الاتحاد العربي للمدارس الخاصة
Arab Private Schools Federation

على خطى التّجديد والإبداع:

البطالة بين ثنائيّة المؤسّسة التّعليميّة وسوق العمل

د. خميس بن عبيد العجمي
رئيس الاتحاد العربي للمدارس الخاصة
رئيس مجلس أمناء مدارس كينو
الخاصة بسلطنة عمان

360 KNO SMART SCHOOLING | unicef | UNESCO United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization | GenEx Generational Education Exchange | تمكين TAMKEEN | University of Victoria London - UK | AMIEF

على خطى التّجديد والإبداع
البطالة بين ثنائيّة المؤسّسة التّعليميّة وسوق العمل

تقف المجتمعات العربية اليوم أمام مفترق طرق حاسم، إذ تتصاعد مخاطر انعدام الأمن الاجتماعي بشكل متزايد كنتاج حتميّ لارتفاع معدلات البطالة، إذ إنّ مشكلة البطالة تجاوزت كونها أزمة اقتصادية لتصبح ظاهرة هيكليّة تهدّد النسيج الاجتماعيّ وتقوّض أعمدة استقرار المجتمعات العربيّة بأكملها، وهذا يضعنا أمام واقع مأزوم، لذلك فقد غدا ضرورياً أنْ نعيد التّفكير بشكل جذريّ في هيكليّة العلاقة بين منظومة التّعليم وسوق العمل، وابتكار آليّات عمل جديدة تسهم بتحقيق التّوازن المطلوب بين مخرجات التّعليم ومتطلّبات سوق العمل المتغيّرة دون هوادة.

من الواضح أنّ قضية البطالة قد أصبحت إشكاليّة مزمنة، خاصّة مع وجود أعداد مهولة من الخرّيجين الذين لا تستطيع القدرة الاستيعابيّة للسّوق استيعابهم وتوظيفهم، وهذه الإشكاليّة ليست وليدة اللحظة، بل هي نتاج عقود من السّياسات التّنموية والتّعليميّة التي افتقرت إلى رؤية إستراتيجيّة تربط بين مخرجات التّعليم واحتياجات سوق العمل الفعليّة، وقصرت عن تحقيق غايات التّنمية والتّمكين المستدامين، وهذا ما ترتّب عليه ظهور العديد من التّحدّيات المتشابكة التي أثّرت على مشهد الوطن العربيّ بأكمله، ومنها الفجوة بين التّعليم وسوق العمل، إذ تخرّج الجامعات العربية سنوياً آلاف الخرّيجين في تخصّصات لا يحتاجها سوق العمل، وعلى النّقيض فإنّها تفتقر إلى الخرّيجين المؤهّلين في تخصّصات أخرى مطلوبة، فضلاً عن ضعف منظومة التّعليم التّقني والمهنيّ، نتيجة النّظرة الدّونية التي تحملها المجتمعات لهذه المسارات المهنية، ممّا يؤدّي إلى عزوف الشباب عن الالتحاق بهذا النوع من التّعليم رغم أهميّته في تلبية احتياجات سوق العمل، كما تظهر إشكاليّة هيمنة القطاع العام الذي تعتمد عليه معظم الدّول العربيّة كمشغّل رئيسيّ للقوى العاملة، ممّا أدّى إلى تضخّم هذا القطاع وانخفاض إنتاجيّته، وهناك أيضاً ضعف بيئة ريادة الأعمال لما تواجهه من تحدّيات تقف حجر عثرة أمام نموّ المشاريع الرّياديّة، من مثل التعقيدات البيروقراطية، إلى جانب حدوث تحوّلات تكنولوجيّة متسارعة تؤدي إلى اختفاء وظائف تقليديّة وظهور وظائف جديدة تتطلّب مهارات مختلفة.

