مركز قطر للتوجيه المهني
QATAR CAREER DEVELOPMENT CENTER

عضو في مؤسسة قطر
Member of Qatar Foundation

التخطيط والتوجيه المهني من أجل اقتصاد قطري مُستدام

دور التوجيه المهني في مواءمة تطلّعات الشباب القطري ومهاراته مع احتياجات الاقتصاد القطري

مركز قطر للتوظيف

QATAR CAREER DEVELOPMENT CENTER

عضو في مؤسسة قطر

Member of Qatar Foundation

الكلمة الافتتاحية

إن التنمية البشرية والنمو الاقتصادي المستدام صنوان لا يفترقان، فلا سبيل لأي أمة أن تزدهر وتتقدم إلا بالاستثمار في أبنائها وقواها العاملة اللذين يمثلان حجر الأساس للاقتصاد المتنوع القائم على المعرفة.

وقد خاضت دولة قطر غمار هذه الرحلة منذ عقد من الزمان، مع إطلاق رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠. وشهدنا، منذ عام ٢٠٠٨، مبادرة الحكومة إلى رعاية ودعم جهود البحوث الرامية إلى إصدار عدد من التقارير التي تركز بشكل أساسي على تحديد الأسس الاستراتيجية لتنمية رأس المال البشري، وخاصة الشباب القطري.

ورغم تعدد هذه الجهود، إلا أنها لا تزال غير كافية لمتابعة التقدم المحرز في مجال التوجيه والتخطيط والتطوير المهني، الذي يمثل أحد ركائز استراتيجيات التنمية البشرية في مؤسسة قطر.

إن تجهيز القوى العاملة بمهارات متنوعة من شأنه أن يدعم متطلبات الاقتصاد، سواء الحالية أو المستقبلية، إلى جانب كونه عنصرًا أساسيًا في تحقيق الاستدامة لأية دولة على المدى الطويل. ولتحقيق ذلك، يجب ضمان مشاركة الشباب في عدد أكبر من أنشطة التوجيه والتطوير المهني، على مستوى الدولة. فهذا النوع من المشاركات سوف يسهم في تنمية وترسيخ ثقافة التخطيط المهني بينهم، وسيوجههم لاتخاذ الخيارات التعليمية والمهنية المناسبة، فضلاً عن مساعدتهم على اختيار المسارات المهنية التي تتوافق بشكل أفضل مع مهاراتهم وتطلعاتهم المستقبلية.

وضمن جهوده لتنقيح استراتيجيته للتوجيه المهني والمساهمة بشكل أوسع في تحقيق رؤيتنا الوطنية، قام مركز قطر للتطوير المهني بإجراء أبحاث موسعة عن الإرشاد والتوجيه المهني من شأنها تحقيق متطلبات سوق العمل خلال فترة ٢٠١٦–٢٠١٧، وذلك لتقديم بيانات مثبتة حول هذا الموضوع.

ويمثل هذا التقرير التالي تتويجًا لهذه الجهود البحثية، إذ يهدف إلى اعتماد نهج أكثر تماسكًا وتناسقًا في مجال التطوير والتوجيه المهني في دولة قطر، وذلك ليس عبر تقديم المشورة حول كيفية تحقيق رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠، بل من خلال تسليط الضوء على الموضوعات ذات الأولوية فيما يتعلق بالتطوير المهني.

ويُظهر التقرير كيف يمكن للتوجيه المهني أن يساهم بشكل أكبر في النهوض برؤيتنا الوطنية، من خلال تحقيق فهم أعمق لديناميكيات سوق العمل، والحاجة إلى تطوير قوة عاملة مؤهلة وماهرة. لذا، فإن خلاصة هذا التقرير لن تساهم في تطوير استراتيجيات مركز قطر للتطوير المهني فحسب، وإنما ستكون بمثابة وثيقة مرجعية للجهات المعنية بتعزيز التنمية البشرية والمهنية في دولة قطر.

وأود أن أغتنم هذه الفرصة لتوجيه الشكر والتقدير لكل من أسهم في إنجاز هذا التقرير، والذين شاركونا بتقديم آرائهم وتصوراتهم حول الوعي المهني والتنمية الوطنية في دولة قطر، بما في ذلك جميع الفئات ذات الصلة، من طلبة، وأولياء أمور، ومرشدين مهنيين، وغيرهم من المعنيين ببناء القدرات. وقد ساعدتنا ملاحظاتهم على تطوير رؤية موحدة، تشكل الركيزة الأساسية لهذا التقرير البحثي الوطني.

نحن سعداء جدًا بإصدار هذا التقرير، ونتطلع إلى عقد شراكات دائمة مع مختلف الجهات المعنية لتحويل توصيات هذا التقرير إلى برامج ومشروعات تدعم أبناءنا القطريين في اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة، والتخطيط لمستقبل مهني مزدهر.

عبدالله المنصوري
المدير التنفيذي
مركز قطر للتطوير المهني

قائمة المحتويات

٠١ خلاصة البحث

٠٢ مقدّمة

٠٣ هدف البحث

٠٤ منهجية البحث

٠٥ التحليل والنتائج

٠٦ الخاتمة والتوصيات

١. خلاصة البحث ٨
١–١ الخلفية العامة للموضوع ٩
١–٢ الوعي المهني ١٠
١–٣ التأثير الاجتماعي ١٠
١–٤ فجوة المهارات ١١
١–٥ التوجيه المهني ١١
١–٦ التقطير ١٢
١–٧ توصيات ١٢

٢. مقدّمة ١٤
٢–١ الخلفية العامة والسياق ١٤
٢–٢ الغرض من هذا البحث ١٥
٢–٣ الأهداف ومعايير النجاح ١٦

٣. هدف البحث ١٨
٣–١ نتائج الدراسة ٢٠
٣–٢ محددات البحث وقيوده ٢٠

٤. منهجية البحث ٢٢
٤–١ منهجية البحث وخلفيته العامة ٢٢
٤–٢ تصميم البحث وأساليب استقطاب المشاركين ٢٣

٥. التحليل والنتائج ٣٠
٥–١ الموضوع الأوّل: التوعية المهنية ٣٢
٥–٢ الموضوع الثاني: التأثير الاجتماعي ٤٠
٥–٣ الموضوع الثالث: فجوة المهارات ٥٢
٥–٤ الموضوع الرابع: التوجيه المهني ٦٢
٥–٥ الموضوع الخامس: التقطير ٦٩

٦. الخاتمة والتوصيات ٧٤
٦–١ التوصية الأولى – إنشاء خدمة أو استراتيجية مهنية وطنية ٧٥
٦–٢ التوصية الثانية – تعزيز القطاع الخاص ٧٦
٦–٣ التوصية الثالثة – توفير معلومات عن سوق العمل ٧٦
٦–٤ التوصية الرابعة – توفير التوعية المهنية ٧٧
٦–٥ التوصية الخامسة – تشجيع مشاركة الخريجات في القوى العاملة ٧٧
٦–٦ التوصية السادسة – تطوير المهارات المناسبة ٧٨
٦–٧ التوصية السابعة – إنشاء إطار حوكمة للخدمات المهنية ٧٨

قائمة الجداول والأشكال التوضيحية

الشكل ١: فئات الجهات المعنية عبر الشرائح المختلفة ٢٤
الشكل ٢: فئات الطلاب وأولياء الأمور المشاركين ٢٥
الشكل ٣: فئات الجهات المعنية حسب دورهم الوظيفي داخل مؤسساتهم ٢٦
الشكل ٤: الفئات العمرية للطلاب المشاركين ٢٧
الشكل ٥: نسبة طلاب المدارس الثانوية ونسبة الطلاب الجامعيين المشاركين ٢٧
الشكل ٦: نوع المدرسة ٢٨
الشكل ٧: الجامعات المشاركة في البحث ٢٨
الشكل ٨: المواضيع الخمسة الرئيسية ذات الصلة بالتطوير المهني ٣١
الشكل ٩: فهم المسار المهني ٣٤
الشكل ١٠: الاعتبارات المهنية ٣٥
الشكل ١١: الإطار الزمني: متى يختار الطلاب والخريجون الجامعيون مسارهم المهني ٣٥
الشكل ١٢: المسارات المهنية ذات الأهمية بالنسبة للطلاب والخريجين الجامعيين ٣٦
الشكل ١٣: التخصصات الجامعية التي يُقبل عليها طلاب المدارس الثانوية، وينخرط فيها طلاب وخريجو التعليم الجامعي ٣٧
الشكل ١٤: العوامل المؤثرة في اختيار المسار المهني ٤١
الشكل ١٥: توقعات أولياء الأمور المهنية لأبنائهم ٤٢
الشكل ١٦: توقعات الطلاب المهنية ٤٣
الشكل ١٧: معدلات البطالة لدى الخريجين الجامعيين ٤٦
الشكل ١٨: التخصصات بحسب اختيار الذكور والإناث من الطلاب والخريجين ٤٧
الشكل ١٩: قنوات الدعم المهني ٥٠
الشكل ٢٠: درجة مشاركة أولياء الأمور في اختيارات أبنائهم المهنية ٥٠
الشكل ٢١: القطاعات التي يعمل فيها أولياء الأمور ٥١
الشكل ٢٢: أولويات التطوير المهني ٥٤
الشكل ٢٣: الإطار الزمني: متى يقول أولياء الأمور أن المسار المهني قد تم اختياره ٥٦
الشكل ٢٤: وضعية رعاية الطلاب الجامعيين ٥٧
الشكل ٢٥: أسباب اختيار الطلاب والخريجين الجامعيين لتخصصهم الجامعي ٥٧
الشكل ٢٦: مشاركة الطلاب والخريجين الجامعيين في أنشطة التطوير المهني ٦٠
الشكل ٢٧: مقترحات لبرامج التوعية والتطوير المهني ٦٤
الشكل ٢٨: وجود المرشدين المهنيين ٦٦
الشكل ٢٩: حضور جلسات مع المرشد المهني ٦٦
الشكل ٣٠: مدى الرضا عن أداء المرشدين المهنيين ٦٧
الشكل ٣١: الدعم المقدّم من المرشدين المهنيين ٦٧
الشكل ٣٢: تحديد أولويات أنشطة التقطير ٧٠

خلاصة البحث

١. خلاصة البحث

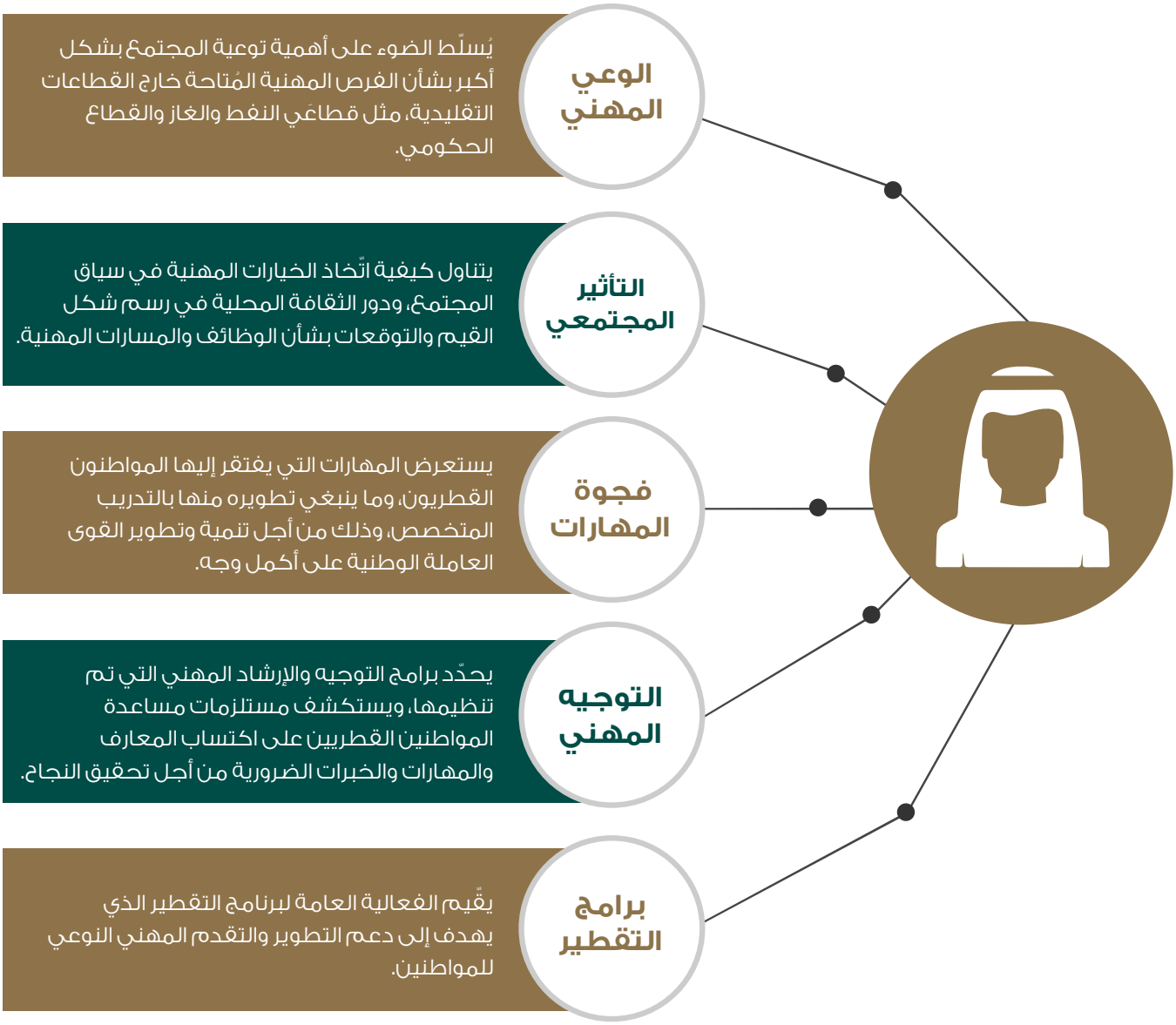
يُعدّ تطوير قاعدة المهارات المتنوّعة التي تدعم الاحتياجات الحالية والمستقبلية لاقتصاد معيّن عاملاً محوريًا في استدامة أيّة دولة على المدى الطويل. وتقوم مثل هذه الاستراتيجية على عنصر أساسي، وهو تثقيف وتطوير الشباب بهدف إعدادهم لعالم العمل، ومساعدتهم على فهم الخيارات المهنية المُتاحة أمامهم وكذلك المؤهلات والمتطلبات اللازمة للنجاح في هذه المسارات المهنية. وفي هذا السياق، تجدر الإشارة إلى أن الكثير من المهن التي قد يختارها الشباب في المستقبل لم تُكتشف بعد وليست موجودة في الوقت الحالي على أرض الواقع. وبالتالي، فإنّ إعداد هؤلاء لأدوار وظيفية قد لا تكون موجودة حاليًا، يتطلّب استشراف المستقبل والتخطيط واعتماد نهج منسّق للتعليم وتنمية المهارات. إن نتائج هذا البحث تهدف إلى رسم شكل الخدمات المهنية في دولة قطر على نحو يدعم رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ بأفضل وجه، وتعزيز السياسات التي يمكنها دعم التطبيق المنسّق لهذه الخدمات على المستوى الوطني.

١-١ الخلفية العامة للموضوع

يُعدّ التطوير المهني في دولة قطر موضوعًا تناوله بالنقاش العديد من الباحثين المهنيين، حيث نجد بمتناول أيدينا بالفعل عددًا كبيرًا من التقارير والبحوث ذات الصلة. ولكنّ هذه البحوث القائمة تركّز على الوظائف والعمل، وليس على بناء "ثقافة مهنية" في أوساط الشعب القطري. وفي يومنا هذا، هناك القليل فقط من الأدلة الداعمة على حدوث تغيير إيجابي وقابل للقياس باتّجاه تبنّي المواطنين القطريين لثقافة مهنية أكثر تقدمًا ونضجًا.

لقد تمّ إجراء هذا البحث على مدار فترة ١٢ شهرًا، وهو يركّز حصرًا على المواطنين القطريين. ويعود سبب تفرد هذا البحث إلى تناوله نهج "الثقافة المهنية"، الذي يُعدّ موضوعًا مستجدًا في قطر. وينطلق هذا البحث من مجموعة البحوث القائمة، غير أنّه يستخدم نهجًا أكثر شمولاً من ذاك الذي استخدمته أيّ من الدراسات القائمة. وهو يعتمد على أساليب المسح النوعي والكمي على حدٍّ سواء، مما يتيح مشاركة مجموعة أوسع من المستجيبين من مختلف شرائح الجهات المعنية الرئيسة في القطاعين الحكومي والخاص. كما يتضمّن هذا البحث عينة أكبر من المشاركين في المسح مقارنةً بغيره من الدراسات السابقة التي أجريت في قطر، إذ شارك فيه ١٠٠١ من الطلاب والخريجين وأولياء الأمور القطريين، ما يجعله الأهمّ من نوعه على الإطلاق.

وقد تم تصنيف البيانات المستمدة من المقابلات التي أجريت مع مختلف شرائح الجهات المعنية في دولة قطر تحت خمسة مواضيع رئيسية جرى تلخيصها وتحليلها ومناقشتها. وهذه المواضيع هي:



١-٢ الوعي المهني

تشير الأدلّة إلى تدنّي مستويات الوعي بشأن الأنواع المختلفة من المسارات المهنية المتاحة للمواطنين في دولة قطر. وغالبًا ما يُقصد بالمسارات المهنية الوظائف المتاحة في "القطاعات التقليدية"، مثل القطاع الحكومي وصناعتَي النفط والغاز. لذا يتم اختيار التخصصات الجامعية عمومًا بناء على المعرفة المحدودة بهذه المسارات المهنية المحددة وليس المسار المهني الذي يرغب الطالب بالانخراط فيه، أو المعرفة والفهم الأوسع نطاقًا للبدائل ذات الصلة. وتؤثّر الكثير من العوامل على الوعي المهني، مثل المشورة المهنية التي يقدّمها أولياء الأمور، والمعلومات ذات الصلة المتاحة للجمهور، والضغوط المُجتمعية. وتتمثّل إحدى النتائج المترتّبة على ضعف الوعي بالمسارات المهنية المختلفة المتاحة في سوق العمل القطرية وتفضيل المسارات المهنية التقليدية، في عدم تمكّن القطاع الخاص من استقطاب الخريجين الذين يحتاج إليهم لبناء قوى عاملة قطرية لقطاع خاص مستدام. وتكتسب هذه المسألة أهمية خاصة، إذ إن رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ تتمحور حول تنويع الاقتصاد الوطني وبناء اقتصاد مُستدام قائم على المعرفة في دولة قطر.

تشهد دولة قطر مرحلة من النموّ الاقتصادي يُعتبر فيها بناء الثروة الشخصية عنصرًا هامًا ومؤشرًا على النجاح الفردي. ولهذا السبب ربّما، يَعتبرُ ٩٠٪ من جميع الطلاب والخريجين القطريين أن الراتب المرتفع هو العامل الأبرز في اختيارهم للوظيفة. ويدعمهم في هذا الموقف أولياء أمورهم الذين يوافق ٦٩٪ منهم أبناءهم الرأي في أن الراتب يُعدّ العنصر الأبرز في اختيار أبنائهم للوظيفة. وتتبوأ عوامل غير جوهرية، مثل الراتب المرتفع، والعمل في مكتب خاص، والترقي الوظيفي السريع، موقعًا متقدمًا على سلّم معايير اختيار المسارات المهنية للخريجين القطريين. وعلى النقيض من ذلك، يبني طلاب في بلدان أخرى قراراتهم المهنية استنادًا إلى عوامل أكثر أهمية، ويرغبون في الدخول إلى قطاعات معينة مثل العلاقات العامة، حيث يعملون لقاء أجر مادي ضئيل أو معدوم ولكنهم يكتسبون في المقابل خبرة ومعرفة قيمة بشأن طريقة عمل القطاع.

١-٣ التأثير الاجتماعي

لقد تمّ تحديد الهوية الوطنية والمعتقدات الثقافية كعوامل مؤثرة في اتخاذ القرارات المهنية على نحو متّسق في جميع مراحل البحث. وقد عبّر أولياء الأمور القطريون عن تفضيل قويّ لعمل أبنائهم في بيئة تحافظ على تقاليد الثقافة القطرية. ويمتدّ هذا التفضيل إلى بيئات العمل التي تقوم على الفصل بين الجنسين، وإلى اختيار المسارات المهنية التي يعتبرها أولياء الأمور الأنسب لأبنائهم. وتعتقد الغالبية العظمى من الطلاب وأولياء الأمور (٧١٪) أن العمل في المؤسسات الحكومية أفضل من العمل في المؤسسات الخاصة، إذ يوفّر أمنًا وظيفيًا، ووضعًا أفضل، ومكافآت مالية عالية. وتسهم مثل هذه التصورات لمستويات الوجاهة المرتبطة بقطاعات محددة، في تعزيز ثقافة مهنية قائمة على حوافز متصلة بالمال والمركز الوظيفي، وليس الرغبة في النموّ والتطوير الشخصي.

ومن جانب آخر، تعكس ركيزة التنمية الاجتماعية في رؤية قطر الوطنية الحاجة إلى تعزيز دور المرأة وتمكينها لتكون عضوًا فاعلاً في المجتمع. وفي هذا السياق، حدّد هذا البحث بعض التناقضات الصارخة بين الفرص المتاحة للخريجين وتلك المتاحة للخريجات، فضلاً عن الصعوبات التي تواجهها الخريجات في الانخراط في المسار المهني المفضّل لديهنّ. تعبّر العديد من الخريجات عن شغفهن بتطوير قدراتهن الشخصية وحرصهنّ الشديد على المساهمة بنشاط في مكان العمل، ولكنهنّ غير قادرات على خوض المسار المهني المفضّل لديهنّ بسبب الحواجز والتقاليد الثقافية التي يواجهنها. وفي هذا الصدد، يشير البحث إلى أنّ ٥١٪ من الطالبات أبدَين تفضيلاً للمسارات المهنية القائمة على الهندسة، مقارنة بنسبة ٤٩٪ من الطلاب؛ غير أنّ العديد منهنّ لم يَنَلن التشجيع الكافي للانخراط في هذه المسارات المهنية، نظرًا لأنها تعتبر خيارات مهنية غير مناسبة للإناث. وقد أدّى ذلك إلى عدم الاستفادة من قدرات شريحة واسعة من الخريجين وبقاء الطالبات بالتالي عاطلات عن العمل. لذا من الضروري بذل المزيد من الجهود لتمكين الخريجات من الانخراط في المسارات المهنية المفضّلة لديهنّ، التي يمكن أن تسهم في تحقيق رؤية قطر الوطنية وأهدافها.

١-٤ فجوة المهارات

لقد استكشفت دولة قطر بالفعل الفجوة المتنامية في المهارات لدى المواطنين، وحدّدتها بوصفها تحديًا كبيرًا يهدّد النموّ الاقتصادي. كذلك تم الإقرار بأهمية تطوير اقتصاد متنوّع وقائم على المعرفة. ولأنّ الاقتصاد القائم على المعرفة لا يقتصر على قطاعات اقتصادية بعينها، تبرز الحاجة إلى تطوير معلومات موثوق بها وذات صلة بسوق العمل وتحديثها باستمرار، ما يسمح بوضع استراتيجيات تعليمية تلبّي الاحتياجات الاقتصادية الشاملة. وقد أدّت محدوديّة المعلومات ذات الصلة بسوق العمل إلى حالة من عدم الاتساق بين المهارات المعروضة والطلب عليها في السوق. ونتيجةً لذلك، يتخرج الطلاب في تخصصات معينة مثل الهندسة أو الاتصالات أو القانون، ويتنافسون على العدد القليل من الوظائف عينها. لذا يتعيّن على الجهات الحكومية تحديد مجالات الدراسة التي يتطلّبها سوق العمل، مثل العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، من أجل ضمان انخراط الخريجين ذوي المهارات المناسبة في الاقتصاد، ما يوجب إجراء مشاورات وثيقة مع قطاع التعليم العالي.

لا يقتصر تطوير قوى عاملة شابة على المهارات الأكاديمية والمهنية وحدها، إذ تؤدي المهارات الشخصية، بما فيها السلوكيات والمواقف المناسبة ومشاعر الاحترام تجاه الآخرين، دورًا رئيسيًا في إنجاز العمل وإدارة الإجهاد والضغوط ذات الصلة بيوم العمل. ويبدو أنّ حوافز العمل لدى الشباب القطري ليست بالقوّة، ولا حتّى بالأهميّة ذاتها في بعض الحالات، التي تمتاز بها اقتصادات أخرى. ويؤدي ذلك إلى خسارة الشباب القطريين لفرص مبكرة لتطوير مهارات شخصية أساسية قد تسهم في إعدادهم لدخول سوق العمل، وتتضمن تلك المهارات التواصل الفعال في مكان العمل وإدارة الوقت والتصرّف بمهنية. وبغياب القوة المحفّزة للانخراط في الوظائف "غير التقليدية" في سن مبكرة، يصبح توفير التدريب على المهارات الشخصية في سن مبكرة وضمن حدود النظام التعليمي تحديًا حقيقيًا.

١-٥ التوجيه المهني

تسعى غالبية الطلاب والخريجين الجامعيين إلى الحصول على المشورة المهنية من مصادر غير رسمية مثل أولياء الأمور والأصدقاء والأشقاء. وفي المقابل، يبدو أن القنوات الأخرى، مثل المرشدين المهنيين والجامعات الدولية والمعلمين، تحظى بشعبية أقلّ في هذا المجال. ومع ذلك، يتمّ تقديم خدمات التوجيه المهني الرسمية في المؤسسات التعليمية في دولة قطر، ولكن يسود الاعتقاد بأنها تفتقر إلى الاتّساق والانتظام. وتركّز غالبية برامج التطوير المهني في المدارس الثانوية على مرحلة الانتقال من المدرسة إلى الكلية أو الجامعة، دون أن تتضمن تخطيط إدارة المسارات المهنية ذات الصلة بالمهارات، أو المعرفة المهنية، أو معلومات سوق العمل الضرورية. وعلى النقيض من ذلك، يبدأ التوجيه المهني في المدارس الدولية في قطر منذ الصف الثامن. وقد أشار أغلب أولياء الأمور القطريين إلى أنهم لم يلتقوا قطّ بالمرشدين المهنيين المعنيين بإرشاد أبنائهم، كما صرّح ٢٠٪ من الطلاب إنهم لا يخططون للاجتماع بمرشديهم المهنيين. ويبدو بوضوح أن هناك حاجة لزيادة إدراك الجمهور لعمل المرشدين المهنيين، وتزويد هؤلاء بالأدوات اللازمة التي تمّكنهم من القيام بعملهم. كذلك تبرز الحاجة لزيادة القدرات المهنية للمرشدين المهنيين في المدارس والكليات والجامعات لتثقيف الطلاب وأولياء الأمور على حد سواء بشأن مزايا مناقشة الخيارات المهنية مع أحد المرشدين المهنيين.

١-٦ التقطير

تُعدّ برامج التقطير ضرورية لتطوير مجموعة مواهب المواطنين القطريين المؤهلين والمَهَرة الذين يتمتّعون بقابلية التوظيف. ومع ذلك، هناك توافق عام على أن تنفيذ سياسة التقطير قد أدى إلى نتائج عكسية للأهداف التي كانت هذه السياسة تسعى إلى تحقيقها في الأساس. وفي هذا الصدد، تشير عدّة جهات معنية في مختلف القطاعات والمجالات إلى أن برنامج التقطير قائم على عنصر العدد في الأساس، وأنّه لم يولِ سوى القليل من الاهتمام لمسألة تدريب القوى العامِلة الوطنية وتطويرها. وكنتيجة لهذه السياسة، تمّ توظيف مواطنين قطريين في مناصب لا تناسب كفاءتهم أو ليسوا مؤهلين لتولّيها، كما تمّت ترقيتهم إلى مناصب قيادية بسرعة قياسية في مسيرتهم المهنية، مما فوّت عليهم اجتياز العديد من مراحل النموّ المهني.

١-٧ توصيات

إن الانتقال نحو اقتصاد مُستدام قائم على المعرفة وقائم حول ثقافة التطوير المهني في دولة قطر يتمّ ببطء شديد. وهناك توافق واسع النطاق بين مختلف الجهات المعنية التي شاركت في هذا البحث، على أن مسؤولية التطوير والتوجيه المهني الوطني تقع على عاتق المجتمع بجميع شرائحه ومكوّناته، لا سيّما الطلاب وأولياء الأمور والمؤسسات التعليمية والمنظمات الحكومية ومنظّمات القطاع الخاص. وتسلّط الأدلة الضوء بوضوح شديد على عدم الاتّساق القائم بين المهارات والمؤهلات التي يكتسبها الشباب القطري خلال المرحلة الجامعية من جهة، واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى، وعلى أن الطلاب وأولياء الأمور لا يتلقون المشورة المهنية الحديثة ذات الصلة لمساعدتهم في اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة. وبالتالي، هناك حاجة ماسة لأن تقوم الجهات الحكومية، وتحديدًا وزارة التعليم والتعليم العالي، ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، لوضع سياسات تعزز ثقافة تعاونية تدعم التطوير والتوجيه المهني على المستوى الوطني.

