

على قدر أهل العزم



الافتتاحية

جهود كبيرة يقوم بها الكثير من العاملين بالشركة الليبية للحديد والصلب، على الرغم من الأجواء المحيطة بهم وبالشركة؛ وبخاصة الظروف الاقتصادية والسياسية والأمنية التي تعصف بالبلاد منذ فترة ليست بالقصيرة. كل هذه الظروف والأجواء خلقت حالة من المزاج المتقلب والمائل إلى الوهن والكسل والفتور، حتى كانت لها ارتدادات كبيرة على الحالة النفسية للمجتمع في عمومها. من هذه الإحباطات المحيطة بالشركة أننا نرى الكثير الكثير ممن يحملون صفة العمال أو الموظفين في مؤسسات الدولة يتقاعسون عن أداء مهامهم ولا يتوانون عن تقاضي مرتباتهم بل ومطالبتهم بكل مزايا وظائفيهم، وبالتالي صارت الدولة ومن حيث لا تدري تشجع على الغياب عن العمل والتقاعد عن أداء المهام والواجبات بمساواتها بدفع مرتبات من يعمل ومن لا يعمل على حد سواء. حتى وصل بند المرتبات في الميزانية السنوية العامة للدولة الليبية قرابة 23 مليار دينار. هذا الرقم الضخمي يدفع كمرتبات لعمال وموظفين بعضهم لم يدخل إلى مقر عمله منذ سنوات مضت، والغريب في الأمر تجده في كل يوم وفي كل صلاة يدعو الله أن ييسر أمر البلاد، ويخرج كربها وينفس غمها، وهو لم يقدّم بأقل جهد لتحقيق هذا المراد، مدعياً التوكل على الله.. لكنه في الحقيقة هو متوكل، يأخذ من الدولة ما ليس حقه، فلا يقدم ولا ينجز.. فقط متوكل على غيره، أكل وأسرته لمال لم يقدم مقابلته خدمة. لكن وعلى الرغم مما ذكرت وما لم أذكر من نقص في السيولة وتردد في كثير من الأوضاع الاقتصادية والأمنية، وما ألقته عمليات البنيان المرصوص من ظلال على الحياة عموماً وعلى مدينة مصراتة خصوصاً؛ والتي تزف يومياً الشهداء تلو الشهداء، وبها يستمر نزيف الجرحى. ومع هذا لازالت ثلثة من العاملين المخلصين وليسوا بالقليل يصارعون آلامهم ويضغطون على جراحهم وأحزانهم، يستمرون في تأدية مهامهم بالشركة؛ حماية لمصدر رزقهم، وحفاظاً على شركتهم من السقوط والضياع... فبارك الله فيهم وبهم.

المتقاعدون يكرمون ويودعون

دراسة قولبة المخلفات الحديدية

الإطفاء... رجال المهمات الصعبة

العدالة الإنتقالية والمصالحة الوطنية

الكوني وأهل السرى

دورة دولية بمصيف الشركة

تقرير: يوسف عنط
تصوير: علي بادي

متقاعدون أدوا الرسالة واعتلوا منصة التكريم



التضحيات والمجهودات التي بذلوها وأخلصوا فيها. رئيس مجلس الإدارة كال الشناء والتقدير بشكل خاص للمتقاعد محمد العوف، بحكم أنه عمل تحت إدارة العوف وقتاً، حيث قال الفقيه: "محمد العوف كان خلوقاً نزيهاً وقيادياً محنكاً، ولم نر منه إلا الصدق والعفة وحسن المعاملة، لقد كان ناجحاً بامتياز".

الحفل أيضاً شهد كلمات للمحتفى بهم، عبّروا من خلالها عن امتنانهم وشكروا من حضروا من ساهم في هذه اللفتة الكريمة، واسترجعوا ذكرياتهم منذ البداية وحتى مسك الختام. وشهد ختام الحفل منح الدروع وشهادات التقدير وبعض الهدايا للمتقاعدين في أجواء ملؤها المشاعر الصادقة والأمنيات والدعوات بغد أفضل للجميع. صحيفة صناع بدورها التقت باثنين من المحتفى بهم فور انتهاء التكريم لتسألهم عن الصعوبات التي مروا بها، والنصائح التي يمكن أن يقدموها بعد هذه التجربة.

لا شيء أصعب من البدايات

ومرحلة التشغيل هي

الأصعب:

السيد امحمد سعد عامر الشرير من مواليد مدينة مصراتة عام 1951م، التحق بالشركة يوم 12 من شهر يونيو عام 1986م، حتى تقاعد في 1/ يوليو/ 2016م، عمل في وظائف متعددة ومنها قيادية، منها توليه رئاسة مكتب التعاون والإعلام في نهاية التسعينات

أقيمت صباح يوم الخميس الموافق 14 يوليو 2016م بالمبنى الإداري للشركة، احتفالية بسيطة في زخمها عظيمة في رسائلها ومعانيها. حيث تم الاحتفاء بثلاثة متقاعدين من عمال الشركة، قضوا عقوداً من عمرهم في التفاني لخدمة الشركة وساهموا بكل ما يستطيعون للحفاظ عليها. رئيس مجلس الإدارة وإداريون وعاملون من مختلف التقسيمات بالشركة حضروا ليكرموا السادة: امحمد سعد الشرير، محمد سليمان العوف، ومختار الطيب الأحوّل.

افتتح الحفل رئيس قسم الخدمات الإعلامية السيد محمد مفتاح الخمارية، الذي أعطى مقدمة وجيزة تعريفية بالحفل والمحتفى بهم، تاركاً المجال للسيد علي سويسسي مقدم الاحتفالية، الذي أعطى أولى كلماتها لرئيس مجلس إدارة الشركة الدكتور محمد عبد الملك الفقيه.

سأهموا في تطوير الشركة وتحسين أدائها:

بدأ السيد رئيس مجلس الإدارة كلمته بتهنئة الجميع بشهر رمضان المبارك وعيد الفطر، داعياً الله أن يمن على ليبيا بلم الشمل والاستقرار والتقدم، والشركة بالازدهار.

وبمناسبة تقاعد العاملين الثلاثة، قال الدكتور الفقيه بأنهم عملوا لفترة طويلة وسأهموا في تطوير الشركة وتحسين أدائها، وكانت لهم بصمة واضحة منذ لبنات التأسيس الأولى وحتى تاريخ تقاعدهم، سائلاً لهم الهناء والاستقرار مع أسرهم وذويهم بعد كل

حيث تولى العديد من الوظائف القيادية منها: (رئيس وحدة الشؤون المالية، رئيس قسم التوريدات، مدير إدارة الحسابات، مدير إدارة التكاليف، رئيس قسم مشتريات المواد، مدير عام التجارية، ومستشار مالي واقتصادي).

وفي تصريح لصناع يقول العوف: "إن أصعب الظروف التي مرت بها تمثلت في وعكة صحية دامت لستة أشهر، وكان لها تأثير كبير على وظيفتي وحياتي بصفة عامة" وعن النصائح التي يمكن أن يقدمها للشباب العاملين في الشركة يقول العوف: "الشركة ليست مدرسة فحسب بل جامعة وقاعة بحث، لأنها مصدر مهم للمعلومة، ويجب على الشباب العاملين في الشركة أن يجتهدوا للحفاظ على مكانة الشركة، والاستفادة منها في حياتهم العلمية والعملية".

وتجدر الإشارة إلى أن هذه اللفتة ليست الأولى التي تقوم بها الشركة في حق المتقاعدين، بل سبقتها عديد التكريمات التي تحتفي بمن أعطوا الوقت والجهد بإخلاص حتى أخرجبة عرق.

وبداية الألفية الثانية، قال بأن أثنى نصيحة للعاملين وخصوصاً الجدد الذين لم يمض على توظيفهم وقت طويل، هي أنه كلما استمررت في العمل لمدة أطول كلما شعرت بالراحة أكثر، فالبدايات عادة صعبة، وبالإخلاص والالتزام وكسب الخبرة سيكون العمل أسهل وأمتع. وأجاب الشرير عندما سأله عن أصعب الأوقات التي قضاها طيلة رحلته الوظيفية في الشركة: "لا أشك أن أصعب الأوقات كانت تلك التي تتعلق بـفترة الإعداد للتشغيل، فالشركات الأجنبية أنهت مهمتها وكان لزاماً علينا أن نتحمل مسؤولياتنا في الوقت الذي تنقصنا الخبرة، ولكن الشركة بهذه المسؤولية منحتنا الثقة والتجربة، واستطعنا بالعزيمة والمثابرة أن نحقق المطلوب".

الشركة جامعة ومصدر

للبحوث:

السيد محمد سليمان العوف، من مواليد مدينة مصراتة عام 1951م، التحق بالشركة يوم 9 من شهر سبتمبر عام 1976م، حتى تقاعد بتاريخ 1/ يوليو/ 2016م،

على قدر أهل العزم تأتي العزائم

تقرير: يوسف عفت تصوير: علي بادي

صحيحة، لأن التخريم هو الطريقة الصحيحة بدل الأكسجين، وهو ما سبب في رجوع المحرك إلى الخلف وبالتالي تضررت طريقة التعشيق، وأصبحت مسؤوليتنا هي علاج هذه الأخطاء بالإضافة إلى تحد آخر، وهو وضع حلول للمحركات المتهالكة والتي تشكل 50% من مجموع المحركات.

ويضيف أبو زربية: "غيرنا طريقة التعشيق بشكل شبه كامل للمناطق المتضررة، كما عملنا على تصحيح عمل المحرك بطريقة (الموديفكا) بحيث لا يرجع المحرك للخلف، هذا فيما يتعلق بالقاعدة، أما النصف المتهالك فقد حاولنا علاجه بطريقة أخرى، فقد قمنا بتغيير أماكن المحركات الجيدة، فتم أخذ محرك جيد من كل سبع محركات ونقله إلى المنطقة المتهالكة ليحدث توازن، وبذلك أصبح التحوير يصل الآن إلى 75% تقريباً، ومشكلة أخرى أيضاً تتعلق بأنبوب التبريد المتهالك نظراً لقدمه، لذلك قمنا بتصنيع أنابيب وإحلالها محل الأنابيب الأولى، والمنطقة تتكون من 140 أنبوب".