على خطى التّجديد والإبداع
البطالة بين ثنائيّة المؤسّسة التّعليميّة وسوق العمل

إنّ كلّ ما سبق من تحدّيات استوجبت على التّعليم أنْ يلعب دوراً محورياً أمامها، ويكون ركيزة أساسية في معادلة تصويب هذه الإشكاليّات، فالتّعليم ذو الجودة العالية هو المحرّك الرّئيسيّ لإعداد الكوادر البشرية القادرة على إيجاد فرص عمل تتناسب مع متطلبات السوق المحلية والإقليمية والعالمية، وغرس الدّافع والفاعلية والإمكانات لخلق مشاريع وابتكارات تساهم في تنمية الاقتصاد الوطنيّ، وإملاكهم القدرة على التّكيّف مع المتغيّرات المتسارعة في عالم العمل وتقنياته، إلاّ أنّ الملاحظ في العديد من الدّول العربية وجود فجوة كبيرة بين مخرجات التّعليم ومتطلّبات سوق العمل ترتبط بوجود خرّيجين يفتقرون إلى المهارات الأساسيّة التي تؤهّلهم للمنافسة في سوق العمل المحليّ، ناهيك عن الأسواق الإقليميّة والعالميّة، فضلاً عن تفاوت الدّول العربيّة في مواردها الاقتصاديّة وإمكاناتها التّنموية، فهناك دول غنيّة بالموارد الطّبيعيّة، ودول ذات كثافة سكانيّة عالية وموارد بشرية وفيرة، ودول ذات موارد محدودة وتحدّيات اقتصاديّة كبيرة، وهذا التفاوت ينعكس بشكل مباشر على قدرة هذه الدّول على خلق فرص عمل لمواطنيها.

وهنا في خضّم كلّ هذه التّتابعات، تظهر حقيقة تفرض ذاتها ويجب الاعتراف بها، ألا وهي أنّه "لا يوجد على سطح الأرض دولة تستطيع أنْ تؤمّن وظائف لشعبها وخرّيجيها بأكملهم"، وهذا لا يعني التّسليم بواقع البطالة، بل يعني ضرورة بناء اقتصاد متين ومتنوّع قادر على استيعاب أكبر عدد ممكن من الباحثين عن عمل، مع تحمّل الأفراد مسؤوليّة تطوير مهاراتهم محلياً وإقليمياً وعالمياً، بما يتناسب مع متطلّبات سوق العمل، ورغم ذلك فهناك دول قد نجحت في رسم سياسات تنمويّة إستراتيجيّة على مدى عقود، استطاعت من خلالها بناء اقتصاد متين يستوعب نسبة كبيرة من الباحثين عن عمل، ومن هذه الدّول :

- النّرويج، التي استثمرت عوائد النّفط في صناعات مستدامة كالطّاقة المتجدّدة، مع ضمان فرص عمل للمواطنين، وقامت بفتح باب التّعاون فيما بين وزارة التّعليم والبحث ووزارة العمل في إطار "المجلس الوطني للكفاءات".
- سنغافورة، التي جمعت بين توطين الوظائف في قطاعات رئيسية وبناء اقتصاد قائم على التكنولوجيا والخدمات الماليّة، ودمجت وزارة التّعليم مع هيئة تطوير المهارات؛ لربط التّعليم بالوظائف عبر برامج تدريب مدى الحياة، فضلاً عن سعيها لمحاولة تحقيق اقتصاد معرفي قائم على الابتكار.
- ألمانيا، إذ تطبّق نظاماً تعليمياً مزدوجاً يُدار بتنسيق بين الحكومة والقطاع الخاص، فتتدخّل جهة واحدة لتنظيم التّعليم والتوظيف، فضلاً عن قيامها بتخطيط إستراتيجيّ للتّنمية البشريّة.

إنّ مثل هذه التّجارب وغيرها، تؤكّد على الرّبط بين إستراتيجيّات التّعليم ومتطلّبات سوق العمل، وتعلم بيقين بأنّ المفتاح الرّئيسيّ لتحقيق تنمية مستدامة وخلق فرص عمل حقيقيّة هو إحداث هكذا ترابط وتلاحم بين الأطراف المعنيّة بالنّهوض والتّنمية.

وليس بخافٍ أنّ الفلسفة التّعليميّة السائدة في معظم الدول العربية ماتزال تركّز على التّلقين والحفظ أكثر من تنمية مهارات التّفكير النّقدي والإبداع وحلّ المشكلات، وهي المهارات التي أصبحت ضروريّة في عصر الاقتصاد المعرفيّ، وهنا وجب على هذه الفلسفات أنْ تنفض عنها غبار الفكر الرّتيب، وتعمل بمؤسّساتها التّعليميّة الأساسيّة والعليا على تحقيق هذه النّقلات المهولة في نتاجات التّعليم وأهدافه، في سبيل معالجة قضايا

على خطى التّجديد والإبداع
البطالة بين ثنائيّة المؤسّسة التّعليميّة وسوق العمل

المجتمع التي تترتّب على ما ترفده مؤسّسات التعليم من مخرجات قاصرة عن تلبية طموح المجتمعات، ومنها قضية البطالة، إذ تستطيع المؤسّسات التّعليميّة العمل على حلّ هذه الإشكاليّة من خلال إنشاء مراكز بحثيّة متخصّصة في دراسة احتياجات سوق العمل ومتطلّباته المتغيّرة، ومواءمة المناهج والبرامج الدّراسيّة بما يتوافق مع هذه المتطلّبات، والتّركيز على تنمية المهارات العمليّة والقدرات الإبداعية لدى الطّلبة، والعمل على تعزيز الشراكات مع القطاع الخاص لتوفير فرص تدريب عملي للطّلبة، فضلاً عن دعم مشاريع ريادة الأعمال والابتكار بين طلبة المدارس والجامعات.

