمكن ان يشهدها هذا القطاع على صعيد ايجاد أساليب أكثر فعالية

١ - **انجاز وظيفي أفضل كمّاً ونوعاً** اي على صعيد زيادة الإنتاجية والعمل على تخفيض التكاليف الإنتاجية لدى المؤسسة، مما يساعد على انجاز انتاجية اكبر وتكلفة اقل حيث تستطيع المؤسسة المنافسة على صعيد تسويق منتوجها محلياً وخارجياً.

٢ - **زيادة فرص اشباع المستفيد والمستهلك**، وذلك من خلال تقديم المنتجات التي تخفض بها المنظمة من خلال تحسين الخدمات والسلع المقدّمة.

٣ - **إستخدام التكنولوجيا الحديثة**: إن تدريب الأفراد لإستخدام آليات وأساليب حديثة متوافقة مع الآلات والمعدات الحديثة المتطورة والتي يمكن ان تساهم ايجابياً في عملية تطور المؤسسة وانتاجيتها كما يؤدي الى الحصول على أكبر عائد منها لصالح المؤسسة ويشكل أكبر فائدة للمستهلكين والزبائن لديها.

٤ - **إستكمال دور الجامعات والمدارس**: اذا كان التعليم يوفر القاعدة الأساسية والعملية للطلاب ليكون على قدر المهام العملية التي سيتولاها من خلال انتسابه الى مؤسسة معينة، حيث يستطيع أن ينطلق منه الى مجال العمل مسلحاً بكافة الوسائل المناسبة ليكون فرداً ناجحاً في المنظمة او المؤسسة التي إنضم اليها، حيث يكون هذه التدريب بمثابة استكمال للمهارات والخبرات والمعلومات التي تلقاها الموظف خلال دراسته الجامعية.

٥ - **تنمية المجتمع**: ان اهمية التدريب تمتد وتتوسع لتشمل تنمية معلومات ومهارات الأفراد والجماعات في مجال التواصل والتعاون الإجتماعي عن طريق اقامة علاقات انسانية متساندة.

ان اهمية التدريب تكمن في هذه الأهداف التي يسعى الى تحقيقها من خلال العناوين السابقة، فهو يشكل وسيلة فعالة في تنمية الفرد

٢ - **تنمية المهارات**: يهدف قيام الفرد بواجبات ومسؤوليات وظيفته بصورة أفضل وبأقل قدر ممكن من الجهود وأهمها:

أ - **المهارات الفنية** Technical Skills المرتبطة على سبيل المثال بكتابة التقارير، والتعامل مع الحاسوب والأجهزة الفنية والتحليل المالي، واعداد نظم الوصف الوظيفي وغيرها من المهارات.

ب - **المهارات الإنسانية** Human Skilles وهي تلك المتعلقة بأبعاد اللمسة الإنسانية Human Touch في الإدارة.

ج - **المهارات الذهنية** ومهارات التصور الكلي Conceptual Skilles المتمثلة في تحليل المشكلات، واتخاذ القرارات، والتخطيط الإستراتيجي وادارة الاجتماعات.

II - **د تنمية الإتجاهات الإيجابية في العمل**: عبر تأييد سياسة المنظمة ورسالتها وأهدافها والدفاع عنها، والتعاون مع الزملاء في العمل وكيفية التعامل مع الرؤساء بما يؤدي الى تنمية روح العمل الجماعي والفريق في انجاز العمل بما يشجع الأفراد على ممارسة المسؤولية ضمن نطاق الفريق مما ينمي روح المسؤولية والشعور بالأهمية في اي موقع بالعمل.

III - **تحسين مستويات الأداء**: في هذا الإطار تسعى العملية التدريبية الى تحسين مستوى الأداء لدى الفرد والجماعة على حدّ سواء عبر وضع معايير لقياس مدى تقدّم المتدرب خلال فترة التدريب.

انطلاقاً مما تقدّم نستطيع القول ان عملية التدريب المهني في الحصول على معارف وامكانيات جديدة تساعد على تطور الموظف في عمله ومسؤولياته. وحيث يتبين لنا من هذه العملية أهمية التدريب من خلال الأمور التالية:

### ٣ - استخدام المتدرب أنماطاً سلوكية

#### جديدة في عمله بعد التدريب:

إن اختيار المتدرب يعتبر عملية أساسية في نجاح التدريب، لا بد أن تتوفر لديه الرغبة والإستعداد.