الفريق الذي بدأ أعمال الصيانة حقق إلى الآن نسبة 85% من الإنجاز، ولم يتبق الكثير، وبأقل التكاليف الممكنة، فكما أخبرنا السيد الصديق أن التكلفة لا تقارن إطلاقاً في حال سلم العمل لشركة أجنبية، وأن مستحقاتهم لأداء الصيانة لم تتعد بعض معدات الطلاء وقطع الغيار غير المتوفرة في المخازن، مؤكداً أن العاملين لديهم من الخبرات والحرص ما يؤهلهم لتحمل المسؤوليات وإنجاز ما كلفوا به على أكمل وجه".



السيد الصديق أبو زربية

محركاً من أصل 300، أما النصف الآخر فاستمر في العمل بمحركات متهالكة جداً، ومن أخطاء الصيانة الأولى المتعلقة بنصف المحركات هي أنها لم تتطابق مع القاعدة الموجودة من قبل، ليتفاجأ الخطأ بتحويل القاعدة عن طريق قصها بالأكسجين وهي طريقة غير

مرة أخرى يثبت العاملون جدارتهم ويعززون ثقتهم بأنفسهم ويؤكدون على أن الثقة التي منحت لهم في محملها تماماً، خصوصاً في أكثر الأوقات صعوبة في ظل الأزمة التي تمر بها البلاد وغياب الشركات الأجنبية، ويتضح ذلك في التعامل المتقن مع آلات متهالكة عفى عليها الزمن، والتي يرجع بعضها إلى تاريخ ميلاد الشركة.

صحيحة صناع دائماً ما تولي اهتماماً بهذه المواضيع، انطلاقاً من أهمية الكوادر البشرية الوطنية التي يعول عليها بالدرجة الأولى، لذلك فإن عديد الصفحات في النسخ السابقة للصحيفة شهدت مقابلات وأخبار وتقارير حول هكذا مهام وإنجازات هي فخر للشركة خصوصاً وللوطن عموماً.

وفي هذا العدد قمنا بزيارة إلى مصنع الدرفلة على الساخن، حيث شكل فريق لصيانة منطقة نقل الشريط من آلة الدرفلة النهائية إلى آلة اللف، بعدما شهدت هذه المساحة عطلاً هداماً سار العمل بالشكل الصحيح.

فريق تم تشكيله من قسم الصيانة الكهربائية وقسم الصيانة الميكانيكية وإدارة التشغيل، للوقوف على المشكلة وإصلاحها.

بين الدرفلة واللف تحديات كبيرة..

بين الألتين مساحة يمر من خلالها المنتج بعد خروجه من الدرفلة على الساخن ليتم تبريده وصولاً إلى آلة اللف، هذه المنطقة تحتوي على 300 درفيل، وكل درفيل بمحرك مستقل وقاعدة، وهي منطقة مسؤولة عن نقل الشريط بطريقة صحيحة إلى آلة اللف،

ولكن تهالك بعض الدرافيل والمحركات وبعض إشكاليات التركيب أثناء الصيانة قبل سبع سنوات تقريباً، وضعت الجهود أمام تحد كبير، حيث تم تشكيل فريق لصيانة أعمال هذه المساحة، وعلى خلفية هذه الأعمال التقينا السيد الصديق محمد أبو زربية وهو مشرف وأحد أعضاء فريق الصيانة المكلف بهذا العمل وسألناه.

أخطاء الصيانة السابقة جزء من المشكلة

يقول السيد الصديق محمد أبو زربية: "تم في السابق تحويل هذه المنطقة بشكل جزئي، إذ لم يتم تغيير الدرافيل وإنما تم تغيير نصف المحركات، أي تغيير 150

قسم الإطفاء بالشركة .. ترقب .. حذر .. استعداد



جولة هذا العدد من صحيفة صناع أخذتنا إلى قسم مهم، وعصب حيوي هام في تركيبة الشركة، ويعد أيضا من اللبنة الأولى التي يعتمد عليها في تأسيس أي كيان.

إنه قسم الإطفاء التابع لإدارة الوقاية الصناعية بقطاع الشؤون الفنية. تحاورنا مع رئيس القسم المهندس "امحمد أبوقرين" وسألناه عن بعض المواضيع المتعلقة بالإطفاء.

حوار: عبدالباسط عمار تصوير: علي بادي

❖ نود في البداية أن نتعرف عن قسم الإطفاء وعن أهم مهامه؟

قسم الإطفاء يضم عددًا لا بأس به من العمال والذين يقدر عددهم بحوالي ((90)) عاملاً بينهم منهم المشرفون والمهندسون ورجال الإطفاء ورجال الإنقاذ وفنيو الصيانة وفنيو أجهزة الإنذار.

فمن المعروف أن من أهم المهام المنوطة بنا كقسم هي مكافحة الحرائق داخل المصانع والمشاركة في إخماد الحرائق في المؤسسات المجاورة للشركة والكشف عن منطومات الإطفاء الذاتي داخل مصانع الشركة وإجراء الاختبارات اللازمة عليها وتعبئتها، وكذلك التنسيق في تعبئة الأسطوانات التي تتم خارج الشركة كما نقوم أيضا بالكشف على خراطيم المياه ومصادرهما وإصلاح أعطالها بالتعاون مع قسم الصيانة الميكانيكية ومتابعة سيارة الخبث عند تفرغها بساحة رمي المخلفات بالبوابة الخلفية رقم 04.

❖ ماذا عن الإمكانيات المتوفرة من معدات وملابس واقية؟

بالنسبة للإمكانيات التي تتوفر لقسم الإطفاء تعتبر إمكانيات معقولة مقارنة بغيرها من المؤسسات ولهذا يتم الاستعانة بالشركة في العديد من الحرائق داخل

وخارج مدينة مصراتة.

❖ هل هناك دورات لرفع الكفاءة ومتابعة كل

ما يستجد في مجال الإطفاء؟

قسم الإطفاء يعتمد على عدد لا بأس به من العاملين الذين أمضوا أكثر من 20 عاماً في هذا المجال وهم يشكلون الآن الخبرة والقاعدة الأساسية، ضف إلى ذلك الشباب الذين التحقوا للعمل بالقسم خلال الأعوام الماضية ليشكلوا مع سلسلة قوية تمتزج بين الخبرة والشباب، وعلى مدار السنوات الماضية نفذت العديد من الدورات التدريبية الداخلية والخارجية عن كيفية التعامل مع الحرائق والحد منها وإخمادها وعمليات إنقاذ الأرواح.

❖ في حالة حدوث أي طارئ في

مكان ما كيف تتلقون المعلومات

وما هي أولى خطواتكم؟

بالنسبة للمؤسسات المتجاورة ونقصد بها المنطقة الحرة والميناء ومستودع البrique ومصنع النسيم وشركة سرت ومحطة الكهرباء المزوجة هذه الجهات جميعها نتعامل فيما بيننا بشكل مباشر برقم هاتف مخصص للطوارئ بالإضافة للاتصالات اللاسلكية والهواتف الشخصية وجميع وسائل الاتصال الممكنة، وعند تلقي أي اتصال من أي جهة ما فعلى الفور نقوم بالتوجه للمكان المعلوم

قسم الإطفاء به

من العمال حوالي

((90)) عاملاً،

وامكانياته

معقولة مقارنة

بغيرها من المؤسسات

ولهذا يتم الاستعانة

بالشركة في

العديد من الحرائق

داخل وخارج مدينة

مصراتة

بالتجهيزات الكاملة من أفراد وسيارات وغيرها فضريق الإطفاء دائماً ما يكون على أهبة الاستعداد للقضاء على الحريق منذ البداية وعدم إفساح المجال أمام النيران للتوسع أكثر.

❖ هل أنتم على استعداد لتنفيذ دورات للعاملين بالشركة وهل إمكانياتكم تسمح بذلك؟

كما تعرفون أن كل العمال بالشركة وفور بدايتهم وقبل الشروع في أعمالهم يخضعون لدورة مبادئ وأساسيات الإطفاء والتي يشرف عليها قسم الإطفاء من خلال مدربين لهم خبرة في هذا المجال حيث تقدم لهم شروح وافية على كيفية التعامل مع اسطوانات الإطفاء ونوعيتها وصلاحياتها وكيفية التعامل مع الحريق في البداية حتى وصول الفريق المختص، ولكن مع هذا فإننا نرحب بكل من يرغب في إعادة عملية تجديد المعلومات من خلال التنسيق بين الإدارات بكل الإمكانيات المتاحة لدينا، فنحن متعاونون حتى مع القطاعات الأخرى ونقوم بإعطاء دورات في إطار التعاون المستمر بين الشركة ونظيراتها داخل مصراتة.

❖ كيف يمكن التغلب على عشوائية العمل خاصة في الحرائق الكبيرة والمساحات المفتوحة؟.

قد يخفى عن الكثيرين بأن لكل فريق إطفاء قائد يقوده ويوجهه، ويكون قائد المجموعة مميزا بارتدائه قبعة تتميز بلونها الأحمر لتختلف وتتميز عن باقي قبعات الفريق، حيث يقوم هذا القائد بالتحكم والتوجيه وإبداء الرأي والنصح من خلال أجهزة لاسلكية أو من خلال الإشارات المتعارف عليها، وعادة ما يتم اختيار الرجل القائد من خلال خبرته وحسن تعامله واحترامه مع بقية فريق العمل ويكون المسؤول الأول على كل ما يحدث.

❖ ماذا عن جديد القسم؟.

