

التعليم والتشغيل

وجهة نظر

الدكتور نادر مريان
مدير مشروع المنار
ورقة عمل

يدور نقاش طويل عن آليات تنظيم العلاقة بين جانبي العرض والطلب على الموارد البشرية ، وتوضع إستراتيجيات وترسم خطط لتنمية الموارد البشرية، وكثيرا ما تستخدم عبارة "تخصصات رائجة" و "تخصصات راكدة" لتعكس شدة الطلب أو تراجعها على عمل أو عدة أعمال في سوق العمل، ويرافق هذه الاستنتاجات في بعض الأحيان دعوات لإعادة النظر في التخصصات الجامعية التي تخرج الطلبة للعمل في هذه الأعمال، حيث يتم التعبير عن وجود فجوات بين المعروض من الأيدي العاملة والمطلوب منها بعبارة "عدم الموازنة" بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل ويرى بعض المعنيين بسياسات تنمية الموارد البشرية وسياسات التشغيل ضرورة التحكم بجانب العرض من خلال تحديد أعداد المقبولين في تخصصات معينة (العمل دون حجم الطاقة الاستيعابية) ويصل الأمر في البعض إلى الدعوة إلى إغلاق بعض التخصصات بشكل كلي وذلك لزيادة الموازنة بين طرفي سوق العمل.

ففي جانب العرض تأتي أنشطة التعليم والتدريب الرسمي في مراحل ومستويات التعليم المختلفة والتي تهدف إلى إعداد الموارد البشرية وتزويدها بالمعارف والمهارات والكفايات بالإضافة إلى بعض الإتجاهات والخبرات العملية والتي تؤهلها لدخول سوق العمل بكفاءة والحصول على فرص العمل المناسبة والتقدم فيها وبناء مسار للمهنة (Career Pathway) والذي يتحدد من خلاله ليس عمل الشخص ودخله فقط، بل و فرص تقدمه ومكان إقامته ومستوى ونمط معيشته أيضا.

وكما هو معروف فإن برامج التعليم الرسمي تقدمها مؤسسات تعليم وتدريب تحكمها تشريعات وأنظمة تخضع في أعمالها لقواعد ومعايير أكاديمية ووطنية متفق عليها ومقرة بشكل رسمي من السلطات والهيئات ذات العلاقة، وتمنح هذه البرامج في أغلب الأوقات درجات علمية و/أو شهادات تدريب تعترف لحاملها ببلوغ مستوى تعليمي و/أو تدريبي محدد.

تحدد المؤسسات التعليمية مجموعة من مخرجات التعلم (Learning Outcomes) لكل مرحلة/مستوى من مراحل التعليم تتكون من مجموعات من المعارف والمهارات والكفايات والاتجاهات المتوقع من الطالب أو المتدرب أن يكتسبها عند إنهاء تلك المرحلة من مراحل التعليم. ومن أجل تحقيق تلك المخرجات تقوم المؤسسات التعليمية بوضع الخطط الدراسية والتي يتم من خلالها تحديد ووصف المواد الدراسية وطرق التقييم ومعايير النجاح، إذ يشارك في وضع الخطط الدراسية أكاديميون/مربون من ذوي الخبرات وفي بعض الأوقات يتم إشراك أشخاص آخرين ممارسين في سوق العمل ، وذلك لجعل هذه الخطط أكثر قربا وملاءمة لسوق العمل، ويتم على ضوء ذلك تقدير احتياجات المؤسسة التعليمية من المدرسين : عددهم، ومؤهلاتهم، وخبراتهم، حيث يتم التعاقد مع أعضاء الهيئة التدريسية لفترات زمنية طويلة، ومنهم من يمنح فرصة عمل دائمة في جامعة معينة وذلك بعد تحقيقه لمجموعة من الشروط والتي تحددها الجامعة بشكل مسبق.

تتصف الخطط الدراسية بالاستقرار والثبات في المدى القصير وذلك لان إدخال تغيرات جذرية عليها يقتضي وجود مستجدات اقتصادية و/أو اجتماعية و/أو تكنولوجية وعلمية تبرر إجراء مثل تلك التعديلات كما ان تعديلها يتطلب بذل جهد كبير وإشراك عدد واسع من المعنيين ، وعادة ما تنعكس مثل هذه التغييرات على الطلبة من حيث قدرتهم على التكيف معها بتوفير المصادر الضرورية لتنفيذها على الوجه الأمثل. ومع ذلك فإن الخطط الدراسية تخضع في المدى الأبعد إلى مراجعة وتحديث لتعكس مثل تلك المستجدات ، ولتأخذ بالاعتبار التغييرات على سوق العمل من حيث ظهور مهن وأعمال جديدة واندثار أخرى.