#### ٤ - وجود مناخ تنظيمي مناسب:

بحيث يستطيع أن يوفّر للمتدرب الفرص المناسبة لتطبيق الأفكار والأساليب الجديدة في العمل.

فالتدريب هو محاولة لتغيير سلوك الفرد، ويفرض هذا التغيير وجود مناخ تنظيمي مناسب يستوعب هذا التغيير.

#### رابعاً: احتياجات التدريب

تعتبر عملية تحديد الإحتياجات التدريبية لمنظمة ما، حجر الزاوية في أي نشاط تدريبي، فهي المرحلة التي يتم فيها تخطيط البرامج التدريبية التي تشبع الإحتياجات الفعلية، وعليها يتوقف نجاح أو اخفاق هذه البرامج حتى اذا لم يتمّ تحديد الإحتياجات التدريبية على أساس علمي فإن البرامج التي تعقد لن تشبع احتياجات الأفراد في المنظمة، وعندها يصبح التدريب نشاطاً شكلياً غير استثماري هدفه دعائي ويؤدي الى هدر الوقت والجهد والمال.

ان الوحدة التنظيمية التي تتولى إدارة التدريب في المنظمة هي المسؤولة عن تحديد القدر اللازم من التدريب في المؤسسة، وهي تشكل جزءاً من إدارة الموارد البشرية، وذلك في ضوء الأهداف والسياسات المرسومة.

يتوجب على تلك الوحدة ان ترصد بشكل مستمر المشكلات التي تصاحب الإدارة، وان تحدد ما يرجع من تلك المشكلات الى نقص في التدريب، وما هي احتياجات التدريب الضرورية لإشباعها، وتلك المشكلات التي ترجع الى اسباب أخرى لا يعالجها التدريب، كضعف دافعية العاملين او ما في حكمها.

وانطلاقاً من ذلك يمكن وصف الإحتياجات

شخصياً وإجتماعياً تسهل له عملية الإنتاجية الفعالة لصالح المؤسسة من جهة ولصالح علاقته بمجتمعه (داخل المؤسسة وخارجها) من جهة ثانية. إلا أن هذه الآلية تتطلب وجود وتوافر شروط معينة لتحقيق النجاح المطلوب، ما هي هذه الشروط؟

#### ثالثاً: شروط نجاح التدريب:

ان التدريب هو اجراء مخطط ومنظم ويتمتع بإستمرارية واستدامة لصالح المؤسسة او المنظمة (العامة والخاصة)، ويهدف الى تغيير سلوك الأفراد في اتجاه تحسين انتاجيتهم وتطوير أساليب عملهم بشكل مستمر ومستدام. ولكي يتحقق هذا الهدف لا بدّ من أخذ عدد من العوامل الأساسية التي تساعد على تحقيق الغاية المتوخاة في عملية التدريب. ويمكن حصر هذه العوامل بالأمور التالية:

#### ١ - قبول الإدارة لنشاط التدريب عن

##### اقتناع حقيقي:

تتم ترجمة هذا النشاط عن طريق التخطيط المحقق للتدريب وتنظيمه وتوفير الإمكانيات المادية والبشرية الملازمة له، ومن ثمّ متابعة هذا النشاط وتقييمه بشكل مستمر وبأسلوب علمي.

#### ٢ - قيام المدرب بالدور المطلوب:

ان المدرب هو عنصر مهم في نجاح أو اخفاق التدريب اذ ان كثيراً من المنظمات تنفق أموالاً طائلة على التدريب دون الحصول على العائد المناسب، بسبب عدم إهتمامها بنتيجة التدريب لمهمة تنمية المتدربين القادرين على تحقيق الأهداف التدريبية بفعالية. وتتمثل فعالية المدرب من مدى استعداده وقدرته على اثارة إهتمامهم، والإحتفاظ بهذا الإهتمام خلال فترة التدريب على الأقل، كذلك قدرته على استخدام الأسلوب التدريبي المناسب وإعداد المادة التدريبية المناسبة.

الحاليين لأغراض التنمية والترقية أو النقل أو غيرها من الإجراءات.

ب - إتخاذ الإجراءات اللازمة لمواجهة نواحي الضعف والنقص الفنية أو الإنسانية أي أنها إجراءات لمواجهة احتياجات آنية أو محتملة.

ج - إحتياجات غير تقليدية: قد تجد المؤسسة نفسها لا تتسم بالفعالية المطلوبة وتأتي هذه الإحتياجات لمواجهة عدم القدرة على التحديث، أو عدم القدرة على المبادرة والإبداع، أو عدم مواكبة متطلبات البيئة To cope with environment.