الجديد هي سيارة حديثة ومجهزة تجهيزا كاملا تعمل بطريقة تحكم آلي من داخل قمرة القيادة دون الحاجة لأي شخص، فخرطوم المياه يتوجه يمينا ويسارا وإلى الأعلى والأسفل بطريقة سلسلة وسريعة وهي ميزات لم تكن موجودة في السابق وإلى جانب هذه المميزات يوجد عيب وهو أن هذه السيارة تستهلك في المياه بشكل سريع لأن قوة الدفع بالخرطوم الذاتي تصل إلى ((15 بار)) ولمسافة تتجاوز 150 م.، لذلك الأمر يحتم أن يكون مصدر المياه قريب ليتسنى لها العمل بشكل مثالي.

❖ هل هناك أعمال أخرى جانبية تقومون بها غير التعامل مع الحرائق؟.

بالطبع بالإضافة لمكافحة الحرائق هناك عدة أعمال قمنا بها ومنها على سبيل المثال إنقاذ باخرة إنجليزية داخل ميناء مصراتة التي كادت تغمرها المياه وبالتالي مصيرها إلى الغرق، قمنا بسحب المياه من خلال المضخات الضخمة إلى أن تم إصلاح العطل، كذلك التعامل والتعاون مع بعض الجهات التي تحتاج إلى الروافع لعمل ما كشركة الكهرباء لتنظيف العوازل الكهربائية والإذاعات لتركيب الهوائيات وغيرها من الجهات فنحن دائما على أتم الاستعداد للتعاون خدمة لوطننا العزيز.



❖ من خلال خبرتكم في هذا المجال ما هي أهم الأسباب التي تؤدي إلى نشوب الحرائق؟.

تتعدد الأسباب والحرائق لكنها واحدة فهي لا تبقى على شيء ولا تصل إلى مكان إلا وجعلته كالرماد، والأسباب قد تكون من الإهمال واللامبالاة وقد تكون من سوء استعمال بعض الأشياء بالإضافة إلى عدم الفهم الصحيح لمخاطر الكهرباء التي تتسبب في نشوب الكثير من الحرائق، أيضا إشعال النيران في مساحات مفتوحة وفي وجود الحشائش والأشجار، فعلى

الجميع التقيد بقواعد السلامة والأمان بفصل التيار الكهربائي بعد الانتهاء من بعض الأعمال وضرورة وجود اسطوانة إطفاء في المنزل والمكتب والسيارة.

❖ ما هي الخطوات التي تتخذونها بعد الانتهاء من إخماد الحريق، وهل ينتهي دوركم عند هذا الحد؟.

بطبيعة الحال لا ينتهي دورنا عند هذا الحد بل هناك خطوات يجب اتخاذها وإتباعها وهي تقديم تقرير كامل ومفصل عن أهم الأسباب التي أدت إلى نشوب الحريق مع تقديم حلول لضمان عدم تكراره والأضرار التي نجمت عنه ومعرفة إن كان المكان المحترق مزود بمنظومات إطفاء أم لا وعن العاملين وعلاقتهم بالإطفاء.

❖ هل هناك طرق معينة ومحددة لنطاق عملكم وهل يتوقف على مكان مخصص؟.

أولا رجل الإطفاء لا يمكن أن يكون لديه طريق معين ومخصص عليه أن يسير فيه فقط، بل لرجل الإطفاء مسؤولية إنسانية عليه أن يتحلى بها تماما كالطبيب، فالعمل الإنساني لا ينتظر أوامر أو خطط عمل مدروسة بل عليه التدخل متى استدعت الحاجة لذلك.

نحن في قسم الإطفاء تدخلنا في عدة أماكن

داخل مصراتة وخارجها وللقطاعات العامة والخاصة، ذهبنا لزليتن والخمس وطرابلس وبني وليد وقمنا بكل ما يمليه علينا ضميرنا من إنقاذ للأرواح والممتلكات وهذا من اختصاص وصميم عملنا ولا نريد من وراء ذلك جزاء ولا شكورا.

❖ معنى ذلك أن رجل الإطفاء عليه أن يكون ملزما بهذه المسؤولية الإنسانية؟.

في قسم الإطفاء وعند اختتام الدورة التدريبية يقسم المتدربون قسم شرف المهنة ويتعهدون فيه بأنهم يضعون الجانب الإنساني فوق كل اعتبار وأنهم جنود رهن إشارة المستغيثين متى طلب منهم ذلك بعيدا عن الجوانب المادية.

❖ بالحديث عن الدورة التدريبية ما هي أهم الجوانب التي تدرب عليها المتقدمون وهل أعطوا الإفادة للقسم؟.

الدورة كانت شاملة وكاملة وتناولت ما يمكن أن يحتاجه رجل الإطفاء في مجال عمله فعلى سبيل المثال كانت هناك مشاريع تعبوية وتدريبات شاقة للتعامل مع الحرائق وكيف يتم إنقاذ الأشخاص واستعمال اسطوانات الأكسجين عند الدخول لأماكن الاختناق أيضا كيف يمكن القفز والصعود من وإلى الأماكن الشاهقة باستعمال الوسائل المتاحة وأيضا الكشف عن السيارات والتأكد من جاهزيتها وغيرها.

لرجل الإطفاء مسؤولية إنسانية عليه أن يتحلى بها تماما كالطبيب

دراسة إمكانية قولبة المخلفات الحديدية

لبعض مصانع الشركة (الجزء الثاني)



م.ناصر أحمد أبو تركية
رئيس قسم الهندسة الصناعية

المخلف	الحديد الكلي (%)	نسبة الكربون (%)	كمية التراكم (طن/سنة)
مسحوق الحديد المختزل	89.62	1.85	15,000
أكاسيد المعالجة الكيميائية	69.01	----	3,000
قشور الدرفلة وآلات الصب	68.00	0.62-0.98	6,000
الطمي	64.46	0.62	17,000
مساحيق أكاسيد الحديد الخام	62.87	----	70,000
غبار الأفران والسيور	30.9	2.00	13,000

3 - تحديد الخلطة المناسبة لتنفيذ

تجارب القولبة :

تمت مناقشة مكونات خلطة التجارب المزمع تنفيذها بوحدة القولبة، وذلك بتحديد نسبة مساهمة كل نوع من المخلفات الحديدية في (1 طن) تجريبي سيتم قولبته، حيث يتم تحديد هذه النسب استناداً إلى أسلوبين:

❖ اعتماداً على معدلات التساقط السنوية لهذه المخلفات، بحيث تعادل نسبة كل مخلف في الخلطة مساهمته النسبية في تساقط المخلفات.

❖ اعتماداً على مدى الاستفادة المتوقعة من هذه المقبولبات عند إضافتها إلى شحنة المواد الخام بفرن القوس الكهربائي، حيث يفضل احتواء هذه المقبولبات على نسبة مقبولة من الكربون لتساعد على تقليل استهلاك فحم الكوك بالأفران الكهربائية. ويوضح الجدول التالي مقارنة بين المخلفات الحديدية من حيث محتوى الحديد الكلي والكربون بها ومعدل التراكم السنوي؛ تم إجراء مجموعة من الحسابات لتحديد نسبة مساهمة كل نوع من المخلفات بناءً على النسبة بين معدل التساقط السنوي لكل مخلف وإجمالي كميات المخلفات الحديدية المتساقطة خلال السنة. وكتجربة أولية تم الوصول إلى تجرّبة خلطة تزن (1.060 كجم) من المخلفات الحديدية بحيث تتكون هذه الخلطة من:

❖ 340 كجم طمي

❖ 180 كجم مسحوق الحديد المختزل

❖ 270 كجم مسحوق أكسيد الحديد

❖ 150 كجم غبار مصانع الصلب

❖ 120 كجم قشور الدرفلة.

4 - تنفيذ تجارب القولبة وإجراء

الاختبارات اللازمة :

تم تجميع المخلفات من أماكن تساقطها بالمواقع المختلفة بالشركة إلى الساحة المجاورة لوحدة القولبة على البارد، وتضريغها بالخزان الخارجي لوحدة القولبة باستخدام الغراف.

وتم تنفيذ تجربة القولبة، ولم يتم الحصول على كمية كافية من المقبولبات لشحنها إلى مصنعي الصلب، غير أنه أمكن الحصول على قطع للتحليل، وقد كانت نتائج التحليل الكيميائي للعينات المأخوذة من المقبولبات المنتجة خلال التجربة الأولى لقولبة خلطة من المخلفات الحديدية حوالي (1 طن) كالتالي:

❖ نسبة الحديد الكلي 74.51 %.

❖ نسبة الكربون 1.3 %.

❖ درجة التفلز 44.05 %.

❖ الكثافة الظاهرية 3.84 جم / سم³.

وهذه النسب تعتبر مقبولة ومشجعة بالنظر إلى مكونات الخلطة والمتمثلة في مجموعة من المخلفات التي يتم رمي أغلبها بساحة المخلفات الخارجية.

ولتحديد مدى جدوى إضافة هذه المقبولبات إلى شحنة المواد الخام بأفران الصهر بمصنعي الصلب، تم التخطيط لتنفيذ تجربة ثانية بوزن إجمالي (5 طن). وبالرغم من تجميع مكونات الخلطة بنفس

النسب سالفة الذكر، ونقلها إلى وحدة القولبة على البارد، وبعد خلطها على الأرض وتضريغها في خزان وحدة القولبة تم تنفيذ التجربة، ولم يتم الحصول على مقبولبات تذكر، حيث تساقط المخلوط دون أن يأخذ شكل المقبولبات، وذلك بسبب إمكانية التحكم في كمية سليكات الصوديوم المناسبة للخلطة بسبب وجود مكونات تختلف عن مواصفات مسحوق الحديد المختزل (مثل: الغبار - أكاسيد المعالجة - الطمي). حيث مسحوق الحديد المختزل يمثل في معظمه قطع معدنية صغيرة أقل من 3 ملم، في حين أن هذه المخلفات عبارة عن مساحيق متطايرة خفيفة الوزن.

وجرت محاولة تكرار التجربة وذلك بتجهيز خلطة من المخلفات بوزن إجمالي (25 طن)، وقد تعذر تنفيذ التجربة بسبب عدم وجود مادة سليكات الصوديوم، وفي بعض الأحيان بسبب توقف وحدة القولبة على البارد لأغراض الصيانة. إضافة إلى عدم إمكانية الإبقاء على مكونات الخلطة فترة طويلة بالقرب من وحدة القولبة على البارد نظراً لما تحدثه المخلفات المتطايرة المذكورة أعلاه من أضرار بيئية عند تعرضها للهواء الجوي والرياح.