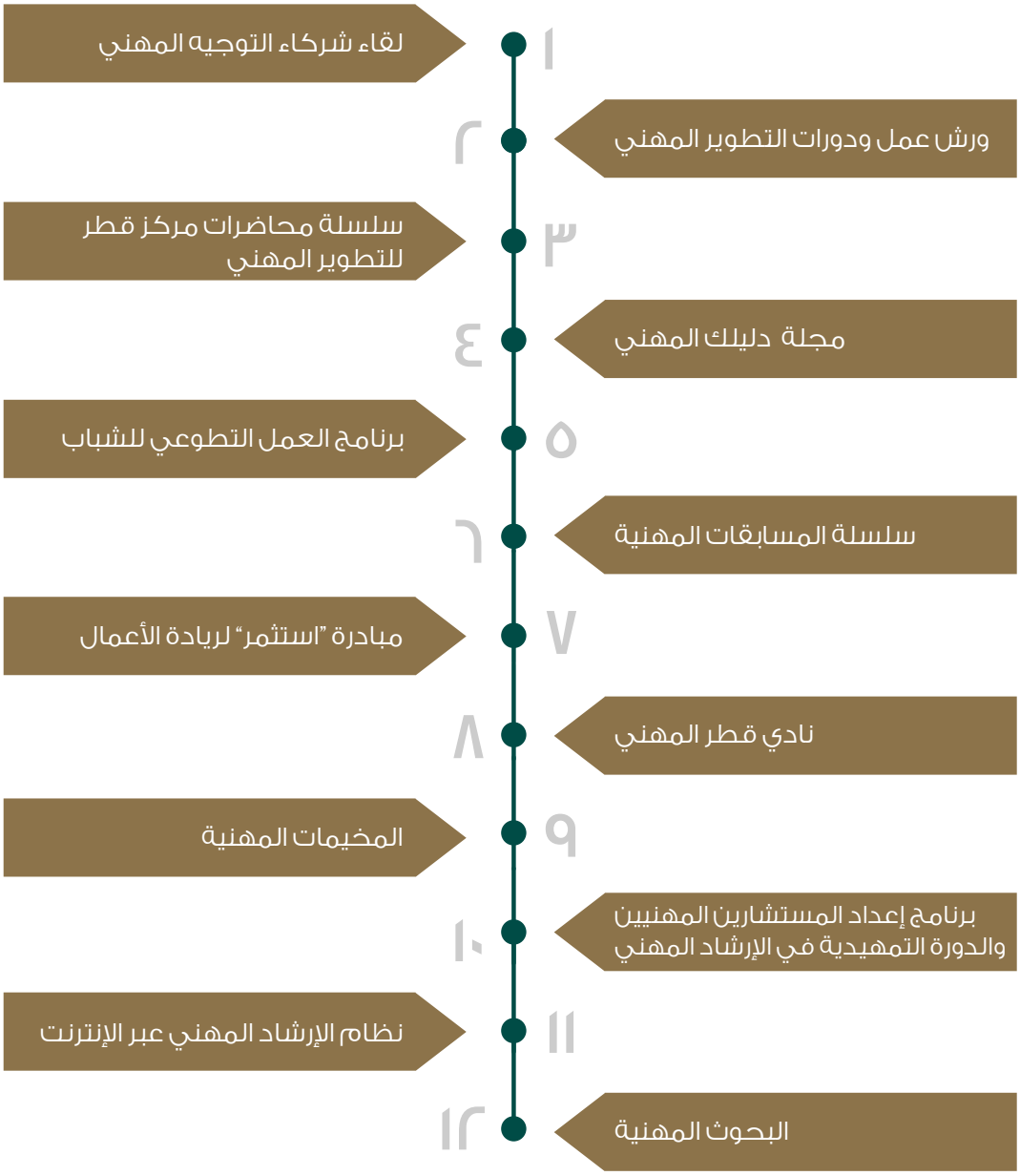
١. يستتبع ذلك ضرورة إنشاء خدمة وطنية للتطوير المهني، على أن ينطوي العنصر الأساسي فيها على تأسيس مركز متكامل ومنسّق ومركزي للتطوير المهني، يُعنى بتقديم الخدمات أو البرامج التي تمكّن الطلاب والخريجين من اتخاذ قرارات مهنية فعّالة.
٢. كذلك ينبغي وضع استراتيجيّة محدّدة لجعل القطاع الخاص خيارًا مهنيًا بديلاً وممكنًا.
٣. وينبغي أيضًا إجراء المزيد من البحوث لاكتساب فهم أعمق لسوق العمل وتحديد المهارات المستقبلية الضرورية التي تحتاج إليها دولة قطر كي يصبح اقتصادها تنافسيًا على المستوى العالمي.
٤. كما يجب جعل المعلومات المهنية أكثر عمقًا وجودة، وذلك لتمكين الطلاب وأولياء الأمور من اتخاذ قرارات مهنية أكثر استنارة.
٥. ومن جهة أخرى، يتعين معالجة حالة ارتفاع معدل بطالة الخريجات عن طريق دعم احتياجاتهن وتطلعاتهن ومستوى مشاركتهن في قوى العمل الوطنية.
٦. وينبغي أيضًا وضع سياسة وطنية لتنمية المهارات ترمي إلى تحسين نوعية وكمية المهارات ذات الصلة التي يحتاج إليها سوق العمل.
٧. كما ينبغي توفير الحوكمة والضوابط الكفيلة بتمكين خدمة التطوير المهني من تعزيز ثقافة التحسين المستمر.

مقدّمة

٢. مقدّمة

٢-١ الخلفية العامة والسياق

إن مركز قطر للتطوير المهني هو أحد المراكز المنضوية تحت مظلة مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع، ويسعى المركز لأن يكون منارة الإرشاد والتوجيه والتخطيط والتطوير المهني في دولة قطر، بغية إعداد المواطنين القطريين لتلبية متطلبات رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ والمساهمة في نتائج التعليم وسوق العمل التي ذُكرت في استراتيجية التنمية الوطنية للدولة. ويعمل المركز على دعم بناء قدرات المواطنين القطريين وتمكين الشباب من التخطيط الأمثل لمساراتهم المهنية، بما يتماشى مع قدراتهم والاحتياجات المستقبلية لسوق العمل في دولة قطر[١]. وفي هذا السياق، أطلق مركز قطر للتطوير المهني العديد من مشاريع وبرامج التطوير المهني، بما فيها:



[١] QCDC website [http://www.qf.org.qa/participate/ventures/qatar-career-fair/qatar-career-development-center]

وبالإضافة إلى تقديم وتنسيق هذه المشاريع والبرامج المتعلقة بالحياة المهنية، سعى مركز قطر للتطوير المهني لغرس مفهوم "الثقافة المهنية" في دولة قطر ووضع أسس هذه الثقافة، عبر تنظيم كافة نسخات معرض قطر المهني. وكجزء من المرحلة المقبلة من هذه العملية، قرر مركز قطر للتطوير المهني إجراء بحث شامل لتقييم التصورات والمواقف الحالية بشأن الوعي والتطوير المهني في دولة قطر. وتبدو الحاجة ضرورية إلى مثل هذه الدراسة، لأنها تركّز بشكل حصري على تعزيز "الثقافة المهنية" في الدولة، بخلاف البحوث القائمة التي تركّز بشكل أساسي على مسألتَي "الوظائف" و"التوظيف". كذلك تقتصر البحوث القائمة على عينات مسح صغيرة ولا تمثّل بالتالي وجهات نظر جميع المواطنين القطريين.

٢-٢ الغرض من هذا البحث

شكّل التطوير المهني في دولة قطر مجال بحث مستمرّ سَبَقَ وأن تناوله على نطاق واسع العديد من المهنيين الذين قاموا بتأليف عدد كبير من التقارير حوله. وتهدف هذه الدراسة إلى البناء على هذه المجموعة من البحوث الحالية وتوسيع نطاق البحث عبر التركيز على "الثقافة المهنية" بوصفها موضوعًا رئيسيًا. ويعود ذلك إلى وجود القليل من الأدلة التي تشير إلى حدوث تقدم هامّ نحو تحقيق ثقافة مهنية ناضجة ومتنوعة بشكل تدريجي داخل المجتمع القطري، وخاصة في أوساط الشباب.

وتعتقد جهات عديدة ضمن المؤسسات التعليمية في قطر، والمؤسسات الخاصة والحكومية، أنه تمّ تحقيق تقدم ضئيل فقط نحو تنفيذ ناجح للبحوث المستفيضة المتاحة وذات الصلة. وبالإضافة إلى ذلك، يسود الاعتقاد بأن هناك تنسيقًا غير كافٍ للجهود الرامية إلى بناء اقتصاد متنوع وقائم على المعرفة يتماشى مع رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠.

كذلك يتمثّل الغرض من هذا البحث في مساعدة دولة قطر على تجنب ظاهرة "لعنة الموارد" أو "مفارقة الوفرة" التي تناولتها الدراسات بإسهاب. وتقوم هذه الظاهرة على مفارقة، وهي أن البلدان الغنية بالموارد الطبيعية وغير المتجددة، مثل المعادن والنفط، تميل إلى أن تشهد نموًا اقتصاديًا أقلّ استدامة على المدى الطويل.

تشكّل بعض بلدان القارة الإفريقية، بما فيها جنوب أفريقيا وزمبابوي، أمثلة جيدة على هذه الظاهرة، إذ إنها واجهت، رغم غناها بالذهب والماس والموارد المعدنية الأخرى، صعوبات في تحويل هذه الثروات إلى نمو اقتصادي مستدام وطويل الأجل. وقد بحثت المئات من الدراسات المعاصرة في تقييم آثار "ثروة الموارد" على مجموعة واسعة من النتائج الاقتصادية، مُقدّمة العديد من التفسيرات حول كيفية وسبب وتوقيت الحدوث المحتمل لـ "لعنة الموارد"[٢-٣]. وتتضمّن هذه الدراسات عددًا من المواضيع المشتركة، منها أنه لا يوجد سوى القليل من التركيز على توسيع نطاق مهارات وكفاءات المواطنين خارج قطاع الموارد الطبيعية، لضمان أن يكون الاقتصاد الأوسع نطاقًا هو الأكثر قوة. ويشكل هذا الأمر خطرًا كبيرًا على استدامة ونموّ الاقتصاد على المدى الطويل، نظرًا للاعتماد المُفرط على الدخل الناتج عن مصدر واحد للإيرادات، إذ يمكن لأي ضغط تنازلي على مصدر الإيرادات هذا، كالانخفاض العالمي في أسعار النفط في حالة دولة قطر، أن يترك أثرًا سلبيًا كبيرًا على الاستقرار الاقتصادي برمتّه. ولذا، يتعيّن أن تركز دولة قطر بشكل أكبر على تطوير ثقافة مهنية قائمة على التنويع الاقتصادي خارج نطاق قطاع موارد النفط والغاز التقليدي، ما سيضمن جعل الاقتصاد الوطني للدولة أكثر قوة واستقرارًا في مواجهة التقلبات الاقتصادية العالمية.

ستستخدم نتائج وتفسيرات هذه الدراسة في توجيه صياغة وتنفيذ برامج ومبادرات وأنشطة هامّة تتعلّق بالتطوير والتوجيه المهني على المستوى الوطني. وتهدف التوصيات ذات الصلة إلى رسم شكل الخدمات المهنية المتعلقة برؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠، عبر التركيز على تنمية رأس المال البشري بشكل خاص. كذلك يتمثل الهدف النهائي لهذا البحث في دعم إنشاء مركز متكامل ومنسّق للتطوير المهني يُعنى بدعم، ورصد، وتنظيم خدمات التوجيه والتطوير المهني.

٢-٣ الأهداف ومعايير النجاح

تتمثّل أهداف هذا البحث في الآتي:

١. دعم البحوث القائمة ذات الصلة والانطلاق منها لتوسيع نطاق البحث عبر التركيز على إنشاء ثقافة مهنية متنوعة وقائمة على المعرفة بوصفها موضوعًا محوريًا.

٢. إجراء مسح نوعي وكمّي لعيّنة كبيرة من المواطنين القطريين ومختلف الجهات المعنية ذات الصلة من أجل تحديد القضايا الرئيسية التي تعيق حاليًا التقدّم نحو اقتصاد معرفي أكثر تنوّعًا.

٣. تقديم توصيات عملية ومناسبة تساعد في التغلّب على تحديات الثقافة المهنية التي تواجهها دولة قطر حاليًا.

سيتم اعتماد المعايير التالية لقياس مدى نجاح نتائج هذا البحث:

١. يتمّ قبول التوصيات الواردة في هذا التقرير والموافقة عليها على نطاق واسع من الجهات المعنية الوطنية ذات الصلة، وذلك من أجل الاستعانة بها في وضع سياسات وعمليات التطوير المهني على المستوى الوطني.

٢. يتمّ وضع خطة تنفيذية واقعية وعملية تتضمن جداول زمنية تذكر الإنجازات المتوخّاة وأهداف الأداء، وذلك لضمان تحقيق النجاح في تنفيذ التوصيات.

٣. إنشاء مركز توجيه مهني متكامل ومنسق لدعم التوجيه والتطوير المهني.

---

[٢] Venables, Anthony J. *"Using Natural Resources for Development: Why Has It Proven So Difficult?"* Journal of EconomicPerspectives. (2016). 30(1): 161–184. doi:10.1257/jep.30.1.161

[٣] Frankel, Jeffrey. *"The Natural Resource Curse: A Survey of Diagnoses and Some Prescriptions".* HKS Faculty Research Working Paper Series (RWP12-014). (2012).

هدف البحث

٣. هدف البحث

يهدف هذا البحث إلى تقديم نتائج قائمة على الأدلة تدعم التصميم والتنفيذ المستقبلي لسياسات التطوير المهني، والعمليات، والبرامج، والمنتجات، والخدمات، وأنشطة المتابعة ذات الصلة التي تعدّ ضرورية لتحقيق رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠. هناك حاجة للجمع بين التوجيه والتعليم والتدريب المهني والأنظمة الفرعية المنبثقة عن سوق العمل، بحيث يتفاعل بعضها مع الآخر بهدف إنشاء نظام موّحد لإعداد قوى العمل وتحديد مستوى أفرادها وتطويرها[٤]. وتشير كل من الأدلة السرديّة والتجريبيّة إلى أنّ هناك:

[٤] Kuder. *"Building the Talent Pipeline and Providing Youth with hope for the Future – Qatar."* ICCDPP 2015 Symposium. (2015).

١. نقصًا في الفهم الصحيح لمفاهيم "المهنة"، و"التوجيه المهني" و"التطوير المهني".

٢. ضعفًا في الوعي والمعرفة بالأنواع المختلفة للمهن في أوساط الشباب القطري الذي لا زال يفضل الانخراط في المسارات المهنية "التقليدية" في المؤسسات الحكومية وقطاعَي النفط والغاز أو كليهما.

٣. أعدادًا من الطلاب المتخرجين يتمتعون بنفس المؤهلات والمهارات الأكاديمية، ما يشير إلى الروابط الضعيفة بين التخصصات التي تقدمها الجامعات واحتياجات سوق العمل.

٤. ندرة في المرشدين المهنيين المحترفين المؤهلين والمُعتمدين في دولة قطر.

٥. موقفًا ضعيفًا تجاه مفهوم العمل ونقصًا عامًا في المحفزات تجاه هذا المفهوم لدى الطلاب القطريين.

٦. تقدّمًا ضئيلاً تمّ إحرازه على صعيد تنفيذ استراتيجية التعليم والتدريب الوطني بين عامي ٢٠١١ و٢٠١٦.

٧. تنافسًا بين مؤسسات التطوير المهني، ما يعكس ضعف التواصل والتنسيق واتّساق الجهود التي تبذلها رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ والقطاعات الوطنية والاستراتيجيات الوزارية من أجل دعم تطوير رأس المال البشري الوطني على أرض الواقع.

٨. تقدّمًا بطيئًا باتّجاه التحول إلى اقتصاد متنوع وقائم على المعرفة.

وتتمثّل الأهداف الهامة والمحددة لهذه الدراسة البحثية بالآتي:

١. تقييم مدى فهم الجهات المعنية الوطنية لمفهوم "المسار المهني والتوجيه المهني"، وإدراكها للفرق ما بين "المسار المهني" و"الوظيفة"، وللأهداف والأغراض والأدوار الوظيفية والمزايا والفرص التي قد تحققها أنشطة التوجيه والتطوير المهني المختلفة للمواطنين القطريين.

٢. تقييم مدى مساهمة وفائدة التطوير المهني في دولة قطر، فضلاً عن تقييم التقدّم نحو استبدال الثقافة العامة "الموجهة نحو الوظيفة" بثقافة عامة "موجّهة نحو المهنة" .

٣. تقييم ووصف التحديات الراهنة التي يواجهها نظام التطوير المهني في دولة قطر في تحقيق الأهداف المذكورة في ركيزة التنمية البشرية في رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠.

٤. تقييم التصورات والمواقف الحالية للجهات المعنية الرئيسية تجاه مبادرات التوعية والتطوير المهني.

٥. تقييم الحاجة لإنشاء مركز موحد ومركزي ومنسق للتطوير المهني يلبي احتياجات الطلاب، وأولياء الأمور، وسوق العمل، والمؤسسات التدريبية والتعليمية.

٦. فهم الخدمات والأنشطة والميزات الهامة التي ينبغي تقديمها في المستقبل من أجل تنفيذ إطار وطني للتطوير المهني.

٣-١ نتائج الدراسة

تصلح النتائج الواسعة النطاق لهذه الدراسة أن تشكّل قاعدة لمجموعة متنوّعة من التوصيات الاستراتيجية التي ستقودنا إلى تحديد شكل الأنشطة ذات الأهمية الحاسمة في مجال التطوير والتوجيه المهني، وتطبيقها على المستوى الوطني. كذلك ستستخدم هذه النتائج لتحديد الفرص المتاحة لتعزيز وتحسين مشاريع مركز قطر للتطوير المهني، بحيث تلبّي احتياجات وتوقعات الجهات المعنية الرئيسية على اختلافها.

٣-٢ محددات البحث وقيوده

يشكّل الشباب القطري نسبة صغيرة من حجم السكان الإجمالي في دولة قطر[٥]، إذ أنّ هناك عدة جهات معنية أخرى ضمن مجموع السكان تسهم في نموّ دولة قطر وتطويرها. إنّ هذه الدراسة لا تسعى إلى تقديم توصيات بشأن كيفية المساهمة في تحقيق رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ عبر التركيز بشكل أكبر على المسارات المهنية الموجّهة للشباب القطري؛ بل هي ترمي إلى تقديم توصيات حول كيفية مساهمة هذه الفئة الهامّة من المواطنين بفعالية أكبر في رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠، عبر فهم أفضل للمسارات والخيارات المهنية المتاحة لهم.

[٥] General Secretariat for Development Planning. *"Expanding the Capacities of Qatari Youth"*, GSDP. (2012). p. 17.

منهجية البحث

٤. منهجية البحث

٤-١ منهجية البحث وخلفيته العامة

تركز هذه الدراسة بشكل حصري على المواطنين القطريين. وقد جرى استخدام مزيج من أساليب البحث النوعية والكمية لاستطلاع آراء هذه الفئة الصغيرة نسبيًا من السكان. وتتضمّن أساليب البحث الإجراءات التالية:

- المقابلات المعمّقة.
- مناقشات مجموعات التركيز.
- الدراسات المسحية عبر الإنترنت.
- الدراسات المسحية الورقية.
- الدراسات المسحية القائمة على المقابلات.

وقد تم استخدام أساليب البحث هذه لتقصي آراء عدد من المجموعات المحددة من المشاركين القطريين، مثل:

١. طلاب المدارس الثانوية وخريجيها.
٢. طلاب وخريجو كلية المجتمع في قطر.
٣. الطلاب والخريجون الجامعيون.
٤. أولياء الأمور (أولياء أمور الطلاب القطريين في الفئات الثلاث المذكورة أعلاه).
٥. الجهات الخمس المشاركة في تنظيم معرض قطر المهني، وهي: مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع، وقطر للبترول، والديوان الأميري، وجامعة قطر، ووزارة العمل.
٦. المؤسسات الخاصة أو الحكومية أو شبه الحكومية، الربحية أو غير الربحية، والمؤسسات التي شاركت في واحدة على الأقل من النسخ السابقة لمعرض قطر المهني.
٧. مستشارو التوجيه المهني، والمستشارون الأكاديميون، والمعلّمون، والمسؤولون الإداريون في المؤسسات التعليمية في دولة قطر (المدارس الثانوية المستقلة والدولية، والكليات أو المعاهد، والجامعات).
٨. المؤسسات الخاصة أو الحكومية أو شبه الحكومية، الربحية أو غير الربحية، والمؤسسات غير الحكومية، التي ترتبط عملياتها أو أنشطتها الرئيسية أو الثانوية بالتدريب والتطوير الأكاديمي والمهني في دولة قطر.
٩. المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية والخاصة في دولة قطر المعنية بصنع السياسات المهنية أو التي يمكن أن تؤثر على صنع مثل هذه السياسات.

٤-٢ تصميم البحث وأساليب استقطاب المشاركين

يتمحور برنامج البحث المطروح حول أربع مراحل، ما يتيح استخدام أساليب بحثية محددة في كل مرحلة بغية استهداف وإشراك مجموعات معينة من المستجيبين في البحث.

وقد شمل البحث في مراحله الأربع ما مجموعه ١١٠٥ مشارك. وهذه المراحل الأربع هي على الشكل التالي:

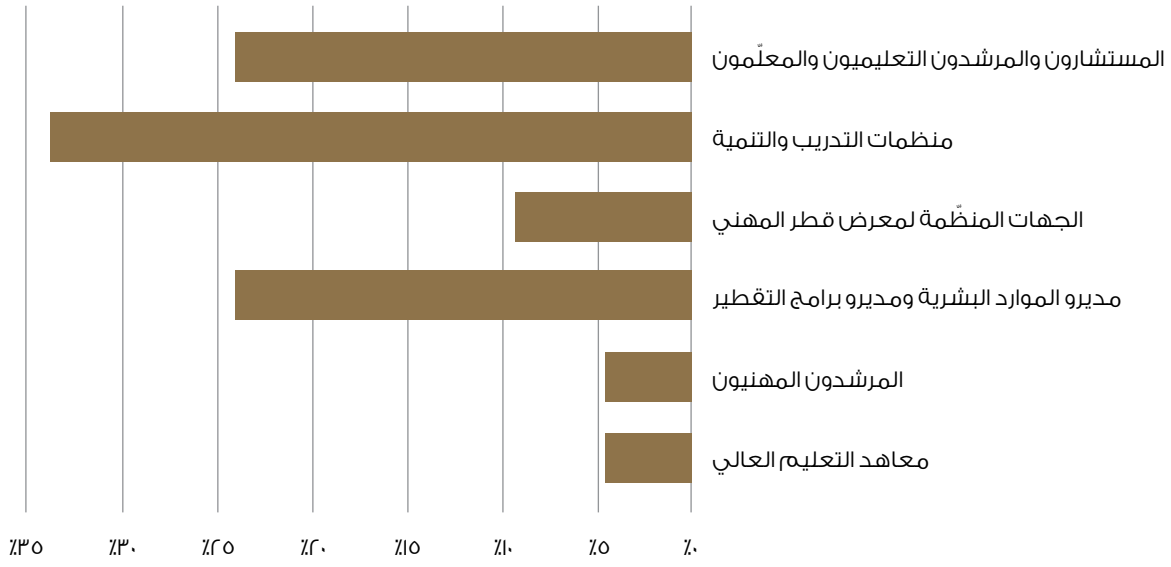
١. بحث نوعي بمشاركة الجهات المعنية الرئيسية في القطاعين الخاص والحكومي.
٢. بحث نوعي بمشاركة الطلاب وأولياء الأمور.
٣. بحث كمّي بمشاركة مؤسسات الجهات المعنية الرئيسية.
٤. بحث كمّي بمشاركة الطلاب وأولياء الأمور.

تمّ تصميم المقابلات والدراسات المسحية بهدف فهم الوعي والتطوير المهني في دولة قطر والاستفادة من خبرات وتصورات وسلوكيات الطلاب وأولياء أمورهم وجهات العمل المستقبلية. وقد طُرحت على المشاركين أسئلة بشأن التحديات الراهنة التي تواجهها دولة قطر في تحقيق الأهداف المتعلقة بتطوير رأس المال البشري فيها. كما طُلب منهم إبداء تصوراتهم بشأن التوجيه المهني وتطوير المسارات المهنية للشباب القطري. كذلك طُرحت عليهم أسئلة أخرى حول كيفية إعداد الطلاب على أفضل وجه للانخراط في عالم العمل، مع التركيز بشكل خاص على المعلومات المهنية، وأفضليات التعليم، وسلوكيات التطوير المهني، والدوافع، والدعم، والتوجيه المناسب.

وقد تمت معالجة خمسة مواضيع على وجه التحديد ضمن تصميم البحث، وهي كالتالي:

٤-٢-١ بحث نوعي بمشاركة الجهات المعنية الرئيسية

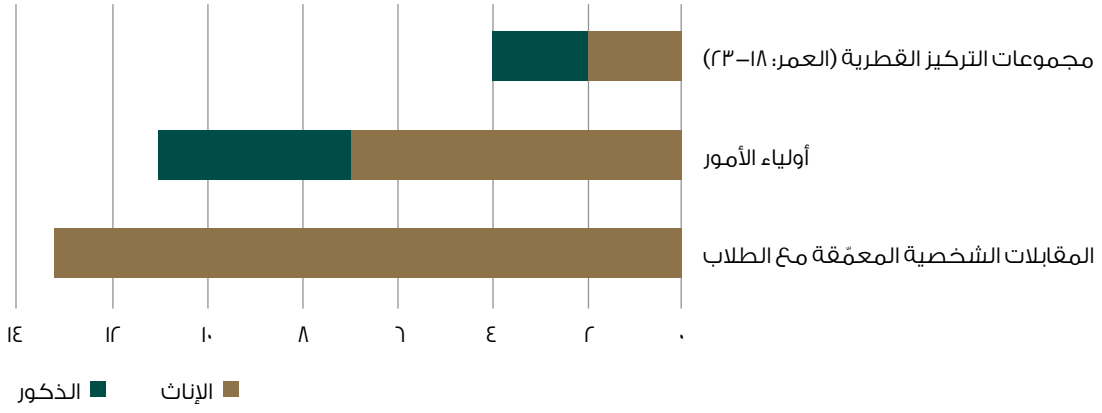
اشتملت عينة الجهات المعنية على ممثّلين عن عدد من المؤسسات في القطاعين الحكومي والخاص في دولة قطر (الشكل ١). وقد تضمّن البحث إجراء ٢٢ مقابلة شخصية ومتعمقة باللغتين العربية والإنجليزية بواسطة مستشارين بحثيين محترفين، وذلك في مقرات الجهات المعنية. وتراوحت مدة هذه المقابلات، التي تم تسجيلها صوتيًا بموافقة الجهات المعنية، من ساعة إلى ساعة ونصف كحد أقصى. كما تم إعداد ملخّص مكتوب عن كل مقابلة، لتحديد المواضيع المشتركة عبر جميع شرائح الجهات المعنية الرئيسية.



الشكل ١: فئات الجهات المعنية عبر الشرائح المختلفة

٤-٢-٢ البحث النوعي حول تصورات وسلوكيات الطلاب القطريين وأولياء أمورهم

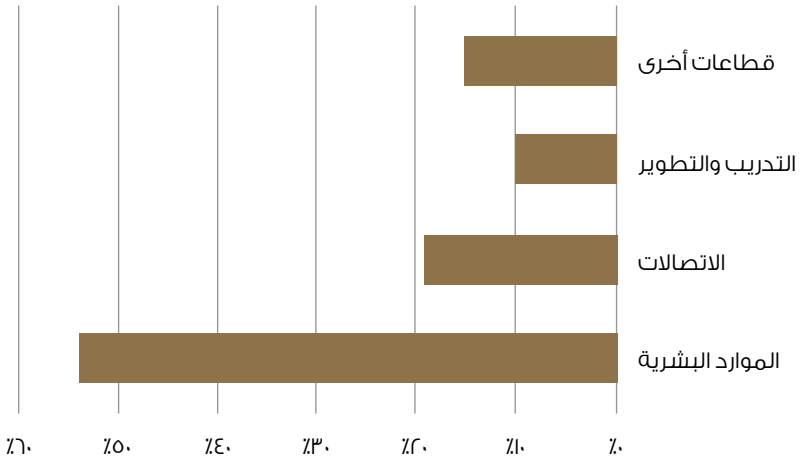
اعتمدت هذه المرحلة البحثية على أربع مناقشات لمجموعات التركيز و٢٤ مقابلة متعمقة أجريت مع الشباب القطري (بمن فيهم الطلاب المحتملون وطلاب التعليم الجامعي) وأولياء أمورهم (انظر الشكل ٢). وهدفت هذه المناقشات، التي أجريت بواسطة مشرف ناطق باللغة العربية وتراوحت مدتها من ساعة إلى ساعة ونصف كحد أقصى، إلى التوصل إلى فهم التصورات والسلوكيات العامة للطلاب القطريين وأولياء أمورهم تجاه التطوير والتوجيه المهني في دولة قطر. وقد تم إعداد ملخص مكتوب لكل مجموعة تركيز ومقابلة من أجل تحديد المواضيع المشتركة بين الطلاب وأولياء الأمور.



الشكل ٢: فئات الطلاب وأولياء الأمور المشاركين

٤-٢-٣ البحث الكمي حول وجهة نظر جهة معنية بشأن معرض قطر المهني

اشتملت هذه المرحلة البحثية على دراسة مسحية كمية عبر الإنترنت تحتوي على أسئلة يجيب عنها المشارك بإسهاب، وتهدف إلى تقييم مستويات الرضا عن معرض قطر المهني، والقيمة الكلية التي يمنحها العارضون والمشاركون السابقون في المعرض لهذا الحدث (الشكل ٣). وقد تضمّنت الدراسة المسحية ١٣ سؤالًا مكتوبًا باللغتين العربية والإنجليزية، تتطلّب الإجابة عنها عبر الإنترنت حوالي ١٠ دقائق. وتتضمن الدراسة أسئلة مفتوحة تتيح للمشارك حريّة التوسّع في الإجابة عنها، كما تعتمد مقياس تقييم مؤلف من ١٠ درجات. وقد تمّ جمع النتائج من ٤٨ مشاركًا في الدراسة تبادلوا الرؤى والمقترحات بشأن التحسينات التي يعتقدون أنها ضرورية لتعزيز فعالية برامج التطوير المهني الوطنية.



الشكل ٣: فئات الجهات المعنية حسب دورهم الوظيفي داخل مؤسساتهم

٤-٢-٤ البحث الكمي حول الطلاب والخريجين الجدد القطريين وأولياء أمورهم

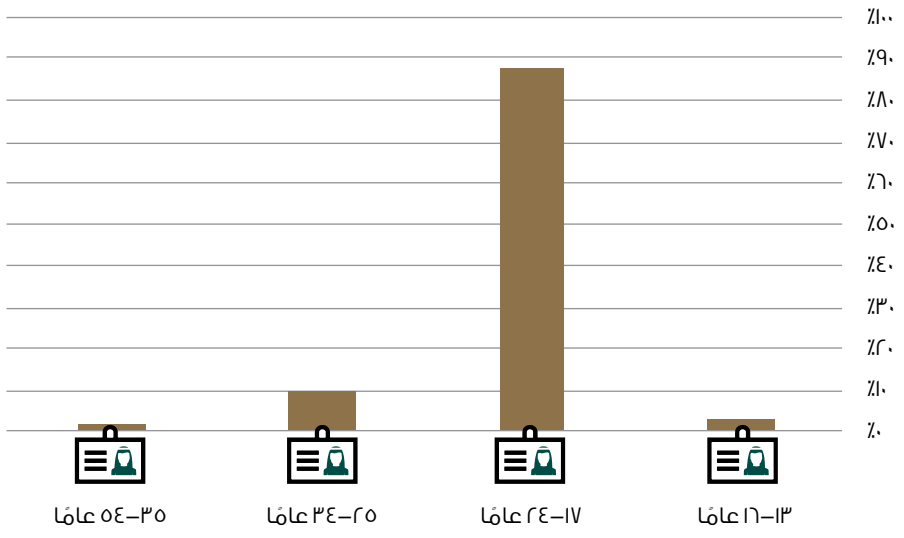
تم إعداد دراسة مسحية وطنية لتحديد وجهات نظر عينية ذات دلالة إحصائية تضمّ طلاب مدارس ثانوية وطلّابًا وخريجين جامعيين قطريين، فضلاً عن أولياء أمورهم. وتهدف هذه الدراسة إلى تحديد العوامل المؤثرة وكذلك السلوكيات والتصورات والحواجز التي تقف عائقًا أمام الوعي والتطوير المهني في دولة قطر. وقد أجريت دراسات مسحية قائمة على المقابلات وأخرى تتيح للمشاركين التوسّع في الإجابة عن الأسئلة عبر الإنترنت، وذلك على عينة مؤلفة من ١٠٠١ مستجيب. ونورد في الجدول ١ العناصر المكوّنة لهذه العيّنة.