أخيراً لا بد من القول ان تحديد المشكلات التي تعاني منها المنظمة يقود الى ملاحظتين: **الأولى:** ضرورة القول ان مشكلات المؤسسة ليست بالضرورة ممكنة الحل عن طريق التدريب،

**الثانية:** ضرورة القول ان حصر جميع المشكلات أمر يكاد يكون مستحيلًا من الناحية الواقعية. ولذلك يمكن القول ان تحديد الإحتياجات التدريبية ليس نهائياً ولا جامداً، بل يتسم بالمرونة حتى يمكن تعديله كلما اقتضت الحاجة لذلك.

وبعد استعراض هذه الأهداف والمفاهيم لعملية التدريب وشروط نجاحها، وبعد تحديد مفهوم الإحتياجات التدريبية ليكون لها دورها في عملية إنجاح المؤسسة (عامة أو خاصة) كان من المفيد جداً أن نحاول استطلاع تطابق هذه الأهداف على المعهد العربي للتدريب البرلماني في البرلمان اللبناني في القسم الثاني من هذه الدراسة.

### القسم الثاني: علاقة التدريب الوظيفي بعمل المعهد العربي للتدريب والدراسات التشريعية (لبنان)

لقد شكّل إنشاء المعهد العربي للتدريب والدراسات التشريعية في أحضان المجلس النيابي اللبناني علامة مميزة في إطار

التدريبية بأنها فجوة بين مستوى الأداء المتوقع للأفراد ومستوى أدائهم الحالي. وتعكس الإحتياجات التدريبية وجود مشكلة ما في المنظمة، ووجود هذه المشكلة يعني بالضرورة وجود حاجة لا بد من تحديدها والعمل على إشباعها.

في الواقع هناك ثلاثة أنواع أساسية من المشكلات التي يمكن ان تواجه المؤسسة المعنية وهي:

#### ١ - مشكلات واقعة وحالية:

أي أنها موجودة فعلاً في المؤسسة ويمكن حلّها عن طريق التدريب، مثلاً مشكلة تأهيل العاملين الجدد وتدريبهم على اساليب العمل في المنظمة، ومشكلة الإنحراف السلبي في معدلات أداء الأفراد.

#### ٢ - مشكلات مستقبلية:

أي انها مشاكل ستقع في المرحلة المقبلة من عمل الأفراد في المؤسسة، مثال ذلك حدوث تغيرات في البيئة الخارجية للمؤسسة، أو توقّع شغور وظائف معينة في المستقبل القريب لا بد من ملئها بالعنصر المناسب، وبالتالي يجب تدريب العاملين المناسبين لإشغال هذه الوظائف.

#### ٣ - مشكلات عدم القدرة على التحديث

##### ام عدم المبادرة:

هنا تجد المنظمة نفسها لا تتسم بالفاعلية المطلوبة، الأمر الذي يهدد مستوى إنجاز أهدافها أو يهدد وجودها واستمراريتها، وتعتبر هذه المشكلة من أخطر المشكلات التي تواجهها المنظمات.

ان وجود هذه المشكلات في المنظمة يعني بالضرورة ان هناك حاجات في المنظمة، حالية ومستقبلية لا بد من مواجهتها. ولتحقيق ذلك يجب إتخاذ الإجراءات التالية:

أ - مواجهة الإحتياجات عن طريق تدريب الموظفين الجدد من جهة وتدريب الموظفين

يقدمه الموظفون والمتخصصون من أبحاث حول كافة المواضيع المطروحة أمام أعضاء البرلمانات لتكون كافة المعلومات ذات الصلة من تصرف البرلمانين كي يستطيعوا إتخاذ القرار المناسب بعد تجميع كل المعلومات والإنعكاسات المتعلقة بالمواضيع المطروحة. وهذا الأمر يشكل من الواقع رافداً من روافد عمل معهد التدريب لأن موضوع الدراسات والأبحاث هي من أحد أهم جوانبها.

من مهام مراكز التدريب المرفقة عادة فروع مختصة بإجراء دراسات متخصصة تساهم في تكوين الرأي الصحيح، مما يعطي هذه المراكز موقعها وأهميتها وخاصة على الصعيد البرلماني، حيث شكّل مجلس النواب اللبناني قدوة في هذا الإطار في علاقته بالإتحاد البرلماني العربي والبرلمان الدولي ومختلف البرلمانات العربية على تنوعها.