5 - أساليب معالجة الشركات العالمية لهذه المخلفات :

يتم إعادة استخدام المخلفات الحديدية بعدة أساليب، ومن أهمها ضخ المخلفات الحديدية التي تكون على شكل مساحيق إلى أفران القوس الكهربائي أو استخدام تقنيات التلبيد والتكوير في الحصول على مكورات مواد خام من هذه المخلفات، معظمها تدخل ضمن شحنة المواد الخام للأفران العالية، كما أن هناك طرق اختزال وصهر حديثة لا زال بعضها في طور التجربة تركز على

استخدام معظم المخلفات الحديدية، مثل (تقنية فاينمت التي تستخدم المخلفات على شكل مساحيق).

6 - الخلاصة :

وجود مخلفات غنية بعنصر الحديد تمثل ثروة غير مستغلة في ظل الارتفاع المطرد لأسعار خامات الحديد خلال السنوات الأخيرة، وأهم هذه المخلفات (مسحوق الحديد المختزل-القشور-أكاسيد الحديد الخام). كما تتميز بعض المخلفات بارتفاع نسبة الكربون بها مثل (غبار السيور-مسحوق الحديد المختزل).

حسب الإمكانيات الحالية لوحدة القوالب على البارد، وظروف استخدام المادة

الرابط (سليكات الصوديوم) وما تتميز به من ارتفاع في التكلفة، وصعوبة ضبط نسبة استخدام المادة الرابط، واختلاف طبيعة وشكل مكونات شحنة المخلفات عن طبيعة وشكل مسحوق الحديد المختزل، فإنه يتعدى استخدام وحدة القوالب على البارد في قوالب المخلفات الحديدية على نطاق واسع يسمح بإدخالها ضمن شحنة المواد الخام بأفران الصهر بمصنعي الصلب (على الأقل 5 طن لكل شحنة).

7 - التوصيات :

المخلف	الحديد الكلي (%)	نسبة الكربون (%)	كمية التراكم (طن/سنة)
مسحوق الحديد المختزل	89.62	1.85	15,000
أكاسيد المعالجة الكيميائية	69.01	---	3,000
قشور الدرفلة وآلات الصب	68.00	0.62-0.98	6,000
الطمي	64.46	0.62	17,000
مساحيق أكاسيد الحديد الخام	62.87	---	70,000
غبار الأفران والسيور	30.9	2.00	13,000

في بيئة العمل. " النظر في إمكانية وجود مادة رابطة أخرى بخلاف مادة سليكات الصوديوم، نظراً لارتفاع تكلفتها وعدم وجودها محلياً.

الإطلاع على تجارب شركات الصلب العالمية والأساليب المتبعة لديها في تحسين كفاءة استغلال المواد الخام وإعادة تدوير واستخدام المخلفات الحديدية، وتطوير طرق المناولة لديها لتقليل الفاقد في المواد إلى أقل ما يمكن.

عرض الموضوع على الجهات الأكاديمية ومراكز الأبحاث، لإمكانية تنفيذ دراسات مشتركة بهدف الوصول إلى الأسلوب الأمثل للاستفادة من بعض المخلفات الحديدية أو كلها وإعادة استخدامها بأفران الصهر بمصنعي الصلب، وذلك بالأخذ في الاعتبار النتائج التي تم

التوصل إليها في هذه الدراسة.

تم تنفيذ الدراسة من قبل فريق عمل مكون من:

م. ناصر أحمد أبو تركيبة: إدارة البحث والتطوير.

م. مصطفى سالم الزباني: الإدارة العامة للصلب.

م. عبد الحكيم محمد الزابط: إدارة تخطيط ومراقبة الإنتاج.

م. مفتاح ذو الزقوزي: إدارة مراقبة الجودة



الاستمرار في البحث عن بدائل مجدية اقتصادياً وفنياً للاستفادة من المخلفات الحديدية.

إمكانية استخدام منظومة حقن مسحوق الكربون بمصنع الصلب في حقن بعض مساحيق المخلفات الحديدية، مع التركيز على غبار الحديد الأسفنجي، نظراً للفائدة المتوقعة من حقنه بالأفران. وبهدف إيجاد بديل عن استعمال مادة سليكات الصوديوم عالية التكلفة كمادة رابطة، مع أخذ الاحتياطات المناسبة لتلافي الآثار البيئية الناتجة عن مناولة غبار الحديد الأسفنجي



م الحسين سالم الجمل

أهمية العدالة الانتقالية والمصالحة الوطنية للوصول إلى السلم الاجتماعي في ليبيا الجزء الرابع

أحوالها. عندئذٍ فقط يجوز لكل صاحب حق مشروع أن يطالب بحقه بالوسائل المشروعة وبواسطة حكومة البلاد الشرعية".

لعل أهم أسباب نجاح المصالحة الوطنية هو ربطها بتحقيق العدالة وعودة الحقوق إلى أهلها في جو من التسامح والمروعة بالإضافة إلى استعداد الحكومة لتعويض المتضررين وتغطية مراحل سابقة للوصول إلى الاستقرار والاستمرارية، ويمكن تقسيم المراحل الزمنية للمصالحة الوطنية إلى مراحل مختلفة كل مرحلة منها لها أدواتها وآلياتها وقواعدها الخاصة بها وينبغي إصدار قانون ينظمها.

تحتاج العدالة الانتقالية إلى ظهير سياسي واجتماعي واسع يكون ممثلاً لأطياف فكرية ومجتمعية متنوعة لغرض تطبيقها، ويتطلب إرادة سياسية وقدرة على فرض هذه الإرادة طبقاً لحكم القانون ورغبة وسعياً لتحقيق العدالة، وما بين العدالة والثأر فارق كبير، فقد تتحول بعض الإجراءات لمنع الإفلات من العقاب إلى انتقام، وعند التراخي واللامبالاة قد تؤدي إلى عفو مستتر وعدم ملاحقة المرتكبين وإنزال العقاب بهم ومساعدتهم على الإفلات من العقاب.



الحرابي وأعيان مدينة درنة وأقروا الميثاق الوطني الذي أبرمته الهيئة التأسيسية بمدينة بنغازي وجاء في نص القرار الذي اتفقوا عليه أنهم يتعهدون "بإيقاف كل خصومة وكل نزاع مهما كان نوعه فيما بيننا، فلا يُسمح بإثارة فتنة قديمة أو جديدة ولا يُسمح بالمطالبة بحق قديم سواء كان ثأراً أو دية جرحاً أو حقاً عقارياً أو غير ذلك، رغبة منهم في جمع الكلمة وتأليف القلوب وتوحيد المجهودات وتوجيهها متظافرة متحدة إلى قضية البلاد السياسية وحدها، حتى يتقرر مصير البلاد وتؤسس فيها حكومة وطنية وتنظم أمورها وتستقر

ينفصلان عند الإحالة عن إشكالية الذاكرة والوفاء للماضي. من هنا تأتي سياسات الذاكرة كما تظهر في روح العفو والعفو العام والتقادم وجبر الضرر أو التعويض، وغيرها من الإجراءات التي تتجه إلى المستقبل.

لم يختبر المجتمع الليبي أيًا من مبادئ المصالحة الاجتماعية الشاملة والعدالة الانتقالية خلال فترة النظام السابق حيث لم تتم محاولة تحقيقها لأنها كانت رهن قرارات القذافي لا بل عانى العديد من الليبيين من عدد من الانتهاكات ولا تزال العديد من الجرائم حية في أذهانهم ولكن قبل إعلان التحرير، وبعد الحرب العالمية الثانية اختبر الليبيون محطات متعددة ساهمت بتعزيز العدالة والتسامح في المجتمع الليبي على سبيل المثال، في سنة 1946، اجتمعت مشايخ قبائل

تبين العديد من الدراسات والتجارب أن اللجوء إلى الصفح لا يمكن اعتباره حلاً لتلبية طلبات الحقيقة والاعتراف ولا يمكن أن تجعلنا نتغافل عن طرح مجموعة من الأسئلة الهامة (كيف يستقيم العيش المشترك حينما ترتكب جرائم ضد الإنسانية وفظائع لا تندمل جراحها؟ هل يمكن للصفح أن يكون فعلاً جماعياً؟ هل بوسع آليات العدالة الانتقالية وفق نموذج لجنة الحقيقة والمصالحة في إفريقيا الجنوبية أن تحقق العدل وتنصف المظلوم؟ ما السبيل إلى طي الصفحات الدامية للتاريخ وإعادة اللحمة إلى مجتمع ممزق ومقسم بعد حكم دكتاتوري لفترة أربعة عقود تم تغييره بحرب أهلية دامية أدت إلى انقسام المجتمع؟).

وقبل ذلك ماذا يعني مفهوم الصفح؟ هل يمكن حمله إلى مستوى النظامين القانوني والسياسي وتحت أية شروط يمكن منحه؟ ومن سيمنحه؟ ألا يتعين علينا التشبث بأنه لا يمكن الصفح عما لا يقبل الصفح وبلا قيد أو شرط؟ من له الحق في الصفح باسم الضحايا المختفين؟ هل يعني الصفح النسيان؟ ألا يؤدي استعماله المتكرر إلى ابتذاله وتجفيف منابعه؟ إن سؤال الصفح وسؤال النسيان يلتقيان في تهدئة الذاكرة والوصول إلى نوع من النسيان السعيد، لكنهما

والهدف من اتباع نظام العدالة الانتقالية هو الوصول إلى تحقيق المصالحة الوطنية وإحداث نوع من الانفراج السياسي والاجتماعي بعد الحرب النزاع المسلح وصولاً إلى السلام وبعد انهيار النظام القانوني والقضائي والأمني وصولاً إلى استعادة السلم والنظام وحكم القانون والمساهمة في الانتقال من النظام الشمولي الاستبدادي إلى نظام ذي توجه ديمقراطي تعددي، وبهذا المعنى فالعدالة الانتقالية سياق تاريخي تتميز به تجارب البلدان المختلفة ولكل بلد خصوصيته، سواءً بكشف الحقيقة أو المساءلة أو جبر الضرر أو تعويض الضحايا أو إصلاح النظام القانوني والقضائي والأمني، والعدالة الانتقالية أكبر من قدرة فرد أو مؤسسة أو جماعة أو حزب، وتحتاج إلى جهود جماعية ومشتركة، وإلى توافق سياسي واسع لمنع تكرار ما حصل ولوضع أسس مصالحة تاريخية في إطار حكم القانون ومبادئ العدالة، فضلاً عن إحياء الذاكرة.