وهذه الخطوات تعدّ مقاربة فلسفية تقوم بها الجهات المعنيّة برسم سياسات التّعليم لحل مشكلة البطالة، ويكون أساسها إعادة النّظر في مفهوم العمل ذاته، فنخرجه من كونه وسيلة رزق، ليصبح طريقة لتحقيق الذّات، وتنمية القدرات الإنسانيّة، ومن ثمّ القيام ببثّ فكر توعويّ جديد يعمل على تحويل الوعي الجمعيّ نحو تقدير أشكال العمل والإنتاج على اختلافها، وعدم حصر مفهوم النّجاح في الوظائف التّقليديّة والأكاديميّة البحتة.

وفي تقديرنا الإستراتيجيّ فإنّ هناك خطوة جريئة وجب على المخطّطين المعنيّين بوضع السّياسات التّنمويّة للدّول العربيّة الأخذ بها لمحاربة البطالة والتّصدي لها والتّقليل من آثارها، ألا وهي " العمل على دمج التّعليم مع العمل تحت مظلّة واحدة وسقف واحد"، ليعملا بتآزر وانسجام كما لو أنّهما جناحان لطائر واحد، وبذلك يتمّ تعزيز التّكامل بين السّياسات التّعليميّة وسوق العمل، ومواءمة المهارات مع احتياجات الاقتصاد، وتبسيط الإجراءات الحكوميّة من جهة، ومن منطلق تحقيق التّكامل بين منظومتي التعليم والاقتصاد في العالم العربيّ من جهة أخرى، وذلك بتنفيذ عدد من الإجراءات النّاجعة، والتّوصيات المقترحة التي من شأنها تحقيق الأهداف المرجوّة، من مثل:

- الدّمج الإداري والتنظيميّ لتوحيد الجهود بين التّعليم والعمل تحت مظلة إداريّة واحدة لتسهيل التنسيق وضمان تناغم السّياسات.
- التخصّص المبكّر وتحديد المسارات المهنية في سن مبكرة، مع توفير التّوجيه المهنيّ المناسب.
- تطوير منظومة التّعليم المهنيّ والتقنيّ وإعادة الاعتبار لهما كمسارات تعليميّة أساسيّة لا بديلاً ثانوياً، من خلال تحديث مناهج التّعليم المهنيّ والتقنيّ، وتعزيز الشراكة مع القطاع الخاصّ في تصميم وتنفيذ برامج التّدريب، والعمل على توفير حوافز للالتحاق بالتعليم المهنيّ والتقنيّ، وربط مخرجات التّعليم المهنيّ بالمسارات الوظيفيّة المستقبليّة.
- تعزيز ثقافة ريادة الأعمال ونشر ثقافة العمل الحرّ بين الشّباب كبديل للوظائف التّقليديّة، من خلال تبسيط الإجراءات البيروقراطية لإنشاء المشاريع الصّغيرة والمتوسطة، وتوفير التّمويل الميسّر للمشاريع الرّياديّة، وإنشاء حاضنات ومسرّعات أعمال لدعم المشاريع النّاشئة، وتطوير البنية التّحتيّة التّكنولوجيّة لدعم الابتكار.
- الاستثمار في القطاعات الواعدة من مثل القطاعات الاقتصاديّة الرّقميّة والطّاقة المتجدّدة والصّناعات التّحويليّة، من خلال الاستثمار في البنية الأساسيّة الرّقميّة، وتطوير المهارات الرّقميّة للشّباب، وتشجيع العمل عن بعد والعمل الحرّ، ودعم الشّركات النّاشئة في مجال التكنولوجيا، وتطوير خدمات الحكومة الإلكترونيّة، وإيجاد منصّات وطنيّة تربط فرص العمل المتاحة مع الباحثين عن العمل.