٣ - الإستطلاعات: هي العملية التي يتم من خلالها اعتماد الآلية المناسبة للوصول الى رأي موحد حول مشروع او موضوع معين وذلك من خلال الحصول على رأي الأشخاص المعنيين حول المشروع ومعرفة موقفهم سلباً أو ايجاباً، مما يسمح للمشرعين من إتخاذ القرار المناسب. وقد عهد بهذه المهمة الى معهد التدريب البرلماني للقيام بالإستطلاعات المطلوبة والتي يمكن ان تضي على مشروع معين يساعد على ايضاح الصورة امام المعنيين ويساهم في إتخاذ الموقف الملائم منه.

٤ - الإستشارات والتدريب: هنا تكمن المهمة المركزية للمعهد العربي للتدريب حيث سيكون هذا المعهد بوصلة التشريع من خلال ما يقدمه من استشارات تكون نتيجة للأبحاث والدراسات التي يلزم المعهد بإجرائها (وفقاً لما أشرنا اليه سابقاً).

أما في مجال التدريب فإن المهمة الرئيسية

الديمقراطية البرلمانية التي يعتمدها لبنان في نظامه السياسي، حيث كانت للمبادرة التي تقدّم بها دولة رئيس مجلس النواب ليكون مجلس النواب المقر المضيف لهذا المعهد الذي سوف يكون له دور مميز في المساهمة بتقوية موظفي البرلمانات العربية وخدمتها على صعيد دعم المفهوم الديمقراطي والدور الأساسي للمساعدة، وتقديم الخدمة التدريبية لرفع مستوى أداء العاملين في هذه البرلمانات، وكل ذلك إنطلاقاً من قناعة تكونت لدى السلطات البرلمانية من أهمية تأمين ما يلزم من تدريب ومساعدة للموظفين ليكونوا على المستوى المتقدم عربياً ودولياً لجهة توفير الخدمات المطلوبة للبرلمانيين بغية تأمين أفضل الظروف لهؤلاء لممارسة دورهم في التشريع والرقابة والمحاسبة.

ان التدريب يشكل ضرورة هامة لتوفير الخدمات التي تتطلبها المؤسسة وهو عملية اساسية في دينامية التطوير المؤسساتي عامة وفي القطاعين العام والخاص.

وتشكّل عملية إنشاء المعهد العربي للتدريب البرلماني والدراسات التشريعية أحد أهم الأمثلة والنماذج لعملية التدريب المتخصص لتوفير الخدمات المواكبة للعمل البرلماني في العالم العربي، خاصة لأنه سوف تكون محور عمله مجموعة الوسائل التدريبية يمكن اختصارها وفقاً لما يلي:

#### I - الوسائل التدريبية وتتضمن:

١ - رصد الحاجات الإدارية في البرلمانات العربية (وقد عبّر عنها تعريف المعهد بأنه سوف يقوم بعملية الرصد).

٢ - الدراسات والأبحاث: ستكون عملية الدراسات الأكاديمية والبحثية أهم المحاور التي سيقوم عليها عمل المعهد، والتي تشكّل في الحقيقة عالماً رافداً لعملية التدريب من خلال ما

أولاً: الغاية من المعهد: يرمي المعهد الى تحقيق الغايات التالية:

١ - إستقبال الموظفين الإداريين من مختلف البرلمانات العربية، وإجراء دورات تدريبية لهم في اطار العمل البرلماني بهدف زيادة مهاراتهم وتطوير كفاءاتهم من خلال اطلاعهم على آخر التطورات في مجال العمل الإداري البرلماني في كافة دول العالم وبرلماناتها، على ان يهتم هذا المعهد من خلال مركز الدراسات التابع للمعهد إدارياً، كما سوف يقدم المعهد على تطوير الهيكليات الوظيفية للإدارة البرلمانية من خلال اطلاع الموظفين على احدث التطورات في ادارة البرلمانات العالمية وتطور هيكلياتها وأحدث ما توصلت اليه هذه البرلمانات من خلال التواصل الدائم مع هذه البرلمانات وتبادل الوفود والزيارات مع موظفي هذه البرلمانات.

٢ - بلورة السياسات العامة والمراقبة والمحاسبة:

يمكن للمعهد ان يشارك وبفاعلية لبلورة السياسات العامة التي تعتمد عليها البرلمانات وتقديم الدراسات وكافة الوسائل والآليات المناسبة للمحاسبة والمراقبة وذلك من خلال تفعيل عملية التشاور مع الأجهزة الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني والقطاع الخاص والمؤسسات الدولية والإعلامية، ويمكن ان يشكل المعهد صلة الوصل بين مختلف هذه الجهات ويعمل على تنسيق هذه السياسات للحصول على افضل الوسائل لبلورة السياسات العامة وتسهيل عملية المراقبة والمحاسبة.