مسألة الإفلات من العقاب هي واحدة من الإشكاليات التي تواجه نظام العدالة الانتقالية، ولعلها الإشكالية الأكثر تعقيداً التي واجهتها البلدان التي لجأت إلى تطبيق مبادئ العدالة الانتقالية، مثلما تواجهها اليوم تجارب ليبيا، لأن مسألة الإفلات من العقاب تعترضها تحديات شديدة في ظل الأنظمة الجديدة، إذ أن كثيراً من

المرتكبين لم يتم التعرض لهم سواء على نحو مباشر أو غير مباشر، لأنه سيتعين حينئذ شموله بعشرات الآلاف من الضباط وضباط الصف من القوات المسلحة والقوى الأمنية الذين تورطوا بأعمال غير قانونية الأمر الذي ستكون معه المهمة جسيمة وثقيلة، وبالتالي ستؤدي إلى انعكاسات سلبية، ومثل هذا الأمر قد يؤدي إلى تقويض المسار الديمقراطي الانتقالي برمته.

ولعل من إشكاليات الإفلات من العقاب، هو أن الأنظمة الجديدة تحاول تصفية الحسابات مع الأنظمة السابقة، وهو ما يواجه العدالة الانتقالية التي ستتحوّل إلى عدالة انتقامية، أو إلى عدالة انتقائية عند تطبيقها على مجموعة وإهمالها لأخرى لا اعتبارات سياسية أو دينية أو طائفية، وإذا كان القصد التخلص من التركيبة السياسية، فالأمر لا بدّ له من الابتعاد عن الانتقام والثأر والكيدية، وهو ما يقود إلى عقوبات جماعية وتحميل المسؤولية الكاملة السياسية والأدبية لطرف محدد بحيث يتم إقصاؤه وملاحقة أفراد أو عزلهم وتهميشهم وإبعادهم من الوظائف العليا أو الحامية العامة.

ومثل هذه الإجراءات أخذت تثير جدلاً سياسياً ومجتمعياً وردود أفعال واسعة، حول تحديد المسؤوليات لانطلاق المسار الديمقراطي، فضلاً عن أنها لا تفضي إلى ما تطمح إليه العدالة الانتقالية من الوصول

إلى المصالحة الوطنية، بل ستثير عدائية جديدة بحيث يتغذى المجتمع على أعمال عنف ومواجهات قد تهدد السلم المجتمعي، وقد تصل إلى تهديد الوحدة الوطنية. وإذا كان تطبيق مبادئ العدالة الانتقالية ضرورة لا غنى عنها في فترات الانتقال فإن التمييز ضروري لكي لا تتحوّل إلى آلة انتقام، كما لا ينبغي أن تكون عفواً مستتراً بحيث يمكن المرتكب من الإفلات من العقاب، وحتى يتم الوصول إلى حكم القانون والعودة إلى تحقيق مبادئ العدالة الجنائية المعروفة لا بدّ من الإقرار بأن إجراءات العدالة الانتقالية هي استثنائية ومؤقتة وانتقالية ومحددة بزمان، أي أنها غير مفتوحة. ولكن ذلك لا يعني إهمال العدالة الجنائية، وإنما إضافة مبادئ قانونية وجنائية وسياسية إليها لعدالة تعويضية واجتماعية واقتصادية، وهي معادلة صعبة دائمة بين العدل والتشفي، وبين العدل والثأر، وبين العدل والعفو المستتر.

وقد بينت تجارب العدالة الانتقالية لنحو 40 بلداً، وعلى مدى العقود الماضية أنها تشترك في إنشاء لجان رسمية في الغالب بقرار أو قانون أو اتفاق بين الأطراف المتنازعة في مرحلة التحوّل والانتقال عند انهيار النظام القانوني بفعل حرب أهلية ونزاع مسلح، وهذه اللجان مؤقتة وتعمل خلال فترة محدّدة، وتبحث اللجان في الانتهاكات الجسيمة التي وقعت خلال فترة محددة

وتبحث في إرث الانتهاكات الجسيمة والأوضاع الناتجة عنها مثل الاعتقال التعسفي أو الاختفاء القسري أو التعذيب أو غير ذلك، وهذه اللجان ليست هيئات قضائية على الرغم من الصلاحيات التي تمنح للجان تقصي الحقائق، مثل الاطلاع على السجلات والوثائق الرسمية والأرشيف، ولها صلاحية استدعاء الأشخاص واستجوابهم وتصدر هذه اللجان تقارير ختامية بهدف تكوين الذاكرة الجمعية والتاريخية للأحداث التي وقعت بها انتهاكات حقوق الإنسان الجسيمة، وتحديد المسؤولية الفردية والجنائية وتقديم مقترحات للإصلاح المؤسسي القضائي والقانوني والأمني، ولا سيما البنية التشريعية لهذه المؤسسات، وتدعو هذه اللجان عادة للتسامح والمصالحة، ودعم وتطوير عملية الانتقال الديمقراطي، وغالباً ما تقوم لجان تقصي الحقيقة والمصالحة بالترويج لفكرة المصالحة التي جوهرها المصارحة والاعتراف بالارتكاب، وطلب العفو والمغفرة والاعتذار من الضحايا أو ذويهم كوسيلة لإعادة الاعتبار للضحايا، وذلك بهدف تحقيق العدالة وجبر الضرر المادي والمعنوي الذي وقع عليهم، وصولاً إلى قيم المساواة والمواطنة والعدالة.

إبراهيم الكوني يستطلع أحوال (أهل السرى)

الميثولوجيا ولد اللاهوت". يلجأ الكوني (1948) إلى المتناقشات لإيضاح ظاهرة السرى لقارئ لا شك في أنه يقيم في المكان، ويجهل الكثير عن هذه العوالم، فيخبره أنه إن كان "كابوس المقراء. الأمل" فإن "كابوس الأغنياء. الملل". وإن كانت "فتنة البحر. الصوت" فإن "فتنة الصحراء. الصمت". وعبر ذلك، ينطلق ليشرح معنى الواقع الذي نسكنه، والواقع الذي يسكننا، مقدماً للقارئ مضايح عديدة لفهم عوالمه الروائية، التي كانت الصحراء مكانها الأرحب، حيث استطاع منذ رباعيته "الخسوف" (1989) دحض النظرية القائلة بأن الرواية لا يمكن لها أن تكون خارج المدينة. في "أهل السرى"، استطاع الكوني أن يؤسس لأفكار يمكن من خلالها مقاربة عوالمه الروائية، وفهم آفاقها وأبعادها الوجودية والروحية.



المتطلعين إلى الأفق، والزاهدين بقيم الملكية والسيادة وكل ما هو موجود في المكان، وأمة المستقرين المتشبهين بالمكان والسيطرة والسلطة. هذا ما خلق صراعات يمكن عبرها تفسير العلاقة الإنسانية، وعلاقة الإنسان بالطبيعة "من روح الأيديولوجيا ولد الطاغوت، ومن روح

بلد الطيوب - بعدما نشرت "معزوفة الأوتار المزمومة" للكاتب والروائي الليبي إبراهيم الكوني (الصورة) قبل فترة، أصدرت "دار سؤال للنشر" (بيروت) كتاباً جديداً له بعنوان "أهل السرى". في كتابه الجديد، يتابع صاحب رواية "التبر" (1990) سبر أغوار الصحراء، والوقوف على أحوال أهل السرى، المسكونين بالترحال، مؤكدين بذلك حضورهم في الطبيعة التي هم طريدها في الوقت عينه.

عبر مجموعة من الدراسات، والمقالات الفكرية، والتأملات الوجودية، وبعض الحوارات مع المؤلف، يحاول الكوني في "أهل السرى" الغوص في العمق النفسي والفكري لهؤلاء الذين ضحوا بحميمية العلاقة الفطرية مع أخيه الإنسان، بغية الفوز بالحرية في حدها الأدنى. هكذا يسعى الكوني إلى فهم تاريخ العالم، المنقسم إلى عالمين منفصلين، بين أمة المترحلين

سيكلما تستعد لإطلاق جائزتها الأدبية للشعر الفصيح والقصة القصيرة

الشباب داخل المشهد الثقافي الليبي، وخلق مساحة للتواصل بين المبدعين الشباب في فضاء ثقافي، والتعريف بالتجارب الإبداعية الليبية الرائدة من خلال تسمية دورات الجائزة بأسماء الرواد الليبيين، بالإضافة إلى تنشيط المشهد الثقافي من خلال التواصل بين النخب والمبدعين الشباب.

وتجدر الإشارة إلى أن مؤسسة سيكلما للثقافة والفنون أعلنت إشهارها في نوفمبر 2015م، وانطلقت أنشطتها بداية هذا العام، ومن ضمن الأنشطة التي أطلقتها (دوائر ثقافية، الاثنين الثقافي، ليالي سيكلما الرمضانية).



بموقع التواصل الاجتماعي (فيس بوك)، ولكن نظراً لعدم وجود فرصة للإعلان بالشكل الموسع ليصل إلى أكبر قدر من المستهدفين تم تأجيل المسابقة واكتفينا الآن باستقبال النصوص ولم نعلن بعد عن موعدها".