تضمّنت الدراسات المسحية المتعلقة بفئتَي الطلاب وأولياء أمورهم مجموعتين منفصلتين من ٢٤ و٢٨ سؤالاً، تتعلق بما يلي:

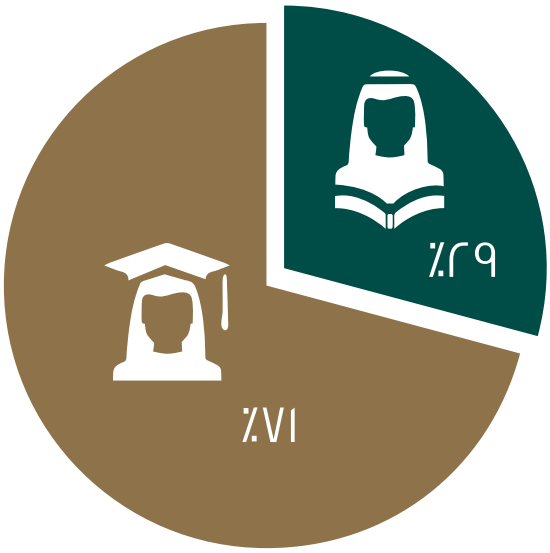
- معنى المسار المهني.
- الاعتبارات المهنية.
- السلوكيات المتعلقة بالمهنة.
- أفضليات التعليم.
- العوامل التي ينطوي عليها اختيار مسار مهني رئيسي ومحدد.

وقد تم تدوين الدراسات المسحية المتعلقة بالطلاب وأولياء الأمور على حدٍّ سواء باللغتين العربية والإنجليزية، وتطلّب استكمالها زهاء ١٥ دقيقة.

وفي المحصّلة، تم إجراء ٦٤٤ دراسة مسحية بمشاركة طلاب مدارس ثانوية وطلاب جامعيين وطلاب كلية المجتمع في قطر وخريجين جدد قطريين. وتتألّف غالبية المشاركين في هذه الدراسة من طلاب مدارس ثانوية وطلاب جامعيين تتراوح أعمارهم من ١٧ إلى ٢٤ عامًا (الشكلان ٤ و٥).



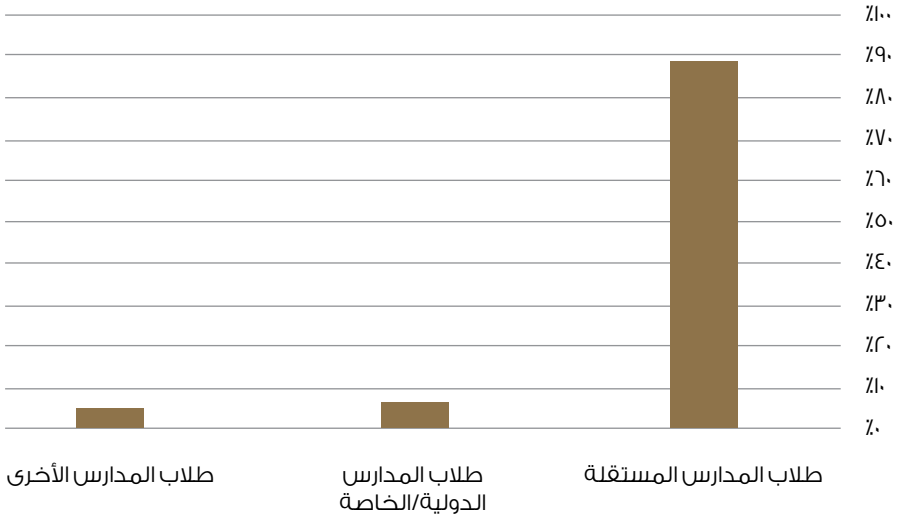
الشكل ٤: الفئات العمرية للطلاب المشاركين



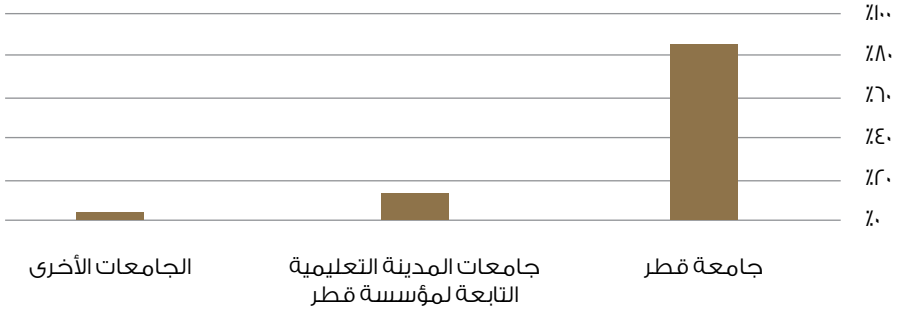
طلاب المدارس الثانوية ■ الطلاب والخريجون الجامعيون ■

الشكل ٥: نسبة طلاب المدارس الثانوية ونسبة الطلاب الجامعيين

تجدر الإشارة إلى أن غالبية الطلاب المشاركين في الدراسة المسحية ينتسبون إلى المدارس المستقلة أو جامعة قطر (الشكلان التاليان ٦ و٧).

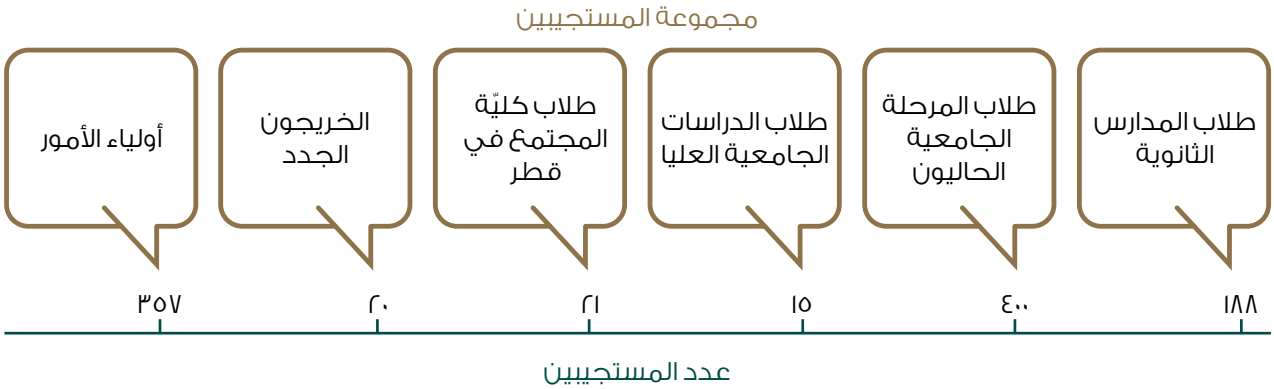


الشكل ٦: نوع المدرسة



الشكل ٧: الجامعات المشاركة في البحث

الأشخاص المستهدفون في العينة التي تضمّ ١٠٠١ مستجيب (الجدول ١).



المجموع: ١٠٠١

يبلغ هامش الخطأ في إجمالي حجم العينة المؤلفة من ١٠٠١ طالب وولّي أمر حوالي ٣,٠١٪ مع مستوى ثقة يساوي ٩٥٪. ويتجاوز هذا الهامش المعايير الدولية لأفضل الممارسات التي يصل فيها هامش الخطأ إلى حوالي ٥٪.

التحليل والنتائج

٥. التحليل والنتائج

يعتمد تحليل البيانات وتفسيرها على كلٍّ من البحوث النوعية والكمية التي أجريت حول جميع شرائح الجهات المعنية. وسنقوم في هذا القسم بتحليل البيانات وتفسيرها وتلخيصها، ثم تقديم بعض التوصيات ذات الصلة بكل نتيجة رئيسية.

تتّسم المرحلة الأولى من البحث، وهي تحت عنوان "البحث النوعي بمشاركة الجهات المعنية الرئيسية"، بأنها مفتوحة وذات طبيعة استكشافية، ما يتيح تحديد المواضيع المتعلقة بالتوعية والتطوير المهني، التي يعتقد قادة الأعمال والجهات المعنية في القطاعين الحكومي والخاص بأنها جوهرية. وبنتيجة هذه المقابلات الاثنتين والعشرين التي أجريت، تمّ استخلاص خمسة مواضيع رئيسية ذات صلة بالمسارات المهنية وباتخاذ القرارات المهنية في دولة قطر، وهي تمثل في الوقت عينه العوامل المؤثرة على الخيارات المهنية للشباب القطري. وتتميز العديد من هذه المواضيع بأنها مترابطة، وتوفّر إطارًا يمكن من خلاله وضع أسئلة إضافية تهدف إلى توجيه البحث نحو هدفه وإطلاق الحوار مع الجهات المعنية. وقد تم إخضاع الرؤى المستمدّة من البحوث النوعية الأولية للمزيد من الاستكشاف والدراسة والاختبار عن طريق الدراسات المسحية الكمية.

وقد أمكن استخلاص عدد من المواضيع الفرعية الداعمة من كل موضوع رئيسي في هذا البحث. ويناقش هذا القسم من التقرير كل موضوع رئيسي مطروح وكذلك المواضيع الفرعية التي تندرج تحته، محلّلًا إياها بشكل مفصّل.

يوجز الشكل (٨) أدناه المواضيع الرئيسية الخمسة آنفة الذكر، وهي:

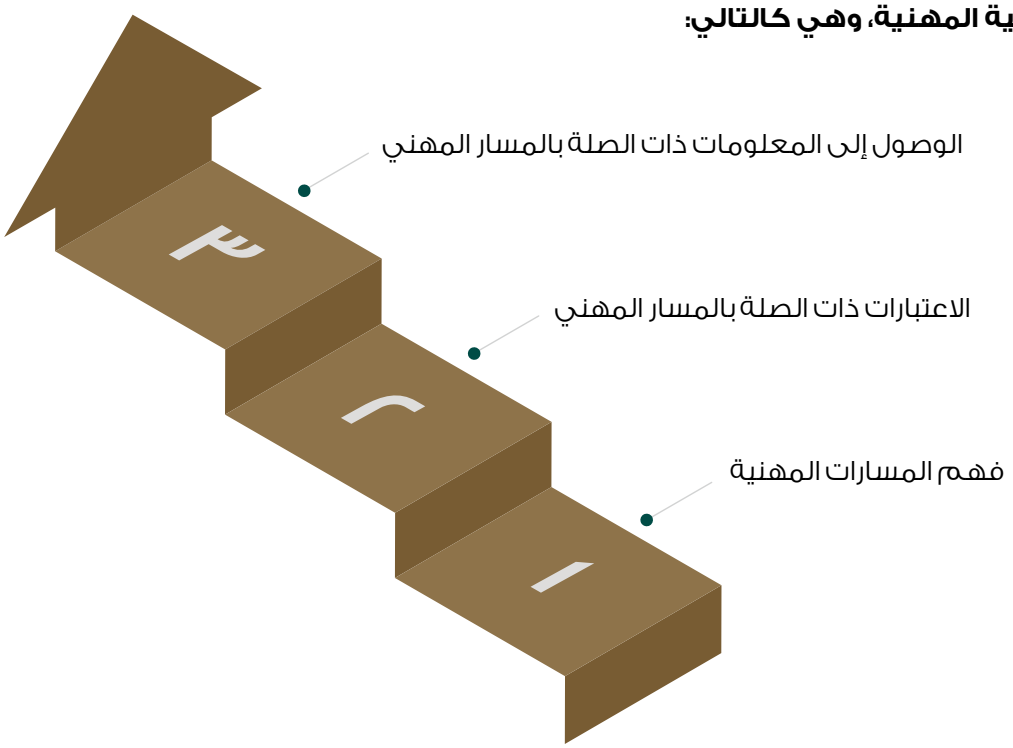
الشكل ٨: المواضيع الخمسة الرئيسية ذات الصلة بالتطوير المهني

٥-١ الموضوع الأول: التوعية المهنية

يمثّل الوعي بالخيارات المهنية المُتاحة وكيفية معرفة المزيد عنها، عنصرًا أساسيًا في التطوير المهني الوطني. ولا شكّ أن هناك حاليًا قدرًا كبيرًا من البحوث حول التوعية المهنية التي تُعتبر مفهومًا شائعًا في معظم الأسواق العالمية لصلتها ببناء استراتيجيات التنمية الوطنية. وتشير تقَارير بحثية مماثلة إلى أن طلاب المدارس يستفيدون، على المستويين الأكاديمي والمهني، من برامج التطوير المهني التي تعزّز مهارات الاستكشاف المهني، وتدعم معرفتهم بالخيارات والمسارات المهنية.[٦]

وتسلّط نتائج هذا البحث الوطني الضوء على أهمية زيادة الوعي في أوساط المجتمع القطري بشأن الفرص المهنية المُتاحة خارج نطاق القطاعات التقليدية، مثل المؤسسات الحكومية وقطاعي النفط والغاز. وهناك حاليًا بعض التحديات الأساسية التي يواجهها الشباب والقطاعات التعليمية والقوى العاملة، التي لا تزال تَحول دون نمو قوى عاملة وطنية متنوعة. ومن الواضح أن هناك حاجة، على المستوى الوطني، لتحسين الاستراتيجيات التي تدعم الطلاب وأولياء الأمور في سعيهم إلى تطوير معرفتهم بالمسارات المهنية وفرص العمل البديلة المتاحة في دولة قطر، بما فيها التمريض، والتعليم، والموارد البشرية، وتكنولوجيا المعلومات والتسويق. وفي الوقت ذاته، لا بدّ من تحسين الوعي الذاتي لدى الشباب القطري وتحقيق فهم أفضل لمتطلبات النجاح في هذه المسارات المهنية. كذلك هناك حاجة لتقوية الروابط بين التطوير المهني والتعليم، ما يتيح تعريف الطلاب الشباب على مجموعة متنوعة من المسارات المهنية. وينبغي القيام بذلك منذ المراحل التعليمية الأولى في حياة الطالب، مثل المرحلتَين المتوسطة والثانوية.

انبثقت عن النتائج ثلاثة مواضيع فرعية ذات صلة بالتوعية المهنية، وهي كالتالي:



وسنقوم فيما يلي بالتوسّع في دراسة المواضيع الفرعية آنفة الذكر.

[٦] Magnuson, C. and Starr, M. *"How Early is Too Early to Begin Life Career Planning? The Importance of the Elementary School Years."* Journal of Career Development, 27:2.(2000).

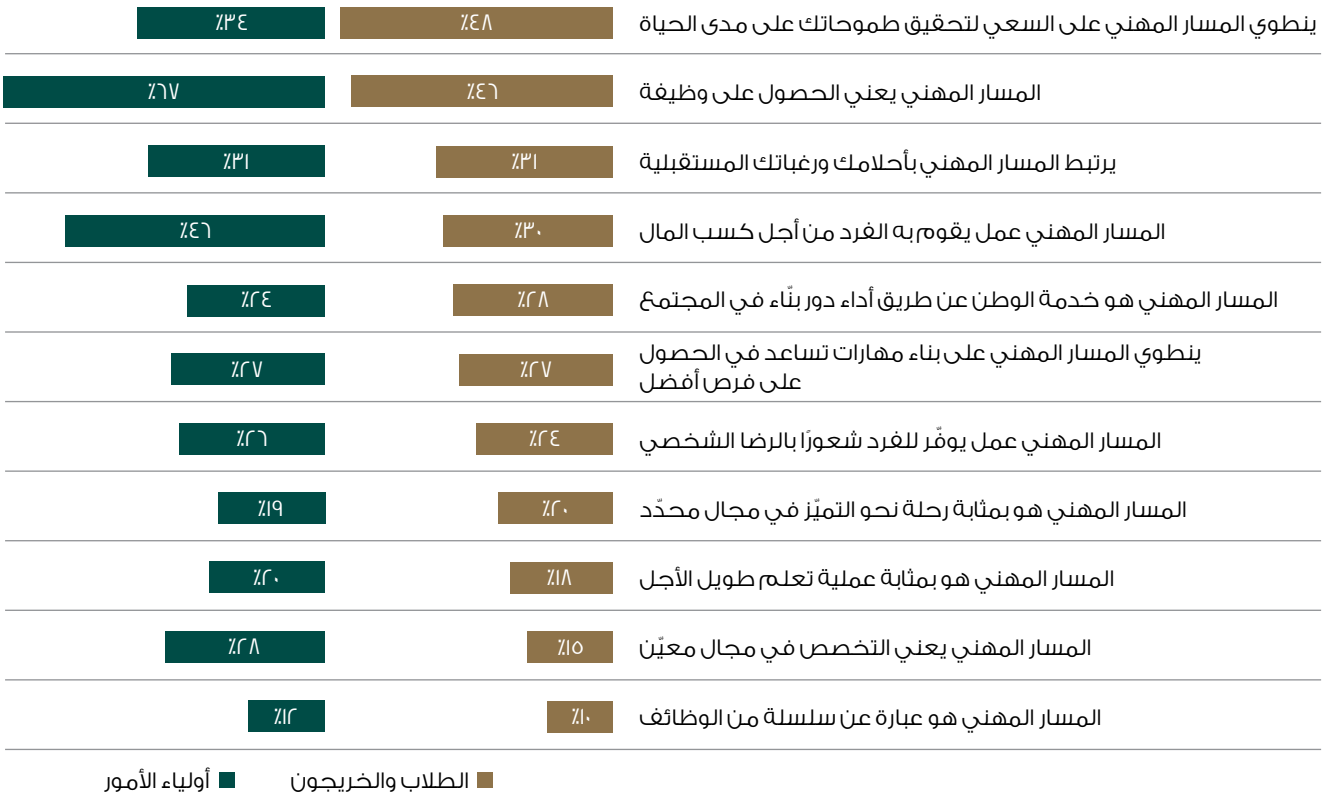
٥-١-١ الموضوع الفرعي ١: فهم المسارات المهنية

"المسار المهني" هو عمل يمارسه الفرد لفترة معتبرة من حياته، تُتاح له خلالها فرص التقدّم المهني، أمّا "الوظيفة" فتقوم على أداء مهمة أو عمل منتظم لقاء أجر مادي. ويعدّ التمييز بين المسار المهني والوظيفة أمرًا هامًا، نظرًا لأنّه يؤثّر على السلوكيات المرتبطة بالعمل التي يمكن أن تؤثر بدورها على التخطيط والتطوير المهني. إن الفهم الواضح لتعريف المهنة يشكّل أساسًا لتحديد الاحتياجات التعليمية والسلوكيات وتجارب التعلم المطلوبة وذلك لتحقيق الأهداف الحياتية وتبنّي إحساس أفضل بهدف المساهمة في المجتمع.

وتلخص النتائج الرئيسية الواردة أدناه أسلوب "فهم المسارات المهنية" لدى مجموعة مُختارة من طلاب المدارس الثانوية والطلاب الجامعيين القطريين وأولياء أمورهم.

النتائج الرئيسية

- يميل طلاب المدارس الثانوية إلى تعريف "المسار المهني" على أنه "الحصول على وظيفة".
- كذلك يميل الطلاب والخريجون الجامعيون أكثر من أولياء أمورهم إلى الاعتقاد بأن المسار المهني ينطوي على "السعي لتحقيق الطموحات على مدى الحياة".
- ويميل أولياء الأمور أكثر من الطلاب والخريجين الجامعيين إلى الاعتقاد بأنّ المسار المهني يعني "الحصول على وظيفة" (الشكل ٩). ويعتبر هذا الاعتقاد هو الأكثر شيوعًا بين أولياء الأمور (بنسبة ٦٧٪).
- كذلك يميل أولياء الأمور أكثر من الطلاب إلى تعريف "المسار المهني" بأنه "عمل يقوم به الفرد مقابل أجر مادي" (٤٦٪) وبأنه "التخصص في مجال معيّن" (٢٨٪) (الشكل ٩).
- ويعرّف حوالي نصف الطلاب والخريجين الجامعيين المسار المهني بأنه "السعي لتحقيق الطموحات على مدى الحياة"، بينما يعتمد هذا التعريف ثلث أولياء الأمور فقط (٤٨٪ للطلاب والخريجين مقابل ٣٤٪ لأولياء الأمور) (الشكل ٩).
- وتعتقد نسبة متساوية من أولياء الأمور والطلاب والخريجين الجامعيين بأن المسار المهني يرتبط بالأحلام والرغبات المستقبلية (صرّح بذلك ٣١٪ من إجمالي عدد المشاركين في كل مجموعة) (الشكل ٩).
- ويميل الطلاب الجامعيون أكثر من طلاب المدارس الثانوية إلى الاعتقاد بأن المسار المهني "يوفّر للفرد شعورًا بالرضا الشخصي" وأنه يعدّ بمثابة "عملية تعلّم طويل الأجل".
- كذلك تشعر شريحة تُعتبر كبيرة نسبيًا من الطلاب الجامعيين (٤٠٪) بأن المسار المهني يهدف إلى "خدمة الوطن عن طريق أداء دور بنّاء في المجتمع"، مقارنةً بنسبة ١٪ فقط من طلاب المدارس الثانوية الذين عبّروا عن الشعور عينه (الشكل ٩).



الشكل ٩: فهم المسار المهني

مناقشة

أظهر الطلاب الجامعيون فهمًا جيدًا للفارق ما بين "المسار المهني" و"الوظيفة"، فَهُم يفهمون المسار المهني بأنّه السعي لتحقيق أهداف المرء على مدى الحياة، بينما ينظرون إلى الوظيفة على أنها عمل يؤديه الفرد في المدى القصير بغية كسب أجر مادي. ويعتبرون أيضًا أن هناك علاقة مترابطة ما بين المسار المهني والعمل الذي يودّ المرء القيام به وتطويره في نهاية المطاف طيلة حياته المهنية. وتشير البيانات البحثية بوضوح إلى أن الطلاب الجامعيين يتمتعون بقدر أكبر بكثير من فهم تجربة التعلم طويل الأجل التي تُعدّ ضرورية للتقدم نحو تحقيق الأهداف المستقبلية، مقارنةً بطلاب المدارس الثانوية. ويُدرك الطلاب الجامعيون كذلك أن الوظائف والمسارات المهنية ليست مستقلة بعضها عن الآخر، بل يوجد ترابط بينها. ولا يبدو أن طلاب المدارس الثانوية يؤمنون بالدور الهامّ الذي تلعبه الوظائف في إنشاء المسارات المهنية؛ ما يدلّ ربّما على الفجوة القائمة في برامج التطوير المهني المتّبعة في المراحل المبكّرة للنموّ.

٥-١-٢ الموضوع الفرعي ٢: الاعتبارات ذات الصلة بالمسار المهني

يُستخدم مصطلح "الدراسة" أو "التدبّر" لتوصيف التفكير الدقيق، الذي يمتدّ عادة لفترة من الزمن. أمّا "المسار المهني" فهو التقدّم المُطّرد الذي يحقّقه الفرد في خط عمله المختار. وبالتالي، يشير مصطلح "دراسة المسار المهني" إلى التفكير المتأني على مدى فترة من الزمن بشأن المسار المهني المستقبلي الذي يرغب المرء في الانخراط فيه.

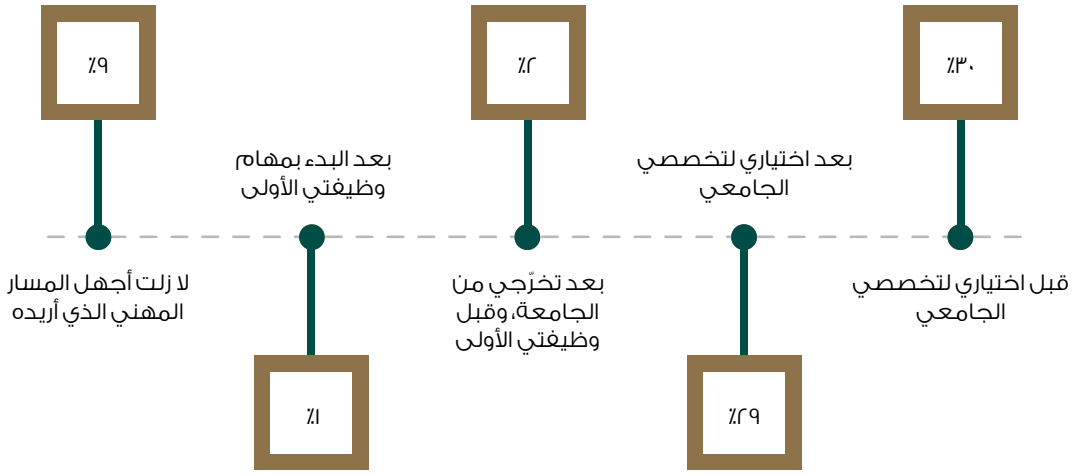
ويشير هذا التقرير إلى أن العديد من الطلاب والخريجين الجامعيين القطريين لا يقومون باختيار التخصصات الأكثر ملاءمةً للمسار المهني الذي يرغبون في الانخراط به، بل تقتصر اعتبارات المسار المهني بالنسبة لهم على المسارات المهنية الشائعة دون سواها، مثل الهندسة وإدارة الأعمال، أو على السّعي حصرًا للحصول على فرص عمل في المؤسسات الحكومية أو قطاعات النفط والغاز. ويسلط هذا الأمر الضوء على الحاجة إلى البدء بتثقيف الشباب بشأن مجموعة الفرص الوظيفية المختلفة المُتاحة في دولة قطر. ومع مرور الوقت، سيعزز الترويج للمسارات المهنية المختلفة التقدّم نحو تحقيق اقتصاد متنوّع. إنّ النتائج الرئيسية الواردة أدناه تدعم هذه الفرضية بشكل واضح.

النتائج الرئيسية

- تُظهر شريحة كبيرة نسبيًا من الطلاب والخريجين الجامعيين (٧٢٪) ميلاً نحو المسارات المهنية المحتملة التي سينخرطون فيها، ولكنهم لا زالوا مترددين بشأن المسار المهني النهائي الذي سيسيرون فيه. ويملك ١٥٪ فقط من الطلاب والخريجين الجامعيين فكرة واضحة عن المسار المهني الذي سينخرطون فيه، كما أنهم متيقّنون من نوع المهنة التي سيمارسونها؛ فيما لا يشعر ١٢٪ من الطلاب والخريجين الجامعيين بأي ميل أو تفضيل للعمل الذي سيقومون به في المستقبل (الشكل ١٠).

الشكل ١٠: الاعتبارات المهنية

- أشار ثلاثة من كل عشرة طلاب وخريجين جامعيين إلى أنهم سيتخذون قراراتهم المهنية قبل اختيار تخصصهم الجامعي، بينما أشارت نسبة متساوية من الطلاب والخريجين الجامعيين إلى أنهم سيتّخذون مثل هذه القرارات بعد اختيار تخصصهم جامعي (الشكل ١١).
- صرّح حوالي ٢٩٪ من الطلاب والخريجين الجامعيين إنهم سيختارون مسارهم المهني بعد اختيار تخصصهم الجامعي (الشكل ١١).

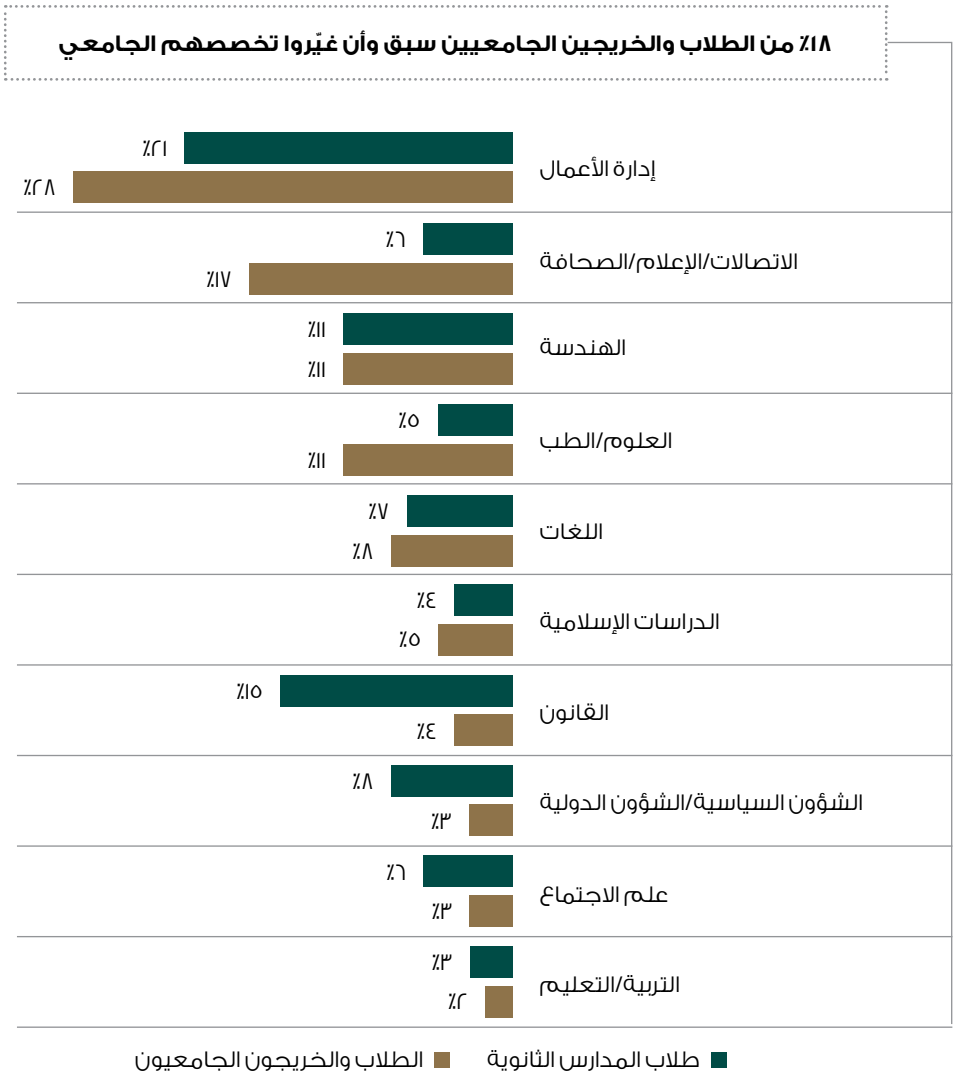


الشكل ١١: الإطار الزمني: متى يختار الطلاب والخريجون الجامعيون مسارهم المهني

- عبّر ٣٥٪ من الطلاب والخريجين الجامعيين عن اهتمامهم بامتلاك شركات تجارية خاصة بهم، بينما عبّر ٢١٪ منهم عن اهتمامهم بالانخراط في مسار مهني مرتبط بمجال الاستشارات التجارية، و ٢٠٪ منهم عن اهتمامهم بالانخراط في مسار مهني في مجال الشؤون السياسية الدولية، و١٩٪ منهم عن اهتمامهم بالدخول في مسار مهني في مجال الهندسة (الشكل ١٢).