#### ثانياً: الأهداف العامة للمعهد:

يهدف المعهد الى تحقيق اهداف متعددة نورد أهمها:

أ - المساعدة في تحديد احتياجات التطوير الذاتي للأجهزة البرلمانية العربية من خلال علاقتها بالبرلمانات الدولية، ووضع خطط العمل التي تلبى هذه الإحتياجات.

لهذا المعهد وفقاً لقرار إنشائه الصادر في ٢٧ شباط ٢٠٠٦ وفي ٤ آذار ٢٠١٠، فهي «تعزيز وتطوير العمل البرلماني عبر تقويم التدريب لتنمية مهارات الموظفين من كافة البرلمانات العربية».

ان هذا النص يحدد بشكل واضح أهمية عملية التدريب التي سوف يتولاها هذا المعهد على صعيد تدريب الموظفين من كافة البرلمانات العربية بغية تنمية وتطوير كفاءة الموظفين بغية تحقيق مستوى عالٍ من الأداء في العمل البرلماني، مما يسهم بشكل كبير في جودة عمل البرلمانات وتعزيزه وتطويره بما يحترم الغاية من العمل التشريعي في كافة اوجهه لجهة التشريع والرقابة والمحاسبة.

هذه المحاور التي يركز عليها عمل المعهد البرلماني العربي تشكل بالفعل ركائز لعمل معاهد التدريب العامة سواء في القطاع العام او الخاص، إنما يميز هذا المعهد هو تعمقه وتركيزه، ونظراً لطبيعة المؤسسة التي يرتبط بها العمل البرلماني بغية إيجاد نوع من التنميط لمستوى هذا العمل في اطار عمل الإتحاد البرلماني العربي، وقد اختبر لبنان ليكون مركزاً لهذا المعهد، بسبب ما يتوافر له من امكانيات فكرية وعقلية تستطيع ان تساهم في انجاح عملية التدريب لموظفي البرلمانات الأخرى بغية تحقيق أهدافها وغاياتها، والتي حددها لها هذا المعهد من خلال المستندات المتعلقة به والمنشورة بمناسبة افتتاحه في مبنى البرلمان اللبناني والتي حددت غايته.

#### II - غاية المعهد وأهدافه:

حددت الوثائق المتعلقة بإنشاء المعهد العربي. للتدريب البرلماني غايات المعهد وأهدافه بمجموعة من الأمور الهامة التي يمكن ان تجعل منه مركزاً مميزاً كونه الأول من نوعه في العالم العربي وقد حددت اهدافه والغاية من إنشائه وفقاً لما يلي:



يمكن ان يلجأ اليها لتحقيق الغاية والأهداف التي انشئ من أجلها، وأهم هذه الأنشطة:

أ - برامج تدريب البرلمانين.  
برامج وانشطة تدريب للأجهزة الإدارية البرلمانية.

ج - التواصل مع بقية البرلمانات لتبادل الخبرات والمعارف والتقنيات الحديثة والمتطورة نتيجة التطورات التي يشهدها العالم على الصعيد التقني والتكنولوجي.

د - إجراء استشارات ودراسات ادارية وتنظيمية وثقافية ادارية وبرلمانية.

هـ - إجراء أبحاث ميدانية ودراسات تطبيقية لها علاقة بعمليات التشريع والرقابة.

و - تنفيذ استطلاعات الرأي في مختلف البيئات الإجتماعية حول السياسات العامة في مختلف المجالات الإقتصادية والإجتماعية.

ز - العمل على تنظيم مؤتمرات متخصصة حول القضايا التي تهم الموظفين وايضاً تنظيم ورش عمل لمناقشة السياسة العامة الإجتماعية والبيئية وغيرها مما يهم المجتمع المدني والوطني.

ح - العمل على تبادل الخبرات الإدارية والبرلمانية على المستويين العربي والدولي.

ان طرح المعهد لهذه الآليات يجعل منه محور نشاط متتابع بغية التوصل الى وضع خطة عمل وبرنامج لمختلف النشاطات التي ستشمل كافة البرلمانات العربية.

وسوف يشكل المعهد مركزاً لنشر الدراسات والأبحاث العلمية والتحليلية حول العمل البرلماني والديمقراطية بشكل عام.

