

دور شركة نفط البحرين بابكو في التدريب (١٩٧١-١٩٧٩)

أ.م.د. سلام شريف محمد الباحثة : ايات قاسم ياسين

كلية الامام الكاظم للعلوم الاسلامية اقسام ذي قار / قسم التاريخ

ayaatyaseen53@gmail.com salam.sharef@alkadhum-col.ed

المخلص:

ساهمت الشركة في تطوير البلاد، والاهتمام بتدريب الطلاب وابتعاثهم للخارج، وعند رجوعهم للبلاد واعتلاءهم مناصب مهمة في الدولة، وجعلها من الدول المتقدمة في الشرق الاوسط، وعدت بابكو من الشركات في منطقة الخليج التي دربت الفئات في جميع المجالات ومثلت عملية التدريب حلقة مستمرة بين التعليم والتدريب والقوى العاملة، الذي خلق فرص عمل جديدة لشباب البحريني وبالتعاون مع الشركة التي جعلت المتدربين مبدعين في مجالات اختصاصهم، وعندما يصبح المتعلم اكثر استقلالية فان دور المعلم يتغير الى دور المتدرب حيث يشجع الطالب على تخطيط المهام، وعلى تحمل مسؤولية تعلمه الخاص عن طريق تزويده ببدائل مختلفة ويوجه الى لإجراءات والطرق التي تساعده على التعلم. كما ان عملية تنمية وتدريب رواد الاعمال مبنية على اساس الخبرة التاريخية، فان رواد الاعمال لم يولدوا فقد بل يمكن تدريبهم وتطويرهم، للوصول الى اعلى درجات النجاح.

الكلمات المفتاحية: (شركة بابكو، التدريب البحرين).

The role of Bahrain Petroleum Company (BAPCO) in training

1971-1979

Researcher: Ayat Qasim Yassin

Dr. Salam Sharif Mohammed

Imam Al-Kadhim College for Islamic Sciences, Dhi Qar Departments:

History Department

Abstract:

The company contributed to the development of the country, and cared for training students and sending them abroad, and when they returned to the country and assumed important positions in the country, and made it one of the advanced countries in the

Middle East, Bapco was considered one of the companies in the Gulf region that trained groups in all fields, and the training process represented a continuous link between education, training and the workforce, which created new job opportunities for Bahraini youth, in cooperation with the company that made trainees creative in their fields of specialization, and when the learner becomes more independent, the role of the teacher changes to the role of the trainee, as he encourages the student to plan tasks, and to take responsibility for his own learning by providing him with different alternatives and directing him to the procedures and methods that help him learn. The process of developing and training entrepreneurs is also based on historical experience, as entrepreneurs are not just born, but they can be trained and developed, to reach the highest levels of success.

Keywords: (Bapco's role in training 1971-1979).

المقدمة:

يعد تاريخ التدريب في البحرين ملازماً لتطور الصناعة النفطية في البلاد، لذلك بدء طموح الحكومة وحرصها على توفير خدمات ذات نوعية عالية لمواطنيها والمقيمين فيها، ولتحقيق هذا الطموح، وضعت الخطط لإعداد الموظفين حكوميين على مستوى جيد من خلال التأهيل والتدريب، ولأشك ان فئة القيادات في العمل الحكومي تشكل الحجر الاساسي لتحقيق التطور الاداري، وبتعبير اكثر تحديدا وشمولا فان منطلقات واهداف التدريب في شركة بابكو انبثقت اولاً من كون صناعة النفط التي دخلت البحرين وهي عبارة عن مجموعة من الصناعات التي تحتاج الى ايدي عاملة فنية متخصصة وماهرة في اماكن ومجالات كثيرة ومتزايدة من أوجه ومتطلبات هذه الصناعة وان الشركة لاتنتج وتتقدم في عملها الا اذا وضعت الخطط والبرامج لتوفير القوى العاملة الفنية المتعلمة والمتدربة والواعية بطبيعة الاعمال التي تتولى مسؤوليتها. وبذلك تضمنت الدراسة محورين فضلاً عن مقدمة

وتمهيد وخاتمة وقد جاء المحور الاول العلاقة بين التدريب والتعليم التي تمثل هي حلقة متواصلة ومن خلال توفير مراكز للتأهيل وتدريب المتدربين، وتناول المحور الثاني دور شركة بابكو في تدريب المواطن البحريني وفتح مراكز تدريبية للتأهيل وارسال الطلبة المتفوقين للخارج، وكذلك استقدام العمالة الاجنبية والعربية من اجل اكتساب خبرات للطالب المتدرب المحلي.

التمهيد:

اصبح التدريب مهم لكل مجالات الحياة من اجل بناء اساس قوي وهذا يتطلب نفقات مالية كبيرة من اجل تدريب الخبراء والفنيين وايدي عاملة، لذلك عملت عليها شركة بابكو بالاشتراك مع حكومة البحرين، اذ كثفت جهودها على بناء دولة متطورة في كافة مجالاتها؛ وان الامم التي تتطور بناءً على توفير فرص عمل للشباب من خلال بناء اساس قوي في التدريب والرغبة في التقدم.

بدأت الشركة بتطوير البلد في مجال التدريب والاهتمام بتطوير الاشراف وتخرج وترقية عدد كبير من المشرفين في دوائر الدولة المتخلفة خلال عقد السبعينات؛ وكثفت الشركة جهودها على تدريب الخريجين في الدولة، وابلغت المراقبين والزوار الذين اتوا من الخارج بان مشروعنا للتدريب المهني من اجل تطوير البلد وجعلها من الدول المتقدمة في الشرق الاوسط ويحق لإدارة الشركة ان تفخر بكونها في مقدمة الشركات بالمنطقة التي دربت الفئات من المواطنين في جميع المجالات.^١

ونجاح عملية ادارة التعليم^٢ الابتدائي ليس في انفصالها عن ادارة التعليم العام فحسب، بل في تنفيذ فلسفتها واهدافها المنبثقة من سياسة التطوير والتي ظهرت في برامج تطوير الابنية المدرسية، واعداد معلم الفصل. وتدريب المعلمين والعاملين في الجهاز عن طريق المشاركة مع ادارة التدريب في الوزارة، اذ اقامت بعقد دورات تدريبية للمدراء والمديرات المساعدين والمديرات المساعدات بهدف تطوير الادارة المدرسية في ضوء دورها المتغير من الادارة المدرسية الى الادارة التربوية، فضلا عن دورات لتأهيل المعلمين العاملين في المدارس الذين هم تحت برامج تعليمية.^٣

حيث شمل التدريب عام ١٩٧٢ عدد من الموظفين الكبار وعدد من مسؤولي حكومة على شكل برامج وحلقات دراسية استغرقت مدتها ثلاث ايام وكان التدريب على كيفية استخدام اساليب الحاسبات الكترونية في الادارة،^٤ وان عملية تدريب المعلمين اثناء الخدمة تعد الاسلوب الامثل للتنمية المهنية التي تدعم التنمية الذاتية التي ترفع مستوى كفاءتهم اثناء الخدمة، فضلا عن سقل خبراتهم في مجال التدريس الحديث.^٥

واصبح المعلم الذي يعد من قبل هكذا برامج تدريبية عالية ان يكون مستعد استعدادا متطور بحيث يكون قادر على ملاحظة المستجدات العلمية ويوظفها باستخدام اساليب البحث والتجريب والتقييم ومن ثم التطوير والدراسات الحديثة؛ وتم الاتجاه نحو اعداد تطوير المدرسين، على البرامج العلمية التي تواكب حداثة العصر وكانت هذه البرامج برامج تنمية تشرف عليها وزارة التربية والتعليم من خلال المؤشرات التربوية السنوية.^٦