الشكل ١٢: المسارات المهنية ذات الأهمية بالنسبة للطلاب والخريجين الجامعيين

- خلُصت الدراسة المسحية الكمية إلى أن أكثر من ربع الطلاب الجامعيين (٢٨٪) يدرسون تخصص إدارة الأعمال، وأن واحدًا من كل خمسة طلاب ثانوية ممن شملهم المسح يميلون إلى دراسة هذا التخصص بالذات في المرحلة الجامعية (الشكل ١٣).
- كذلك أشارت نتائج هذه الدراسة إلى أن ٣٪ فقط من طلاب المرحلة الثانوية يميلون إلى دراسة تخصص التربية والتعليم في المرحلة الجامعية (الشكل ١٣).
- وتتمحور غالبية الأمثلة التي ورد ذكرها في التقرير بشأن ما يعتبره أولياء الأمور وظيفة الأحلام حول الرغبة بـ "الانضمام إلى السلك العسكري"، و"التخرّج من قسم الهندسة"، و"الانضمام إلى قوات الشرطة".



الشكل ١٣: التخصصات الجامعية التي يُقبل عليها طلاب المدارس الثانوية، وينخرط فيها طلاب وخريجو التعليم الجامعي

مناقشة

أشار الطلاب إلى أنهم يريدون الانخراط في مسار مهني محدّد، إلا أنهم لا يملكون جميعًا فكرة واضحة عما قد يستتبع رغبتهم هذه أو ما ينطوي عليها. وتبيّن كذلك أنّ لدى طلاب المدارس الثانوية والطلاب والخريجين الجامعيين فكرة عامة فقط عن المسارات المهنية التي يفضلونها، وأنهم لا يزالون يتوقعون استكشاف خيارات مهنية أخرى قبل اتخاذ قرارهم النهائي. ومع ذلك، فهم يعتبرون أنه من المفيد لهم التعرّف على مسار مهني محدد، واكتساب خبرة حول شكل وطبيعة مثل هذا المسار، وكذلك المهارات والمعرفة والمزايا التي يحتاجون إليها لتحقيق النجاح فيه، وذلك من أجل التمكن من اختيار مسار مهنيّ محدّد.

كذلك أشار العديد من المستجيبين من القطاعين الخاص والحكومي إلى الحاجة إلى تثقيف الشباب بشأن الفرص الوظيفية المختلفة المُتاحة في السوق، وهم يعتقدون أنّه ينبغي تقديم الإرشاد والتوجيه المهني اللازم للطلاب لتمكينهم من اتخاذ قرارات مهنية أكثر استنارة في الوقت المناسب. ويخلص البحث أيضًا إلى أن معظم طلاب المدارس الثانوية لا يزالون في المراحل المبكرة والأولى من دراسة خياراتهم المهنية والانتقاء بينها، كما يشير إلى أن هؤلاء الطلاب يركّزون بشكل أكبر، على ما يبدو، على نوع الجامعة أو الكلية التي سيلتحقون بها، بدلاً من نوع العمل الذي يميلون إلى الانخراط فيه. وعلى النقيض من ذلك، بدأ العديد من الطلاب الجامعيين بتكوين آراء أكثر وضوحًا بشأن نوع العمل الذي يجدونه مثيرًا للاهتمام، ما يشير إلى أن السلوكيات والآراء بشأن المسارات المهنية قد تبدأ في التغيّر مع وصول الطلاب إلى المرحلة الجامعية واقترابهم أكثر فأكثر من مرحلة الانخراط في عالم العمل.

وينبغي أن يتم إدماج برامج التوعية المهنية في تعليم الأطفال في أبكر مرحلة ممكنة، كي يتسنى لهم التعرف على مفهوم العمل وطبيعته، وأسبابه، وأنواعه المختلفة، فضلاً عن المجموعة المتنوعة من الفرص المهنية المُتاحة أمامهم، ما قد يجعل تعلمهم أكثر فاعلية. وأشار العديد من الطلاب الجامعيين إلى أنهم سيفكّرون مع ذلك على الأرجح في اعتماد الخيارات المهنية المُتاحة الأكثر شيوعًا، مثل الهندسة وإدارة الأعمال، أو سيسعون حصرًا إلى الحصول على فرص العمل التي تقدّمها الشركات القطرية. ويدلّ ذلك على أن العديد من الطلاب والخريجين الجامعيين لا يقومون باختيار التخصصات الأكثر صلة بمكامن قوتهم الشخصية وتفضيلاتهم.

وغالبًا ما يتمحور الخيار المهني المفضّل للطلاب الذين لا يكملون دراستهم في الجامعة أو الكلية حول السلك العسكري، أو وزارة الداخلية، أو امتلاك الأعمال التجارية. وتعدّ مثل هذه الخيارات المهنية الأكثر شيوعًا لدى العديد من الطلاب، ما يعكس التأثير الذي تمارسه الشريحة الكبيرة من القطريين الذين يعملون بالفعل في هذه الصناعات والقطاعات. ويبدو، في هذا الإطار، أن هناك مستوى مُتدنٍّ من الوعي بالفرص المهنية الأخرى الناشئة والأقل شيوعًا في دولة قطر. وفي هذا السياق، تشير الجهات المعنية إلى صعوبة التوظيف في مجالات معينة مثل الموارد البشرية والتمريض والتعليم والتمويل والضيافة وتكنولوجيا المعلومات، نظرًا لضعف مستوى الاهتمام والوعي بهذه القطاعات داخل المجتمع القطري. وتظهر نتائج الدراسة المسحية أن المسارات المهنية في هذه القطاعات تنال أقل قدر من الاهتمام بحيث أنها لا تُعتبر خيارات مهنية مناسبة قد ينخرط فيها الطلاب بشكل دائم.

كما تدعم هذه النتائج الفرضية القائلة بأن المجموعة المحدودة من المهن التي يميل المواطنون القطريون إلى الانخراط فيها حاليًا تشكل عائقًا محتملاً أمام قدرة دولة قطر على تحقيق رؤيتها للتنوع الاقتصادي. وبالتالي، هناك الكثير من العمل الذي يمكن القيام به لتعزيز وعي أفضل بالخيارات المهنية البعيدة عن المسارات المهنية الأكثر شيوعًا، مثل الهندسة وإدارة الأعمال. ويُعدّ تكوين الوعي وفهم الخطوات الواجب اتخاذها، بدءًا من اختيارات المواد في مرحلة الدراسة الثانوية وانتهاءً بالتخصصات الجامعية، والوظائف التي يمكن للخريجين القيام بها، ونوع المؤسسة التي سيعملون فيها، أمرًا ضروريًا للانخراط في مسار مهني حسن التخطيط، وضمان اتخاذ القرارات الحاسمة ذات الصلة بشكل صحيح.

٥-١-٣ الموضوع الفرعي الثالث: إتاحة الفرصة لأولياء الأمور للوصول إلى معلومات تتعلق بالمسار المهني

يُنظر إلى "المعلومات" باعتبارها بيانات أو حقائق يتم تقديمها أو الاستفادة منها عن أمرٍ ما أو شخص ما. وهكذا، يمكن تعريف "المعلومات المتعلقة بالمسار المهني" باعتبارها مجموع البيانات أو الحقائق التي يتم تقديمها أو الحصول عليها حول مسار مهني محدد.

وتلخّص النتائج الرئيسية المذكورة أدناه النتائج التي توصّل إليها المسح فيما يتعلق بـ "إتاحة الفرصة لأولياء الأمور للوصول إلى معلومات تتعلق بالمسار المهني"، أي موضوعنا الفرعي الثالث.

النتائج الرئيسية

أبدى ما يقارب نصف عدد أولياء الأمور المشاركين في هذه الدراسة (٤٩٪) اهتمامًا بتلقي الدعم فيما يتعلق بالتطوير المهني. فقد نُقل عن العديد من أولياء الأمور قولهم إنهم "بحاجة للوصول إلى معلومات تتعلق بوضع سوق العمل في مختلف المجالات"؛ وهو "الأمر الذي من شأنه أن يساعدنا على تعلم كيفية تحفيز الطلاب وتشجيعهم على اتخاذ الخطوات العملية اللازمة لتحقيق أهدافهم المنشودة". كما أكد أولياء الأمور أنهم بحاجة إلى أن يعرفوا تمامًا "ما يجب علينا القيام به لتحقيق مستقبل سعيد للطلاب، ومعرفة معايير اختيار المسار المهنيّ المناسب لهم وكيفية التعامل مع مديري شؤون التوظيف".

مناقشة

أشار أولياء الأمور إلى أنهم يواجهون تحديات تتعلق بمحدودية الفرص المُتاحة لهم للحصول على معلومات حول مختلف الفرص المهنية المُتاحة لهم ولأبنائهم. وثمة أدلة تدعم التصور القائل بأن هناك عدد محدود من برامج التوعية المهنية المقدمة لأولياء الأمور والطلاب على حد سواء، وهذا ما يدعم النتائج التي يعرضها الموضوعً الفرعيً الخاص بالتوعية المهنية. وفي معظم الحالات، يقوم أولياء الأمور بتلقي وتبادل المعلومات من خلال الأصدقاء وأفراد الأسرة.

يدرك معظم أولياء الأمور الخيارات المهنية الشائعة، مثل العمل في المجالات العسكرية والهندسية وامتلاك الأعمال التجارية والعمل في وظائف القطاع الحكومي، ولكنهم لا يعرفون إلا القليل عن الخيارات المهنية البديلة المتاحة في سوق العمل. وفي كثيرٍ من الأحيان، يعتمد أولياء الأمور على خبرات الأسر الأخرى في إرشاد وتوجيه أطفالهم لاختيار إحدى المهن "الناجحة"، مستندين في ذلك إما إلى القيمة التي يركز عليها المسار المهني أو إلى النجاحات أو الإخفاقات التي يلاحظها الآخرون. ويبدي أولياء الأمور شعورًا بأن مثل هذه المهن الشائعة تعد خيارًا مجديًا وتخلق أكبر قدر من الأمان الوظيفي لأبنائهم. كما ذكر أولياء الأمور أنهم غير متأكدين تمامًا من طبيعة المهن التي تُعتبر الأفضل لأبنائهم، حتى لو كانوا يقومون بتوجيههم نحو اختيار مسار مهني معين.

وتتشاطر العديد من الجهات المعنية الاعتقاد بأن جزءًا كبيرًا من النجاح في مدّ نطاق الوعي وزيادة الاهتمام بمجموعة أكثر تنوعًا من المهن يكمن في العمل على استهداف أولياء الأمور واعتبارهم قطاعًا مستقلاً. فثمة فرصة للعمل بشكل أوثق مع أولياء الأمور على المستوى الوطني من خلال تشجيعهم على دعم أبنائهم على السعي لبحث المسارات المهنية البديلة. ومن شأن ذلك أن يساعد دولة قطر على تحقيق رؤيتها الرامية إلى تنويع اقتصادها وقواها العاملة.

٢-٥ الموضوع الثاني: التأثير الاجتماعي

قد يكون اختيار المهنة المناسبة قرارًا صعبًا بالنسبة لكثير من الطلاب، خاصة خلال مرحلة الطفولة المبكّرة، التي تتبلور فيها المهارات الأساسية في التعليم والتطور، ويبدأ الطلاب معها فهم طبيعة العمل المستقبلي وما يلزمهم القيام به لاستمرار عملهم بوظيفة منتظمة. وغالبًا ما يشرع الأطفال في سن مبكرة في تشكيل أفكار عما يودّون القيام به من أعمال، مثل العمل كطيار أو ضابط شرطة أو طبيب أو غيرها. ولكن ما إن يبدأ الطلاب في استكشاف أنفسهم واكتساب المزيد من الوعي الذاتي المتعلق باهتماماتهم الشخصية ونقاط القوة التي يتمتعون بها، حتى يُكونوا أفكارًا أكثر ثباتًا حول ما قد يتطلبه مسارهم المهني في المستقبل. وتتم عملية التطوير المهني الفعال أو الإدارة المهنية خلال فترة زمنية طويلة، تشمل إعادة التقييم المتواصل للأهداف الشخصية، والاهتمامات، والمهارات، والفرص.

تؤثر العديد من العوامل الخارجية على عملية اتخاذ القرار المهني لدى الطالب في دولة قطر، نذكر منها على سبيل المثال أولياء الأمور والمرشدين المهنيين والأقران والظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياق الثقافي والنماذج التي يقتدي بها الطالب. وغالبًا ما تنطوي عملية اتخاذ مثل هذا القرار على مراقبة تجارب الآخرين، أو تأتي عبر اكتساب المعرفة والخبرة بمجال معين من خلال نموذج "التجربة والخطأ"، قبل أن يتمّ اتخاذ قرار الاختيار المهني المناسب على أفضل وجه.

وقد عُني هذا البحث بدراسة المدى الذي يمكن أن تبلغه المؤثرات الاجتماعية في تشكيل الخيارات المهنية للطلاب في دولة قطر. وتحدد رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ أهدافًا واضحةً لإتاحة فرص وأسلوب حياة أفضل لمواطني الدولة، وكذلك ترسم أهدافًا ترمي إلى زيادة مشاركة المواطنين القطريين المتنوعة في صفوف القوى العاملة في البلاد.[٧] وتحتاج تلبية تطلعات أية رؤية طويلة الأمد (مثل رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠) إلى تحقيق تطابق واضح بين احتياجات البلد من مهارات وما يتمتع به الشباب القطريين الذين أتموا تعليمهم من مهارات وقدرات. وقد أصبح اختيار المسار المهني الأكثر ملاءمةً أمرًا بالغ الأهمية بالنسبة إلى الشباب القطري، خاصّة إذا كانوا سيضطلعون بأدوار معينة لجعل دولة قطر مزدهرة ومستدامة، والمساهمة في تحقيق تطلعات رؤية قطر الوطنية.

خرجت نتائج البحث بثلاثة موضوعات فرعية تتعلق بالتأثير الاجتماعي:

سوف نبحث هذه الموضوعات الفرعية فيما يلي.

[٧] وزارة التخطيط التنموي والإحصاء في قطر. "رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠". الدوحة (٢٠٠٨).

٥-٢-١ الموضوع الفرعي الأول: مستوى المكانة الاجتماعية المرتبط بالوظيفة

من المرجح أن تجتذب الوظائف التي تتيح بلوغ وضع اجتماعي مرموق ومكانة رفيعة إعجابًا كبيرًا من قبل المجتمع والأصدقاء والأقارب. وينظر إلى الوظائف المرتبطة بوضع اجتماعي مرموق على أنها تقدم أجورًا مرتفعة، وأمنًا وظيفيًا، ومزايا جاذبة، وترقيات بمعدل أسرع. فكلما ارتقت مكانة الوظيفة، كلما زاد مستوى الاهتمام والمشاركة بها. ويُعدّ مستوى المكانة الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة عاملاً رئيسيًا يؤثر على اختيار المهن في دولة قطر.

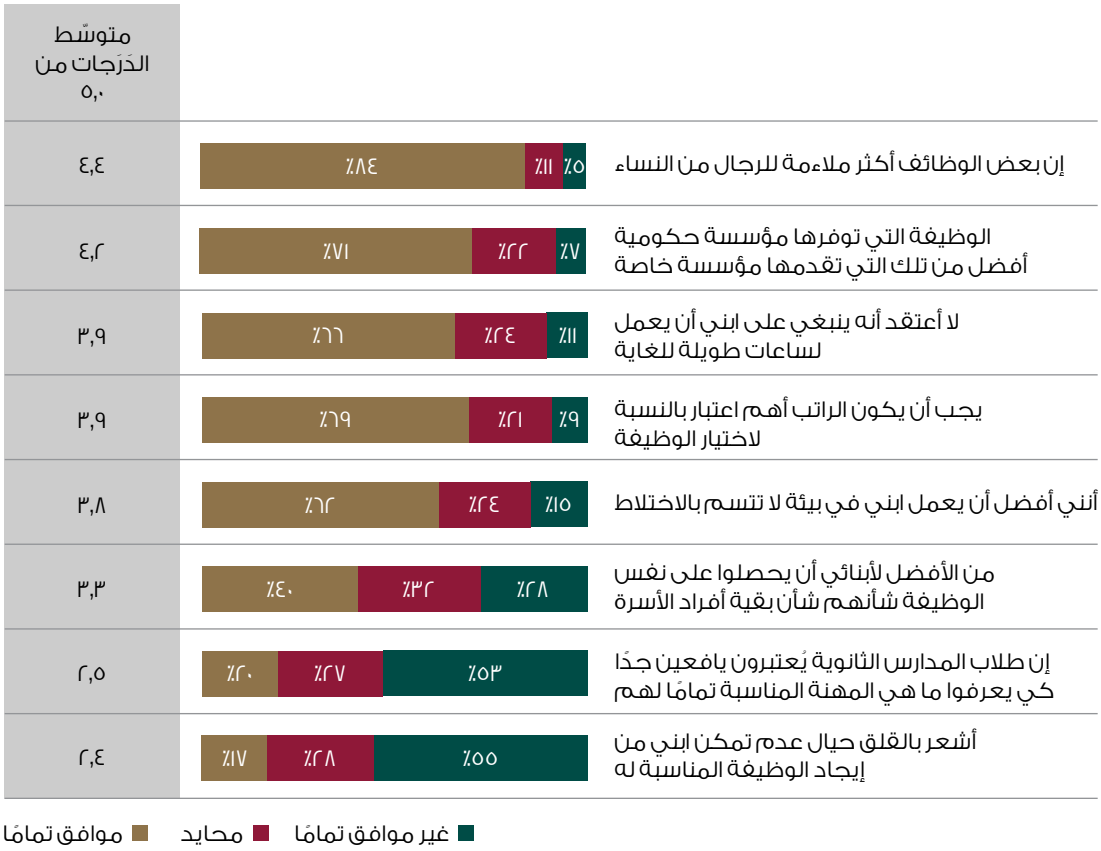
النتائج الرئيسية

- توصّل المسح الكمي إلى أن ٩٠٪ من الطلاب والخريجين و ٨٧٪ من أولياء الأمور ينظرون إلى ارتفاع الراتب المرتبط بالوظيفة باعتباره العامل الأهم في اختيارهم للوظيفة (الشكل ١٤).
- وبالإضافة إلى ذلك، أقر ٧٨٪ من جميع الطلاب والخريجين بحقيقة أن "الراتب هو أهم شيء بالنسبة لهم" (الشكل ١٦). ويدعم هذا التوجه أولياء الأمور القطريين، إذ إن ٦٩٪ منهم "موافقون" أو "موافقون تمامًا" على أن الراتب يجب أن يكون الاعتبار الأهم في اختيار الوظيفة (الشكل ١٥).
- قام ستة من كل عشرة طلاب وخريجين وأولياء أمور قطريين بتقييم الوظائف "الواعدة من حيث معدل الترقي السريع" باعتبارها مهمة في اختيار الوظيفة (٦٠ و٦١٪ على التوالي) (الشكل ١٤).
- يعد الراتب والترقيات أكثر أهمية من العمل لدى منظمة تمنحك "أفضل تدريب وتطوير مهني" (وفقًا لـ ٥٥٪ من جميع الطلاب والخريجين و٣٨٪ من أولياء الأمور) (الشكل ١٤).

	الطلاب والخريجون	أولياء الأمور	معدل الاختلاف
راتب مرتفع	٩٠٪	٨٧٪	٣٪
مكتبي الخاص	٦٤٪	٣٤٪	٣٠٪
تقدم وعودًا بترقيتي وظيفيًا بشكل سريع	٦٠٪	٦١٪	١٪
مؤسسة تقدم أفضل فرص للتدريب والتطوير الوظيفي	٥٥٪	٣٨٪	١٧٪
القرب من مقر الإقامة	٥٣٪	٤٠٪	١٣٪
منظمة تتمتع بسمعة جيدة	٥٢٪	٥٢٪	٠٪
أفضل مزايا وظيفية إضافية	٥٢٪	٥٨٪	٦٪
بيئة عمل تتسم بالفصل بين الجنسين	٤٦٪	٦٠٪	١٤٪

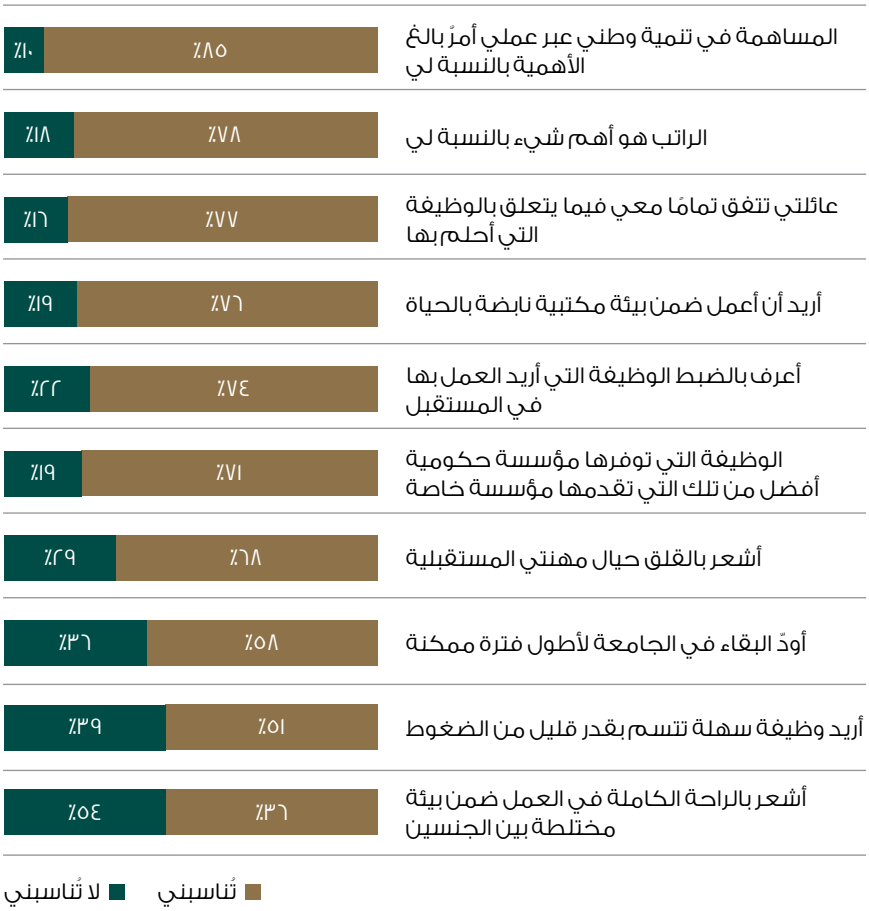
الشكل ١٤: العوامل المؤثرة في اختيار المسار المهني

- ذكر أولياء الأمور المشاركون في هذه الدراسة النوعية أنهم يريدون أن يعمل أبناؤهم، في نهاية المطاف، في قطاع يوفر لهم المكانة الاجتماعية المرموقة والأمن الوظيفي وأن يكون مجزيًا من الناحية المادية.
- أشار ٧١٪ من أولياء الأمور أنهم إما "موافقون تمامًا" أو "موافقون" على أن "الوظيفة التي توفرها مؤسسة حكومية أفضل من تلك التي تقدمها مؤسسة خاصة" (الشكل ١٥). لم يُسأل أولياء الأمور عن سبب هذه المفاضلة، إلاّ أن البيانات تشير إلى أن ذلك يعود إلى مستوى المكانة الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة الحكومية.
- أشارت نسبة كبيرة (٧١٪) من جميع الطلاب والخريجين إلى أن "الوظيفة التي توفرها مؤسسة حكومية أفضل من تلك التي تقدمها مؤسسة خاصة" (الشكل ١٦).
- اعتبر أولياء الأمور أنه لا ينبغي أن يضطر أبناؤهم للعمل بجدّ وعناء. كما أقر ثلثا أولياء الأمور القطريين الذين شملهم المسح (٦٦٪) بأنهم إما "متفقون تمامًا" أو "متفقون" مع فكرة أنه لا يجب أن يعمل أبناؤهم لساعات طويلة للغاية (الشكل ١٥).
- وقد ذكر أولياء الأمور المشاركين في هذه الدراسة النوعية أنهم سوف يدعمون خيارات أبنائهم فيما يخص مساراتهم المهنية، طالما هي مسارات "مرموقة"، وتحقق "الأمن الوظيفي"، و"مجزية من الناحية المادية".



الشكل ١٥: توقعات أولياء الأمور المهنية لأبنائهم

- أشار أكثر من نصف طلاب التعليم العالي والخريجين الذين شملهم المسح (٥١٪) إلى أنهم يريدون صراحةً أن يحصلوا على وظيفة سهلة لا تتطلب قدرًا كبيرًا من الإجهاد (الشكل ١٦).



الشكل ١٦: توقعات الطلاب المهنية

النتائج الرئيسية

يمثل مفهوم "المكانة الاجتماعية" أهمية بالغة لكلٍ من أولياء الأمور والطلاب على حد سواء، إذ إنه يؤثر على اختيار الطالب للمؤسسات التعليمية، ومجالات الدراسة، والخيارات المهنية المحتملة في سن مبكرة نسبيًا.

وتؤكد نتائج الدراسة أن العديد من المواطنين القطريين يميلون أكثر إلى ربط وظائف القطاع الحكومي بالمكانة الاجتماعية المرموقة، إذ إنها تُعتبر مرغوبة بشكل أكبر مقارنة بالوظائف المماثلة في القطاع الخاص (الأشكال ١٥ و١٦). وأشارت نسبة مرتفعة (٧١٪) من الطلاب الجامعيين والخريجين إلى أن "الوظيفة التي توفرها مؤسسة حكومية أفضل من تلك التي تقدمها مؤسسة خاصة" (الشكل ١٦)، ذلك لأن ما تقدمه وظائف القطاع الحكومي من حوافز تعد إحدى العوامل الهامة التي يضعها معظم الطلاب والخريجين في عين الاعتبار عند اختيارهم للعمل الذي يناسبهم.

وتتضمن هذه الحوافز قيمة الرواتب المرتفعة، ومرونة الدوام أو قلة ساعات العمل، والتعرض إلى قدر أقل من الإرهاق خلال ساعات العمل، وارتفاع مستوى الأمن الوظيفي. وقد ادّعت بعض الجهات المعنية أن هناك عقلية مجتمعية قوية جدًا بين المواطنين القطريين تجعل من الصعب على القطاع الخاص، بشكل عام، منافسة القطاع الحكومي في توفير حزم مماثلة للرواتب والمزايا ووضع الأدوار الوظيفية، مما يؤثر، بالتالي، على قدرة منظمات القطاع الخاص على اجتذاب وتوظيف الطلاب. وتشير الدراسة إلى أن الحصول على مكاسب نقدية، والتمتع بالمكانة

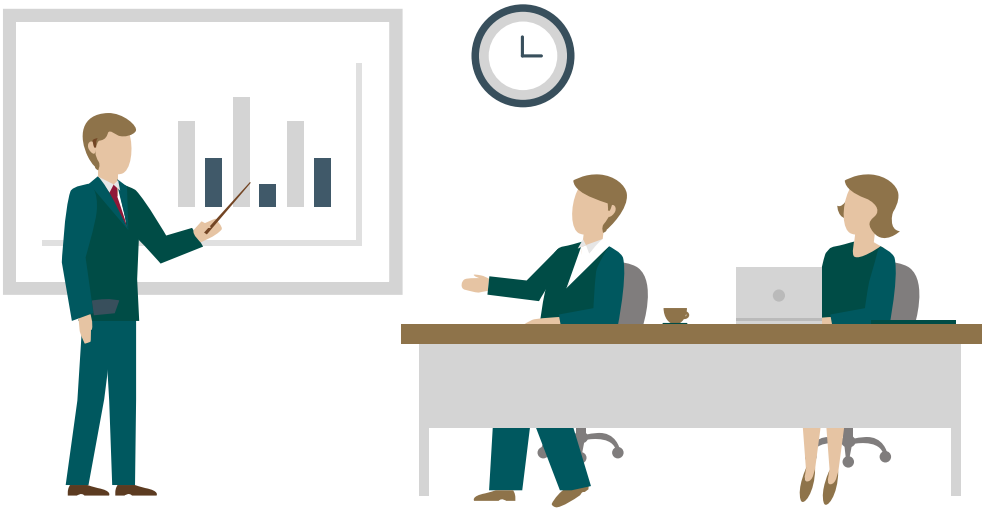
الاجتماعية والمنصب المرموق هي أمورٌ تستحوذ على الأهمية الأكبر وتُعطى الأولوية على النمو والتطوير الشخصي. وتسهم التصورات المتعلقة بالمكانة الاجتماعية والمنصب المرموق بقدر كبير في تشكيل الثقافة المهنية، إذ تكون القرارات الهامة المتعلقة باختيار المسار المهني مدفوعة بعوامل خارجية، مثل المكانة الاجتماعية وقيمة الراتب، لا بعوامل داخلية، مثل المشاعر والميول والاهتمامات الشخصية.

كما أظهرت النتائج التي توصل إليها هذا البحث عدم شعور أولياء الأمور بالقلق الشديد إزاء عدم تمكن أبنائهم من إيجاد فرص عمل (الشكل ١٥). وفي هذا الصدد، تشير تصورات أولياء الأمور، وكذلك حصة الوظائف المتعلقة بنظام التقطير التي تحتاج الشركات إلى التقيّد بها، إلى أن هناك اعتقاد شائع بأن وظائف القطاع الحكومي الآمنة، والمرموقة، والجيّدة الأجر، متاحة بسهولة وهي تنتظر المواطنين القطريين لإشغالها بعد التخرج. إنّ هذا الأمر من شأنه أن يثبط بعض الشيء الطلاب والخريجين عن السعي للحصول على فرص وظيفية توفّر النمو والتطوير الشخصي ضمن قطاعات متنوعة أخرى. وبالرغم من ذلك، وبعكس نتائج البحوث السابقة التي أجريت حول التحديات التي يواجهها الشباب في دول مجلس التعاون الخليجي، فإن القطاع الحكومي يشهد تخمة في أعداد العاملين وغالبيتهم من المواطنين القطريين [٨]. وبالتالي، فإنه ليس من السهل الحصول تلقائيًا على فرص عمل في القطاعات الحكومية، مما يساهم في جعل العديد من الخريجين عاطلين عن العمل.