إن هذه الأنشطة التي ينوي المعهد اعتمادها في اطار ممارسته لمهامه تتميز قليلاً عما سبقت الإشارة اليه في مجال التدريب، وذلك نظراً للخصوصية التي يتمتع بها هذا المعهد وكونه معهداً برلمانياً للدراسات والتشريع بالإضافة الى كونه معهداً تدريبياً.

ب - تقديم خدمات التدريب والمواكبة وبناء قدرات العاملين في البرلمانات العربية والإقليمية.

ج - تزويد البرلمانين والإدارة البرلمانية بالمعلومات والمعطيات والدراسات والأبحاث المتعلقة بالسياسات العامة.

د - المساعدة في تفعيل آليات التشاور بين البرلمانات العربية والمؤسسات الوسيطة التي يمكن ان تعبّر عن آراء الناس، مما يساهم في تعزيز مشاركة الموظفين بالسياسات العامة.

هـ - العمل على نقل وتبادل الخبرات البرلمانية داخل العالم العربي وخارجه عن طريق التواصل مع كافة البرلمانات والإتحادات البرلمانية الدولية.

بعد استعراض الأهداف والغايات التي وضعها المعهد البرلماني العربي لنفسه من خلال وثائق تأسيسه ومن مقارنتها مع الأهداف العامة للتدريب وغاياته (المشار إليها سابقاً)، نستطيع القول إن هذه الأهداف والغايات متقاربة ويمكن ان تؤدي الى النتائج نفسها التي يبتغيها المعهد وأساليب التدريب ومفهومه الأساسي، مع ضرورة الإشارة الى تميز المعهد عن معاهد التدريب عامة هو الجانب البرلماني او الوجهة الخاصة للمعهد حيث انه مختص بتدريب موظفين من نوعية ذات ميزة خاصة وفريدة تميزها عن موظفي الإدارات الأخرى، لأن العمل البرلماني ذات صفة خاصة لجهة أسلوب العمل والدوام والإختصاصات والوصول الى أهداف مختلفة عن غايات الموظفين في الإدارات العامة والمؤسسات الخاصة على السواء.

**ثالثاً: الأنشطة التي يمكن ان يمارسها**

**المعهد:**

ان إنشاء المعهد البرلماني العربي يشكل حلقة تواصل مع البرلمانات العربية والدولية على صعيد العلاقة مع موظفي هذه البرلمانات، وذلك انطلاقاً من مجموعة النشاطات والدورات والتدريبات التي

- ر - عمل اللجان النيابية  
 ز - عمل المكتبات البرلمانية  
 س - ادارة الموارد البشرية  
 ش - الى غيرها من المواضيع الأخرى.....

### لائحة بالمراجع

- ١ - د. نادر أحمد أبو شيخة، ادارة الموارد البشرية (اطار نظري)  
 ٢ - د. عبد الباري درة: اساليب مختارة من البرامج التدريبية ومتابعتها ورقة مقدّمة الى اللقاء العلمي - عمان ١٨ / ١٩٨٥/٤  
 ٣ - د. عبد الرحمان الشقاوي: التدريب الإداري والتنمية، الرياض: معهد الإدارة العامة ١٩٨٨  
 ٤ - Feriis Gerald Bukley.Ronald and  
 Fedor. Donald Human Ressources Manangment (Practice - Hall 2002)  
 ٥ - Hamblin.A.C..Evaluation and control of training (London: mc Graw - Hill Book co.1974)

### الخلاصة

في الحقيقة يشكل هذا المعهد البرلماني سابقة من نوعه في عالم الديمقراطية العربية، وسيكون حلقة التواصل بين مختلف البرلمانات العربية حيث تأمل ان يكون فاعلاً ومؤثراً في اطاره وسيشكل انطلاقة جديدة ومثلاً يحتذى نظراً لما سوف يقوم به على صعيد التدريب ونقل الخبرات الدولية البرلمانية الى مختلف برلمانات الدول العربية.

ان هذا الأمل المعقود على إنشاء هذا المعهد سيكون موضع عناية خاصة من الهيئات المعنية من جهة وسوف يركز من جهة ثانية على موضوعات هامة جداً وضعها المركز كمواضيع أساسية للعمل عليها، ومن المفيد ايرادها في هذا المجال نظراً لأهميتها وهي:

- ج - الديمقراطية البرلمانية  
 ح - الإدارة البرلمانية  
 خ - أسس الصياغة التشريعية  
 د - الرقابة المالية  
 ذ - العلاقة مع الإعلام