اهتمت الشركة بالتأهيل التربوي والهدف منه تطوير العملية التربوية ومسؤولية الوزارة، تخريج قادة اكفاء للمجتمع وذلك من خلال اعداد المدرسين الكفوئين والاداريين الممتازين الذين يستطيعون الاسهام والمساعدة في تحقيق الاهداف التي تصبو اليها الحكومة وخاصة، وكانت المهنة المذكورة التي يقوم بها الحاصلين على شهادة الثانوية العامة علما بان هناك مايقارب عن الف معلم ومعلمة في البحرين ومدير يعملون في مدارسها الابتدائية والاعدادية التحقوا بمهنة التعليم مباشرة بعد حصولهم على شهادة الثانوية العامة علما ان مهنة المعلم في البحرين كان همة خريجو الدراسة الثانوية، لان لم تكن هناك جامعة لحد عام ١٩٧٢ من اجل تخريج طلبة حاملين لشهادة البكالوريوس من اجل القيام بمهنة التعليم وتكون مدة الدراسة في هذا المشروع سنتان يمارسون من خلالهما الدارسون الحضور الفعلي في الحلقات والانشطة الدراسية ويقدم فيها امتحانات تحريرية ونهائية.^٧

استمرت الشركة بالتعاون مع الحكومة التدريب وتأهيل الشعب البحريني، من اجل زيادة كفاءتهم بمختلف مجالات الحياة بما يتمشى مع التطور العلمي المرتبط بالتدريب، ومن اجل زيادة الانتاج في بمختلف القطاعات الاقتصادية والصناعية والاجتماعية، ورفع كفاءة الاداء لديهم.^٨

المحور الاول : العلاقة بين التدريب والتعليم

تعد العلاقة بين التعليم والتدريب هي ذاتها مدخلات في سوق العمل لذا فان اي خلل يصيب التعليم والتدريب لابد ان تقابله حالة من حالات الارباك في سوق العمل تقابله حالة عدم جدوى التعليم، يجب ان تبقى هذه المعادلة في حالة من الاتزان المستمر، الا اصبحت انظمة التعليم والتدريب غير فعالة بالنسبة لسوق العمل وما يترتب عليه من هذه السوق من مصادر اخرى؛ التي نظمت استمراريته ونموا والديها تتحول بعد ذلك مخرجات الانظمة الطاقات، معطلة فتتنافى ظاهرتان خطيرتان وهي ظاهرة البطالة التي تشوه سوق العمل وهذه هي الحالة الفعلية التي تعيش اسواق العمل العربية بصورة عامة.^٩

عند اختيار الكوادر التربوية في المراكز التدريبية وهي مراكز اجتماعية وتعطي الاولوية لها. والذي يخدم مركز ستره والدفاع والوحدة والمتنقلة في كل القرى الواقعة على الساحة الغربي. لدولة البحرين وعمل مراكز تدريب البحرين لرفع مستوى المعيشة للأسرة.^{١٠}

اولا : اليد العاملة:

ادت وفرة الثروة النفطية ونقص الايدي العاملة المحلية المدربة في مدة السبعينات من القرن الماضي اعتماد دول الخليج العربي على استيراد السلع والخدمات والخبرات التقنية الغربية والايدي العاملة الاسيوية والعربية، بشكل كبير وجعلها ذلك عرضة للتطورات الخارجية وتقلبات الاوضاع الاقتصادية العالمية^{١١}. وصارت الحكومة البحرينية والشركة اعطت اولوية لتدريب القوى العاملة المحلية فنيا وعلميا وتعليميا ومهنيا، فضلا عن اهتمامهما البالغ بالخدمات الاجتماعية.^{١٢}

اهتمت الحكومة والشركة بالأيدي العاملة المتدربة في قطاع الصناعة ، من اجل توفير فرص عمل جديدة للأفراد، مما نتج عن هذا الاهتمام خلق فرص عمل جديدة التي يحتاجها المجتمع البحريني، وبالرغم من حداثة الصناعة فيها بدا يساهم بطريقة ايجابية في هذا المجال، وهذا ما اتضح لنا هناك تحول في توزيع قطاع الايدي العاملة عام ١٩٧١م^{١٣}

تشير الاحصاءات السكانية ان عدد العاملين في البحرين لسنة ذاتها ازداد بنسبة حوالي ٢٨% من مجموع السكان. ويتوزع هؤلاء، العاملون على مختلف القطاعات الاقتصادية بنسب متفاوتة. وان اكبر نسبة للعاملين توجد في قطاع الخدمات، تليها في قطاع الصناعة ثم قطاع الانشاءات؛ كما اشارت الدراسات ان الايدي العاملة من غير المحليين والتي شكلت نسبة ٣٧% من مجموع الايدي العاملة الاجنبية بمختلف القطاعات الاقتصادية الذين كانوا يعملون في قطاعي الإنشاءات والخدمات الحكومية، علما ان المستوى العلمي لأيدي العاملة البحرينية ليس لديهم مستوى تحصيلهم العلمي لايتعدى مرحلة الابتدائية ومادونة^{١٤}.

وقد سمحت الحكومة وبالتعاون مع ادارة الشركة بالحصول على اجازة استثمار وبكفيل تاجر محلي للغير البحرينيين، من اجل استثمار اموالهم بالداخل حتى تساهم تلك الشركات بتطوير البلد في كافة المجالات؛ ومن اجل تسهيل عمل الشركات تم تأسيس بنك البحرين للتنمية، الذي ساهم بإعطاء القروض ميسرة للشركتي ترافكو Travco وبلكسكو balexco الصناعية التي كانتا تعمل في الداخل^{١٥}.

ثانيا : العمالة البحرينية :

وتعد فئة الاداريين التي كانت الاكثر نشاطا من بين الفئات الاخرى علما ان هذه الفئة، تعلموا اللغة الانكليزية بسبب احتكاكهم مع العمالة الاجنبية، وقد شملت المهندسون والعمال المساعدون والعمال الفنيين في مجال الكهرباء والصناعات وهؤلاء يستخدمون الاجهزة الدقيقة والهدف من وراء هذه الفئة بنا وتأسيس مشاريع مستقبلية للصالح القوى العاملة المحلية^{١٦} وفي المقابل تدريب العاملين في

الصناعات الصغيرة والمتوسطة، كما ان البرامج التدريبية العاملين في منشأة سواء داخل البحرين او خارجة، وترتفع بنسبة هذه البرامج التدريبية لان هذه البرامج لا تتناسب مع ما تطمح اليه المنشآت في تدريب العامل لعدم توافر الوقت الكامل حتى يتدرب العامل خارج المنشآت وان نسب تدريب العاملين البحرين جيدة وليس معرفيين للإنتاج وفني الإنتاج والمديرين والموظفين الإداريين لان هناك اهتماما بتدريب العاملين العمال البحرينيين في المنشآت الصناعية.^{١٧}