عندما سُئل الطلاب عن توقعاتهم المهنية، علّق غالبيتهم بالقول "إن المساهمة في تنمية وطني عبر عملي أمرٌ بالغ الأهمية بالنسبة لي" (الشكل ١٦). إلا أن هذا الموقف يتناقض مع الخيارات المهنية التي اتخذها هؤلاء الطلاب بالعمل في القطاع الحكومي وقطاع النفط والغاز فقط. إنّ المساهمة في تطوير الوطن تنطوي على السعي لتطوير المهارات والدوافع اللازمة للعمل في قطاعات أخرى تدعم جهود تطوير اقتصاد متنوع يمتد إلى ما هو أبعد من اتخاذ الخيارات المهنية "التقليدية" التي كانت سائدة في الماضي.

[٨] Booz and Company. *"Youth in the GCC Countries Meeting the Challenge"*. (2011). p.31

وقد أشارت عدة جهات معنية شاركت في هذه الدراسة النوعية إلى أن عدّة طلاّب يعتقدون أن هذه العقلية المتأثرة بالدوافع الخارجية قد تحتاج إلى تغيير من أجل انجاز ما يلي:



١	٢	٣	٤
خلق الوعي وأخذ مجموعة أوسع من الخيارات المهنية بعين الاعتبار.	النجاح في تعزيز ثقافة العمل الدؤوب، والمسار المهني الذي يوجهه الطموح.	تطوير جيل من الموظفين يدرك أن نيل المناصب يأتي من خلال الأداء الجيد والعمل الشاق، بدلاً من الشعور بالأحقية في الحصول على المناصب.	تعزيز النظرة إلى القطاع الخاص باعتباره خيارًا مهنيًا مجديًا وهامًا.

قد يقوم الطلاب باتخاذ قرارات مهنية سيئة بسبب نقص المعلومات، أو ضغط الأقران، أو القَولَبة الاجتماعية، أو المكانة الاجتماعية المرتبطة ببعض المهن، وذلك دون الحصول على مشورة مهنية أو توجيه مهني مناسبَين. ومن الشائع قيام الطلاب بتغيير وجهات نظرهم الخاصة عند اتخاذهم للقرارات المهنية، وذلك بمجرد اكتسابهم فهمًا أكثر عمقًا حول ما هو متاح من مجالات ومهارات وأدوار وظيفية. ومن الشائع كذلك أن تتطور تفضيلات الطلاب الشخصية عند خضوعهم للتجربة والتعلم من خلال الاستكشاف الذاتي لنقاط القوة في شخصياتهم واهتماماتهم.

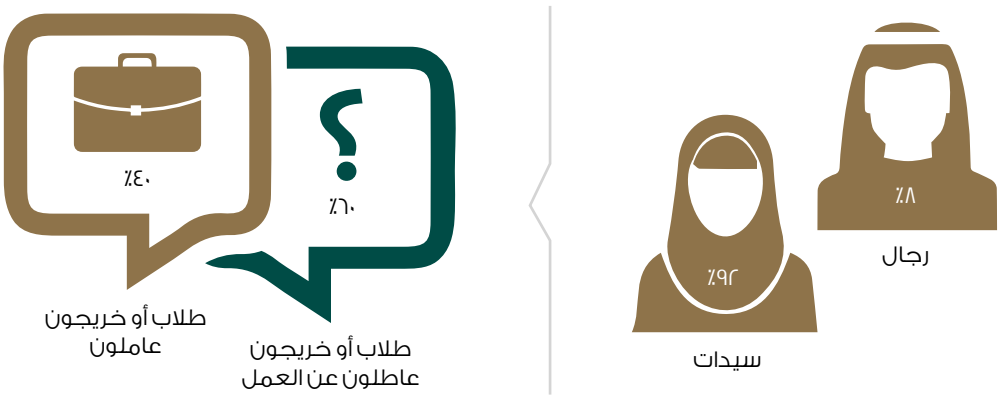
من الواضح أن هناك حاجة للتشجيع على اتباع نهج أكثر توازنًا في اتخاذ القرارات المتعلقة باختيار المهنة، بحيث يتم تحفيز العوامل الداخلية والخارجية على حد سواء. وينبغي لهذا النهج أن يهتم بشكل كبير بالسمات الشخصية والمعرفة والخبرة، والمهن التي توفر فرصًا للتعلم، بدلاً من اعتماد خيارات مهنية معينة على أساس المكانة الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة. ويمكن أن يسهم هذا التحول في العقلية في إنتاج ثقافة أكثر تنوعًا وموجهة نحو المهنة، بحيث يمكنها إنجاز عملية اتخاذ القرارات المهنية بشكل مستنير، وتزويد الشباب بالمهارات والدافع لتحقيق المساهمة الفاعلة في المجتمع.

٥-٢-٢ الموضوع الفرعي الثاني: الأدوار الخاصة بالجنسين

تمثل الأدوار الخاصة بالجنسين عاملاً هامًا ينبغي مراعاته عند مناقشة التطور المهني في سياق دولة قطر. وتعد مشاركة كلا الجنسين في عالم العمل على نفس القدر من الأهمية، وكذلك في تطوير الكادر البشري بغية بناء اقتصاد مستدام ومتنوع. ومع وجود قدر من الفصل بين الجنسين في الحياة اليومية، غالبًا ما يشكل هذا الأمر مجموعة تحديات أمام الخيارات المهنية المقبولة لكل من الرجال والنساء. وثمة فروق كبيرة بين الجنسين تظهر على السطح عندما يتعلق الأمر بالمشاركة في القوى العاملة. فالنساء القطريات هنّ الأقل إشغالاً للمناصب العليا أو القيادية في القطاعَين الخاص والحكومي[٩]. ومن الضروري في هذا الإطار مراعاة السياق الثقافي في دولة قطر، والاعتراف بالحواجز الاجتماعية التي تواجهها العديد من النساء والتي قد تؤثر على خياراتهن الأكاديمية والمهنية.

النتائج الرئيسية

- يرى ٨٤٪ من أولياء الأمور المشاركين في هذه الدراسة الكمية أنهم "متفقون" أو "متفقون بشدة" على أن هناك "وظائف بعينها أكثر ملاءمة للرجال منها للنساء" (الشكل ١٥).
- ويفضّل أكثر من ستة من كل عشرة أولياء أمور (٦٢٪) أن يعمل أبناؤهم في بيئة تتميز بالفصل بين الجنسين، في حين عبّر ٥٤٪ من الطلاب الجامعيين والخريجين عن شعورهم براحة تامة في العمل في بيئة تجمع ما بين الجنسين (الأشكال ١٥ و١٦ على التوالي).
- ما يزال ٦٠٪ من الخريجين يبحثون عن فرصة عمل بعد تخرجهم، ومعظمهم من الإناث (٩٢٪) (الشكل ١٧).

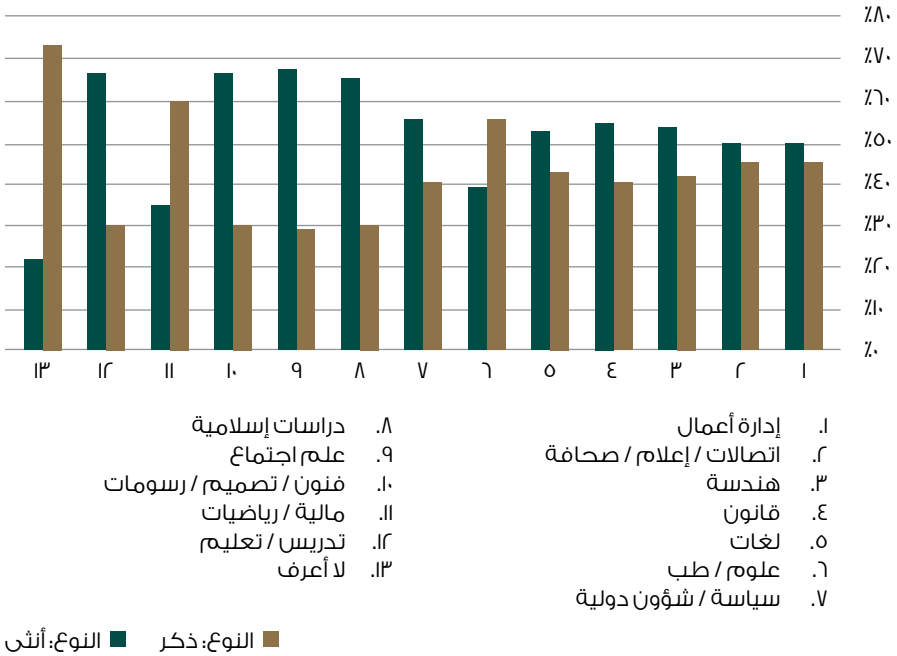


الشكل ١٧: معدلات البطالة لدى الخريجين الجامعيين

- كما كشفت هذه الدراسة النوعية أن الطالبات يسعين سعيًا دؤوبًا للحصول على وظائف حكومية، بسبب المرونة في ساعات الدوام الرسمي، وحزم الرواتب الجذابة، وتوفير مكاتب منفصلة.
- تتصوّر الجهات المعنية المشاركة في البحث أن هناك نقصًا في تمثيل المرأة القطرية في قطاعات بعينها، وكذلك في تقلد المناصب القيادية.

[٩] Elder, Dell and Vuollo, Mirka, *"Qatari Women in the Workforce"*. (August 2008). RAND Education Working Paper No. WR-612-QATAR.

- يميل الطلاب الذكور إلى الاهتمام بدراسة العلوم المتعلقة بالطب وتلك المتعلقة بالرياضيات أكثر من الإناث بقليل؛ في حين تميل الطالبات أكثر من الطلاب الذكور إلى الدراسات الإسلامية وعلم الاجتماع والآداب وفنون التصميم والتدريس (الشكل ١٨).
- ثمة فرق بسيط بين نسبة الذكور ونسبة الإناث الذين يفضلون العمل في مهن معينة مثل الهندسة (حيث بلغت نسبة الذكور الذين يفضلون العمل في مجال الهندسة ٤٩٪، في حين وصلت نسبة الإناث ٥١٪) (الشكل ١٨).



الشكل ١٨: التخصصات بحسب اختيار الذكور والإناث من الطلاب والخريجين

مناقشة

يتبنى المواطنون القطريون مجموعة من التفضيلات ومتطلبات العمل ذات الطبيعة القائمة على النوع (ذكر أو أنثى) والتي تُعد من المتطلبات الأساسية لاختيارهم للمسار المهني. وقد وجد البحث أن الشباب يفضلون بقوة العمل في بيئة تحافظ على تقاليد الثقافة القطرية، وبالأخص تلك المتعلقة بالفصل ما بين الذكور والإناث، وبواجبات وبيئات العمل الملائمة لكلا الجنسين.

وتشير نتائج البحث إلى أن أولياء الأمور يؤثرون على أبنائهم وبناتهم بشكل مختلف فيما يتعلق بالمسارات المهنية الممكنة، إذ يتم تشجيع الإناث على البحث عن وظائف مقبولة ثقافيًا، مثل التدريس أو الوظائف الحكومية، تتميز بتوفير ساعات عمل مرنة، وحزم رواتب جذابة، ومكاتب منفصلة. في حين تُعقد توقعات وآمال أكبر على الأبناء من الذكور بتولي أدوارٍ تتمتع بوضع اجتماعي أعلى شأنًا، مثل العمل في مجال الهندسة والانضمام إلى القوات المسلحة. وقد أشار مشاركون في هذه الدراسة النوعية إلى أن الإناث يتعرضّن لضغط أقل فيما يتعلق بالتفكير في حياتهن المهنية خلال مرحلة الطفولة، في حين "يتربى" الذكور من سن مبكرة على فكرة العمل في وظائف معينة.

ومن خلال المناقشات التي أجرتها مجموعات الحوار مع الطالبات، تبين أنّ أولياء الأمور قد يضعون حواجز معينة من شأنها أن تمنع بناتهم من متابعة مساراتهم المهنية المفضلة. ومن الأمثلة على تلك الحواجز السماح للبنات بتحصيل التعليم العالي في الجامعات التي تفصل بين الجنسين فقط، مما يحصر خياراتهن الأكاديمية بالدراسات الإسلامية، وعلم الاجتماع، والفنون أو التصميم، والتدريس. وتمثل جامعة قطر الخيار المفضل لدى أولياء الأمور للدراسة بالنسبة لبناتهم، بالرغم من أن الجامعات الأخرى يمكن أن تكون أكثر ملاءمة لميولهن واحتياجاتهن. كذلك يعتقد الطلاب المشاركون في هذا البحث النوعي أن جودة التعليم الذي توفره الجامعات الدولية تتفوق على ذلك المقدم في الجامعات المحلية.

ومع ذلك، لا يُسمح للعديد من الطالبات بالانضمام إلى الجامعات الأجنبية، الأمر الذي يحصرهن في نطاق الجامعات المحلية فقط، مثل جامعة قطر. وعلى النقيض من ذلك، أعرب بعض المشاركين من طلاب الثانويات الذكور عن تفضيلهم الشديد للدراسة في الخارج، مما يتيح لهم فرصًا لاكتساب مؤهلات أكثر تنوعًا.

قامت عدة طالبات بتحديد عددٍ من الحواجز التي من شأنها أن تمنعهن من متابعة خياراتهن المهنية المفضلة. ووفقًا لتوصيف الطالبات المشاركات في هذه الدراسة النوعية، فإن هذه الحواجز تتمثل فيما يلي:

١	٢	٣	٤
الجامعات المختلطة	**المجالات التي يهيمن عليها الذكور**	**أماكن عمل غير صديقة للمرأة**	**القيام بالواجبات المنزلية**
تقتصر دراسة العديد من الطالبات على التخصصات الرئيسية التي تقدمها جامعة قطر فقط، باعتبارها الجامعة الوحيدة التي يوجد بها أقسام منفصلة للجنسين.	يُنظر إلى بعض الخيارات المهنية باعتبارها غير ملائمة ثقافيًا للإناث، لا سيما تلك التي تتطلب تشغيل عمالة كبيرة أو التي توصف بكونها ذكورية نسبيًا، مثل الهندسة والقوات المسلحة.	تقل احتمالية تنافس السيدات على وظائف القطاع الخاص، الذي تعتبره النساء بيئة عمل غير صديقة للمرأة.	قد يقرّر الرجال منع زوجاتهم من العمل، إذ يفضلون بقاءهن في المنزل للإشراف على تربية الأولاد.

تعكس نتائج البحث المتعلقة بأدوار الجنسين معتقدات المجتمع القطري الثقافية القائلة بأن المرأة أكثر "ملاءمة" لبعض المجالات فقط دون غيرها، مثل التدريس أو العلوم الاجتماعية. ونتيجة لذلك، قد لا تحصل العديد من الطالبات على فرصة اكتساب المعرفة أو تعلم مجموعات المهارات المطلوبة في سوق العمل، مثل الرياضيات والطب والعلوم، مما يحد من فرصهن المستقبلية في الحصول على الوظائف المُتاحة في سوق العمل. المثير للاهتمام أن أكثر من نصف الإناث اللواتي شملهن الاستطلاع أبدَينَ اهتمامًا للعمل في مجال الهندسة في المستقبل، مع العلم أن قلة منهن يحصلن على وظائف في هذا المجال الذي يُعتبر أنه ذكوري. وقد أظهرت بالفعل نتائج البحث أن جميع الخريجين العاطلين عن العمل هم تقريبًا من النساء (٩٢٪) (الشكل ١٧)، ما يشير إلى أن الإناث أقل حظًا في الانضمام إلى القوى العاملة فور تخرجهن مقارنة بنظرائهن من الذكور، وذلك نظرًا لقلة فرص العمل الشاغرة والمُتاحة بسهولة في القطاعات الحكومية. إن هذا الوضع يؤدي، في نهاية المطاف، إلى وجود نسبة أكبر من البطالة لدى شريحة الخريجات الجامعيات، مما يؤدي بدوره إلى رفع معدلات البطالة في صفوف الخريجين في البلاد، بشكل عام.

تمثل الهويات الاجتماعية التي شكلها التفكير التقليدي حول الأدوار الخاصة بكلا الجنسين عاملاً هامًا، يؤثر على التنمية المهنية على الصعيد الوطني، إذ أنه قد يؤثر على كيفية قيام العديد من الطالبات باختيار مساراتهن المهنية. إلا أنه تبيّن من خلال مقابلات ومناقشات مجموعة الحوار أن العديد من النساء القطريات الشابات يتحلّين بالطموح ويبدين اهتمامًا بالحصول على فرص عمل مُرضية، واستعدادًا للعمل بجد، وحرصًا على المشاركة في سوق العمل. ويشكّل هذا القطاع من الخريجات القابلات للتوظيف فرصة متميزة يمكن أن تساعد في تحقيق ركيزة التنمية البشرية التي حددَّتها رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠. كما أن دعم المرأة القطرية في متابعة المسيرة المهنية التي تختارها قد يُسهم في تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية التي تتبناها دولة قطر.

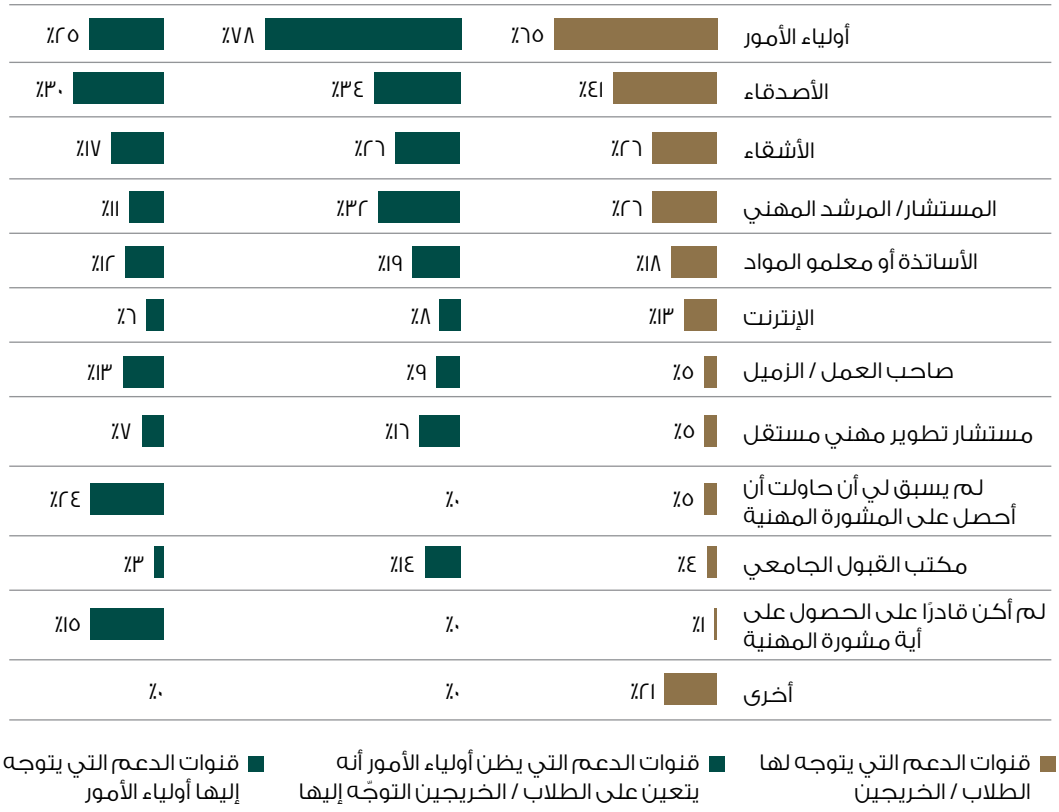
٥-٢-٣ الموضوع الفرعي الثالث: تأثير أولياء الأمور

يؤثر أولياء الأمور على مستوى التعليم أو التدريب الذي يحققه أبناؤهم، وعلى مقدار معرفتهم بالعمل والمهن المختلفة، وعلى معتقداتهم ومواقفهم حول العمل، وعلى دوافعهم لتحقيق النجاح. وغالبًا ما يكتسب الطلاب هذه السلوكيات والمواقف عبر أولياء أمورهم دون وعي أو إدراك منهم خلال مرحلة الطفولة المبكرة.

النتائج الرئيسية

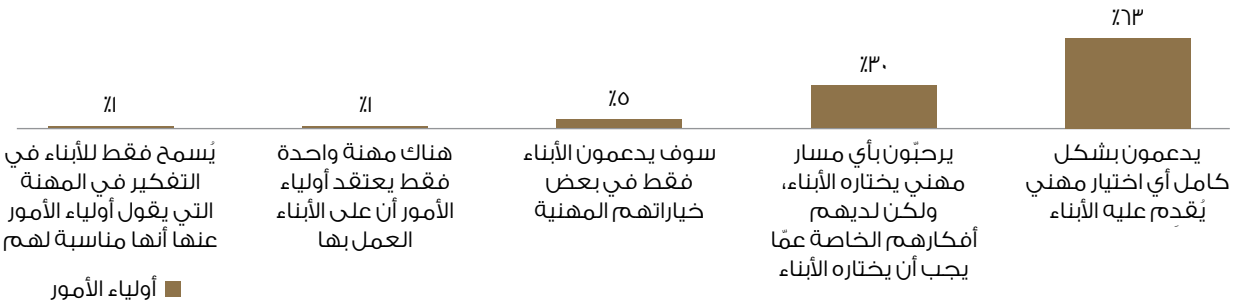
- وجدت هذه الدراسة النوعية أن أولياء الأمور يعتقدون أنه يتوجب على أبنائهم السعي لتحقيق أحلامهم ورغباتهم حتى يكونوا سُعداء ومُحفَزين في حياتهم. إلا أن أولياء الأمور يميلون إلى التعبير عن آراء قوية بشأن المسارات المهنية التي ينبغي أن يسلكها أطفالهم عند التخرج، لا سيما الذكور منهم.
- وجد المسح أن ٦٥٪ من الطلاب القطريين توجهوا إلى أولياء أمورهم للحصول منهم على المشورة المهنية. وقد ذكر نحو ٨٪ من الطلاب الجامعيين والخريجين إنهم سوف يختارون، أو هم بالفعل قد اختاروا، تخصصاتهم الدراسية على أساس الخيارات المهنية المفضلة لدى أولياء أمورهم (الشكل ١٩).
- وبالمقارنة، فقد أشار ٧٨٪ فقط من أولياء الأمور إلى اعتماد أبنائهم عليهم في الحصول على المشورة والتطوير المهنيين (الشكل ١٩).
- بالإضافة إلى ذلك، سعى ٤١٪ من الطلاب الجامعيين والخريجين للحصول على المَشورة المهنية من أقرانهم وأصدقائهم. وبالمقابل، فقد ناقش ٣٠٪ من أولياء الأمور أفضل طرق التطوير المهني لأبنائهم مع أصدقاءٍ لهم (الشكل ١٩).

- كما أظهر المسح أن ٢٦٪ من الطلاب الجامعيين والخريجين قاموا بطلب المشورة المهنية من أشقائهم. وبالمقارنة، فقد ذكر ١٧٪ من أولياء الأمور أنهم ناقشوا أفضل طرق التطوير المهني لأبنائهم مع أشقائهم (الشكل ١٩).
- كذلك، أظهرت هذه الدراسة النوعية أن الأشقاء الأكبر سنًا وأفراد الأسرة الكبرى غالبًا ما يشجعون أفراد أسرهم على الانضمام إلى الجامعة نفسها، أو اتباع المسار المهني نفسه.
- ومن بين أولياء الأمور القطريين الذين شملهم المسح، فقد أقر ٤٠٪ منهم بأنهم إما "متفقون" أو "متفقون تمامًا" مع مقولة أنه "من الأفضل لولدي أن يعمل في نفس الوظيفة التي يعمل بها أفراد العائلة الآخرون" (الشكل ١٥).



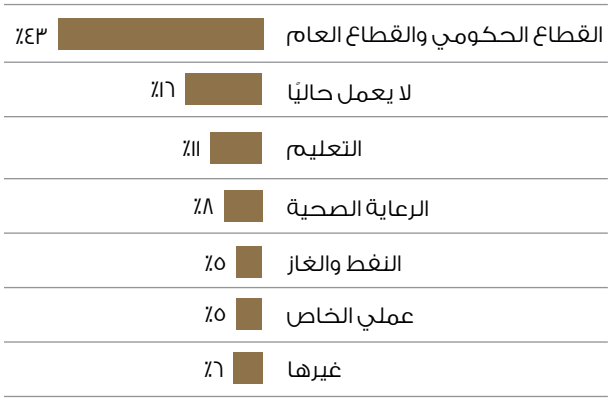
الشكل ١٩: قنوات الدعم المهني

- كما أظهر المسح الكمي أن ثلاثة من كل عشرة أولياء أمور قطريين (٣٠٪) عبروا عن سعادتهم باختيار أبنائهم لأي وظيفة يريدون، ولكنهم أبدوا آراءهم الشخصية حول المسارات التي ينبغي على الأبناء اختيارها (الشكل ٢٠).
- إلى ذلك، فقد ذكر حوالي ٥٪ من أولياء الأمور القطريين أنهم سيقدمون الدعم لأبنائهم في حال اختاروا مسارات مهنية معينة دون سواها (الشكل ٢٠).



الشكل ٢٠: درجة مشاركة أولياء الأمور في اختيارات أبنائهم المهنية

- يعمل عددٌ كبير من أولياء الأمور في القطاع الحكومي (٤٥٪)، في حين تبلغ نسبة العاطلين عن العمل من بينهم ١٦٪ (الشكل ٢١).



الشكل ٢١: القطاعات التي يعمل فيها أولياء الأمور

مناقشة

طُلب من أولياء الأمور وصف مدى تدخلهم الشخصي في قرارات أبنائهم بشأن خياراتهم المهنية. كذلك طُلب منهم أن يعرّفوا عن الجهة التي يعتقدون أن على أبنائهم اللجوء إليها طلبًا للمشورة المهنية؛ وكذلك عن الجهة التي يلجأون إليها هم، بوصفهم أولياء أمور، للحصول على المشورة الخاصة بكيفية توجيه أبنائهم في اختيار مساراتهم المهنية.

يؤكد البحث أن أولياء الأمور يمارسون التأثير الأكبر في تطور أبنائهم المهني (الشكل ١٩)، وأنهم يلعبون دورًا رئيسيًا في دعم وتوجيه الطلاب في عملية اختيارهم لمسارهم المهني والمجالات التي يقررون العمل فيها. وثمة اتفاق واسع بين الجهات المعنية على اعتبار أن الأقران والأشقاء والمرشدين المهنيين يمثلون جميعًا عوامل مؤثرة بشكل كبير، فيما يمارس الأساتذة ومعلمو المدرسة والمهنيون تأثيرًا أقل من ذلك بكثير فيما يتعلق باختيار الطلاب لمسارهم المهني.

وقد ذكر عدد من المرشدين المهنيين أنه غالبًا ما يخضع الطلاب القطريون لهيمنة أولياء أمورهم فيما يتعلق باختيار الجامعة واختيار المواد الأكاديمية التي سيدرسونها. يبدو أن أولياء الأمور يقومون بتقديم التوجيه والدعم لأبنائهم استنادًا إلى ما يظنونه مهمًا أو ما هو مألوف بشكل أكبر بالنسبة لهم.

ويذهب البحث إلى التأكيد بأن غالبية أولياء الأمور يعملون أنفسهم في القطاع الحكومي (الشكل ٢١). ذلك يعني أنه عندما يشرع الطلاب في استكشاف المسارات المهنية، لن يكون لديهم أية نماذج بديلة للاقتداء بها أو لتعريفهم على مسارات مهنية مختلفة، بل سيتم تشجيعهم على اتباع المسارات المهنية نفسها شأنهم شأن باقي أفراد الأسرة (الشكل ١٩). وتقترح الجهات المعنية في القطاعين الخاص والحكومي، وكذلك المرشدين المهنيين، أن يتم توجيه برامج توعية مهنية لتثقيف أولياء الأمور بشأن أفضل سبل دعم ومساعدة أبنائهم في اختيار مساراتهم المهنية بشكل مستقل، وليس على أساس المهن التي تبدو الأكثر وجاهةً والأكثر شيوعًا في المجتمع.

إن هذا الأمر يعزز الفرضية القائلة بمحدودية المعلومات عن التوعية المهنية المتعلقة بالاطلاع على أوضاع سوق العمل. وينبغي على أولياء الأمور أن يصبحوا أكثر وعيًا حتى يكونوا قادرين على تقديم الدعم والتشجيع اللازم لأبنائهم من أجل بحث مجموعة أكثر تنوعًا من الخيارات المهنية واتخاذ قرارات مهنية أكثر عمقًا. إنهم بحاجة إلى تحسين قدراتهم على تحفيز أبنائهم وتشجيعهم على اختيار مسارات مهنية تدعم "رؤية قطر الوطنية" الرامية لبناء اقتصادٍ متنوعٍ قائمٍ على المعرفة.

٣-٥ الموضوع الثالث: فجوة المهارات

يشهد عالمنا اليوم مهنًا لم تكن معروفة لدى الأجيال السابقة. ومن المثير للاهتمام أن التقديرات تشير إلى أرجحية أن يعمل مستقبلاً نحو ٦٥٪ من الأطفال الملتحقين بالمدارس الابتدائية اليوم في وظائف جديدة لا يعرفها سوق العمل الحالي [١٠].

إن ذلك يعود إلى التطور المستمر في سوق العمل، وإلى المهارات الجديدة التي يتطلبها. ووفقًا لـ "المنتدى الاقتصادي العالمي"، ثمة توقعات عالمية بأن ينتهي المطاف ببعض الوظائف الروتينية إلى أن يعفو عليها الزمن، مثل العمل الإداري المكتبي. وبالمقابل، من المتوقع أن تنمو فرص العمل في قطاعات الهندسة المعمارية والهندسة والحاسوب والرياضيات بشكل قوي [١١]، مما يزيد من الطلب على المهارات ذات الصلة بها في المستقبل. وعلى الرغم من أن مثل هذه التغييرات في أسواق العمل تختلف من مجالٍ إلى آخر ومن منطقةٍ إلى أخرى، فإنها تعطي المسوّغ لصنّاع السياسات والمؤسسات التعليمية والطلاب أنفسهم لتوقع ظهور تلك المهارات المطلوبة في المستقبل والتحضير لاكتسابها.

تحتاج الاقتصادات ذات القدرة التنافسية العالمية إلى أشخاصٍ مدربين ومؤهلين لاستغلال الفرص وتحقيق النمو الاقتصادي. وتهتم الاقتصادات، سواءً الكبيرة منها أو الصغيرة، بالتأكد من امتلاك قوة العمل ومن تحلي مواطنيها من الشباب بالمعرفة والخبرة والمهارات المناسبة. وقد اكتشفت دولة قطر أنها بالفعل تعاني من وجود فجوة متنامية في المهارات، وأولتها الاهتمام باعتبارها تحديًا جسيمًا يهدد النمو الاقتصادي [١٢]، كما أقرت بأهمية تطوير اقتصادٍ متنوعٍ قائمٍ على المعرفة.