وعن أهدافها يقول سيف الدين: "من أهداف المسابقة تعزيز الثقة وروح التنافس لدى المبدعين



العربية الفصحى، مطبوعاً بشكل واضح في ملف word أو pdf، وأن يرسل النص باللغة العربية الفصحى إلى صفحة المؤسسة. ويقول المدير التنفيذي لمؤسسة سيكلما المنظمة للجائزة السيد سيف الدين الهمامي: "لقد كان مخططاً للمسابقة أن تكون رمضانية وأعلننا على ذلك في الصفحة الإلكترونية للمؤسسة

تستعد مؤسسة سيكلما للثقافة والفنون لإطلاق الدورة الأولى من جائزتها الأدبية تحت مسمى (جائزة سيكلما للشعر الفصيح والقصة القصيرة)، ومن المقرر أن تحمل الدورة الأولى من المسابقة - المعدة لأن تكون على مستوى ليبيا - اسم الأديب الليبي عبد الله القويري، كما جاء في الإعلان.

شروط وقواعد وضعتها المؤسسة لمن يرغبون في المشاركة منها، أن لا يتجاوز عمر المشارك 35 عاماً، أن يكون المشارك ليبيا أو مقيماً في ليبيا، أن يحدد المشارك مجال مشاركته (شعر فصيح أو قصة قصيرة) وأن يكون النص مرفقاً بالسيرة الذاتية متضمنة رقم الهاتف، أن يرسل النص باللغة

فرحة العيد



الاحتمالية للتلاقي
والتعارف والتسامح
والتصافح والذين عبروا
بدورهم عن امتنانهم
بهذه الخطوة خاصة وأن
البعض منهم يلتقي للمرة
الأولى منذ سنوات،
الحاضرون أكدوا على
وجوب تكرار هذه
الملتقيات الأسرية
والأخوية.

في أجواء مفعمة بالود
والمحبة علت على محي
الحاضرون ابتسامات
الصفاء والتسامح، أقامت
نقابة عمال الشركة
بمقرها احتفالية
بمناسبة عيد الفطر
وذلك في أول أيام الدوام
بعد شهر رمضان المبارك
، النقابة كانت قد دعت
كافة العاملين لهذه

بلد الطيوب



لطالما تفتن في وصفه الشعراء
والنقاد والأدباء إنه الوطن ...
بلد الطيوب ليبيا الأرض المعطاء

مَتَى أَرَاكَ قَرِيرَ الْعَيْنِ يَا وَطَنِي .
وَالنَّاسُ مَا بَيْنَ تَهْلِيلٍ وَتَكْبِيرِ
الْحُبِّ أَعْظَمُ دُسْتُورٍ يُوَحِّدُنَا
وَالْكُرْهُ وَالْبَغْضُ يُلْغِي أَي دُسْتُورِ
أَشْتَأَقُ قَبْلَ رَحِيلِي أَنْ أَرَى وَطَنِي
مُرْفَهًا دُونَ تَنْغِيصٍ وَتَكْدِيرِ

بقلم الشاعر عبد المولى البغدادي

(بين الغرور والثقة بالنفس)

سالم أبو تركية

يعرف ما يجب أن يقول، وما يجب أن يفعل،
قليل الكلام كثير الإنصات، حتى تظن أنه لا
يفقه شيئاً، فإذا تحدث لا تمل حديثه،
فمعلوماته دقيقة، متزنة، لا يخوض فيما لا
يعرف، وكثيراً لا يخوض حتى فيما يعرف.
والمغرور كثير الكلام عن نفسه بمناسبة
وبغير مناسبة، يتحدث بثقة زائدة عن الحد،
فكثيراً ما يقع في أخطاء ما كانت لتصدر من
إنسان في مكانته العلمية، والعلم هنا ليس
الشهادات فقط ولكن قد يكون المغرور رياضياً
مثلاً، أو معلم مدرسية، أو فناناً، أو غيره من
المهن الفنية الأخرى. وأخيراً الواثق من
نفسه كثير الأصدقاء قليل الأعداء، والمغرور
قليل الأصدقاء كثير الأعداء، وأساء من
الغرور هو أن المغرور لا يرى نفسه مغروراً،
بينما الواثق من نفسه يعي أنه واثق من نفسه،
وقد يمر الإنسان الواحد بهذه الصفات أي
بمعنى قد يغتر الإنسان بنفسه في فترة من
الفترات، ولكن الحكيم من يكبح جماح نفسه
ويؤدبها إذا جنحت، "فكل ابن آدم خطاء وخير
الخطائين التواؤون"، والحديث يطول في هذا
الموضوع، فالموضوع متشعب وله جوانب
عديدة.

الثقة بالنفس هي من الصفات الحميدة،
وتأتي الثقة بالنفس بعد عدة عوامل أهمها:
تكرار النجاح، والحكمة في التعامل، وتعويد
النفس على تقبل النتائج مهما كانت، والقدرة
على تجاوز الصعوبات والمواقف المحرجة.
أما الغرور فهو من الصفات الذميمة، وهو يأتي
بعد الثقة بالنفس الزائدة عن الحد، حتى
يصل الإنسان إلى الشعور بالعظمة وتوهم
الكمال، ويقال إن بين الثقة بالنفس والغرور
شعرة لا يعرفها الكثير من الناس. والسؤال هنا
كيف نفرق بين المغرور والواثق من نفسه؟ إذا
عرفنا صفات كل منهما سهل علينا أن نفرق
بينهما. فالواثق من نفسه متواضع، كثير
الاطلاع، كثير النجاحات، لا يتحدث كثيراً
عن نفسه، بل ربما لا يتحدث عن نفسه
إطلاقاً، وكلما ازدادت ثقة الإنسان بنفسه،
كلما أصبح متواضعاً يشعر بأنه بحاجة إلى
تعليم الناس والتعلم منهم. والمغرور معجب
بنفسه، كثير الحديث عنها، ينظر إلى الناس
باستعلاء، ويرى الآخرين بصفة النقص، ويرى
نفسه بصفة الكمال، وكلما ازداد الإنسان
غروراً أصبح لا يرى أحداً يشبهه، وليس في
المجتمع من يعمل عمله. والواثق من نفسه

علموا أولادكم السباحة

متابعة: عبدالباسط عمار | تصوير: علي بادي

ما هو تقييمك للمتدربين خاصة الصغار منهم؟

في البداية تواجهنا صعوبات عدة من أهمها الخوف من المياه والدخول في هذا المعترك ولكن مع التريث وتقدير السباحة وكأنها نوع من الترفيه يدخل الطفل في الأجواء وخلال أقل من أسبوع يكسر حاجز الخوف ويبدأ في السباحة حتى بدون مساعدات المتمثلة في أطواق النجاة.

ما هي مطالبكم أنتم كمدرسين لكم خبرة كبيرة في هذا المجال؟

نحن سعيينا ولا زلنا نسعى لنشر السباحة وتعليمها على أوسع نطاق ومن خلال نقابة العمال خاطبنا إدارة الشركة بشأن تأسيس نادي بحري باسم الشركة يكون منجما للمواهب فالخبرات موجودة والأساسات موجودة وهناك حتى من رحب بهذه الفكرة وقرر دعمها فقط نحتاج لقرار تأسيس لنبدأ العمل بشكل رسمي.

ما هي الاستفادة من تأسيس النادي وهو ينشط لفترة معينة من السنة ونقصد به فصل الصيف؟

لا على العكس تماما ففي حالة تأسيس النادي فهو سيشغل على مدار العام حتى في فصل الشتاء يتم تقديم دورات لتعليم قيادة المحركات وصيد الأسماك وغيرها من الألعاب مثل التجديف والتزلج على الماء.

بماذا تختتم لقاءك؟

أطالب باعتماد النادي البحري فنحن كمدرسين بلغنا من الكبر عتيا ولم تعد لدينا القدرة والطاقة الكافية على السباحة وتعليمها فنريد أن تكون هناك دماء جديدة في مجال السباحة.



تقريبا في حدود الثامنة ونقوم بإعطائهم حركات وتمارين رياضية بعد ذلك بعض النصائح والتوجيهات ثم تذهب كل مجموعة إلى حيث تم توزيعها لأننا في البداية قسمنا المتدربين إلى ثلاث فئات مبتدئ ومتوسط ومتقدم يقوم كل مدرب باستلام مجموعته وتوجه بهم جميعا إلى حوض السباحة.

بماذا تنصح أولياء الأمور؟

أدعو كافة أولياء الأمور إلى تسجيل أبنائهم في مثل هذه الدورات فهي وبكل صراحة متنفس غير عادي فهنا كل الأمور التنظيمية تعتبر معقولة إلى حد ما وبالنسبة لمكان السباحة فهو مكان مخصص للناشئين ومحامي من التيارات الهوائية.

كيف يتم التعامل مع متدربين يصل عددهم 280 ومعظمهم صغار السن؟

لدينا ست مدربين على قدر كبير من المسؤولية وهم عمال من داخل الشركة ولكن بخبرتهم التي تجاوزت العشرين عاما في هذا المجال استطاعوا التأقلم بحرفية مع صغار السن.

هل الدورة مخصصة فقط لأبناء العاملين بالشركة فقط؟

لا فالمجال مفتوح أمام الجميع من أبناء المدينة وحتى من خارجها فالتعلم ليس حكرا على أحد.

ما هي الصعوبات التي تواجهكم في هذه الدورة؟

الصعوبات تكمن في قلة أو عدم وجود تغيير حجات الملابس بالإضافة لعدم صلاحية دورات المياه ونقص في مياه الاستحمام. ومن الجانب الفني التقينا بالمدرّب عبد الله حسين ..

حيث سألتناه عن الدورة وما مردوها؟ وكيف تسير الأمور مع المتدربين؟

الدورة التدريبية لتعليم أساسيات السباحة هي مشروع ناجح سواء للمدرّب أو المدرب ويعود بالنفع على الرياضة الليبية بصفة عامة، نبدأ في التجمع الصباحي

من منطلق الترويج والحث على تعلم السباحة لما لها من فوائد لا تعد ولا تحصى على جسم الإنسان تشرف نقابة عمال الشركة على دورة لتعليم السباحة والتجديف والغطس وذلك بمصيف الشركة على مدى شهر كامل وعلى فترتين صباحية ومساءلية وسط إقبال كبير من المتدربين الصغار، وللتعرف عن تفاصيل أكثر انتقلنا لمصيف الشركة حيث مكان الدورة التدريبية وأجرينا بعض اللقاءات ...