سعت الشركة خلال مدة السبعينات للتدريب الموظفين المحليين بمختلف الاعمال الذي تحتاجها الصناعة النفطية ، اولها قيام قسم البحرية بدائرة تخزين وتصدير النفط عدد من الربانية البحرين على قيادة جرار شداد وهو اقوى واكبر جرار في اسطول جرارات بابكو يحتوي على اجهزة الية معقدة، وقيادة الجرار لم تكن عادية كما هو الامر في قيادة جرارات الشركة الاخرى، ويمكن مقارنته من حيث الحجم والقوة مع اكبر الجرارات الضخمة المستخدمة في ميناء نيويورك ان قسم البحرية وضع برنامج للتدريب الربانية البحرينيين على قيادة هذا الجرار الضخم بإشراف القبطان انك اكسيون You are an action. ويستغرق هذا التدريب شهر تقريباً، ويتضمن قطر ناقلات النفط العملاقة حتى تصل الى مرفأ الشحن بمدينة بسترة.^{١٨}

ما النوع الثاني من التدريب هو العمل المشترك بين الشركة و شركة المينيوم (البا)، وتمثل في قيام ثمانية عشر موظفا من دائرة القوة والمرافق في الشركة بالتدريب ولمدة ست اسابيع في محطة في البا لغرض منها اكتسابهم خبرة عملية على التوربينات التي تعمل بالغاز، والاعداد لتشغيل توربينين عملاقين يعملان بالغاز التي جلبتهم الشركة لمحطتها بمصنع التكرير.^{١٩}

وكان هدفه تثقيف الموظفين البحرينيين من خلال التعليم والتدريب اللتان مثلتا ركيزتان بجعل الموظفين مبدعين في صناعة النفط والحرف المكتملة لها، ومن خلال عملهم صارت لشركة تعتمد على كوادرها البشرية المحلية في كل ما تحتاجه بعد ما كانت تعتمد على مجهودات العاملين الاجانب، وصارت الشركة تراهن على جهودهم. وفي اطار التدريب يتلقى الموظفون تدريباً في شركة البا يومين

في الاسبوع وكل مجموعة يراسها مشرف ورئيس عمل ومشغل عمل، دورهم يقتصر اشراف وتصحيح الالخطاء، وتوجد محطة لتوليد الكهرباء في داخل الشركة، وكانت تعمل بالغاز الطبيعي؛ حيث حرصت الشركة على ان يكون المهندسين والمشغلين من ابناء البلد؛ وقدمت جميع التسهيلات الممكنة من اجل ذلك.^{٢٠}

حيث حرصت وزارة التربية والتعليم البحرينية، بالتعاون مع الشركة عام ١٩٧٤ على اعداد برامج لمحو الامية، وعلى اثر هذا التخطيط، تم فتح ثلاثون فصلا دراسيا وكان اعداد المشمولين بهذه البرامج الفا ومئة وثلاثة وستون دارسا؛ وفي هذا السياق اعلنت الوزارة بالاتفاق مع الشركة الموافقة على التدريب المهني المسائي من اجل السماح للذين يرغبون في الدراسة المسائية، لكون عملهم صباحا لاتسمح لهم ظروفهم اكمال الدراسة الاعدادية والثانوية، وكان الهدف من ذلك زيادة نسبة العاملين المحليين لإدارة معامل البلد.^{٢١}

اما في التعليم الجامعي حرصت جامعة البحرين بالتعاون مع الشركة على توفير كوادر تدريسه اجنبية وعربية للنهوض بواقع التعلم الجامعي، ومنحهم شهادات دبلوم بعد اكمال سنوات الدراسة الفعلية، في التخصصات التالية، بالمحاسبة والدراسات التجارية، السكرتارية، وهندسة الكيمياء، الهندسة المدنية والهندسة الكهربائية، فضلا عن هندسة الميكانيك، وكانت الشركة تقوم بزيارات ميدانية للطلبة المتخرجين في ميدان عملهم لاطلاعهم على مدى معرفتهم في مجال تخصصهم.^{٢٢}

فتحت الشركة مراكز للتدريب على الاعمال المكتبية النسائية عام ١٩٧٤، حسب الخطة التي وضعتها الدولة من اجل بحرنة البلد، اذ كانت النساء تلتحق في الدورات الدراسية التي فتحتها الشركة من اجل تدريبهن على القضايا الادارية واستخدام الحاسبات الكترونية وفي كل مرحلة من مراحل تلك الدورات استخدمت الوسائل الحديثة بالتدريب.^{٢٣}

والتدريب المهني الدقيق لكثير من المهارات الاساسية التي لا يكتسبها الفرد بالتعلم النظري فقط ولكن يجب ان يكون هناك تدريب عملي. لذا يجب ان يراعى اثناء التدريب الاهداف وربطها بمستوى

المتدربين وقدراتهم، فقد تحصل نتائج سلبية اذا كان هناك فرق كبير بين مستوى طموح المتدرب وبين مستوى قدرته في التحصيل، فمن المحتمل ان يشعر بالعجز والنقص فتتخفص دافعيته ويؤدي ذلك الى تاخر تدريبه، لذلك يجب العمل على رفع مستوى دافعية المتدرب للتدرب بشكل سليم، وذلك من خلال الكثير من فعاليات التعزيز والتشجيع والدعم، وايجاد نوع من التنافس بين المتدربين.^{٢٤}

وتم تشكيل مراكز للتدريب على الاعمال المكتبية النسائية، عام ١٩٧٣ وذلك بالخطه التي وضعت الدولة من اجل بحرنه، الاعمال المكتبية الحرفية وذاتية، من خلال ما تقدمت به اللجنة الفنية للتخطيط القوى البشرية عام ١٩٧١ _ ١٩٧٢، من اجل تدريب الشعب البحريني في هذه الاعمال كل الموظفين الالتحاق بهذه الدورات الدراسية الا ان الاولوية في تطوير للأشخاص الغير وخلال البرنامج الذي ضمت مشتركين طرحت فيها بعض القضايا الادارية التي بينت اوجه استخدام الحاسبات الالكترونية. الذي يعتبر كفاءة وطلب من المشتركين ان يقترحوا الحلول الافضل لها وفي كل مرحلة من مراحل حقل الدراسة استخدمته الوسائل الحديثة، مثل التسجيل والافلام الفوتوغرافية.^{٢٥}

يذكر التقرير السنوي للشركة عام ١٩٧٠ صارت تشرف على عملية تطوير العمل في مراكز تدريب البحرينيين ، اذ حضر خلال السنة المذكورة مابين تسعون الى مئة موظف تنوعوا على اختصاصات مختلفة، وفي اثناء السنة حضر ما بين تسعون الى مئة موظف اجنبي تابع لشركة لتدريب الموظفين المحليين البالغ عددهم ثلاثمائة موظف، المختصين في مجال العلاقات والاتصالات، والاقتصاد الاداري من اجل تؤهيلهم في مجال اختصاصهم، فضلا عن ذلك تم تدريب مشغلين على الآلات المكانية، وتكيف الهواء وصيانة وحدات التكرير و الآلات التي تكيف الهواء وقد درست مقررات ايضاً عن اشتغال الاجهزة والصيانة العامة للوحدات التكرير.^{٢٦}

عملت الشركة عام ١٩٧٣ على فتح مراكز مهمة في الدوائر الفنية تماشياً مع التوسع في مشروع وحدات تخفيض الكبريت من الزيت ،من اجل دعم وتطوير موظفي البلد، لذلك عملت دائرتي التدريب ،ودائرة خدمات حاسبات مراجعة برامج التدريب الاداري والمهني، تنظيم تلك البرامج التي تعد بواسطة