على خطى التّجديد والإبداع
البطالة بين ثنائيّة المؤسّسة التّعليميّة وسوق العمل

- إعادة رسم سياسات توطين ذكيّة، من خلال فرض نسب توطين تدريجيّة في قطاعات محددّة مع توفير تدريب مكثّف، والعمل على تقديم حوافز للشّركات التي توظّف مواطنين في وظائف ذات مهارات عالية، مع الانتباه إلى كون سياسة التّوطين - التي تطبّقها بعض الدّول العربيّة وخصوصاً الخليجيّة منها - منفردة قد تخفّف البطالة بشكل مؤقّت، إلاّ أنّها لا تضمن نمواً طويل الأمد، وإنّما يقتضي الأمر لحلّ أزمة البطالة خلق اقتصاد مستدام إلى جانب سياسة التّوطين، وإيجاد فرص عمل دائمة، لما تحمله هذه المحاور من تحقيق للعدالة الاجتماعيّة، وصنع مستقبل اقتصاديّ قائم على الابتكار والتّنويع.
- إعادة هيكلة منظومة التّعليم وفلسفته وأهدافه، والتّركيز على المعرفة العمليّة وتنمية المهارات والقدرات الإبداعية، من خلال تطوير المناهج الدراسيّة لتواكب التّطوّرات العلميّة والتّكنولوجيّة، وتعزيز التّعليم المبني على المشاريع وحلّ المشكلات، ودمج التكنولوجيا في العمليّة التّعليميّة، وتعزيز التعاون بين المؤسّسات التّعليميّة وقطاع الأعمال، والاهتمام بالتعليم المستمرّ والتعلّم مدى الحياة.
- تخصيص هيئات معيّنة في الجامعات تكون مهامّها الوقوف على المشهد الحاصل في مجال التّعليم وسوق العمل، والعمل على توفير مناهج ومسارات أكاديميّة ومهنيّة وتقنيّة تستوفي متطلّبات سوق العمل وتربط المخرجات الجامعيّة بهذه الأسواق محلياً وعالمياً، فضلاً عن فتحها لقنوات التّواصل مع الجهات المعنيّة بتطوير المناهج والإستراتيجيّات في مختلف القطاعات المجتمعيّة.
- تطوير سياسات سوق العمل لتكون أكثر مرونة وشموليّة، من خلال مراجعة قوانين العمل لتشجيع التّوظيف، وتطوير أنظمة التّأمين ضدّ البطالة، وتعزيز برامج التشغيل المؤقّت والتّدريب أثناء العمل، ودعم مشاركة المرأة في سوق العمل، وتطوير أنظمة المعلومات عن سوق العمل.

فمن خلال هذه الخطوات والإجراءات تفتح آفاق من الفرص المستقبليّة القابلة للاقتناص، والواعدة في الاستثمار، فمن الاستثمار بالتّحوّل الرقميّ الذي سيفتح آفاقاً لوظائف جديدة في مجالات تطوير البرمجيات والذّكاء الاصطناعيّ والبيانات الضخمة، إلى الاستثمار في الاقتصاد الأخضر الذي سيفتح فرص توظيف في مجالات الطّاقة المتجدّدة وإدارة الموارد المائيّة والزراعة المستدامة، إلى الصّناعات الإبداعيّة التي ستفتح باب التوظيف في مجالات السينما والموسيقى والتّصميم والألعاب الإلكترونيّة، وغيرها الكثير.

وختام القول، إنّ التعليم والعمل وجهان لعملة واحدة، ولا يمكن فصلهما أو تناول أحدهما في نقاش دون ربطه طواعية بالآخر، لذا فقد استوجب على صانعي السّياسات وواضعي الإستراتيجيّات التّنموية في العالم العربيّ إدراك هذه الحقيقة، والعمل على بناء منظومة متكاملة تربط بين التّعليم واحتياجات سوق العمل، من خلال الدّمج على المستوى المؤسّسيّ، وذلك لأنّ وجود اقتصاد صناعيّ وخدميّ قويّ مدعوم بنظام تعليميّ متطوّر يركّز على الجودة والإبداع والابتكار، هو السّبيل الوحيد لمواجهة تحدّيات البطالة وتحقيق الأمن الاجتماعيّ والاستقرار الاقتصاديّ في المنطقة العربيّة، ولن يتحقّق ذلك إلا من خلال رؤية إستراتيجيّة واضحة وإرادة سياسيّة قويّة وتعاون وثيق بين جميع الأطراف المعنيّة من حكومات، ومؤسّسات تعليم، وقطاع خاصّ، ومؤسّسات مجتمع مدني وأفراد.

فمن الجليّ إذاً أنْ نرى في المستقبل بعداً أكبر من كونه مجرد امتداد للحاضر، فهو نتاج لخياراتنا وقراراتنا اليوم، لذا، فإنّ الاستثمار في الإنسان العربيّ، وتمكينه من المعرفة والمهارات اللازمة للمستقبل، يشكلّ الطريق الأمثل نحو مجتمعات عربيّة أكثر استقراراً وازدهاراً، وهذا ما أثبتته تجارب الدّول الأخرى التي كان لها باع طويل في مواجهة هذه التّحدّيات في الأزمنة السّابقة.