وقد اهتم لبعض الوقت اثنان من أكبر اقتصادات العالم وأكثرها تنوعًا – الولايات المتحدة والمملكة المتحدة – بتطوير مهارات العلوم والتكنولوجيا، والهندسة والرياضيات.

[١٠] World Economic Forum "*The Future of Jobs, Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*" (January, 2016).
[١١] المرجع السابق
[١٢] Ernst and Young, *"How will the GCC close the skills gap?"* (2015).

على أن تبدأ هذه السياسة بالأطفال في سن المدرسة. وقد وضع صانعو السياسات الأمريكية عددًا من الأهداف لتدريس تخصصات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات [١٣]. ومن خلال تبنيها لتقرير السير ويليام ويكهام المسمى بـ "ويكهام ريفيو"، قامت الحكومة البريطانية بدراسة تلك التخصصات. وقد تبين لها من خلال هذا التقرير "سوء النتائج في مجال العمل بتلك التخصصات بشكل خاص، مما يدل على أن مهارات الطلاب الخريجين ومعرفتهم لم تحقق ما يتطلّبه المجتمع الاقتصادي والتجاري" [١٤]. ويتمتع الاقتصاد البريطاني بوجود قطاعٍ خاصٍ أكبر حجمًا وأكثر تنوعًا من ذلك الموجود في دولة قطر. ولكن ما يمكن أن تتعلمه دولة قطر من تقرير السير ويليام ويكهام هو أن هناك حاجة إلى تحقيق التعاون بشكل أفضل بين القطاع الخاص والتعليم العالي، وهو الأمر الذي من شأنه أن يضمن دخول الخريجين المَهَرة والمتعلمين بشكل مناسب إلى عالم الاقتصاد.

وقد تم توجيه أسئلة إلى المشاركين في المسح حول آرائهم بشأن فجوة المهارات الموجودة حاليًا بين الخريجين الذين يدخلون سوق العمل بالمقارنة بالمهارات المطلوبة.

خرج البحث بثلاثة موضوعات فرعية تتعلق بفجوة المهارات، وهي على الشكل التالي:

وسوف نقوم ببحث هذه الموضوعات الفرعية أدناه.

٥-٣-١ الموضوع الفرعي الأول: مواءمة المناهج الدراسية للمهارات المطلوبة

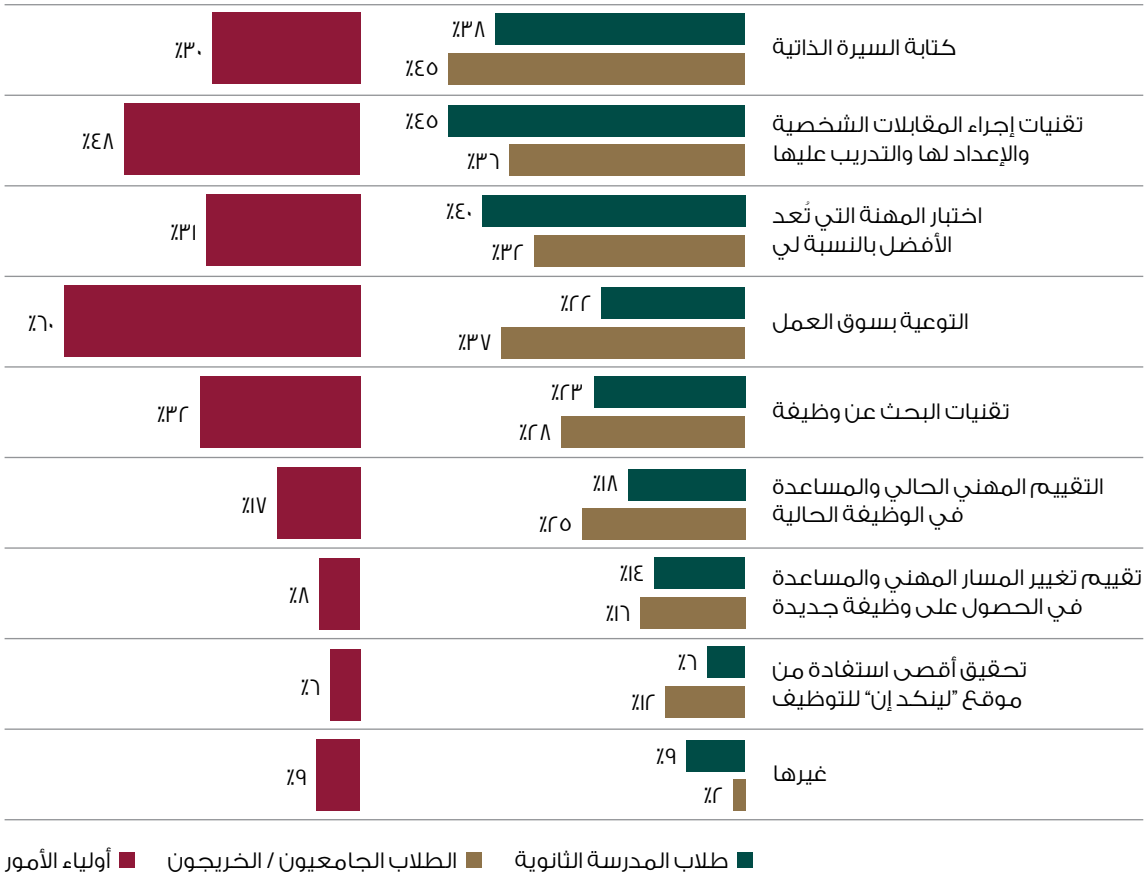
إن فهم التغييرات الجارية في كل من سوق العمل العالمي والمحلي قد يوفر رؤية ذات قيمة لمجموعات المهارات المتطورة التي يمكنها أن تساعد الخريجين في اكتساب المهارات اللازمة في عالم اليوم والمستقبل. لذلك أصبح من الضروري التنبؤ بالمهارات المطلوبة في المستقبل والتخطيط لها بحيث تتواءم مع المناهج التعليمية وبرامج التدريب.

وتقوم العديد من المعاهد الحكومية والتعليمية في مختلف البلدان، منها أستراليا وكندا وفرنسا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية، بإجراء بحوث وطنية بشكل منتظم وفي أوقات محددة بغرض التنبؤ بالمهارات المطلوبة مستقبلاً. وهكذا يتم تقديم هذه الدراسات وتبادلها مع جميع الجهات المعنية، مثل الحكومة وأصحاب العمل والأفراد ومقدمي الخدمات[١٥].

[١٣] https://www.ed.gov/ وزارة التعليم الأمريكية
[١٤] *"Wakeham Review of STEM Degree Provision and Graduate Employability"*. (2015). updated May 2016. وزارة التعليم الأمريكية
[١٥] OECD. *"Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Education and Skills Policies for the United Arab Emirates"*. (2015).

النتائج الرئيسية

- لقد أعرب بعض أولياء الأمور الذين شاركوا في مناقشات مجموعات الحوار عن خيبة أملهم من عدم قيام الحكومة بما يكفي لتنسيق ومواءمة المناهج الدراسية في المدارس الثانوية والجامعات، وذلك لسد الفجوة الحالية والمستقبلية في المهارات التي يتطلبها سوق العمل.
- فقد أشار ستة من كل عشرة أولياء أمور (٦٠٪) مشاركين في هذه الدراسة الكمية إلى ضرورة أن يصبح "الوعي بمتطلبات سوق العمل" مجالاً للمعلومات يحظى بالأولوية وأن يتم تقديمه للطلاب والخريجين كافة. كما يتفق أكثر من ثلث طلاب التعليم العالي والخريجين (٣٧٪)، و ٢٢٪ من طلاب المدارس الثانوية، على هذه النقطة تحديدًا باعتبارها مجالاً يحظى بالأولوية (الشكل ٢٢).



الشكل ٢٢: أولويات التطوير المهني

- أشار أحد أولياء الأمور المشاركين في هذه الدراسة الكمية إلى وجود فائض من الخريجين القطريين يحملون مؤهلات تعليمية ومهارية متماثلة، مبينًا أن سوق العمل يتيح عددًا محدودًا من الوظائف للخريجين الذين يتمتعون بهذه المؤهلات.

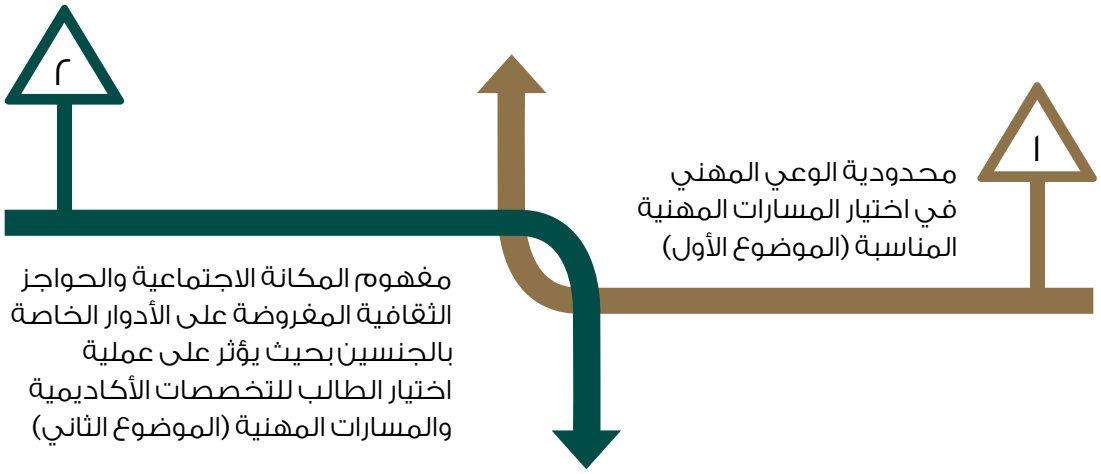
مناقشة

اتفقت نتائج الدراسة التي تم جمعها من المشاركين من القطاعين الخاص والحكومي والمرشدين المهنيين ومؤسسات التدريب والتطوير والطلاب وأولياء الأمور على "أن المعلومات المحدَّثة عن سوق العمل في دولة قطر تُعدّ محدودة". كما ظهر أن العديد من المشاركين في هذه الدراسة يملكون معرفة محدودة حول المهارات التي يبحث عنها سوق العمل حاليًا، وكذلك مجموعة الخيارات المهنية المتوفرة في الدولة. ونتيجة لذلك، يتخرج الكثير من الطلاب القطريين بنفس المؤهلات في مجالات عدّة، مثل إدارة الأعمال والاتصالات والإعلام والصحافة والقانون (الشكل ١٣)، التي قد ينخفض الطلب عليها في سوق العمل. وعلى النقيض من ذلك، قد تكون هناك مجالات دراسية أقل شيوعًا، مثل العلوم والطب (الشكل ١٣)، وقد يزداد الطلب عليها. ويبدو أن هناك فائض في المعروض من الخريجين من ذوي المؤهلات والمهارات المتماثلة، وهو ما يؤدي إلى ارتفاع مستوى البطالة في صفوف الخريجين (الشكل ١٧)، الأمر الذي يؤشر إلى وجود اختلال بين العرض والطلب على المهارات في سوق العمل. وهكذا، يجب التساؤل عما إذا كانت النظم التعليمية قد حددت المهارات التي تحتاج إليها دولة قطر لتتمكن من بناء اقتصاد عالمي تنافسي؛ وما إذا كانت تتعاون بشكل كاف مع منظمات القطاع الخاص بغية التنبؤ بالمهارات المطلوبة في المستقبل.

لقد أبرزت العديد من الجهات المعنية في كل من مؤسسات التعليم العالي والشركات التجارية الحاجة إلى تخطيط الاستراتيجيات التعليمية بحيث تعتمد على بيانات وتقديرات دقيقة عن سوق العمل. كذلك فقد أعرب أولياء الأمور والطلاب عن رغبتهم في الحصول على معلومات دقيقة عن مجالات العمل الجديدة والمهارات المستقبلية لتحسين عملية وضع خططهم المهنية واختيار التخصصات التي تلبي احتياجات سوق العمل في المستقبل. ولهذا السبب، يتشارك أصحاب العمل والوزارات والمؤسسات التعليمية المعنية في المستقبل المسؤولية في المساعدة على مواءمة المناهج الدراسية مع المجالات التي تتميز بمعدلات طلب مرتفعة، بحيث يمكنها إعداد الخريجين بشكل أفضل من أجل اكتساب المهارات اللازمة حاضرًا ومستقبلاً. وفي الوقت نفسه، يتحمل أولياء الأمور والطلاب والخريجون المسؤولية في الحصول على فرص تعليمية بشكل فعال تساعدهم على تنمية المهارات الضرورية للمساهمة في النمو الاقتصادي لدولة قطر.

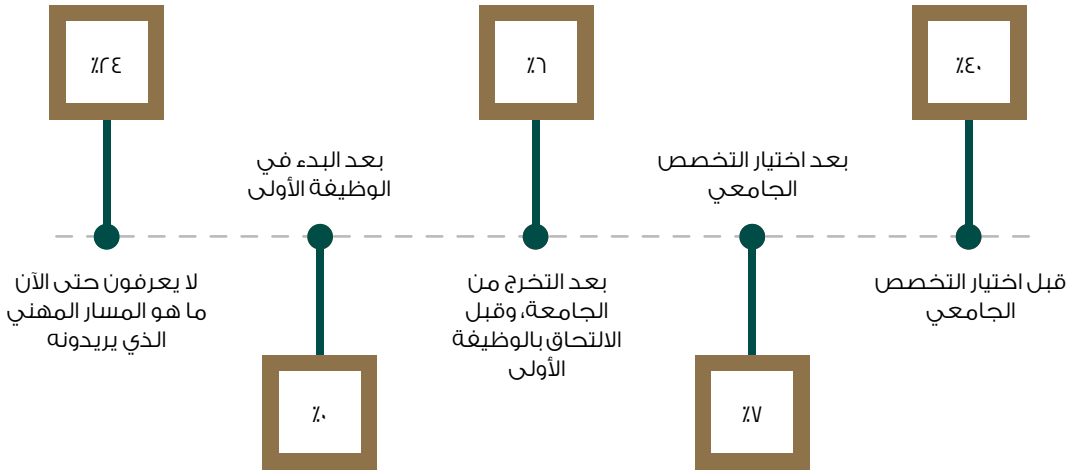
٥-٣-٢ الموضوع الفرعي الثاني: عدم مواءمة التخصصات الأكاديمية مع المسارات المهنية المُختارة

تتمثل إحدى استراتيجيات تقليص فجوة المهارات في مساعدة الطلاب على دراسة التخصصات الأكاديمية التي تتماشى مع المسار المهني الذي يختارونه في النهاية. وهناك مخاطرة تتمثل في احتمالية عدم توجيه الطلاب بشكل صحيح في مراحل التطوير المبكرة. فقد يكون ممكنًا للطلاب، في هذه الحالة، اتباع مسارات مهنية غير مناسبة أو مدروسة. وغالبًا ما يكون ذلك نتيجة عدم تأكد الطلاب أو درايتهم بالمسار المهني الذي يمكنهم سلوكه قبل اختيارهم للتخصص الأكاديمي، أو نتيجة التأثير عليهم لاتباع مسار مهني قد لا يكون مناسبًا لهم. ويؤدي هذا الخلل إلى خلق فجوة كبيرة في المهارات المتاحة في سوق العمل. وقد ناقش التقرير عددًا من النقاط التي طرحت في موضوعات سابقة، من شأنها دعم فرضية مفادها أن هناك حالة من عدم المواءمة بين التخصصات الأكاديمية والمسارات المهنية التي يختارها الطلاب، مثل:



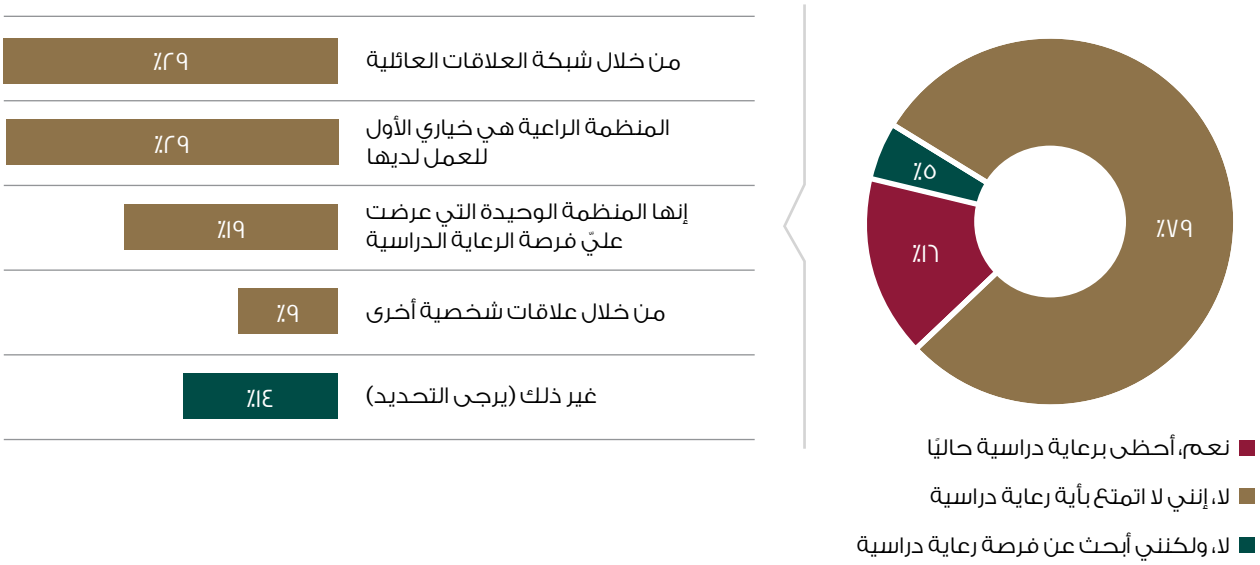
النتائج الرئيسية

- يقوم نحو ثلاثة من كل عشرة طلاب جامعيين وخريجين (٢٩٪) بالتفكير في مساراتهم المهنية المستقبلية بعد اختيارهم للتخصص الجامعي المنتسبين إليه (الشكل ١١).
- يتفق أولياء الأمور، وكذلك الطلاب الجامعيون والخريجون (٤٠٪ و ٣٠٪ على التوالي)، على أنه غالبًا ما يتم اتخاذ القرارات المتعلقة باختيار المسار المهني قبل اختيار التخصص الجامعي (الشكلان ١١ و٢٣).



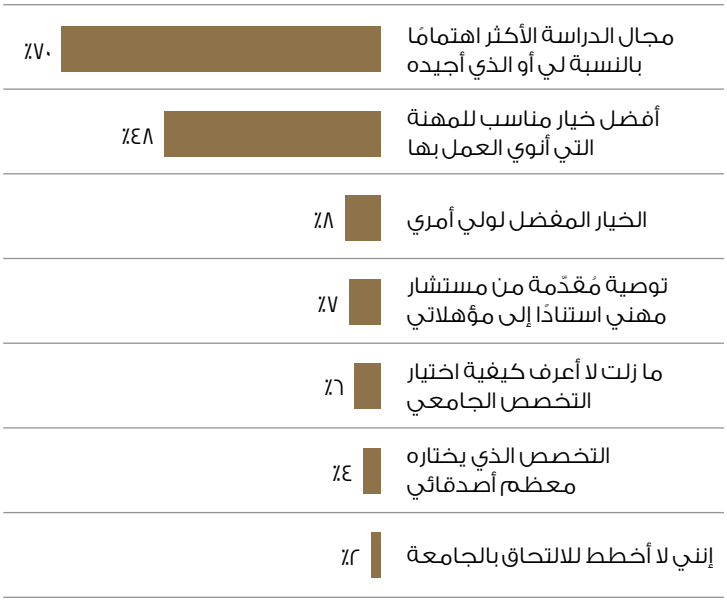
الشكل ٢٣: الإطار الزمني: متى يقول أولياء الأمور أن المسار المهني قد تم اختياره

- يتلقى ١٦٪ من طلاب الجامعة والخريجين الذين شملهم الاستطلاع الرعاية من منظمات تتولى تسديد رسومهم الجامعية. وقد ذكر ٢٩٪ فقط من هؤلاء الطلاب والخريجين أنهم اختاروا منظمات راعية معينة إثر رغبتهم بالعمل لديها. وأشار نحو واحد من كل خمسة من هؤلاء الطلاب والخريجين إلى أنه كانت لديهم خيارات محدودة، ولذلك قبلوا فرصة الرعاية الوحيدة التي عرضت عليهم (الشكل ٢٤).



الشكل ٢٤: وضعية رعاية الطلاب الجامعيين

- ذكرت نصف الفتيات المشاركات في المسح (٥١٪) إنهن كن يفضلن العمل في مجال الهندسة، مقابل ٤٩٪ من الذكور (الشكل ١٨).
- قام غالبية الطلاب الجامعيين والخريجين الذين شملهم الاستطلاع (٧٠٪) باختيار التخصص الجامعي على أساس ميولهم الشخصية ونقاط قوتهم. في حين اختار ٤٨٪ من المشاركين التخصص الجامعي على أساس أفضل الاختيارات المناسبة للمسارات المهنية التي خططوا لها (الشكل ٢٥).



الشكل ٢٥: أسباب اختيار الطلاب والخريجين الجامعيين لتخصصهم الجامعي

مناقشة

وجد البحث أن غالبية الطلاب الجامعيين والخريجين الذين شملهم الاستطلاع (٧٠٪) قاموا باختيار تخصصهم الجامعي على أساس ميولهم الشخصية ونقاط قوتهم، في حين قام ٤٨٪ منهم باختيار تخصصهم على أساس أفضل الاختيارات المناسبة للمسارات المهنية التي خططوا لها (الشكل ١٦). ويشير البحث أيضًا إلى أن العديد من الطلاب الجامعيين والخريجين (٢٩٪) قاموا باختيار مسارهم المهني بعد اختيار تخصصهم الجامعي (الشكل ١١)، وهذا ما يؤشر إلى أن اختيارات الطلاب للتخصصات الجامعية قد لا تتماشى بالضرورة مع الوظائف التي يسعون للعمل بها في نهاية المطاف. وبالتالي، فمن المنطق أن نفترض أن معظم الطلاب قد لا يعرفون المهنة التي يرغبون في العمل بها في مرحلة اختيارهم للتخصصات الأكاديمية. إن عملية اختيار التخصصات الأكاديمية، بحسب ما يفهم الناس، تعتمد على نقاط قوة الطلاب وميولهم الشخصية، فضلاً عن النتائج الأكاديمية لامتحانات القبول. وهكذا، فقد يلجأ الطلاب إلى استخدام دراساتهم الجامعية لاستكشاف وتقييم قدراتهم وما إذا كانوا مناسبين للعمل بالوظائف التي يفضلونها على المدى الطويل. ومع ذلك قد تختلف المهنة التي يشتغلون بها في نهاية المطاف اختلافًا كبيرًا عن مؤهلاتهم، وهو ما يدعم فرضية أن هناك حالة من عدم المواءمة في دولة قطر ما بين التخصص الأكاديمي الذي يختاره الطلاب والمسار المهني الذي يعملون به في نهاية المطاف.

تشير بعض الأمثلة القليلة التي ذكرها المشاركون أثناء إجراء هذه الدراسة الكمية إلى قيام الخريجين بالتقدم لوظائف في قطاعات بعينها حيث يتمّ اختيارهم لشغلها دون أن يكون لديهم معرفة جيدة بمتطلبات المهامّ الملقاة على عاتقهم. وقد يشمل ذلك:

١	٢	٣	٤
عدم معرفة الإدارة التي يعملون فيها	عدم فهم الوظيفة المنوط بهم القيام بها	عدم وجود مؤهلات مناسبة تتماشى مع مسؤوليات الوظيفة	الموافقة على العمل في وظيفة لا تتوافق مع تفضيلاتهم أو ميولهم الشخصية أو نقاط قوتهم

لقد خرج هذا البحث الكمي بوجهة نظر عامة مفادها أن العديد من المؤسسات تعتمد على النهج العددي في اتباع استراتيجية التقطير، وذلك من خلال تعيين موظفين قطريين لملء الحصص الوظيفية بغض النظر عن قدرة المرشحين على الوفاء بمسؤوليات العمل. وفي الوقت نفسه، يقبل طلاب جامعيون شغل وظائف في شركات تُقدم لهم فرصًا جاذبة لرعايتهم أكاديميًا (الشكل ٢٤)، وهو ما يشير إلى وجود طلاب يقبلون مِنحًا دراسية وفرص رعاية تقدمها بعض الشركات، قد لا تتماشى بالضرورة مع المسارات المهنية المفضلة لديهم. وغالبًا ما تكون تلك المؤسسات أكبر حجمًا ومُمولة تمويلاً جيدًا وقادرة على تقديم المنح الدراسية وفرص الرعاية. وتستثمر مثل هذه المؤسسات بكثافة في خلق هياكل مربحة لرعاية الطلاب يمكنها أن تجذب خريجين يملكون مهارات لا تناسب الوظائف التي يشغلونها، وهو ما قد يقلل من جودة العاملين في المؤسسة ويضعف مستوى مشاركتهم، ويؤدي إلى تقويض التنمية المهنية المُستدامة على الصعيد الوطني.

يشير الموضوع الثاني في هذا البحث إلى وجود عددٍ من التأثيرات الاجتماعية، مثل المكانة الاجتماعية المرتبطة بالوظيفة والأدوار الخاصة بكلا الجنسين، التي تؤثر على عملية اعتماد الخيارات المهنية. فقد ذكر مثلاً نصف عدد الطالبات والخريجات اللاتي شملهن المسح أنهن مهتمات بالعمل في مجال الهندسة (الشكل ١٨). وبالرغم من ذلك، فإنهن لا يسعَين لمتابعة مثل هذه المسارات المهنية، التي يُنظر إليها على أنها لا تناسب النساء. وهكذا، يمكن استخلاص أن العديد من الطالبات يخترن تخصصات لا تتماشى مع تفضيلاتهن وميولهن الشخصية أو نقاط قوتهن المحتملة.

لقد بدأت شركة قطر للبترول وشركة شل والهيئة العامة للسياحة في قطر في دعم برامج التطوير المهني، إلى جانب تبنّي مبادرات تهدف إلى تعزيز تدريس العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)[٢١] لطلاب المدارس من خلال معرض "عالم الطاقة قطر". وقد تم إطلاق "عالم الطاقة قطر" في نوفمبر ٢٠١٥، وهو عبارة عن معرض تفاعلي يحتفي بمجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

ويهدف المعرض إلى إلهام الشباب لاكتساب مهارات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، كي يصبحوا علماء ومهندسي وتقنيي ومبتكري وقادة الغد. وسوف يستفيد الطلاب من مبادرات التطوير المهني تلك، إلى جانب تقييمات القياسات النفسية الأخرى، من خلال تقديم الرؤى والتوجيه اللازم لهم عند اختيارهم للتخصصات الأكاديمية المناسبة والسعي لمتابعة المسارات المهنية الأكثر ملاءمة لنقاط قوتهم ومهاراتهم.

٥-٣-٣ الموضوع الفرعي الثالث: تطوير المهارات الشخصية

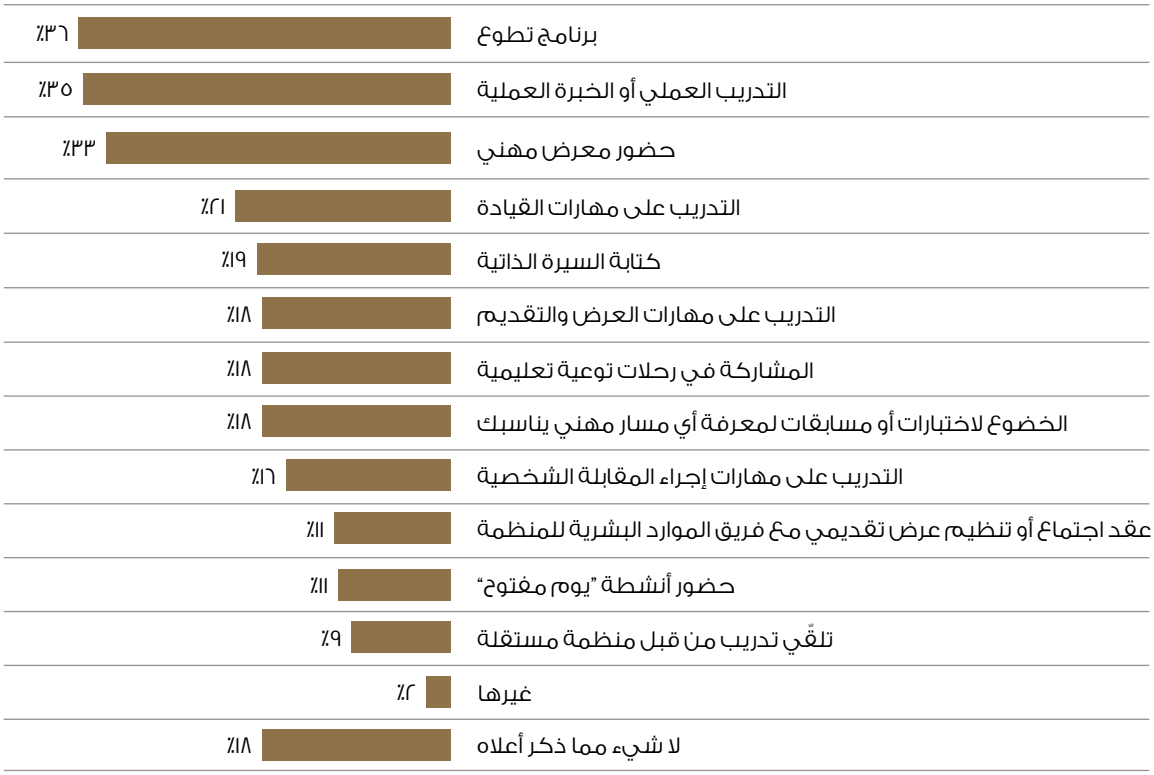
تشير "المهارات الشخصية" إلى مجموعة من القدرات الضرورية للنجاح في مكان العمل، وتشمل المعرفة والسلوكيات والتوجهات والسمات الشخصية التي تُمكّن الأفراد من التنقل بفعالية داخل بيئتهم، والعمل بشكل حسن مع الآخرين، والتعامل باقتدار مع ضغوط العمل، واتخاذ قرارات أفضل لتحقيق الأهداف الشخصية والوظيفية. ويمكن تطبيق هذه المهارات على نطاق واسع بحيث تتكامل مع غيرها من المهارات، مثل المهارات التقنية والمهنية والأكاديمية. وبصفة عامة، يُنظر إلى تطوير المهارات الشخصية باعتبارها عنصرًا رئيسيًا في صقل الكوادر البشرية وفي نجاح القوة العاملة. ويمكن تطوير المهارات الشخصية للطلاب والخريجين من خلال التدريب في أماكن العمل، فضلاً عن المشاركة في مجموعة متنوعة من برامج التطوير المهني الأخرى التي توفر تدريبًا عمليًا على اكتساب المعرفة والخبرة في بيئة العمل.