الحاسبة الالكترونية، والخطط التطويرية للموظفين، وفي السياق نفسه تم اعداد برامج تدريبه في مجالات مختلفة، الغرض منها سقل مهارة المسؤولين، وشملت تلك البرامج اكثر من مئتي موظف من خريجي الثانوية.^{٢٧}

ويبدو الهدف الرئيس للشركة هو تثقيف الموظفين البحرينيين من خلال التعليم والتدريب اللتان مثلتا ركيزتان لجعل الموظفين مبدعين ومشتغلين في صناعة النفط والصناعات والحرف والخدمات المكملة لها. ومن خلال انجازاتهم اصبحت الشركة تعتمد على نفسها وعلى كوادرها البشرية في كل ما تحتاجه بعدما كانت تعتمد على الجهود الخارجية وان هذه الانجازات مستجدة في الكثير من المواقع والورشه التي تغطي مختلف ظروف الحياة والعمل في الشركة ايضا تحققت من خلال ابداعات الافراد والفرق في مواقع كثيرة من العمل واثبت التمييز هؤلاء الافراد وبالتالي تميز الشركة التي احتضنتها وهي الأخيرة راهنت على نجاحاتهم.^{٢٨}

حيث تم تأسيس المركز المذكور في عام ١٩٧٤ وذلك بالتعاون بين الحكومة والشركة، وبرنامج الامم المتحدة الانماء^{٢٩}، وكان الهدف من هذا المركز هو عملية بجرنه الوظائف في القطاعات الحيوية، من اجل فتح افق جديدة للعمالة المحلية، فضلا عن جعله مركزا اقليميا من اجل الاستفادة منه للبلدان المجاورة.^{٣٠}

في السياق ذاته وضعت الحكومة خطة خمسينيه للتدريب عمالها ورفع كفاءتهم بالاشتراك مع ثلاثة اطراف بين الحكومة والشركة، وبرنامج الامم المتحدة الانماء ، فضلا عن هيئة العمل الدولية^{٣١}، التي تنفيذ لتلك السياسة التي اجرت الجهات المذكورة دورات لهذا الغرض في عام ١٩٧٩ ،اختصت برسم السياسة العامة للخدمات الاجتماعية على المستوى الوطني، واقترح المشروعات العمالية لأنشاء القطاع الاهلي، فضلا عن تطوير النشاطات الاقتصادية المختلفة، وبدأت هذه الخطة التي انشاءت من العام ذاته المجلس الاعلى للخدمات العمالية.^{٣٢}

المحور الثاني: دور شركة بابكو في تدريب المواطن البحريني

اهتمت الشركة بالتعاون مع الحكومة واخذت الجهات العليا في الدولة على عاتقها تعيين الموظفين بالخدمة المدنية، وفي حال عدم وجود كفاءات بحرينية يتم التفاوض مع المتقدمين على العقود بإشغال الوظائف الشاغرة وتبنت الوزارات توزيع الوظائف على العمالة المحلية والاجنبية ضمن اختصاصهم^{٣٣}، ومنحت الحكومة الموظف الاجنبي امتيازات منها منحهم اجورا مرتفعة مقارنة بمقارنتا بالموظف البحريني، وايضا منحهم مناصب مهمة في ادارة الشركة، كما وفرت لهم وحدات سكنية خاصة بهم بالإضافة الى الضمان الاجتماعي وحفظ حقوقهم.^{٣٤}

وتبدو شروط القبول بالمركز هو الحصول على شهادة المرحلة الثانوية، بمستوى جيد وان يكون ملمين باللغة الانكليزية ويجتازون الاختبار الخاص باللغة الانكليزية والرياضيات اثناء المقابلة الشخصية ومدة الدراسة فيه سنتان وايضا يقبل المركز من ابناء الخليج الذين يكونون مرشحين من قبل حكوماتهم، مع صرف مكافاة شهرية لكل طالب قدره ستون دينار لطالب المرحلة الاولى وسبعون دينار لطالب السنة الثانية بالإضافة الى وجبة غذاء مجانية وسكن مجاني والكتب والملابس والمعدات الذي يتوجب على كل طالب اعادتها في حالة جيده بعد انتهاء الدراسة والاقامة ملزم بدفع ثمنها اما منو هم القطاع الخاص فتقاضى المركز منهم رسوما مقدارها ٣٧٥ دينار في عام الواحد.^{٣٥}

وتقدم الدراسة في المركز باللغة الانكليزية ولكل من الجنسين وتشمل دراسات نظريه وعملية في الطبع وخدمة المطاعم والصحة والتنفيذي والمحاسب مثل خدمات الضيافة وخدمة الغرف وتقدم التدريب العملي في المركز وفي فنادق هذه الدرجة الاولى ويكون الحضور في المركز الزامي ولن يسمح للطالب بالحضور الا اذا كان الحضور نسبه ٩٠% من ايام السنة الفعلية وتنتهي الدراسة، في هذا البرنامج بامتحان عملي ونظري ويتمتع الناجح في دبلوم الفندقية، ويتقدم الطالب المتفوقين لامتحانات الجمعية الملكية للتفوق كما يوفد بعض الخريجين الاوائل في دورات دراسية عليا خارج

البلاد وساهم مركز التدريب للتمويل والفندقة في تقديم دورات خاصة لغير الحاصلين على الثانوية العامة ويمتحنون بعد اجتيازهم لا بنجاح شهادة التخصص كما ينظم المركز دورات مختلفة.^{٣٦}

حاولت الشركة توسيع دائرة خدمات التدريب فقد تم في عام ١٩٧٧ تعيين شخص بحريني البالغ من العمر احدى وثلاثون عاما وكان الغرض من وراء ذلك هو احتساب عدد ونسبة العمال الوافدين في مجالات التدريب ضمن اختصاصهم وذلك تدريبهم على الوسائل الحديثة حتى يسهل حل الصعوبات والعوائق التي تواجههم.^{٣٧}

فقد شهد عام ١٩٧٨ زيادة بحركة الترقيات وبهذا التحرك احتل اثنان وثلاثون بحرينيا مركزا اداريا ومنها من خلال هذه المراكز يشتغلون في المراكز الإشرافية العالمية في الشركة الذي بلغ عددهم ثلاثون بالمئة واقامة الدائرة المسؤولية والتي سميت من جديد في ذلك العام باستمرار دائرة التدريب والتطوير بوضع ودعم نمط جديد للتدريب في الشركة بهدف الى الالتزام الشركة بتطوير كفاءات الموظفين على كافه المستويات؛ وكانت دائما الدورات التدريبية العادية، تنظم بشكل منتظم ومكثف من ذوي القدرات العالية وشمل هذا البرنامج تدريبا في الخارج ايضا وقد وضعت الخطط المناسبة الإشرافية خلال ثلاث سنوات.^{٣٨}

شهد عام ١٩٧٨ تطورا شاملا من خلال ادخال افكار جديدة في مجال التدريب الاشرافي والاداري في ادارة هذه البرنامج اخصائيون من الولايات المتحدة لهم خبرة واسعة في التنمية واستمر هذا التغيير الشامل حتى عام ١٩٧٩ الذي اقيم في العام نفسه خمس دورات تدريبية جديدة حضرها نحو ثمانون مشرفا وشملت على مواضيع عديدة .والغرض منها تزويد المشتركين بالمهارات والعلوم الادارية التي تساعد على ادارة اقسامهم بفعالية اكثر، واقامة هذه الدورات دائرة التدريب والتطوير بالعوالي وكذلك اشترك عدد من البحرينيين الى مركز الدراسات المهنية الذي يشمل التدريب الاداري والاشرفي وحصل على مهارات اداريه تنفيذية وادارية.^{٣٩}