ـ خليفة بن ناصر المدهم .. أحد المشرفين على الدورة.

متى كانت انطلاقا الدورة وهل من شروط وضعت لالتحاق بها؟

هذه ليست المرة الأولى التي تقام فيها الدورة فهي سنة اتخذت على مدى سنوات خلت، وبالنسبة لدورة هذا العام فانطلقت منتصف شهر يوليو وتستمر لمدة شهر كامل وبالنسبة للشروط فهي تنظيمية فقط ومن أهمها أن يكون عمر المتدرب تجاوز الست سنوات ومبلغ مالي قدر 100 دينار للفرد.

ألا تعتقد بأن 100 دينار للفرد قد يكون مكلف بعض الشيء خاصة لمن له ولدين أو ثلاثة؟

لا اعتقد ذلك فقياسا بالأمكان الأخرى يعتبر هذا المبلغ معقول جدا فالمتدرب يحظى بعناية كبيرة من قبل المشرفين والمربين.

كم يبلغ عدد المتدربين بهذه الدورة؟

بالنسبة للمتدربين فهناك إقبال كبير قد فاق العدد الحد المستهدف فوصل في الفترة الصباحية عدد 280 متدرب وفي الفترة المسائية عدد 75 متدرب.

أهل الخير

في الجبهة بخلاف المواد الغذائية لأنها متوفرة بشكل لا يوصف، وقد لاقت هذه الحملة قبولا ورضا من كل المرابطين الذين أكدوا بأن مثل هذه الحملات لها وقع نفسي ومعنوي كبير وتشعرك دائما بأن هناك من يدعمك ويساندك وتحاول جاهدا أن تطهر البلاد من دنس الظالمين والأوغاد، وقال أعضاء اللجنة بأن إدارة النقل بالشركة قامت مشكورة بتوفير السيارات كما قامت إدارة الوقاية الصناعية بتوفير معدات السلامة اللازمة التي يحتاجونها الشباب هناك حيث خطوط المواجهة مع العدو.



يومية تخص الشباب المرابطين في الجبهات، كما اشتملت على قاذورات حرارية واسطوانات إطفاء وكمامات وواقيات للأذن، فيما سمرت الرحلة الثانية بتاريخ 23 يوليو وكانت بسيارتين محملتين بما يحتاجه المرابط

بوضع وتوزيع صناديق لجمع التبرعات على كل مدخل الشركة وكذلك وسط المدينة وفي المراكز الحضرية، واستطاعت اللجنة تسيير أول رحلة بتاريخ 26 يونيو واشتملت على مواد تنظيف وملابس وأشياء

بناءً على قرار رئيس مجلس إدارة نقابة عمال الشركة رقم 4 لسنة 2016 شكلت لجنة برئاسة خليفة المدهم وعضوية كلا من محمد أبوشيبة ومحمد الشح وعلى دراه وذلك للإشراف على حملة أهل الخير لجمع التبرعات دعماً لعملية البنيان المرصوص في حربها ضد خوارج العصر لتطهير مدينة سرت من التنظيم الإرهابي داعش.. وفور تشكيل اللجنة بدأ العمل فعلياً باجتماعات ورسم سياسة العمل وكانت الحملة موجهة بنسبة كبيرة للعاملين داخل الشركة ولكنها لا تمنع من استقبال التبرعات العينية والنقدية من كل أهل الخير، وقامت اللجنة

مكافحة المشاكل وحل الأزمات

الإيجابيات والسلبيات في كل مشكلة سيكون أكثر ثباتاً وصبراً وتفهماً في معالجة المواقف.. لأنه ليس كل مشكلة سلبية دائماً سلبية ولا كل إيجابية مكاسبها إيجابية دائماً بل رب سلبية تعود علينا بالنفع لأنها تدلنا على مواقع الخلل فتعيننا على معالجته ورب إيجابية تصيبنا بالغرور أو زيادة الطمأنينة فتحجب عنا النظر إلى الجوانب الأخرى من العمل فتعود علينا بالأزمة من جديد لذلك ينبغي أن ننظر إلى الأمور بمنظار متوازن يدرس الإيجابيات كما يدرس السلبيات وبهذا يكون قرارنا أكثر واقعية وتوازناً. إذن.. الحكمة كل الحكمة في مواجهة المشاكل والأزمات بواقعية وتواضع ثم التفكير الجدي المتوازن بالدوافع والأسباب التي أدت إلى حصولها ولعلمت كل شاردة أو واردة لها علاقة بها لأننا بهذه الطريقة سنهتدي إلى الحل تلقائياً إن شاء الله تعالى. المصدر كتاب كيف تصبح مديراً ناجحاً للكاتب د. محمد محمد مصطفى... بشيء من التصرف.

السكاكين عليك قلت: نعم هذا واقع مرير، ثم إلى متى يمكن للإنسان أن يتغافل عن الواقع؟ إن المدير الذي يعترف بوجود المشكلة سيكون أكثر منطقية وثبات وشجاعة وبالتالي أقدر على مواجهتها لذلك تبدأ الخطوة الثانية بمعالجتها كلياً أو تحجيمها وتخفيف آثارها.. ولكي تتمكن من وضع الحلول الصائبة هناك بعض التعليمات التي يمكن أن تساعدنا في هذا الهدف... أهمها: (1) معرفة الأسباب الحقيقية التي أدت إلى ظهور المشكلة فإن ما من ظاهرة إلا ولها أسبابها فتشخيص سبب المشكلة هو بنفسه يدلنا على طريق معالجتها أيضاً في كثير من الأحيان. (2) وضع الخيارات المنطقية العديدة لمعالجة الأزمة ليكون باب الاختيار مفتوحاً أمامنا لاختيار أفضل الحلول وأكثرها منطقية واتزاناً في الأهداف والأساليب وتعدد الخيارات يجعلنا نصل إلى الحل الأنسب بعد المشاورات والمحاورات. (3) الموازنة بين الإيجابيات والسلبيات إن إجراء الموازنات في عملياتنا الإدارية دائماً يعود علينا بنتائج نفسية وعملية كبيرة لأن المدير الذي يحاول تفهم وضعه الإداري ويدرس مشاكله بحكمة وتعقل ويوازن بين

لا أحد منا يستطيع أن ينكر وجود المشاكل أو يتجاوز الأزمات... فإن كل واحد منا معرض لمواجهة المشاكل يومياً. على اختلاف مستوياتها. وهذا ليس من عوامل الضعف ولا من مظاهر العجز أو الفشل لأن هذه حالة طبيعية تلازم حياة البشر بما هم مختلفون في الأفكار والأذواق والآداب والأمزجة.. إلا أن الفشل أن نقف عاجزين أمام المشاكل والأزمات لا ندري من أين نبدأ؟ وكيف نتعامل معها؟ ومن هنا فإن من الضروري أن نذكر بعض الخطوات الأساسية لمكافحة المشاكل وحل الأزمات... فنقول: ينبغي أن نعرف أولاً أن الطريقة المثلى لمعالجة أي مشكلة هي الاعتراف بوجودها وهذا يتطلب منا في الكثير من الأحيان شجاعة كبيرة وتواضعاً وواقعية وصراحة مع النفس ومع الآخرين.. كما أنه أول خطوة باتجاه السلامة أيضاً لأن التكرار للواقع أو تجاوز حقائقه لا يغير من المعادلة شيئاً بل يزيد الأمر أضراراً.. قلت: لأحد المسؤولين أنني أعاني الكثير في الاجتماع عند الاعتراف بالمشكلة! قال لي إن الاعتراف بالمشكلة في حد ذاتها مشكلة أيضاً لأنها (تلبسك) على الدوام وتكثر

إعداد: م / جمعة زيدان أبوشعالة.

رئيس قسم الصيانة الكهربائية والتحكم الصلب (1)

عبد المولى الجمل .. كرة القدم حكاية عشق أبدي

❖ متى كانت البداية مع الفريق الأول؟

تم استدعائي للفريق الأول موسم 83_84 حينها كان فريقنا بالدرجة الأولى وجلست على دكة بدلاء الفريق الأول للمرة الأولى في مباراتنا مع فريق الاتحاد ، أما أول مشاركة فعلية كانت في لقاء ودي أمام فريق اتحاد الشرطة بملعب مصراة وانتهت بالتعادل 1_1 .

❖ ما هو أطرف موقف حدث معك خلال مسيرتك؟

من المواقف التي لا تنسى ذات يوم وجدت نفسي مرغما على أن ألعب مباراتين مع فئتين مختلفتين في نفس اليوم فلعبت في الصباح مع الآمال ولعبت في المساء مع فئة الكبار أي أنني لعبت ما يتعدى 180 دقيقة .

نقاط سريعة مع الجمل .

❖ عندما تم استدعائي للفريق الأول لم يتجاوز عمري 15 عاما .

❖ أفضل مبارياتي في فئة الآمال كانت النهائي ضد السويحلي وخسرناها بركلات الترجيح .

❖ أفضل مبارياتي في فئة الأواسط لقاء النهائي بفوزنا على الاتحاد المصري 2_0 .

❖ أفضل مباراة مع الكبار ضد دارنس لحساب تصفيات الصعود وخسرناها 1_0

❖ أفضل موسم لي مع الأهلي ترشحنا للدور ال16 لحساب كأس ليبيا وكان ذلك موسم ❖❖

الجمل من عائلة رياضية وهو متزوج وله ((5)) أبناء ميسر .. محمد .. ماري .. ربي .. هيا .