وفي جانب الطلب، يتكون سوق العمل من شركات و مؤسسات فردية وأخرى تشاركية وشركات مساهمة عامة تنتج احتياجات المجتمع من السلع والخدمات وتستخدم الأيدي العاملة لإنتاجها ويتميز سوق العمل بالحركة الدائمة للعاملين فيه حيث يدخل هذا السوق يوميا أفواج من العاملين الجدد وتغادره أفواج أخرى وتغير مجموعات أخرى صاحب العمل الذي تعمل لديه أو مكان عمله داخل البلد نفسه أو خارجه، وتعكس حركة التشغيل في سوق العمل المناخ الاستثماري العام في الدولة وهيكل اقتصادها وسياساتها وربما أهم من ذلك كله ثروتها الطبيعية والتي تشكل المصدر الرئيس لمواردها الاقتصادية.

يخضع سوق العمل في حركته للدورة الاقتصادية والتي تمر بمراحل من الانتعاش الاقتصادي قد تستمر حوالي خمس سنوات تبدأ بعدها بالتراجع لفترة قد تطول أو تقصر عن مرحلة الانتعاش السابقة، وترافق كل مرحلة من مراحل الدورة الاقتصادية أنماط وأشكال للطلب على الأيدي العاملة، حيث يرتفع الطلب على التشغيل في أوقات الرواج وترتفع الأجور وتزداد ديناميكية السوق، ويحدث العكس في أوقات الكساد، حيث يتراجع التشغيل ويتم

فصل العمال والاستغناء عن خدماتهم وترتفع معدلات البطالة في المجتمع، ويترافق مع الدورة الاقتصادية تغير في هيكل الطلب على الأيدي العاملة، إذ قد يرتفع الطلب خلالها على عمل أو مهنة معينة الأمر الذي يؤدي إلى ارتفاع أجور العاملين فيها بشكل كبير، وقد تشهد صناعات بعينها تطوراً كبيراً كما حدث في تكنولوجيا المعلومات والاتصال، الأمر الذي انعكس على مستويات رواتب وأرباح العاملين في هذه الصناعات مما يحفز آخرين لتهيئة أنفسهم للدخول في هذه المهنة أو الصناعة مستقبلاً.

ينضوي العاملون في سوق العمل ضمن عدة ترتيبات فمنهم من يعمل بأجر لدى الغير ومنهم من يعمل بأجر لدى عائلته، وهناك عمال يعملون بأجر يومي أو أسبوعي، ومن يعمل لحساب نفسه ومنهم من هو صاحب عمل ويشغل آخرين لديه، وتنظم تشريعات سوق العمل العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وتحدد وتضمن حقوق المتعاملين في السوق، كما أنها تضع السياسات التي تنظم عملية دخول العمال إلى سوق العمل وخروجهم منه وكذلك انتقالهم بين مؤسساته.

تعتمد تلك الدعوة الداعية إلى التحكم بجانب العرض إلى حد كبير على الربط المباشر بين التخصصات العلمية التي تدرس في الكليات والجامعات (جانب العرض) والأعمال المتوافرة في سوق العمل (جانب الطلب) ولكن هذا الأمر يستلزم أخذ مجموعة من الاعتبارات عند التخطيط لتنمية الموارد البشرية وزيادة الموازنة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل ومنها:

- أن الخطط والبرامج الدراسية كما سبق وذكرنا ذات طبيعة طويلة المدى ولا تقبل التعديلات السريعة والمتكررة وغير متوقع منها أبداء المرونة الكبيرة لتتكيف مع الدورات الاقتصادية، ومع ذلك فإنها تتسم بالمرونة والانفتاح في المدى الأبعد لتعكس المستجدات العميقة والدائمة في سوق العمل. وفي الطرف المقابل فإن الطلب على مهنة بعينها (المهندسين) على سبيل المثال يرتفع بشكل كبير خلال فترة معينة ثم لا يلبث أن يتراجع بعدها، مما يجعل من عملية موازنة الخطط الدراسية للدورات الاقتصادية أمر غير عملي على الإطلاق.
- يقوم الربط المباشر بين التخصصات العلمية والأعمال على مجموعة من الافتراضات مؤداها، أن كل من يتهيأ تخصصاً معيناً سوف يكون باحثاً عن عمل في التخصص نفسه، وهذا ما لا تؤيده مجريات سوق العمل، حيث أن بعض الخريجين والخريجات لا يدخلون سوق العمل بعد التخرج وينسحبون من قوة العمل، وفئة أخرى تنشئ عملها الخاص وربما تشغل آخرين وقد يكون مجال عملها خارج مجال تخصصها العلمي، ومجموعة أخرى تحصل على عمل بأجر ولكن خارج مجال التخصص ومن الطبيعي وجود بعض التخصصات العلمية التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بعمل محدد، فالطبيب لا بد وأن يكون خريجاً من كلية الطب، والمحامي من كلية القانون، وبعض المهن الفنية الأخرى كالمساحة والتصوير التلفزيوني والمختبرات الطبية..... الخ، بالإضافة لما سبق فإن هناك حركة عمالية بين الدول وخصوصاً في بعض التخصصات الفنية تؤدي إلى انتقال أعداد كبيرة من الخريجين للعمل في أسواق خارجية، فعلى سبيل المثال يقدر البعض أن نسبة العمالة الأردنية في الخارج لا تقل عن 40% من حجم قوة العمل المحلية، أي أن كل من يتخرج في تخصص معين من جامعة/كلية محلية سوف لن يكون بالضرورة باحثاً عن عمل في نفس التخصص في سوق العمل المحلي.