وبالإضافة الى ذلك فان برنامج تغطية المتطلبات الفردية والتنظيمية اللازمة لتعريف جميع المواطنين المستجدين بالتنظيمات الادارية في الشركة والياتها وارشادهم حول التقيد بتعليمات السلامة والوقاية من الحريق وذلك تنفيذا لتعليمات الحكومة في هذا الشيء كما اشتمل البرنامج على تدريب الفني والمهني وتدريس اللغة العربية والانكليزية ومختلف المستويات وحضور مقررات دراسية مختلفة في كلية الخليج. كما ان الموظفين تدربوا ضمن مجال ميكانيك قسم السيارات اكمل ودورتهم التدريبية الجديدة بنجاح واقامت هذه الدورة في مدينة العوالي ضمن الدورة التدريبية التي تخص صيانة السيارات وكان هدف الشركة تدريب البحرينى سواء في مجال صيانتها السيارات وفي مجال اخر هو تهيئة المتدربين ورفع مهاراتهم وايضا من اجل الاعتماد على النفس في حين التحقق بدائرة، التدريب والتطوير التابعة البابكو دربت خبير من وزارة النقل البريطانية المساعدة في تنفيذ هذا البرنامج.^{٤٠}

اهتمت الشركة بالبرامج التدريب التي تتضمن نوعين من التدريب اولا يتم التدريب قبل الوظيفة، ومدة هذه التدريب ستون ساعة تعطي باللغة الانكليزية على شكل دورات مسائية التي تتضمن المواد الدراسية مثل السكرتارية والمحاسبة والرياضة المالية والالة الكابلية العربية والالة الكاتبة الانكليزية وايضا يمكن الموظفين الالتحاق لرفع كفاءتهم اما النوع الثاني من التدريب على العمل يكون هذا النوع من التدريب مكمل للتدريب قبل الوظيفة يعطي للتدريب في مواقع العمل نفسها في مختلف المؤسسات والشركات وايضا تتولى النوع الاول من التدريب وزارة التربية اما النوع الاخر في تتكفل بوزارة العمل والشؤون الاجتماعية وبدأت هذه الدورة في من عام ١٩٧٣ بمركزين احدهما للبنين واخر للبنات وايضا المتدرب ان يختار الشخص المناسب ويجري لة امتحان في نهاية الدورة ويجب على المتدرب الحضور يوميا وان لا تقل نسبة الحضور عن خمسة وسبعون من ساعات لحضور يوميا.^{٤١}

ان المتبع لتاريخ التدريب وبرامجها وما يحصل اثناء العمل او خارجه ويتبع سلما من الاستزادة في معلومات والخبرة ومن الترقيات المستمرة بدا من العمالة غير المهارة الى الوظائف الإشرافية يجد ان هذه السياسة حققت الكثير من النجاحات في كافة المجالات الاقتصادية في البحرين وازداد عدد

عمال البحرين بدال العمال الاجانب وقلب الموازنة راسا على عقب واصبح البحرينيين يحتلون الاغلبية من الوظائف في الشركة حتى بلغ عددهم ما بين مئة وست وثمانون الى ثمانية وثمانون والهدف الرئيسي والاهم ان الموظفين البحرينيين اثبتوا جدارتهم وقدرتهم ونجاحهم بل تفوقهم في تبوء الكثير من المركز والوظائف المهمة وخاصة الفنية والهندسية والميكانيكي وتغيير المعتقد خاطئ الذي ظهرت في البداية والقاتل بان البحرين يرغبون بالعمل في المكاتب المكيفة وليس الورش والمصانع وليس في الورش وانهم الخبراء الاجانب ان موظفين البحرينيين لا يقلون كفاءة وذكاء عن الاجانب.^{٤٢}

انجز الموظفين البحرينيين العاملون بدائرة الصيانة آنذاك بناء اول برج للتبريد من نوعه في البحرين يعمل بمروحتين كبيرتين بالتيار الكهربائي يسحب الهواء من قاعدة البرج الى اعلى يعكس ابراج التبريد الموجودة حينها في الشركة التي تعتمد على الهواء الطبيعي، وقد بنى هذا البرج عند وحدة التكرير الحراري وبمصنع لتكرير ويبلغ طول اثنا واربعون قدم وعرضه ستون قدما، وينقسم الى حجرتين مثبت في سقف كل منهما مروحة كبير ويمكن ايقاف احد المروحتين وتشغيلها حسب الطلب والغرض من انشاء هو استخدامه بدل من البرج القديم الذي مضى عليه اكثر من ثلاثون عاما واصبح لا يعمل بصورة مرضية. ويعتبر البرج الجديد من الابراج الحديثة في العالم وقد صنعت جدرانه من الياق الزجاج وصفائح الألواح الحمراء القادرة على مقاومة الحرارة والتي لا تشغل التيار فيها بسهولة. استطاعت ورشة الات بدائرة الصيانة لشركة، من صنع اربع عشر صهريجاً ضخماً لتخزين الوقود تحت الارض وذلك لشركة كالتكس الخليج Caltex Gulf Company^{٤٣} ويبلغ كل وحدات من هذه الصهاريج ٤.٢٠٠ جالون وهو وهذا هو ثاني طلب تتلقه الشركة من كالتكس الخليج لتصنع لها مثل هذه الصهاريج من سلسلة استعمال كالتكس الخليج لأول محطة لها في دبي لخدمة السيارات والمحطة اخرى لخدمة السفن الشراعية هناك.^{٤٤}

وقد صنعت الصهاريج الجديدة لاستعمالها في محطات خدمة السيارات التي تنوي شركة كالتكس الخليج بناءها لاحقا في ابو ظبي والشارقة وعجمان وعن هذا الانجاز قال مستر هاري برانيرد Mr.

Harry Branard المدير العام لشركه كالتكس الخليج نظرا لوجود دورنا نامل توطيد واستمرار هذا التعاون المتكاتف بين كالتكس الخليج والشركة والذي يشمل ايضا تسويق وقود الشركة وزيوت كالتكس بالأمارات.^{٤٥}

واستطاع فريق من موظفي الصيانة اعادة انشاء قاع جديد لخزان ضخخ للنفط في حق الخزانات الوقود جنوبي مصنع التكرير ويتكون الفريق من سبعة عشر موظف بينهم الحامون والميكانيكيون وموظفي الحرف المعدنية الذين يشتغلون جميعا بجد تحت وطاءه الحرارة داخل الخزان بدائرة الصيانة واشرف على هذا العمل السيد ابراهيم حيدري مشرف صيانة الخزانات التابعي لدائرة الصيانة بعد ان كانت الشركة في السابق تعهد مثل هذا الاعمال الى احد الشركات المختصة في بناء وتنظيف الخزانات.^{٤٦}

اولا : التدريب الخارجي:

واستمرت الشركة في عقد الخمسينات والستينات وصولا الى السنوات السبعينات بتخريج المزيد من موظفيها الذين تدربوا ودرسوا في مراكز التدريب الفني وايضا كان في بداية عقد السبعينات تم تخريج دفعة جديدة مكونة من خمس طلاب وتم الاحتفال بالطلبة المربين تدريبا فنيا واتنا مدير مستر بيكيت Mr. Beckett مدير التكرير عن تقديره لما بذلوه من جهود مكثفة ولا ما قدمه جميع اعضاء مركز التدريب الفني من الانجازات في مشروع التدريب خلال السنوات الماضية كما هن اعضاء هيئه الإدارة ورؤساء الدوائر الطلبة.^{٤٧} ثم رجع توزيع الشهادات على الناجحين^{٤٨}، حيث ان اول دفعه من طلبة التدريب عام ١٩٧٠ في الاسبوع الاول من ايلول متوجه الى المملكة المتحدة لحضور مقررات دراسية عالية في الهندسة الكيميائية والميكانيكية في كلية هندسة التكنولوجيا وكلية ساوثمون Southmoon للتكنولوجيا وتتألف هذه الدفعة من ست عشر متدربا من ضمن اربعة عشر متدربا هم مجموع دفعات التدريب بالخارج وكان من بين الدفعة مقرر الدبلوم الوطنية العادية للعام الاولى في الهندسة وهم "محمد شهاب احمد واحمد ابراهيم محمد حسن وعبد الله علي داوود وعبد الله محمد

حسين وعبد الرحمن محمد عبد الله وعبد الرحمن حسن درويس" وبعد اسبوع واحد فقط غادرت الدفعة الثانية وعددها ثمانية طلاب وبعد هذا الاسبوع غادرت الدفعة الثالثة وعددها عشر طلاب ليصبح مجموع الطلبة البحرينيين الذين غادروا من اجل لأجل الدراسة في المملكة المتحدة ٣٤ طالبا علما ان هؤلاء الطلبة المبتعثين حققوا نجاحات باهرة في مجال اختصاصهم.^{٤٩}

وفي عام ١٩٧٠ التحق ثمانية وثلاثون طالبا وطالبة من دائرة التربية والتعليم الحكومي ارسلتهم الشركة الى الجامعات الامريكية والبريطانية، ويتضح لنا كان من شروط اتفاقية الامتياز التي عقدت خلال عامي ١٩٢٧-١٩٢٨ ، بان الشركة ترسل البعثات لبريطانيا التي كانت لها نسبة كون البحرين كانت مستعمرة بريطانية التي نالت استقلالها حديثا التي كانت مرتبطة باتفاقية الحماية مع بريطانيا لغرض اطلاعهم على مختلف الاعمال التي تخص اختصاصتهم العلمية وتزويدهم بالخبرة العملية، وبعد رجوعهم تم توظيفهم في دائرة التربية والتعليم الحكومي.^{٥٠}

بعد عودة الطلبة المبتعثين عام ١٩٧٢ من الولايات المتحدة تسلموا مناصب مهمة وعديدة في الشركة تسلموا في المؤسسات الدولة، لاسيما دوائر هندسة النفط .ومسح الارض ورسم الخرائط للأراضي التي تتواجد فيها ابار النفط.^{٥١} ارسلت الشركة بالتعاون مع الحكومة ثلاثون طالبا جديدا لإكمال دراساتهم في بريطانيا في التخصصات تكرير النفط والانتاج ،والحسابات الخدمية الطبية، والهندسة الميكانيكية وهندسة النفط لنيل شهادة الدبلوم في التخصصات المذكورة؛ وهؤلاء المبتعثين اكملوا دراساتهم في نهاية عام ١٩٧٤، وعند عودتهم اعطوا لهم مناصب مهمة في مجال تخصصهم.^{٥٢}

ففي عام ١٩٧٥ ارسلت الحكومة والشركة ثلاث وعشرون طالبا للدراسة في الجامعات الامريكية والبريطانية، وكانت دراساتهم في تخصصات الفروع الهندسية والفنية لنيل شهادة الدبلوم ؛ وفي ذات العام عاد سبعة عشر للبلد سبعة عشر متدربا من المبتعثين من السنوات السابقة يحملون شهادات جامعية بدرجة الامتياز في مجال تخصصاتهم.^{٥٣}

كانت دائرة التدريب الحكومية عام ١٩٧٦ تحتل جزء رئيسا ضمن حملة الشركة في ترقية الموظفين في البلاد، لذلك قامت الدائرة المذكورة بإرسال احدى وثلاثون طالبا جامعيًا للحصول على مؤهلات فنية في الجامعات الأمريكية والبريطانية؛ ثم رجع ثمان متدربين للبلاد بعد حصولهم على مؤهلات علمية او ساعدتهم على تبوء مراكز وظيفية حساسة في دوائر الدولة والشركة؛ وعلى الرغم من ارسال الطلبة للدراسة في الخارج عن طريق الشركة الا ان جامعة البحرين ساهمت بإعداد برامج تدريبية حسب احتياجات كل مؤسسة، بالمشاركة اعضاء هيئات الاكاديمية في الجامعة، وفي ضوء ذلك قامت كليتي الادارة والاعمال الهندسية بفتح عشرون دورة تدريبية خلال عام ١٩٧٦ التي تقوم بموضوعات مختلفة بالتخطيط الاستراتيجي والتسويقي والفندقي والمهارات المكتبية والادارة المالية، فضلاً عن التقييم الوظيفي.^{٥٤}

خلال عام ١٩٧٢ عملت الشركة على توظيف اربعة طالبا في مختلف دوائر الشركة خلال العطلة الصيفية، وكان عملهم هذا بطلب من دائرة التربية والتعليم؛ وفي ذات السنة تم ارسال خمسون طالبا ليدرسوا في جامعة الكويت كلية البترول والمعادن، في العمل خلال العطلة الصيفية في مختلف الدوائر الشركة وما ينتمون الى مدارس وكليات من داخل البحرين وخارجة وقد تم توظيفهم حسب المعتاد على بناء طلب دائره التربية والتعليم وكلية الخليج الصناعية ومن بينهم خمسون طالبا من كلية الخليج الصناعية اللواتي انهن السنة الاولى من مقررات السكرتارية وقد التحق اربع منهن بإقسام تابعة لدائرة الموظفين هم محمد سعيد ونعمه محمد ثاني وامنية صالح عبد الله وعائشة يوسف محمد اما الطالبة ثريا عبد الله فقد بداءة عملها في خدمات الكمبيوتر. ومن ضمن هؤلاء الطلبة تسع الطلاب جامعين فهم يتلقون دراستهم في جامعة الكويت وكلية البترول ومعادن حول صيانة الآلات ليختصوا في الصيانة العامة، وبعد تخرجهم وصلوا الى مراكز متقدمة في داخل الشركة وخارجها.^{٥٥}

ثانيا: مركز التدريب والفندقة في البحرين

تأسس هذا المركز بالتعاون بين الحكومة والشركة ومكتب برنامج الامم المتحدة الانمائي، فتح افاق جديدة للعمالة المحلية وكان الهدف منه بحرنة الوظائف في ذلك القطاع الحيوي، فضلا عن جعله مركزا اقليميا تشارك فيه عربياً ومن شروط القبول فيه ان يكون الطالب حاصل على الشهادة الثانوية ويجتاز الاختبار الخاص في اللغة الانكليزية والرياضيات اثناء المقابلة الشخصية ومدة الدراسة فيه سنتين، ويقبل المركز ابناء الخليج بشرط ان يتم ترشيحهم من قبل حكوماتهم.^{٥٦}