((مصباح شنقب)) وعالميا كان يعجبني الحارس الانجليزي ((بتر شلتون))

❖ ما هو تقويمك لكرة القدم في جيلكم أنتم وما تلاحظه حاليا على صعيد الأندية؟

صراحة الفرق كبير جدا والمقارنة ظالمة بين الفترتين ففي جيلنا كنا نلعب من أجل الغلالة فقط ونعتبر النادي تماما كالأسرة رغم قلة وانعدام الإمكانيات وكنا في السابق نتفوق على الجيل الحالي بالتكوين البدني ولكن الآن شهدت كرة القدم تقدم ملحوظ في الخطط والجمل التكتيكية.

❖ ماذا عن باقي تدرجك بالفئات السنية داخل النادي الاهلي؟

بطبيعة الحال لازلت اعتزبتلك السنوات التي خلت وقضينا فيها أجمل ذكريات الشباب رفقة زملائي .. بعد فئة الآمال صعدنا لفئة الأواسط والتي لم تكن إلا امتدادا للتوهج الأزرق فتوجنا ببطولة مصراة للموسميين المتتاليين 84_85 85_86 وبطولة المنطقة الوسطى موسم 85_86

أردنا في صحيفة صناع أن نضرد هذه المساحة لإعطاء الفرصة أمام العاملين بالشركة والذين أمضوا سنوات من حياتهم في الملاعب الرياضية عامة وكرة القدم بصفة خاصة كنوع من التكريم والتعريف بهم لمن لا يعرفهم من الجيل الجديد ، وفي هذا العدد نستضيف لاعبا سابقا في النادي الأهلي المصري كانت له صولات وجولات في ملاعب كرة القدم لأكثر من عشر سنوات إنه الحارس السابق ((عبد المولى الجمل))

❖ نرحب بك بداية كضيف على صحيفة صناع وكيف كانت البداية مع كرة القدم؟

أشكركم على هذه الاستضافة والبداية دائما كالعادة من الشارع ثم المدرسة ومنها إلى النادي الأهلي المصري عام 1983 حيث تدرجت من فئة الآمال ولعبت أول مباراة ضد نادي الصباح وانتهت بفوزنا 4_1 وكانت بداية مثالية لأننا توجنا بلقب البطولة في تلك السنة للموسم الرياضي 83_84 كما توجنا بلقب البطولة ذاتها في الموسم الذي يليه 84_85.

❖ من هو أول مدرب أشرف على تدريبك وبمن تأثرت من الحراس في بداياتك؟

أول مدرب أشرف على تدريبي هو أستاذي الفاضل ((عبد الله أبوشحمة)) فهو مدرب ذو كفاءة عالية وتخرج على يديه العديد من اللاعبين وبالنسبة للشطر الثاني من السؤال فتأثري كان كبيرا جدا بعملاق الشباب

مضيف الشركة يحتضن دورة دولية



الدورة كان لزورع بذرة ونواة الكرة الطائفة الشاطئية في ليبيا لأنها تعد منجما للمواهب ومسرحا لشاطئ يمتد لحوالي

2000 كيلو متر، في اليوم الختامي قال الخبير والمحاضر الدولي (محمد خليل) بأنه سعيد جدا بزيارة ليبيا وأنه أمضى وقتا طيبا

مع الشباب المتدربين مؤكدا أنه قوبل باستقبال وترحاب كبيرين من طرف

المسؤولين على الكرة الطائفة متمنيا مستقبلا زاهرا لهؤلاء المتدربين ، ومن جهته أشاد السيد (عدنان البكباك) بالخبير الدولي

احتضن مصيف الشركة على مدى خمسة أيام دورة دولية لمدرربي الكرة الطائفة الشاطئية والتي حضر فيها الخبير الدولي الأردني ((محمد خليل)) تحت إشراف الاتحاد العام للكرة الطائفة ، حيث شهدت الدورة حضورا مميزا من المتدربين الذين أتوا من مختلف المدن الليبية وبلغ عددهم (30) متدربا من بنغازي وسبها وزوارة وطرابلس والخمس وزليتن ومصراة ، الدورة كانت من ضمن أجندات الاتحاد العام للعبة والذي قدم موسما ناجحا بكل المقاييس ولكافة الفئات والهدف الأول من

وخبرته مقدما له الشكر والتحية على تجشمه متاعب السفر ضاربا بعرض الحائط كل ما يشاع على أن ليبيا ليست آمنة وأنها تعيش حالة من الفوضى ، نحن في المجال الرياضي نعيش تحت سقف واحد ونجتمع في كل المدن الليبية بعيدا عن كل التوجهات السياسية بدليل أن الدورة حضر إليها شباب من بنغازي وسبها وزوارة وطرابلس وزليتن والخمس وأيضا لدينا بطولة آمال وأواسط وحضر إليها فريق المروج من المرج والهلal من بنغازي .

في منافسات البطولة المحلية لكرة القدم

ديربي بنغازي... حضيري النصر يهدي الفوز للأهلي قبل أن تتم إقالته !..



واضحاً بأنه بعيد عن أجواء المباريات بدليل أن الأهداف الثلاثة كانت بأخطاء كارثية وبدائية ولكن هذا لا يبغض حق الأهلي حيث كان أكثر تنظيماً وأفضل حضوراً ذهني وبديني من منافسه ، وبعد اللقاء قررت إدارة النصر الاستغناء عن الحضيري المدرب وإسناد المهمة لخلف قد يكون أحسن حالاً من سابقه.

انتهى لقاء ديربي بنغازي الأهلي والنصر بتفوق صريح لأصحاب الغلالة الحمراء بقيادة التونسي طارق ثابت على حساب فريق النصر، وعزى مشجعو الأخضر النصر اوي هذه الخسارة للحضيري الحارس والمدرب ، فالسيد ناصر الحضيري المدرب تحمل قدراً كبيراً من مسؤولية الخسارة بإشراكه الحضيري الحارس لأول مرة هذا الموسم وبات

لاعبون من أصول ليبية في الملاعب الأوروبية..



ويعول عليه المدرب كثيراً وأصبحت لديه الخبرة الكافية وهو من أفضل اللاعبين الليبيين في الوقت الحالي .

❖ محمد زعبي ..

لاعب الاتحاد سابقاً وخاض تجارب ناجحة في الكويت وصربيا والجزائر وحالياً مطلوب في البطولة التونسية مع الترجي الرياضي ، وقدم الموسم الماضي موسماً رائعاً مع مولودية وهران واستطاع الفوز بلقب هداف البطولة الجزائرية مناصفة برصيد ((13)) هدف ، كأول لاعب ليبي يحقق لقب الهداف في بطولة خارج حدود الوطن .

له الدعوة سابقاً ولعب مباراة أو اثنين مع المنتخب ثم اعتذر.

❖ حمدو المصري ..



لاعب الأهلي ط سابقاً ، أعاره نادي بنفيكا لنادي تشافيس الصاعد حديثاً لدوري الأضواء البرتغالي وشارك حمدو في أكثر من مباراة ودية استعداداً لنادي خلالها إعجاب المسيرين لنادي تشافيس ومدرب الفريق ويبدو أنه سيعتمد عليه كثيراً هذا الموسم .

❖ محمد المنير ..

لاعب الاتحاد سابقاً ويلعب للموسم الثالث على التوالي لنادي ينمو مينسك البيلاروسي وهو يعد من أعمدة الفريق

لاعب ليبي يلعب في رديف مانشستر يونايتد الانجليزي وفاز معه بلقب الموسم الماضي وخاض التدريبات مؤخراً مع الفريق الأول ولكن يبدو أنه من الصعب أن يقتنع البرتغالي ((مورينهو)) بإمكاناته ليبقى تحت تصرفه متى استدعت له الحاجة ، وسبق للصادق أن تقمص غلالة المنتخب الوطني في أكثر من مباراة .

❖ أحمد بن علي ..



يلعب لنادي بيسكارا الايطالي واستطاع أن يصعد معه هذا الموسم إلى الكالتشيو دوري الدرجة الأولى ويبدو أن المدرب ((اوودو)) سيحتفظ به ليكون لاعباً بالدرجة الأولى ، ووجهت

❖ إسماعيل التاجوري ..



لاعب من أصول ليبية ينشط في البطولة النمساوية وتحديداً مع فريق ((اوستريا فيينا)) وهو من الأندية الكبرى في الدوري النمساوي ويخوض حالياً التصفيات الأولية للدوري الأوروبي في مرحلته الأخيرة ، ووجهت له الدعوة لتمثيل المنتخب الوطني لكنه قدم اعتذاره وفضل البقاء في الملاعب الأوروبية .

❖ الصادق الفيتوري ..



بادر بالتسجيل بموقع

LISCOBOOK

للتواصل الاجتماعي

- * تقديم الخدمات الالكترونية للعاملين من خلال تواصلهم مع الموقع الداخلي.
- * عمل استفتاءات (تصويت) واخذ آراء العاملين حول العديد من المواضيع الخاصة بهم.
- * النشر عبر صفحات الموقع الداخلي (موقع التواصل الاجتماعي) للأخبار الرياضية والسياسية والثقافية والعلمية وكذلك الإعلانات الاجتماعية وتكوين مجموعات اخبارية متنوعة مفتوحة ومغلقة.
- * التواصل الالكتروني وتبادل الرسائل والملفات بين كل العاملين عبر منح كل عامل بريد الكتروني داخلي .
- * الحصول على البرمجيات والمنظومات وتحديثها عبر منصة الموقع الداخلي.
- * العديد من الخدمات الاخرى التي سيتم اضافتها لاحقاً.

للاطلاع على طريقة التسجيل وضوابط الاستخدام تفضلوا بزيارة الموقع الداخلي على العنوان الاتي:

خدمة التواصل الاجتماعي

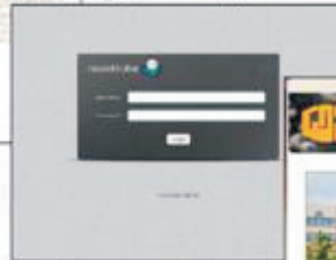


10.10.102.15

خدمة الموقع الداخلي



خدمة البريد الالكتروني



الصفحة الرئيسية