النتائج الرئيسية

- ذكر العديد من المشاركين في هذه الدراسة الكمية، وبخاصة في قطاع التدريب والتطوير، وجود نقص في المهارات الشخصية لدى الطلاب والخريجين القطريين.
- بالإضافة إلى ذلك، فقد شارك معظم الطلاب الجامعيين والخريجين (٨٢٪) في أنشطة تتعلق بالتطوير المهني. ولكن، وبالنظر إلى أن الطلاب يلتحقون بهذه الأنشطة بشكل إلزامي، تجدر الإشارة إلى أن الطلاب الذين يشكلون نسبة الـ ١٨٪ الباقية من الطلاب لم يسبق لهم أن شاركوا في أية أنشطة تتعلق بالتطوير المهني (الشكل ٢٦).
- تتمثل أنشطة التطوير المهني الأكثر شعبية في تلك الأنشطة التي تساعد على اكتساب الخبرة التجريبية، مثل برامج التطوع (٣٦٪)؛ وفترات التدريب العملي أو الخبرة العملية (٣٥٪)، إذ إن ثلث الطلاب والخريجين شاركوا في معارض مهنية (٣٣٪) (الشكل ٢٦).

[٢١] العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات

- شاركت أقلية من الطلاب والخريجين الجدد في الأنشطة المتعلقة بالتدريب وتطوير المهارات، مثل كتابة السيرة الذاتية (١٩٪)، ومهارات العرض والتقديم (١٨٪)، ومهارات إجراء المقابلات الشخصية (١٦٪)، والحصول على تدريب توفرّه منظمات مستقلة (٩٪) (الشكل ٢٦).



الشكل ٢٦: مشاركة الطلاب والخريجين الجامعيين في أنشطة التطوير المهني

مناقشة

يدخل الشباب عالم العمل في سن مبكرة في العديد من اقتصادات العالم، من خلال ممارسة العمل بدوام جزئي أو الانخراط في العمل التطوعي. كما أن نموذج العمل هذا شائع خلال فترة الدراسة الجامعية، بحيث يمكن للطلاب تعزيز بدلات المعيشة التي يتلقونها من أولياء أمورهم أو الحكومة أو عبر برامج المنح الدراسية. وفي حين تتسم بيئات العمل في بلدان أخرى بالمزيد من التنافسية، يبدو أن الحافز على العمل بين الشباب القطري ليس قويًا بما فيه الكفاية أو حتى ضروريًا. وتشير نتائج البحث إلى أن طلاب دولة قطر لا يميلون إلى العمل بدوام جزئي أثناء الدراسة في الجامعة أو الكلية. وبالتالي، فإنهم يفوتون على أنفسهم فرصًا مبكرة لاستكشاف مختلف الخيارات المهنية وكذلك تطوير خبراتهم الرئيسية والتدريب على صقل مهاراتهم الشخصية الكفيلة بإعدادهم للانخراط في بيئة العمل. وأفضل مثال على هذه المهارات الشخصية هو اكتساب مهارات التواصل الفعال مع الآخرين، التي تشمل المهارات الشفوية ومهارات الكتابة والاستماع والمهارات غير اللفظية، فضلاً عن مهارات إدارة الوقت والسلوك المهني القويم واتخاذ القرارات وحل المشكلات.

إنّ أنشطة التوعية المهنية تُمكّن التربويين من إدخال المهارات التقنية والمهارات المهنية والشخصية ضمن المناهج الدراسية، كما أنها تُعدّ من أهم وسائل التأثير على الدولة لدفعها على تقديم اقتصاد أكثر تنوعًا وقائم على الخدمات. ووفقًا لدراسة أجريت مؤخرًا في الولايات المتحدة حول "المهارات الشخصية الأساسية التي تعزز نجاح القوى العاملة الشابة"[١٧]، تبيّن أن الطلاب الذين يجيدون تلك المهارات الشخصية هم أكثر فعالية في البحث عن عمل وإجراء مقابلات التوظيف، وبالتالي فإن احتمالية توظيفهم تكون مضاعفة. كما أشار التقرير إلى أن الطلاب الذين يظهرون كفاءة في استخدام تلك المهارات الشخصية هم في الغالب أكثر إنتاجية ومشاركة ويتم ترقيتهم بشكل أسرع. وبالتالي فإن الاهتمام بتنمية المهارات الشخصية يسهم في تعزيز الكادر البشري وإنجاح العمل.

[١٧] Lippman, L., Ryberg, R., Carney, R. and K. Moore, *"Workforce Connections: Key "Soft Skills" that foster Youth Workforce Success: Toward a Consensus across Fields"*, June 2015.

أشار بعض المشاركين في هذه الدراسة الكمية إلى عدم الاهتمام بشكل عام بالعمل واتخاذ مواقف سلبية إزاء آداب ومهارات وأخلاقيات العمل التي يعتقدون أنها تنبع من مراحل النمو في فترات الطفولة المبكرة. وتتضمن الأمثلة التي تم الاستشهاد بها على ذلك عدم احترام المدرسين والكبار، والتسبب باضطراب التدريس داخل فصول الدراسة، والشعور بالاستحقاق الذي يبطل الحاجة إلى العمل الجاد. وقد ينعكس ذلك من خلال ضعف تنمية المهارات الشخصية بين الطلاب و الخريجين خلال عملية انتقالهم إلى عالم العمل.

ولهذا السبب، يعتقد المشاركون في الدراسة أنه ينبغي إدراج التدريب على المهارات الشخصية ضمن برامج التطوير المهني منذ سن مبكرة.

كما لاحظ المشاركون تقدم العديد من المواطنين القطريين السريع للغاية في السلم الوظيفي. وقد يرجع ذلك إلى المعاملة التفضيلية التي يحظون بها، ووجود شبكة علاقات ونفوذ أُسرية، ناهيك عن سياسة التقطير. وثمة مخاطر وعواقب ترتبط بالتقدم الوظيفي بسرعة مبالغ فيها. إن هذا الارتقاء الوظيفي السريع غالبًا ما يؤدي إلى تفويت الفرصة لاكتساب تجارب التطوير الوظيفي الضرورية. وقد يُفضي إلى وجود العديد من المديرين التنفيذيين الذين يفتقرون إلى الخبرة والإعداد اللازم لشغل مناصب تتطلب مستوى أرقى من التفكير، مثل حل المشكلات، والتفكير النقدي، واتخاذ القرارات. وقد لا يتمكن هؤلاء المديرين التنفيذيين من إدارة بعض الأنظمة والعمليات، والتفاعل مع أقرانهم عبر جميع مستويات العمل، والتحكم في مشاعرهم في أوقات الأزمات، وإدارة وتحفيز الأفراد من خلال تقديم المساعدة والتوجيه والقيادة عند الحاجة.

يتم عادةً تقديم التدريب على المهارات الشخصية للطلاب في الجامعة أو عند انضمامهم للعمل. ومع ذلك، فقد قام أصحاب العمل ومعهم منظمات التدريب بإطلاق الكثير من برامج التوعية المجتمعية الإضافية بهدف تطوير المهارات الشخصية لدى الطلاب في مختلف مراحل التعليم قبل الجامعي. إن هذه البرامج تفيد الطلاب الذين يشاركون فيها ولا تزال هناك فرصة لاستفادة أنظمة التعليم على نطاق واسع من هذه المهارات الشخصية من خلال تعميمها على الطلاب في جميع مستويات التعليم.

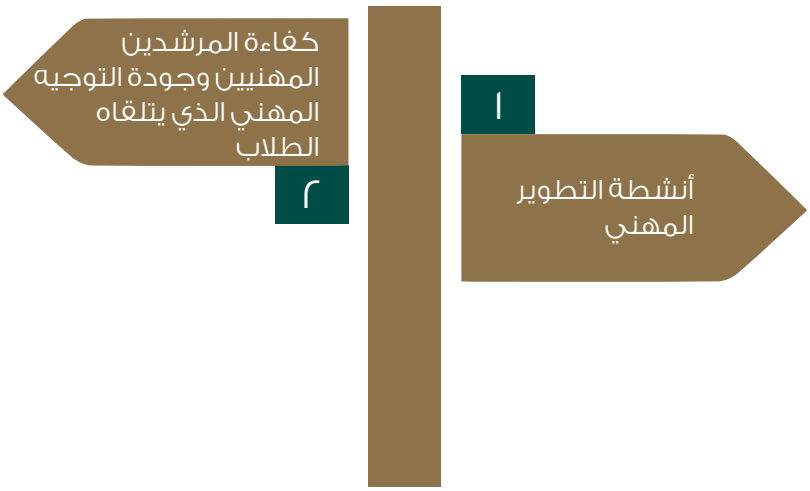
٥-٤ الموضوع الرابع: التوجيه المهني

يشكل التوجيه المهني جزءًا من استراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر ٢٠١١ – ٢٠١٦، إذ يُعد عنصرًا أساسيًا من عناصر تعزيز عملية تطوير الكادر البشري[١٨]. ومن الأهمية بمكان أن يتمكن الطلاب من الحصول على معلومات مهنية جيدة ودقيقة، وتلقي التوجيه حول مجموعة الفرص المهنية المُتاحة أمامهم، واكتساب القدرات والمهارات اللازمة التي تشجعهم على التفكير التحليلي والابتكار وريادة الأعمال. ومن خلال تبني مبادرات فعالة خاصة بالتوجيه المهني، يمكن لدولة قطر توفير خريجين مستعدين بشكل أفضل للمشاركة في اقتصادٍ عالمي وعصري يسعى لتحسين جودة الخدمات القائمة على المعرفة[١٩].

يتسم عالم العمل في أيامنا الحاضرة بالتطوّر والتنوّع المستمرّيَن. ولهذا السبب، يقول العديد من أولياء الأمور إن بيئة العمل اليوم مختلفة تمامًا عن تلك التي التحقوا بها عند بداية حياتهم المهنية. أما من جهة الطلاب، فهم يحتاجون إلى الدعم المناسب لتعليمهم وجعلهم قادرين على إدارة حياتهم المهنية بشكل فعال، والسماح لهم بـ "المشاركة الكاملة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والمساهمة في الحفاظ على المجتمع بصورة مزدهرة"[٢٠]. ومن المهم أن نأخذ بعين الاعتبار أن اتخاذ القرارات المهنية أصبح أكثر تعقيدًا وتحديًا للطلاب عند تصميم برامج التطوير المهني، وذلك بسبب تنوّع المهن وتطورها المستمر. وبالتالي، فإن الحصول على الخدمة المهنية المنسقة تنسيقًا جيدًا وذات الصلة بالتوجيه المهني، وهي التي من شأنها تعزيز عملية تطوير المهارات والمعرفة والخبرات اللازمة للنجاح، يعد وسيلة فعالة لبناء قوة عاملة قطرية عالية الجودة.

[١٨] (وزارة التخطيط التنموي والإحصاء في قطر، "استراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر ٢٠١١ – ٢٠١٦". (٢٠١١. [http://www.mdps.gov.qa/en/knowledge/HomePagePublications/Qatar_NDS_reprint_complete_lowres_16 May.pdf]
[١٩] المرجع السابق
[٢٠] المرجع السابق

خرج البحث بموضوعين فرعيين يتعلقان بالتوجيه المهني، وهما على الشكل التالي:



وسوف يجري بحث هذين الموضوعين الفرعيين أدناه.

الموضوع الفرعي الأول: أنشطة التطوير المهني

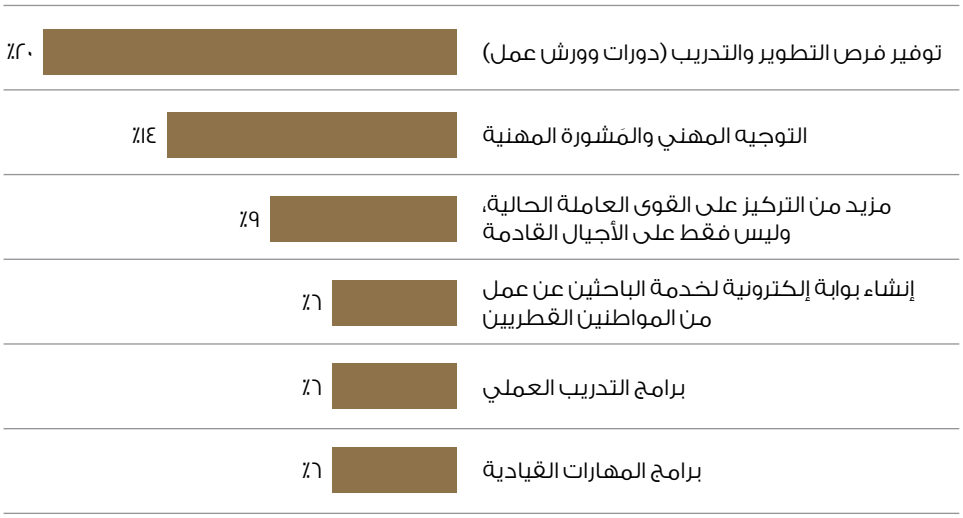
غالبًا ما ينطوي التطوير المهني على عدد من العمليات والأنشطة التي تساعد الطلاب على التعرف على سماتهم الشخصية، وتعزيز مهارات الاستكشاف المهني لديهم، فضلاً عن زيادة المعرفة بالخيارات المهنية ومختلف المسارات المهنية المتاحة. وتشمل هذه الأنشطة ما يلي:

١	٢	٣	٤	٥
تقييمات القياسات النفسية.	البحوث والمعلومات المتعلقة بسوق العمل.	التعاون مع مرشدين مهنيين في وضع خطط التطوير المهني على المستوى الفردي.	الانخراط في الوظائف المتاحة في فترة الإجازة الصيفية، وكذلك برامج العمل التطوعي أو التدريب العملي.	مهارات كتابة السيرة الذاتية وتطوير تقنيات إجراء المقابلات الشخصية.

تُعدّ هذه الأنشطة ضرورية لمساعدة الطلاب على العمل خلال مراحل النمو المهني المختلفة طوال حياتهم، بحيث يمكنها أن تقدم لهم الدعم عند الانتقال من مرحلة الدراسة الثانوية إلى المرحلة الجامعية. وبالإضافة إلى ذلك، فإن هذه الأنشطة توفر لهم فرصة التعرف على المهارات اللازمة لدعم انتقالهم من المرحلة الجامعية إلى عالم العمل. ويشير هذا البحث إلى أنه لم يتم إقامة عدد من أنشطة التطوير المهني الضرورية لمساعدة الطلاب على فهم أوسع للمهن المُتاحة في سوق العمل. وتدعم نتائج البحث الرئيسية المذكورة أدناه هذه الفرضية.

النتائج الرئيسية

- يشارك معظم الطلاب والخريجين (٨٢٪) في أنشطة تتعلق بالتطوير المهني. إلا أنه، وبالنظر إلى أن هذه الأنشطة تُعدّ ضرورية بالنسبة للطلاب، تجدر الإشارة إلى أن النسبة المتبقية من الطلاب، والتي تمثل ١٨٪، لم يسبق لهم وأن شاركوا في أية أنشطة للتطوير المهني (الشكل ٢٦).
- إن أكثر أنشطة التطوير المهني شيوعًا هي تلك التي تتضمن خبرات عملية، مثل برامج التطوع (٣٦٪)؛ وفترات التدريب العملي أو الخبرة العملية (٣٥٪). وقد شارك ثلث الطلاب والخريجين في معارض مهنية (٣٣٪) (الشكل ٢٦).
- شاركت أقلية من الطلاب والخريجين الجدد في الأنشطة المتعلقة بالتدريب وتطوير المهارات، مثل كتابة السيرة الذاتية (١٩٪)، ومهارات العرض والتقديم (١٨٪)، ومهارات إجراء المقابلات الشخصية (١٦٪)، والحصول على تدريب توفرّه منظمات مستقلة (٩٪) (الشكل ٢٦).
- أشارت واحدةٌ من كل خمس جهات معنية شملهم المسح إلى أن هناك حاجة إلى المزيد من أنشطة التدريب والتطوير وورش العمل (الشكل ٢٧).



الشكل ٢٧: مقترحات لبرامج التوعية والتطوير المهني

مناقشة

لقد أشار العديد من المشاركين في هذه الدراسة الكمية إلى ضرورة البدء بإقامة أنشطة مختصة بالتطوير المهني في مرحلة دراسية مبكرة قبل بلوغ الطلاب المرحلة الثانوية، حيث إن هذا النوع من الأنشطة من شأنه تعريف طلاب المدارس بمفهوم العمل شيئًا فشيئًا، وإثارة اهتمامهم بالعمل في مجال معين، وحثهم على استكشاف مساراتهم التعليمية المفضلة. كما أشار المشاركون إلى ضرورة تعريف طلاب المرحلة الثانوية بالتطوير المهني، عند إعدادهم لاتخاذ قرارات تتعلق باختيار مجال دراستهم، مما يؤثر بدوره على اختيارهم للتخصصات الأكاديمية، وكذلك على قراراتهم المهنية مستقبلاً في نهاية المطاف. وأكد البحث على أن برامج التطوير المهني المقدمة لمعظم طلاب المدارس الثانوية تركز أساسًا على إعداد الطلاب للانتقال من المرحلة الثانوية إلى المرحلة الجامعية. وفي المقابل، هناك القليل من التركيز (وأحيانًا لا يوجد تركيز أبدًا) على توفير التوجيه بشأن المهارات المطلوبة، أو المعلومات الخاصة بسوق العمل، أو أية معلومات إضافية أخرى خاصة بمختلف أنواع المهن وكيفية الالتحاق بها. ومع ذلك، فقد أطلقت بعض المدارس الدولية، مثل المدرسة الأمريكية في الدوحة ومدرسة كلية الدوحة، برامج تطوير مهني موجهة إلى الطلاب بدءًا من الصف الثامن، بهدف تحفيزهم على التفكير في مختلف أنواع المهن وتشجيعهم على البدء في تصور أنفسهم وكأنهم يمارسون مهنًا بعينها.

أكدت منظمة "أكت" البحثية في تقرير لها بعنوان "الفوائد الاقتصادية للإعداد الأكاديمي والمهني"[٢١] على أنّ خطط الطلاب المهنية تتشكّل تقريبًا في الصف السادس، ثمّ يجري تطويرها لاحقًا خلال المرحلة الثانوية. ويشير التقرير إلى ضرورة إقامة أنشطة التقييم المهني وأنشطة الاستكشاف المهني الأخرى طوال سنوات الدراسة الثانوية من أجل تفعيل التوعية الذاتية لدى الطلاب. وأشار المشاركون في هذه الدراسة الكمية إلى مبادرة "جوب وورلد" (Job World) التي أُطلقت في كوريا الجنوبية، باعتبارها مبادرة تهدف إلى زيادة الوعي بين أطفال المدارس الابتدائية حول الخيارات المهنية المستقبلية، وتحفيز اهتمام الأطفال بالعمل. وقد اقترحت اثنتان من الجهات المعنية أن تُقيم دولة قطر معرضًا دائمًا شبيهًا بمعرض "جوب وورلد" الذي يعرّف الطلاب على مختلف مجالات وبيئات العمل ويرحّب بزيارتهم على مدار العام.

من المعقول أن نفترض أن طلاب المدارس لا يفهمون تمام المعرفة مجموعة المهن المتنوعة المُتاحة أمامهم، أو أنهم يعرفون المهن التي قد يهتمون بها، من دون الحصول مسبقًا على تقييمات لقياساتهم النفسية وعلى التوجيه المهني الضروري. ويحتاج الطلاب إلى تلقي الدعم كي يتمكنوا من اكتشاف اهتماماتهم، وفهم العلاقة ما بين أدائهم الأكاديمي في المدرسة والجامعة وتحقيق أهدافهم المهنية مستقبلاً. وقد أشار عددٌ من المشاركين في المقابلات التي أجريت ضمن الدراسة إلى ضرورة وضع خطط فردية وتفصيلية خاصة بالتطوير المهني للطلاب، على أن تبدأ خلال سنوات الدراسة الابتدائية وتصبح أكثر تركيزًا مع بلوغ الطلاب المرحلتين الثانوية والجامعية. كما اقترح المشاركون أن تتولى هذه الخطط تحديد خطوات التطوير الضرورية التي من شأنها مساعدة الطلاب على تحقيق أهدافهم في الحصول على معلومات عن المسارات المهنية المتاحة أمامهم، مما يؤدي إلى تحسين كفاءة عملية اتخاذ القرارات المهنية. ومن خلال التتبع المستمر لأداء الطلاب، يمكن للمرشدين المهنيين تعديل تلك الخطط وفقًا لحاجات كل طالب على حدة، وبالتالي الحفاظ على تركيز الطلاب ودوافعهم التحفيزية ومشاركتهم في عملية اختيار المسار المهني المناسب.

الموضوع الفرعي الثاني: كفاءة المرشدين المهنيين وجودة التوجيه المهني الذي يتلقاه الطلاب

المرشد المهني هو شخص مدرّب على توفير التوجيه المهني الذي يساعد الطلاب على الشكل التالي:

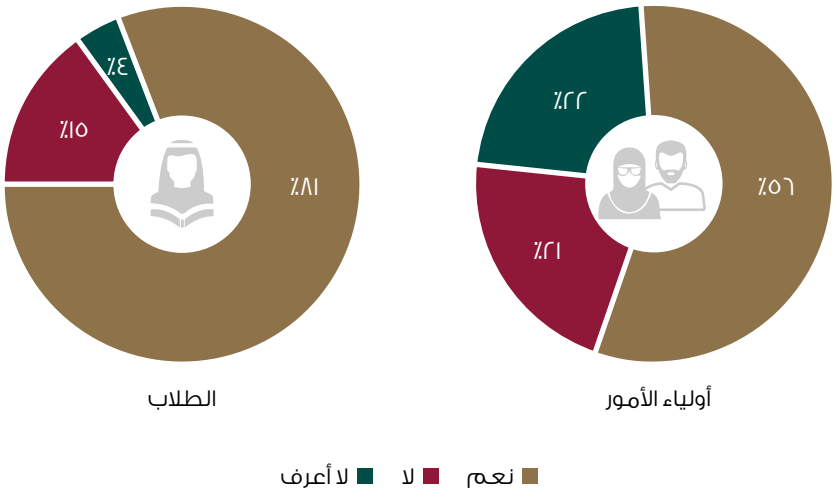
١	٢	٣	٤	٥	٦
فهم دور العمل.	تبني موقف إيجابي تجاه العمل.	التعرف على ميول الطلاب الشخصية ونقاط قوتهم.	مساعدة الطلاب على وضع أهداف للحصول على مزيد من المعلومات حول الحياة الجامعية والمسارات المهنية.	مساعدة الطلاب على اكتساب المعرفة والمهارات والسمات الضرورية لتحقيق النجاح في المسارات المهنية التي يختارونها.	التشجيع على الاستكشاف المهني الخلّاق والمستنير عن طريق الاعتماد على برامج وأنشطة تطوير مهني منظمة.

ويشير البحث إلى عدم اتّساق وعدم انتظام جودة ومستوى التوجيه الذي يقدمه المرشدون المهنيون للطلاب وأولياء الأمور. وتدعم نتائج البحث الرئيسية المذكورة أدناه هذه الفرضية.

[٢١] ACT. *"The Economic Benefits of Academic and Career Preparation."* (2008). http://www.act.org/research/policymakers/pdf/EconomicBenefits.pdf

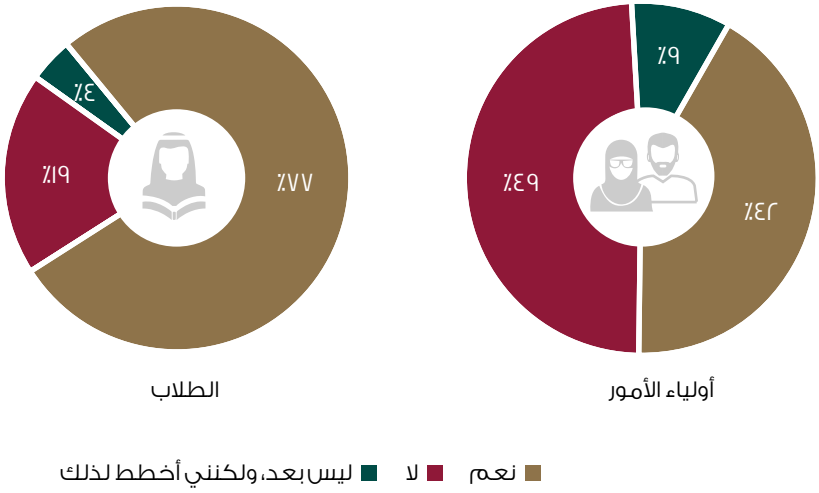
النتائج الرئيسية

- ينظر أولياء الأمور المشاركين في هذا البحث النوعي إلى المرشدين المهنيين العاملين في المدارس المستقلة على أنهم غير مؤهلين وبالكاد يمكن الإحساس بوجودهم.
- قال ٥٦٪ فقط من أولياء الأمور أنهم على علم بوجود مرشد مهني في المدرسة أو الجامعة التي يرتادها أبناؤهم. وعلى سبيل المقارنة، فقد أظهر الطلاب من ناحيتهم دراية أكبر بوجود مرشد مهني في مدرستهم أو جامعاتهم (٨١٪) (الشكل ٢٨).



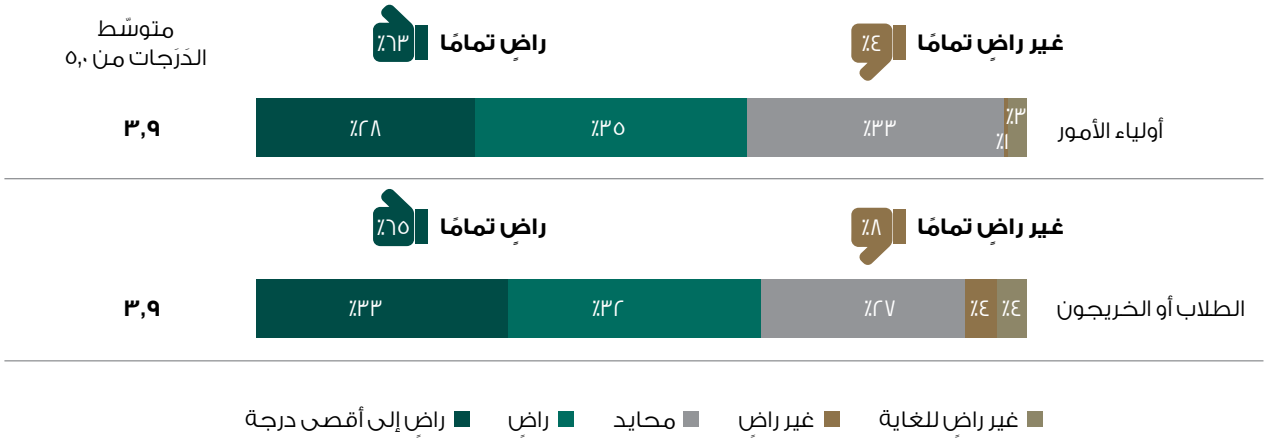
الشكل ٢٨: وجود المرشدين المهنيين

- لم يلتق معظم أولياء الأمور (٥٨٪) مقابل ٢٣٪ من الطلاب بالمرشد المهني المسؤول عن أبنائهم. إنّ واحدًا من كل خمسة طلاب (١٩٪) لا ينوي مناقشة مستقبله مع مرشده المهني (الشكل ٢٩).



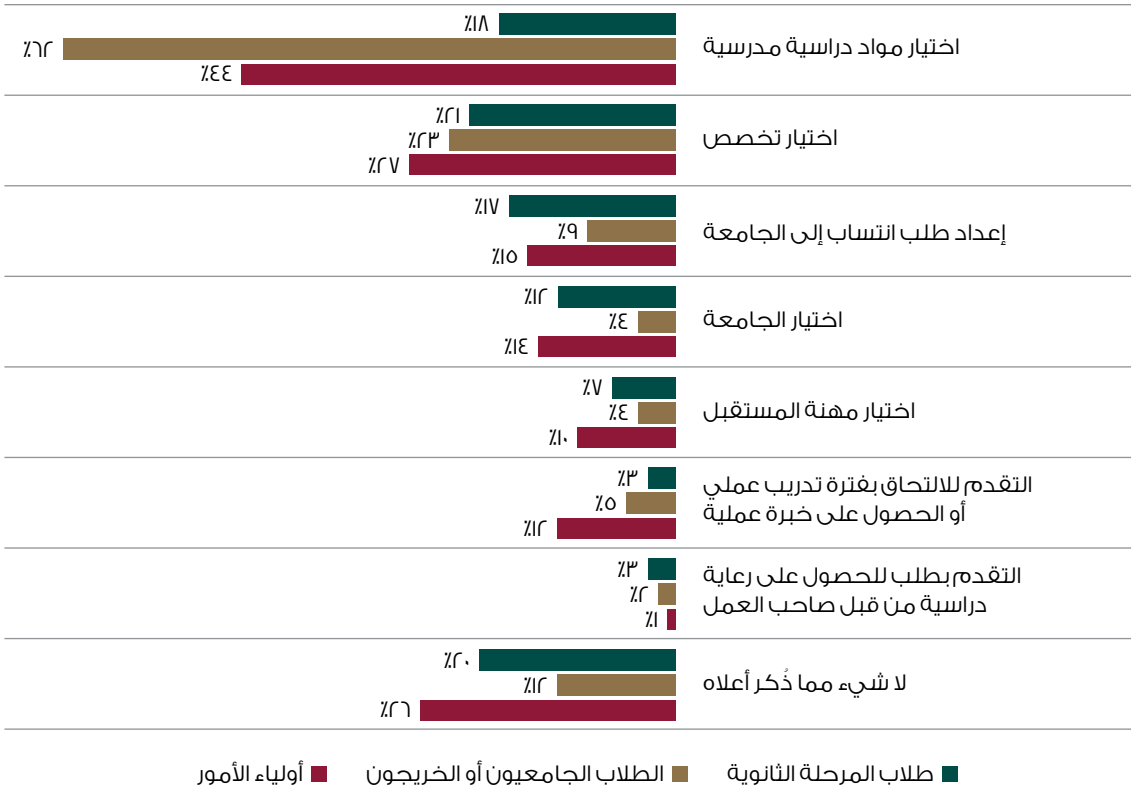
الشكل ٢٩: حضور جلسات مع المرشد المهني

- علّق ثلث أولياء الأمور والطلاب (٣٥٪ لكل منهم) الذين التقوا بالمرشد المهني على الشكل التالي: إمّا كانوا "غير راضين" عن التجربة بِرُمّتها، أو قيّموا مدى رضاهم عنها بقولهم إنها كانت "محايدة" (الشكل ٣٠).