تعد الخدمات الفندقية والمطاعم في مملكة البحرين احد اهم العناصر المهمة في الترويج السياحي، خاصة بعد الطفرات العمرانية المتطورة التي شهدتها قطاع التشييد والبناء على مستوى دول الخليج العربي بشكل عام وفي الامارة بشكل خاص، فضلا انه يعتبر القطاع الفندقي من اكثر القطاعات التي لها تأثيرات مباشرة وفعال في المجال السياحي وتعمل على اشباع رغبات وحاجات السياحة ان الاهتمام بالخدمات الفندقية له مساهمة فعالة في النهوض بالقطاع السياحي في الامارة، حيث تعتبر الفنادق من اهم مقومات البنية التحتية والمرافق الاساسية لما تقدمه من خدمات الاقامة والضيافة الى تسهيل في عملية الامتداد بالمواد اللازمة للسياحة، والتي توجه نشاطها الى الحركة السياحية على وجه الخصوص مثل المحلات التجارية والمطاعم والصيدليات ومحلات الهدايا التذكارية وغيرها.^{٥٧}

الخاتمة:

يعد التدريب فرع من فروع الصناعة النفطية ،حيث ان البلاد قبل دخول الشركة كان ينقصهم الخبرة ورأس المال ،لذلك عمدت الشركة في بادى الامر استخدام العمالة الاجنبية وادخلتهم في برامج التدريب من اجل الاعمال فيها، الاجراءات التعسفية من قبل العمالة الاجنبية واصرارهم باستخدام اللغة الانكليزية، مما حدا بالحكومة البحرينية اتخاذ رأي مغاير للخطط الشركة ورغباتهم، لذا اجتمع حاكم البحرين مع جمع اعضاء حكومته للدعم المواطن البحريني بدلا من المواطن الاجنبي، الذي رأى استنزاف الخبرات فطلب سموه من ادارة الشركة بتدريب البحرينيين بمختلف الاختصاصات وارسال

البعثات وتدريب الطلاب على مختلف العلوم الادارية والعلمية، اجل تخرج رجال قادة قادرين على حفظ البلد في المستقبل وادارة امور بلدهم وهذا حصل عندما تملكحت الحكومة عام ١٩٧٦ وبنسبة ٦٠% من اسهم الشركة حتى صار اسمها شركة نفط البحرين الوطنية.

الهوامش والمصادر:

^١ المصدر نفسه، ص ٣٧

^٢ ادارة التعليم في البحرين ويقصد به اصلاح ادارة التعليم في البحرين، وهو جزء من تعديلات وتطوير السياسات الادارية للتعليم في المملكة على اساس من اللامركزية بإعادة التنظيم الاداري وتفويض السلطات الادارية من الوزارة الى المناطق التعليمية والمدارس فيما يخص التمويل المالي وشؤون توظيف العاملين وتخطيط الانشطة والبرامج التعليمية والمدارس وتخطيط الانشطة و البرامج التعليمية مع مراعاة ان تركز الاصلاحات الادارية على قيم المشاركة في اتحاد القرار بين السلطة المركزية والمناطق المحلية والمدارس ممثلة في مجال الادارة المنتخبة كمظهر من مظاهر الديمقراطية للمزيد من التفاصيل ينظر : محمد غازي بيومي لامركزية الادارة التعليمية في كل من انكلترا واليابان وامكانية الافادة منها في اصلاح ادارة التعليم في مملكة البحرين، بحث منشور المجلد ١٧ العدد ٧١ جامعة بنها (الجزائر) كلية التربية ٢٠٠٧ ، ص ١٥٤ .

^٣ محمد متولي احمد غنيمه، القيمة الاقتصادية لتعليم المرحلة الابتدائية في البحرين، بحث منشور، المجلد ٢، الجزء ٦، رابطة التربية الحديثة، د.م، ١٩٨٧، ١٨٩ .

^٤ علي صالح، دور شركة بابكو في التدريب، المصدر السابق، ص ٧٣.

^٥ فاطمة احمد الجاسم، نجاه سليمان الحمدان، فعالية برنامج تدريبي للمعلمات في تنمية بعض مهارات التفكير الابداعي لدى طالبات الابتدائي في البحرين، بحث منشور، المجلد ٢٠، العدد ٧٧، مجلة الطفولة، الجمعية الكويتية لتقدم الطفولة العربية، ٢٠١٨، ص ٣٤.

^٦ حسن صالح مبارك، اعداد معلم التعليم الفني والمهني في دولة البحرين، بحث منشور، مكتب التربية العربية لدول الخليج، ١٩٩٣، ص ١.

^٧ حصة عبدالله الخميري، محو الامية وتعليم الكبار للمرأة بدولة البحرين، بحث منشور، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم-ادارة التربية،السنة ٥،العدد ١٣،المنظمة العربية والثقافية ادارة التربية،١٩٧٨،ص ١٥٧.

^٨ صلاح الدين محمد الحسن الحفية، تركيب السكان والنمو الاقتصادي واثرها على واقع الطفل في دولة البحرين،المجلد ٣١،العدد ١،بحث منشور، مركز دراسات الخليج العربي، جامعة البصرة،ص ٤٢.

^٩ مجيد ابن محسن العلوي، المؤامة بين انظمة التعليم والتدريب احتياجات سوق العمل الملتقى العربي والاقليمي الثالث للتربية والتعليم، بحث منشور، اتحاد جامعات العالم الاسلامي،نسيان،٢٠٠٦،ص ٤٤٣.

^{١٠} هيئة التحرير، دولة البحرين ومشروع ادماج في التنمية، بحث منشور،العدد ٢٨،المركز العربي والاقليمي للدراسات الاعلامية للسكان والتنمية والبيئة،١٩٨٢،ص ١٢٩.

^{١١} محمد صالح المسفر، العلاقات الخليجية معضلة الفراغ الاستراتيجي والتجزئة (١٩٧١-٢٠١٨)،بحث منشور، مركز الجزيرة للدراسات،الدوحة،٢٠١٨،ص ٦٠.

^{١٢} هيئة التحرير، المصدر السابق،ص ١٢٨.

^{١٣} جاسم المناعي، التنمية الصناعية في البحرين، مركز دراسات البصرة والخليج،المجلد ١٢،العدد ١،جامعة البصرة،١٩٨٠،ص ٣٢٣.

^{١٤} السيد احمد السليطي، التخطيط للتعليم والتدريب في البحرين من منظور القوى العاملة، بحث منشور، المعهد العربي للتخطيط،الكويت،١٩٧٤،ص ١٠٦.

^{١٥} عبدالله جناحي، تقرير التنمية البشرية لدولة البحرين: قراءة في المنهج والمضمون،المجلد ٢،العدد ١،١٩٩٩،ص ٦.

^{١٦} هيئة التحرير، المصدر السابق،ص ١٠٦.

^{١٧} اسلام حمدي الغنمي، تطوير وتأهيل المراكز التاريخية بمدينة المحرق-مملكة البحرين، بحث منشور، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية،السنة ٤١،١٥٩،جامعة الكويت- مجلس النشرالعلمي،٢٠١٥،ص ٢٣.