ولعله من المناسب هنا التذكير بأن الشركات الكبرى في العالم كونت لديها ما يسمى بالثقافة المؤسسية (Corporate Culture) حيث تتولى هذه الشركات تدريب العاملين لديها بشكل مكثف وإكسابهم المعارف والمهارات التي تؤهلهم للقيام بالأعمال المطلوبة في هذه الشركة على أفضل وجه، وبالتالي فإن هذه الشركات لا تعط الكثير من الاهتمام للتخصص العلمي للخريج، ويكون تركيزها منصب على الخلفيات الأكاديمية للخريج بشكل عام ورغبته في التعلم ومواقفه وأخلاقياته بالنسبة للعمل بشكل عام.

- يقع على عاتق الكليات والجامعات منح مزيد من الاهتمام بمتطلبات ومستجدات سوق العمل والتركيز عليها في البرامج والخطط الدراسية، ومنها على سبيل المثال إتقان بعض اللغات الأجنبية ومهارات الحاسوب بالإضافة لمهارات التواصل والتفكير الناقد وحل المشكلات. من ناحية أخرى لا بد للكليات والجامعات من العمل على إكساب طلبتها الخبرات العملية من خلال إنشاء ما يمكن تسميته "بالمنشأة التعليمية" (Learning Enterprise) كأن تنشئ الجامعة مطعماً أو مزرعة أو مستوصفاً طبياً بحيث يتم تشغيل الطلبة في هذه المنشآت وبيع منتجاتها في السوق. كما يمكن أن تقوم الكليات والجامعات

بتوفير برامج تدريب و إحلال الطلبة لدى أصحاب الأعمال وتشجيع العمل التطوعي بين الطلبة في الإجازات الصيفية وأوقات الفراغ.
تملي طبيعة سوق العمل ومسار الدورة الاقتصادية فيه وجود تخصصات ومؤهلات علمية في حالة بطالة في أوقات محددة، في الوقت الذي يوجد فيه نقص في تخصصات ومؤهلات أخرى ، مما يتطلب التدخل في جانبي العرض والطلب للحد من هذه المشكلة. ففي جانب العرض يمكن إعادة تأهيل الخريجين في التخصصات الفائضة في سوق العمل، وعلى سبيل الذكر هنا، قامت بعض كليات المجتمع الكندية بتقديم ما يسمى (Graduate Certificate) يتم من خلالها تدريس وتدريب خريجي الجامعات في هذه التخصصات في برامج مكثفة وقصيرة وإكسابهم المعارف والمهارات الكفيلة بحصولهم على فرص العمل المناسبة، ومن ناحية أخرى وعند وجود فوائض في تخصصات معينة فإنه من الجدير بالاهتمام عدم حصر التفكير بجانب العرض فقط (التعليم والتدريب) وإعطاء جانب الطلب (التشغيل) حيزاً أكبر من الاهتمام والتفكير، وهذا الأمر يتطلب البحث في طرق وسياسات إبداعية لتحفيز الطلب على هؤلاء الخريجين.

وفي إطار هذه الرؤية ، فإن الجامعة /الكلية ومن خلال عنايتها بالخطوة الدراسية من حيث المحتوى والنوعية والحدثة ونوعية المناهج والمدرسين وأساليب التدريس ومعايير التقييم وكذلك إدراجها للمهارات والبرامج المذكورة أعلاه وغيرها تكون قد اقتربت من واقع ومتطلبات سوق العمل، وأما فتح وإغلاق التخصصات العلمية في الجامعات بشكل سريع ومتكرر فلا مكان له في المؤسسات الأكاديمية العريقة.