الشكل ٣٠: مدى الرضا عن أداء المرشدين المهنيين

- غالبًا ما يسعى الطلاب الجامعيون والخريجون للحصول على الدعم عند اختيارهم للمواد الدراسية (٦٢٪)، ولكنهم نادرًا ما يسعون لتلقي دعم مماثل فيما يتعلق باختيار مساراتهم المهنية (٤٪) (الشكل ٣١).



الشكل ٣١: الدعم المُقدم من المرشدين المهنيين

مناقشة

تظهر هذه الدراسة الكمية الضعف النسبي لجودة التوجيه المهني الذي يقدمه المرشدون المهنيون للطلاب وأولياء الأمور، والذي يحتاج بالتالي إلى تحسين كبير. ويتساءل المشاركون في الدراسة عما إذا كان الطلاب والخريجون القطريون قد تلقوا فعليًا المهارات والمعرفة والتوعية المناسبة في سبيل اتخاذ قرارات مهنية مستنيرة. ويدعي الطلاب الذين شملهم البحث أن المرشدين المهنيين بالمدرسة لا يقومون بنشر أو خلق التوعية حول مختلف أنواع المهن والقطاعات.

ويؤكد البحث أن القليل فقط من الأنشطة كانت تهدف إلى تيسير الزيارات الميدانية. ومن أمثلة هذه الأنشطة، نذكر زيارة مؤسسات محلية كَمشروع تجاري أو صناعي، أو مرفق رعاية صحية، أو وكالة خدمات اجتماعية، أو عقد اجتماعٍ مع متخصصين يمكنهم تقديم معلومات واقعيّة بشأن مجموعة واسعة من الأنشطة، والخيارات المهنية، والمهارات، والمعرفة المطلوبة للعمل في منظمة أو مجال ما. ولا يتوفر للطلاب أية أنشطة تطويرية تقدم لهم فرصة الاحتكاك الضرورية كي يتمكنوا من تحسين وعيهم الذاتي، واستيضاح وفهم اهتماماتهم ومواهبهم الفردية على نحو أفضل. وبالنظر إلى التأثير الشديد لأولياء الأمور القطريين على مستقبل أبنائهم، فإنه من المفاجئ أن أيًا من أولياء الأمور المشاركين في هذا البحث الكمي لم يجتمع مع المرشد المهني لأبنائه. وفي هذا الإطار يرى أولياء أمور طلاب المدارس المستقلة أنه لا يوجد مرشد مهني في المدرسة التي يرتادها أبناؤهم. وعلى النقيض من هذا الموقف، يقدّر أولياء أمور طلاب المدارس الدولية دور المرشدين المهنيين بالمدرسة، ويقرّون بأنهم على دراية بمجموعة الأنشطة التي يقدمونها لأبنائهم. وتشمل بعض الأنشطة المذكورة ما يلي:

١	٢	٣	٤	٥
تنظيم حملات توعية بأهمية المعارض المهنية.	استضافة عروض تقديمية جامعية في حرم المدرسة.	تنظيم أنشطة تطوعية وأنشطة خارج المناهج الدراسية.	دعم الطلاب من خلال توزيع كتيبات وقوائم مرجعية لتوجيههم في عملية اختيار الجامعة والتقدم للانتساب إليها.	توفير التوجيه والإرشاد في عملية اختيار مجال الدراسة.

يشعر أولياء الأمور بقوة بأن هناك حاجة إلى توفير المزيد من خدمات الإرشاد والتوجيه المهني لأبنائهم؛ بدءًا من الحاجة إلى وجود شخص يلعب دورًا أقوى وأكثر مهنية في تقديم المشورة للطلاب بخصوص اختيار التخصصات الأكاديمية والمؤهلات المختلفة. ويشمل هذا الدور القيام بتوجيه إضافي حول التباين الموجود بين المواد الدراسية التي تبدو متشابهة نسبيًا، إلا أنها قد تؤدي إلى مسارات مهنية مختلفة للغاية، مثل مواد الهندسة المدنية والميكانيكية والكهربائية والكيميائية وهندسة البرمجيات. وخلال مناقشات مجموعة الحوار، تم توجيه أسئلة للطلاب حول الدعم الإضافي الذي قد يحتاجون إليه كي يتمّ إعدادهم بشكل أفضل لاختيار المسار المهني وتحقيق النجاح المهني. وقد حدَّد الطلاب بعض أنشطة التوجيه المهني التي شملت ما يلي:

١. **تنظيم زيارات ميدانية للطلاب إلى الشركات:** يعتقد الطلاب أن مثل هذه الخبرات ذات قيمة عالية تساهم في رفع مستوى الوعي والاهتمام بمجموعة واسعة من المنظمات والمسارات المهنية.

٢. **دعوة المزيد من المنظمات إلى المدارس:** يجب على المرشدين المهنيين دعوة المزيد من الشركات لزيارة المدارس الثانوية. ويجب أن تتضمن هذه الزيارات لمحة عن الشركة، ومناقشة النشاط الذي تقوم به، ونوع الوظائف التي يتمّ عادةً تعيين موظفين لشغلها، وتوفير معلومات إضافية حول الفوائد العامة التي يمكن جنيها من العمل لدى الشركة.

٣. **تحسين التدريب العملي من حيث الجودة والكم:** ذكر الطلاب الجامعيون الذين سبق لهم المشاركة في برامج التدريب العملي أن أهم أنشطة التطوير المهني تتمثل في تحسين التدريب العملي من حيث الجودة والكم. وقد اشتكى بعض الطلاب من أن التدريب العملي الرديء قد يكون مضيعة للوقت، خاصة إذا شعر الطلاب أنه يمكنهم قضاء فترة تدريب عملي في موقع آخر ذي قيمة أكبر.

٤. **أفكار حول الخبرة العملية:** يود بعض الطلاب أن يكونوا استباقيين بشكل أكبر، ويكتسبوا خبرة عملية إضافية، حتى قبل وصولهم إلى المرحلة الجامعية. وقد ذكر عددٌ منهم أن العطلة الصيفية توفر لهم فرصة طيبة لطلب الحصول على المزيد من الخبرة العملية. ولكن، بالرغم من ذلك، يقع العديد من الطلاب في حيرة من أمرهم فيما يتعلق بالجهة التي يمكنهم التقدم

إليها للحصول على مثل هذه الخبرة وكيفية إتمام ذلك. وبالتالي فَهُم يحتاجون إلى تلقي توجيه من قِبَل مدارسهم حول فرص الحصول على هذه الخبرة.

٥. **كتابة السيرة الذاتية وورش العمل الخاصة بالبحث عن فرص العمل:** يحتاج الطلاب إلى المشاركة في المزيد من ورش العمل التي تُركّز على إعداد سِيَرهم الذاتية وتوجيههم لاختيار المجالات التي تناسب اهتماماتهم ولتحديد تطلعاتهم وأهدافهم المهنية.

وأقرت العديد من الجهات المعنية المشاركة في هذه الدراسة الكمية بمدى الحاجة إلى وضع تدريب معتمد وموحد موجّه إلى المرشدين المهنيين، بحيث يشرع بتطبيق معايير وطنية معتمدة في مجال التطوير المهني. ويبدو من نتائج البحث أن هناك فجوة كبيرة في مدى اتساق وجودة التوجيه المهني وخبرة المرشدين المهنيين بين المدارس المستقلة من جهة ومثيلاتها الدولية والجامعات وسوق العمل من جهة ثانية.

٥-٥ الموضوع الخامس: التقطير

"التقطير" عبارة عن مبادرة حكومية تم إطلاقها لتحديد وتطوير جودة الموظفين القطريين من الجنسين الذين يتمتعون بالكفاءة اللازمة لشغل الوظائف الدائمة في دولة قطر[٢٢]. وقد تم تصميم هذه المبادرة لجذب وتوظيف وتطوير واستبقاء قوة عاملة قطرية كفوءة من الرجال والنساء في القطاعَين الحكومي والخاص، والمساهمة في أسس تطوير الكادر البشري الموضوع وفق "رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠". ويهدف "التقطير" إلى تأمين فرص عمل مجدية ودائمة لـ ٥٠٪ أو أكثر من المواطنين القطريين[٢٣].

وقد أفرزت نتائج البحث موضوعًا فرعيًا واحدًا يتصل بسياسة التقطير:

جودة التقطير

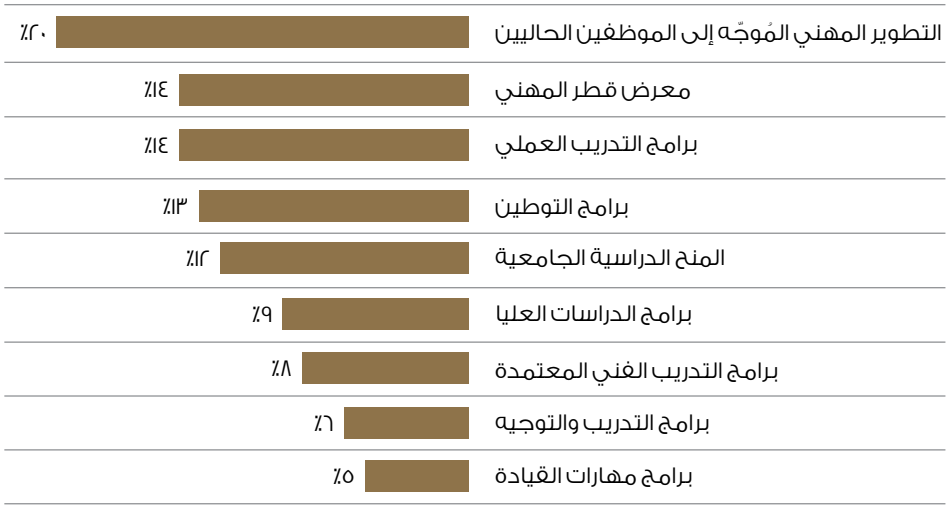
الموضوع الفرعي الأول: جودة التقطير

إن استعراض بعض البيانات المنشورة حول توطين الوظائف يبرز على نحو واضح أن تأمين "جودة" التقطير (أي توظيف الشخص المناسب الذي يتمتع بمؤهلات مناسبة ويمكنه أداء العمل على المستوى المناسب) هي وصفة النجاح الخاصة بسياسة التقطير. وتُعدّ "الجودة" مصطلحًا يستخدم لتشجيع التطوير المهني للقطريين، بحيث يتماشى مع متطلبات الأسواق العالمية. إنّ مصطلح "جودة التقطير" يشير إذن إلى اعتماد برامج توطين فعالة تقوم باجتذاب وتطوير وتدريب وتشغيل مواطنين أكفاء ومتعلمين ومهرة، بحيث تتسم هذه البرامج بالشمولية والتنوع والاستدامة كي تتمكن من المنافسة في ظل اقتصادٍ عالميٍ ذي طبيعة تنافسية.[٢٤]

[٢٢] http://www.qatarization.com.qa/Qatarization/Qatarization.nsf/en_Index?ReadForm
[٢٣] Qatar Foundation. [http://www.qf.org.qa/content/about/jobs/Qatarization]
[٢٤] Al-Horr, Khalid. *"Political Contingency and the Implementation of Qatarization. Studies in Business and Economics"*. Vol 16:1. (2011).

النتائج الرئيسية

- لقد عبّرت الجهات المعنية المُشاركة هذا البحث الكمي عن فهمها لسياسة التقطير بشكل عام على النحو التالي:
  ١. تحقيق نسبة عالية من الموظفين القطريين في المؤسسات.
  ٢. التخطيط لعملية إحلال الموظفين الجدد بحيث يتمكن المواطنون القطريون من تولي المناصب القيادية التي كان يشغلها مقيمون أجانب في السابق.
  ٣. توظيف مواطنين قطريين في مؤسسة ما بصرف النظر عن الفائدة من توظيفهم، أو الحاجة إليهم، أو مؤهلاتهم.
  ٤. توفير التعليم والتدريب والدعم المناسب للطلاب المحليين وذلك لتمكينهم من العمل في مهنة هي الأكثر ملاءمة لهم.
  ٥. استبدال المقيمين الأجانب بموظفين قطريين.
- أظهرت النتائج التي توصل إليها البحث إلى عدم شعور أولياء الأمور بالقلق الشديد إزاء عدم تمكن أبنائهم من إيجاد فرص عمل. وقد أشار ١٧٪ فقط من أولياء الأمور إلى أنهم إما "موافقون تمامًا" أو "موافقون" على مقولة أن "ولَدَهم قد لا يجد الوظيفة المناسبة" (الشكل ١٥).
- ذكر العديد من المشاركين في الدراسة الكمية الأولية أن تنفيذ برامج التقطير لم يكن ناجحًا في بعض المؤسسات.
- أشار المشاركون إلى أنه غالبًا ما يتم تعيين القطريين في المناصب الإدارية العليا فقط، مؤكدين على أن "ذلك يساعد على تأمين فرص عمل لهم، وليس على تطوير مساراتهم المهنية". وأضافوا قائلين: "إننا بحاجة إلى أن يُوظَّف القطريون في جميع المستويات الوظيفية، وليس فقط شغل المناصب الإدارية العليا".
- أشار المشاركون إلى قيام العديد من المؤسسات بتطبيق نهج كمي للتقطير، من خلال التركيز على زيادة أعداد الموظفين بدلاً من التركيز على علاقة الموظفين بمجال العمل أو مدى ملاءمتهم للنشاط المكلفين به.
- أعطى ٢٠٪ من المشاركين الأولوية لـ "التطوير المهني للموظفين الحاليين" باعتباره أهم أنشطة سياسة التقطير. إن أنشطة التقطير التي تميل لأن تكون ذات أولوية أقل هي برامج القيادة وبرامج التوجيه والتطوير (بحسب اختيار ٥٪ و ٦٪ من المشاركين فقط على التوالي) (الشكل ٣٢).



الشكل ٣٢: تحديد أولويات أنشطة التقطير

مناقشة

تملك الجهات المعنية فهمًا عامًا لما تعنيه سياسة التقطير بالنسبة إليهم. هناك إجماع على أن سياسة التقطير تحمل تأثيرًا إيجابيًا على عملية التطوير المهني على الصعيد الوطني، ذلك لأنها تشجّع المؤسسات بشكل أساسي على تشغيل وتدريب المواطنين القطريين. وقد أشار معظم أولياء الأمور إلى عدم شعورهم بالقلق الشديد إزاء عدم تمكن أبنائهم من إيجاد فرص عمل (الشكل ١٥)، سواء عند تركهم للمدرسة أو عند تركهم للجامعة. إن هذا الأمر قد يوحي بأن لديهم ثقة في سياسات التقطير الوطنية، وذلك على عكس ما تظهره البيانات التي تفيد بأن ٦٠٪ من جميع الخريجين القطريين عاطلون عن العمل في الوقت الحالي. وتجدر الإشارة إلى أن جميع القطاعات المشاركة في البحث لا تتشاطر هذا المستوى من الثقة. فقد أعرب العديد من المشاركين من القطاع الخاص والقطاعات الحكومية ومديري الموارد البشرية ومديري التقطير ومنظمي المعارض المهنية والمرشدين المهنيين عن شعورهم بأنه على الرغم من الأهمية الكبيرة لمبادرات التقطير من الناحية النظرية، إلا أنها غالبًا ما تكون صعبة التنفيذ. فقد قامت المملكة العربية السعودية بإحلال مواطنيها مكان الموظفين الوافدين طيلة أكثر من ١٠ سنوات[٢٥]، وقد وجدت أن هناك حاجة إلى درجة عالية من التنسيق بين مختلف الوزارات وإلى وضع خطة موحدة لتحقيق أفضل النتائج. ثمّ تمّ الكشف، عام ٢٠١١، عن برنامج جديد لسياسة "السعودة" سُمّي "نطاقات" وهو لا يزال ساريًا. ويمكن القول أنه ينبغي أن تكون سياسة التقطير أكثر وضوحًا، ذلك لأن دولة قطر تُعدّ أصغر حجمًا بكثير من المملكة العربية السعودية، وأقل تنوعًا من الناحية الاقتصادية. بيد أن ذلك التحدي المتمثل في تحقيق التنسيق وتوفير التدريب والتطوير بهدف إعداد القطريين للوظائف المُتاحة لهم ما يزال قائمًا.

[٢٥] Stratfor. *"Taking Another Stab at Saudization"*. (2016).

وتعتقد العديد من الجهات المعنية أن تنفيذ سياسات التقطير لم يتم بشكل صحيح. فهي ترى أن هناك تركيزًا أكبر على استيفاء الحصص الضرورية من الموظفين القطريين، بصرف النظر عن كون المرشحين مؤهلين لتلك الوظائف أم لا، بدلاً من التصدي للتحدي الأساسي المتمثل في تطوير مهارات الموظفين وتعزيز تطوير الكادر البشري، وهو الهدف الذي تم تصميم برنامج التقطير لتحقيقه في الأساس.

وقد أشارت الجهات المعنية إلى حاجة برامج التقطير إلى استهداف المواطنين عبر جميع مستويات العمل، وليس فقط المناصب الإدارية العليا، وأن الترقي الوظيفي ينبغي أن يقوم على نوعية الأداء وليس على الجنسية. ويمكن القيام بذلك من خلال تطبيق نظم إدارية فعالة تقوم بتقييم أداء الموظفين، وكذلك برامج خاصة بالمكافأة والتقدير. ومن شأن هذا النظام أن يوفر التحفيز المناسب، من حيث المستوى والنوع، الموجه للمواطنين للقيام بأداء جيد من أجل تحقيق النجاح المهني، وبالتالي المساهمة في تطوير الكادر البشري.

وأشارت الجهات المعنية إلى ضرورة القيام بعمل إضافي يضمن تعيين الشخص المناسب في الموقع المناسب ضمن الشركة المناسبة. كما ينبغي تخصيص برامج التقطير على أساس حجم المؤسسة ومجال عملها، مما يسمح بوجود قوة عاملة فعالة ومنتجة ومتنوعة. ولا ينبغي النظر إلى هذه البرامج على أنها سياسة توظيف تضمن فرص عمل وأمان وظيفي للمواطنين القطريين فحسب، بل هي استراتيجية منسقة ومتعددة الجوانب تتضمن برامج توعية مهنية وتطوير مهني، وتهدف إلى تطوير الشباب القطري بما يتماشى مع حاجات دولة قطر من مهارات.

ووفقًا للجهات المعنية، ينبغي أن يتضمن برنامج "جودة التقطير" ما يلي:

الخاتمة والتوصيات

٦. الخاتمة والتوصيات

توفر نتائج هذا البحث نهجًا شاملاً وعمليًا لوضع أطر خاصة بالتطوير المهني يمكنها أن تساعد دولة قطر في تحقيق أهدافها الإنمائية الوطنية. وتهدف التوصيات التالية إلى التصدي للتحديات المحددة في هذا البحث، وتوفير مبادئ توجيهية عملية، وتوضيح المجالات ذات الأولوية الضرورية لتنفيذ هذه التوصيات بنجاح. كما تهدف هذه التوصيات إلى إطلاع واضعي السياسات والبرامج المهنية على مجالات التطوير المهني والتعليم والتدريب. وعلاوةً على ذلك، تهدف التوصيات إلى تشجيع جميع الجهات المعنية في مجال التطوير المهني على دراسة نماذجها وأنظمتها وممارساتها ومعاييرها وعلاقاتها العملية أو التشغيلية بهدف تحقيق قدر أكبر من التعاون.

٦-١ التوصية الأولى - إنشاء خدمة أو استراتيجية مهنية وطنية

ينبغي إنشاء خدمة وطنية للتطوير المهني، على أن تشمل بشكل رئيسي مركزًا أساسيًا ومتكاملاً ومنسقًا لخدمات التطوير المهني. ويتوجّب على هذا المركز أن يقدّم خدمات برامج تمكّن الطلاب والخريجين من اتخاذ قرارات مهنية فعالة وأن يقوم دوره على ما يلي:

١ المساهمة في تحسين "الثقافة المهنية" في دولة قطر بحيث تتمكن من تطوير القوى العاملة مستقبلاً.

٢ إنشاء نظام وطني يعمل على تنظيم وتوحيد ممارسات التطوير المهني عبر مختلف النظم المدرسية والتعليم العالي وسوق العمل.

٣ تقديم مبادئ توجيهية واضحة ومحددة بشكل أكبر لمؤسسات التعليم والتدريب والتطوير المهني بشأن ما يمكن أن يشكل استراتيجية وطنية شاملة للتوجيه المهني تتماشى مع الأهداف التي تحددها "استراتيجية التنمية الوطنية".

٤ وضع خطة تنفيذ واقعية وعملية تتضمن أهداف الأداء الرئيسية، وذلك لضمان التنفيذ الناجح لتوصيات هذا البحث.

٥ تزويد الطلاب والخريجين وأولياء الأمور والمدارس والجامعات والمرشدين المهنيين بمعلومات يسهل الوصول إليها حول التطوير المهني، فضلاً عن أنشطة التعليم التي تتجاوز مجرد عملية اختيار مجال الدراسة والتخصصات الأكاديمية.

٦ توفير إمكانية الوصول إلى المعلومات المهنية المُحدّثة عبر الموقع الإلكتروني لهذا المركز، خاصة فيما يتعلّق بسوق العمل والمهارات المطلوبة في دولة قطر.

٧ إطلاع مؤسسات التدريب والتطوير المهني والمتخصصين في التوجيه المهني على مجموعة أنشطة وخدمات التطوير المهني، والتدريب المهني، والتدريب على المهارات الشخصية، وفرص التدريب العملي.

٨ دعم ورصد وتنظيم استراتيجيات وأنشطة تطوير مهني لصالح مختلف مؤسسات التعليم والتدريب والتطوير المهني.

٩ تسويق خدمات المركز بشكل أكثر فعالية لدى الطلاب والشباب والخريجين الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٣ و٢٤ عامًا.

١٠ تقديم خدمات التدريب والاعتماد للمرشدين المهنيين في دولة قطر، وذلك لضمان حصولهم على شهادة اعتماد رسمية، وتلبية الحد الأدنى من معايير الأداء.

١١ مشاركة الممارسات الجيدة التي تعزز الخدمة المهنية الفعالة والمستدامة مع جميع الجهات المعنية.

٦-٢ التوصية الثانية - تعزيز القطاع الخاص

ينبغي تطوير استراتيجية محددة تعمل على تعزيز القطاع الخاص باعتباره خيارًا مهنيًا مجديًا وبديلاً. كما ينبغي على واضعي السياسات القيام بما يلي:

١ التوصل إلى فهم أعمق للتحديات القائمة التي يواجهها القطاع الخاص وللدعم الذي يحتاج إليه، وذلك لضمان قدرة الشركات الخاصة على اجتذاب وتعيين الخريجين القطريين. إنّ هذه الخطوة تعني مساعدة القطاع الخاص على منافسة المرتبات والمزايا المرتفعة التي يقدمها قطاع النفط والغاز والقطاع الحكومي.

٢ إطلاق حملات توعية عامة لدعم وإقناع الطلاب والخريجين وأولياء أمورهم بجدوى العمل في القطاع الخاص، كونَه خيارًا مهنيًا جذابًا، يوفّر فرصًا تعليمية فريدة تسهم في تحقيق النمو المستدام لدولة قطر.

٣ تحقيق المواءمة في رواتب الموظفين المبتدئين من الخريجين في القطاعَين الحكومي والخاص حتى تتناسب بشكل أفضل مع مستوى الأداء والمهارات والمساهمة التي يمكن للموظف تقديمها.

٤ دراسة تطبيق عقوبات على القطاعات والمنظمات التي تتجاوز بصورة مريبة الحصص المخصصة لها ضمن عملية التقطير، وتقوم بتضخيم رواتب الموظفين المبتدئين من الخريجين.

٦-٣ التوصية الثالثة - توفير معلومات عن سوق العمل

يجب إجراء أبحاث إضافية للتوصل إلى فهم أعمق لسوق العمل، وتحديد المهارات المستقبلية الضرورية التي تحتاج إليها دولة قطر كي تتمكن من بناء اقتصاد تنافسي عالمي. ويتعين على الكيانات والقطاعات التعليمية المعنية العمل بشكل تعاوني أكبر مع سوق العمل من أجل:

١ تقديم رؤى وتقديرات تتعلق بمجموعة المهارات المتطورة اللازمة لتلبية متطلبات سوق العمل في المستقبل.

٢ إجراء دراسات توقعية بشكل منتظم حول المهارات المطلوبة، على أن يتم تقديمها وتبادلها بين جميع الجهات المعنية المهتمة، مثل شبكات أصحاب العمل والمؤسسات التعليمية والتدريبية والمرشدين المهنيين.

٣ تحقيق المواءمة ما بين المناهج التعليمية وبرامج التدريب من جهة، والمتطلبات المتغيرة للمهارات المطلوبة في سوق العمل مستقبلاً، من جهة أخرى.

٦-٤ التوصية الرابعة - توفير التوعية المهنية

من الضروري تحسين المعلومات المهنية من حيث العمق والجودة بحيث يتمكن الطلاب وأولياء الأمور من اتخاذ القرارات المهنية بشكل أكثر استنارة. ويجب أن تستند المعلومات المتعلقة بالتوعية المهنية إلى ما يلي:

١ استهداف حملات التوعية والتطوير المهني طلاب المدارس في المراحل الابتدائية والثانوية، بهدف التعريف بمفهوم العمل، من حيث المعنى والغاية، وتحفيز مهارات الاستكشاف المهني، وذلك لخلق موقفٍ أكثر إيجابية تجاه العمل.

٢ إتاحة فرص دائمة للطلاب للتعرف على اهتماماتهم الشخصية وقيمهم ومواهبهم ونقاط القوة لديهم وغيرها من الجوانب الشخصية من خلال إجراء تقييم للقياسات النفسية الموضوعة وفقًا لِسمات المواطنين القطريين.

٣ تسليط الضوء على العلاقات ما بين الدراسة الأكاديمية والأداء الأكاديمي والكلية والجامعة من جهة، والخيارات المهنية المستقبلية.

٤ دمج المهارات الاستكشافية الهامة ومهارات التوجيه المهني عند وضع أهداف التطوير المهني ضمن خطط التعلم الفردية.

٥ توفير المعلومات حول المجالات الجديدة، والمهارات المطلوبة مستقبلاً، ومختلف المسارات المهنية، وفرص العمل المتاحة للمساعدة في تحسين التخطيط المهني، واختيار التخصصات الأكاديمية التي تلبي احتياجات سوق العمل مستقبلاً.

٦-٥ التوصية الخامسة - تشجيع مشاركة الخريجات في القوى العاملة

يتعين معالجة ارتفاع معدل البطالة بين الخريجات عن طريق دعم احتياجات وتطلعات ومستوى مشاركة الخريجات في القوى العاملة الوطنية، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال:

١ وضع برامج تثقيفية تعالج الحواجز الثقافية التي تمنع المرأة القطرية من متابعة تطلعاتها المهنية. كما يجب إطلاق حملات عامة تعزز بشكل إيجابي المواقف الاجتماعية من خلال إعطاء قيمة أكبر لمساهمة المرأة في نمو اقتصاد حديث ومتنوع ومستدام، وكذلك إتاحة المزيد من فرص العمل للمرأة.

٢ تشكيل لجان متخصصة تضم نساء قطريات ناجحات يشغلن مناصب قيادية ممن يمكنهن أن يكونوا نماذج يحتذى بها لإلهام الطالبات والخريجات والتأثير عليهن بغية الانخراط في المسارات المهنية التي يخترنها.

٣ الاستجابة لرغبة الطالبات والخريجات في المساهمة بشكل أكثر فعالية في عالم العمل، من خلال تزويدهن بقدر أكبر من المعرفة وفرص اكتساب مجموعات المهارات التي يمكن تسويقها في سوق العمل. ويمكن أن تشمل مجموعات المهارات التدريب على المهارات الشخصية والمهنية والتقنية.

٤ تشجيع مؤسسات القطاع الخاص على تقديم حوافز وإعانات لخلق بيئات عمل "صديقة للمرأة"، وتوفير نهج أكثر مرونة للتوازن بين العمل والحياة.

٦-٦ التوصية السادسة - تطوير المهارات المناسبة

ينبغي وضع سياسة وطنية لتنمية المهارات تهدف إلى تحسين نوعية وكمية المهارات ذات الصلة اللازمة في سوق العمل، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال:

١ ضمان وجود تعاون أكبر بين الحكومة وقطاع التعليم، وذلك بهدف تحديد الأهداف والغايات لتحقيق النتائج المرجوة من تدريس مهارات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات.

٢ زيادة قيمة أنشطة التوعية المهنية وبرامج التدريب، التي من شأنها أن تمكن المعلمين من تسليط الضوء على الحاجة إلى بناء اقتصاد أكثر تنوعًا يستند على تقديم الخدمات، من خلال المحتوى الأكاديمي الذي تقدمه هذه الأنشطة والبرامج.

٣ استكشاف أفضل طريقة لتقديم برامج صقل المهارات الشخصية للطلاب القطريين من الشباب في سن مبكرة.

٤ تحفيز وتشجيع الطلاب والخريجين على المشاركة في أنشطة التطوير المهني، مثل العمل بدوام جزئي، والعمل التطوعي، والوظائف المتاحة خلال فترة الإجازة الصيفية، والتدريب العملي داخل شركات القطاع الخاص.

٦-٧ التوصية السابعة - إنشاء إطار حوكمة للخدمات المهنية

السّعي لتوفير إطار لحوكمة وضبط خدمات التطوير المهني بهدف نشر ثقافة التطوير المستمر، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال:

١ رعاية الحكومة لإجراء المزيد من الأبحاث الإضافية في مجال التطوير المهني، والتي من شأنها أن تستمر في طرح أفكار جديدة ومبتكرة لخدمة القطاع الحكومي بحيث يتم تطويعها لتتناسب مع دولة قطر.

٢ تقديم برامج تطوير مهني للطلاب في سن مبكرة، تليها عمليات تنقيح وتحسين ومراقبة وتتبع مستمرة، بحيث تركز الجهود على الاحتياجات الفردية خلال المرحلتين الثانوية والجامعية.

٣ إقامة مركز للمعارض المهنية لطلاب المدارس الصغار للتعرف على مختلف أنواع العمل والمهن والتخصصات.

٤ تنظيم وفحص ومراقبة تنفيذ الإطار الوطني للتطوير المهني.

"إن تجهيز القوى العاملة بمهارات متنوعة من شأنه أن يدعم متطلبات الاقتصاد، سواء الحالية أو المستقبلية، إلى جانب كونه عنصرًا أساسيًا في تحقيق الاستدامة لأية دولة على المدى الطويل."

عبدالله المنصوري
المدير التنفيذي
مركز قطر للتطوير المهني

www.qcdc.org.qa
qcdc@qf.org.qa
٤٤٥٤٦٨١٥ – ٤٤٥٤٦٨١٩

QCDCQatar

عضو في مؤسسة قطر
Member of Qatar Foundation