- ^{١٨} علي صالح، المصدر السابق، ص ٧٢.
- ^{١٩} علي صالح، المصدر نفسه، ص ٧٢.
- ^{٢٠} المصدر نفسه، ص ٣٧.
- ^{٢١} السيد احمد علي السليطي، المصدر السابق، ص ١٠٦.
- ^{٢٢} حسن البيستكي، المصدر السابق، ص ٥.
- ^{٢٣} علي صالح، المصدر السابق، ص ٥٤.
- ^{٢٤} محمد ابراهيم محمد السفاسفة، شاعر عقلة المحاميد، تقييم ممارسة طلبة التدريب الميداني في الارشاد والصحة النفسية بجامعة مؤتة لمهارات الارشاد من خلال تقديراتهم وتقديرات المرشدين المتعاونين، بحث منشور، المجلد ١٠، العدد ٤، مجلة العلوم التربوية والنفسية، مركز النشر العلمي، جامعة البحرين، ٢٠٠٩، ص ٧.
- ^{٢٥} علي صالح، المصدر السابق، ص ٧٤.
- ^{٢٦} علي صالح المصدر نفسه، ص ٧٥.
- ^{٢٧} المصدر نفسه، ص - ص ٧٥ - ٧٦.
- ^{٢٨} المصدر نفسه، ص ٨٠.
- ^{٢٩} برنامج الانماء الامم المتحدة: برنامج الامم المتحدة الانمائي (UNDP) هي المنظمة العالمية التابعة للأمم المتحدة يتواجد برنامج الامم المتحدة الذي يظم ١٧٠، ويعمل مع هذه الدول بمفردها لإيجاد حلول للتحديات الانمائية العالمية والوطنية الامم المتحدة نشا برنامج الامم المتحدة الانمائي نتيجة دمج برنامج الامم المتحدة الموسع للمساعدة التقنية الذي انشئ في عام ١٩٤٩، وصندوق الامم المتحدة الخاص الذي انشئ في عام ١٩٥٨. وقد تأسس برنامج الامم المتحدة الانمائي، كما تعرفه الامم المتحدة في عام ١٩٦٦ من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة يقع المقر الرئيسي لبرنامج الامم المتحدة الانمائي في نيويورك، ولديه مكاتب تمثيلية في جنيف وبروكسل وكوبنهاجن وطوكيو وواشنطن العاصمة ويدعم برنامج الامم المتحدة الانمائي العمليات الوطنية لتسريع تقدم التنمية البشرية المستدامة. ويهدف الى القضاء على الفقر والحد من التفاوتات والاقصاء من خلال العمل مع البلدان

البناء ويعالج ثلاثة مجالات رئيسية التنمية المستدامة الحكم الديمقراطي وبناء السلام المناخ والقدرة على الصمود في مواجهة الكوارث للمزيد من التفاصيل ينظر UNDP FOR BEGINNERS 5th Edition, May, 2015,p6

^{٣٠} بدر شبل بدران محمد الغريب، نظم التعليم في الوطن العربي، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٢٩٠.

^{٣١} هيئة العمل الدولية. وهي منظمة التي تأسست في عام ١٩١٩ في جنيف ومن مبادئها السلام والامان الاجتماعي ولايتحقق الا من خلال تحقيق العدالة، والتي عدت من اكبر المنظمات العالمية، التي تقدم مستويات عالية من المبادئ والحقوق المنصوص عليها في دستورها من خلال تصريح فلادلفياد في الميدانيين العالمي والاجتماعي، وهناك تعاون مشترك بين منظمة جامعة الدول العربية وهيئة العمل وكذلك ميثاق الامم المتحدة. للمزيد ينظر: هيئة التحرير، اتفاق بين جامعة الدول العربية ومنظمة العمل الدولية، الجمعية المصرية للقانون الدولي، المجلد ١٩٥٨، ١٤، ص ١٨٤.

^{٣٢} عماد جاسم حسن، التحديث السياسي والاقتصادي في البحرين ١٩٧١-١٩٨١، بحث منشور، مجلة الوثيقة، المجلد ٣٠، العدد ٥٩، مركز عيسى الثقافي-مركز الوثائق التاريخية، ٢٠١١، ص ٤١،
^{٣٣} عامر الكبيسي، الادارة العامة والتنمية في دولة البحرين، المجلد الرابع عشر، العدد ٣، مجلة علمية يصدرها مركز دراسات الخليج، جامعة البصرة، ١٩٨٢، ص ٣٥.

^{٣٤} امتيازات الموظف الاجنبي:

^{٣٥} مريم السليطي، ملامح عن التطور التعليم في مملكة البحرين خلال القرن العشرين للأعوام (١٩٠٠-٢٠٠٢)، مركز عيسى الثقافي، البحرين، ٢٠٠٢، ص ١٢٧.

^{٣٦} علي صالح المصدر السابق، ص ٥.

^{٣٧} علي صالح، المصدر السابق، ص ٧٥.

^{٣٨} المصدر نفسه، ص ٧٦.

^{٣٩} المصدر نفسه، ص ٧٧.

^{٤٠} المصدر نفسه، ص ٧٧-٧٨.

- ^{٤١} حصة عبدالله، المصدر السابق، ص-ص ١٥٥-١٥٦.
- ^{٤٢} علي صالح، المصدر السابق، ص ٧٩
- ^{٤٣} شركة كالتكس. شركة تأسست عام ١٩٣٦ اثر دمج شركتي كاليفورنيا وشركة تكساس واطلق عليها اسم شركة (كالتكس)، وتم تغيير اسم الشركة في عام ١٩٤٤ الى (شركة النفط العربية الامريكية) Arabian American Oil Company ، ثم تغير اسمها الى كالتس للبترول (Caltex Petroleum عام ١٩٦٨ . ينظر : سوسن جبار الخليج العربي في السياسة الخارجية الامريكية ١٩٧١-١٩٨٨ ، دار المعتر للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٥، ص ٥٨.
- ^{٤٤} علي صالح، المصدر السابق، ص-ص ٨٠-٨١.
- ^{٤٥} المصدر نفسه، ص-ص ١١٠-١٥٤.
- ^{٤٦} المصدر نفسه، ص ٨١.
- ^{٤٧} المصدر نفسه، ص-ص ١١٠-١٥٤.
- ^{٤٨} الطلبة الناجحين (جعفر محمد، نصر الله، محمد حيدر، حسن علي ابراهيم، اسماعيل، ابراهيم منصور، عبد الكريم، احسان، رشيد محمد صالح، حميد محمد، فيصل علي، سند عبدالله، محمود عبدالله، عبد العزيز، ابو بكر، عيسى حسن). للمزيد من التفاصيل ينظر: المصدر نفسه، ص ١٦١
- ^{٤٩} علي صالح، المصدر السابق، ص-ص ١٦٠-١٦١.
- ^{٥٠} المصدر السابق، ص ١٧١.
- ^{٥١} المصدر السابق، ص ١٥٩
- ^{٥٢} المصدر نفسه، ص-ص ١٦٠-١٦١.
- ^{٥٣} المصدر نفسه، ص ١٦١.
- ^{٥٤} حسن محمد البستكي، تجربة جامعة البحرين في خدمة القطاع الخاص، بحث منشور، مكتب التربية العربي لدولة الخليج، ١٩٩٤، ص ٤.
- ^{٥٥} علي صالح، المصدر السابق، ص ١٧٨.

^{٥٦} للمزيد من التفاصيل حول المركز ينظر: حسين نعمة محمد الخفاجي، تطورات التعليم في البحرين ١٩٦١-١٩٨١، رسالة ماجستير (غير منشورة)، جامعة بابل، كلية التربية للعلوم الانسانية، ٢٠١٧، ص-ص ٢٥-٢٦

^{٥٧} فاطمة عبد الرضا عبد العزيز ناصر، السياحة التعليمية وسبيل أستدامتها بمنظور أستراتيجي في مملكة، بحث منشور، العدد ٧، مركز تأصل المعرفة والعلوم، ٢٠٢٤، ص ٤٨.

