



مستقبلك بين يديك
YOUR FUTURE IN YOUR HANDS

عضو في مؤسسة قطر

ورقة عمل خاصة بدولة

قطر

حول دور الإرشاد والتوجيه المهني
في إعداد وتطوير القوى العاملة الوطنية

إعداد:

مركز معرض قطر المهني

قُدمت خلال ندوة المركز الدولي للتطوير المهني والسياسة العامة لعام ٢٠١٥
بالولايات المتحدة الأمريكية



مستقبلك بين يديك
YOUR FUTURE IN YOUR HANDS

عضو في مؤسسة قطر

ورقة عمل خاصة بدولة

قطر

حول دور الإرشاد والتوجيه المهني
في إعداد وتطوير القوى العاملة الوطنية

إعداد:

مركز معرض قطر المهني



قُدمت خلال ندوة المركز الدولي للتطوير المهني والسياسة العامة لعام ٢٠١٥
بالولايات المتحدة الأمريكية



مقدمة

تدور هذه الورقة البحثية حول موضوع الندوة الدولية التي نظمها كل من المركز الدولي للتطوير المهني والسياسة العامة ومؤسسة كودر في دبي موين بولاية أيوا بالولايات المتحدة خلال الفترة من ١٤ إلى ١٧ يوليو ٢٠١٥ تحت عنوان «بناء وتأسيس المواهب وتزويد جيل الشباب بالأمل للمستقبل». وتناولت الورقة ٤ موضوعات تتعلق بالتوجيه المهني وتمثل عاملاً جوهرياً في تمكين الشباب وهي: التكنولوجيا الناشئة، والعائد على الاستثمار في مجال التوجيه المهني، وإشراك جهات العمل، والسياسات المتكاملة.

ومن خلال جمع وتحليل البيانات النوعية ذات الصلة بالموضوعات سالفة الذكر، حددت الورقة البحثية وتناولت مجموعة من التحديات الرئيسية الماثلة أمام إرساء نظام فعال للتطوير المهني في دولة قطر، وأوضحت أن هذه التحديات لا ترتبط فقط بتطوير مجال التوجيه المهني كنظام مستقل، بل ترتبط أيضاً، وعلى نحو أكثر أهمية، بتطويره كنظام فرعي يتداخل مع أنظمة فرعية أخرى كالتعليم والتدريب وسوق العمل لتشكيل جميعها نظاماً موحداً لتأهيل القوى العاملة وتسكينها في الوظائف وتطوير أدائها.

وبناءً على هذا المنظور الشمولي، تقترح الورقة أفضل الطرق لتصميم خدمات إرشاد مهني عالية الجودة وتقديمها وتقييمها؛ خدمات يمكنها أن تساهم بطرق شتى في تحسين كفاءة وفعالية أنظمة التعليم وسوق العمل الفرعية.





أبرز التحديات الماثلة أمام وضع نظام فعال للتطوير المهني في دولة قطر

تتمحور أبرز التحديات التي تواجهها دولة قطر من أجل وضع نظام فعال للتطوير المهني حول كيفية تصميم وتقديم وتقييم خدمات إرشاد مهني عالية الجودة يمكنها - بصور شتى - أن تساهم بفاعلية في تحقيق رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠، وركيزتها المتمثلة في تطوير رأس مالها البشري خاصة، ويتطلب تحقيق هذا الهدف أموراً عدة، من بينها بذل جهود على درجة عالية من التنسيق مدفوعة بسياسة عامة لمواجهة التحديات المرتبطة بما يلي:

- تأسيس كيان وطني يضطلع بمسؤولية ضبط ومراقبة وتطوير خدمات الإرشاد المهني في قطاعات متعددة
- وضع إطار شامل للتطوير المهني يحدد المعايير والسياسات والقدرات والإجراءات اللازمة، وما إلى ذلك
- وضع آليات للتنسيق بين مقدمي الإرشاد المهني في المدارس والكليات والجامعات وجهات التوظيف في القطاعين العام والخاص
- تصميم منتجات وخدمات إلكترونية لدعم الإرشاد المهني، تراعي الاعتبارات الثقافية ويتم طرحها عبر بوابة إلكترونية وطنية تتميز بجودتها العالية
- بناء ثقافة مهنية قوية بين جميع الأطراف المعنية الرئيسية، كجهات العمل والمؤسسات التعليمية وأولياء الأمور، وما إلى ذلك
- تأهيل اختصاصي الإرشاد المهني بوجه عام من عدة جوانب، منها - على سبيل المثال - إطار المؤهلات، وبرامج التطوير المهني، وقواعد الممارسات والأخلاق، وتأسيس مجتمع يضم اختصاصي الإرشاد المهني في دولة قطر
- إنشاء روابط قوية بين المؤسسات التعليمية وسوق العمل ومقدمي خدمات الإرشاد المهني لضبط حركة الطلب والعرض على صعيد الموارد البشرية الوطنية
- إنشاء أنظمة معلوماتية، تمتاز بالتكامل وسهولة الوصول، لخدمة سوق العمل وقطاع التعليم والخدمات المهنية.

مستوى اتخاذ قرارات السياسة العامة الرئيسية المتعلقة بالتطوير المهني في دولة قطر

في دولة قطر، تُتخذ قرارات السياسة الاستراتيجية الوطنية على المستوى الوزاري، وتُتخذ بعض قرارات السياسة المتعلقة بالحياة المهنية على مستوى القطاعات، كالقطاع التعليمي، فضلاً عن قرارات أخرى يتم اتخاذها على المستوى المؤسسي كما هي الحال في قطاعي الطاقة والصناعة. وجدير بالذكر في هذا الصدد أن نشير إلى سياسة التقدير، إذ تُعد أحد أطر العمل الرئيسية الرامية إلى تطوير أداء القوى الوطنية العاملة والتي يجري تطبيقها في جميع الصناعات والقطاعات القائمة.

ومن وجهة نظرنا، نُعرّف نظام التطوير المهني الفعّال بأنه ذلك النظام الذي ينجح في الربط بين مخرجات النظام التعليمي لدولة ما واحتياجات سوق العمل بها. وبناءً على هذا التعريف، توصي الجهات المختصة الرئيسية في دولة قطر بوضع نظام للتطوير المهني قائم على السجلات الشخصية التي تشبه سجلات المرضى، مع ضرورة أن يلتزم كل شخص بتبني استراتيجية جيدة للتعليم مدى الحياة طيلة مسيرته المهنية.

ومن ثم، ينبغي إجراء مزيد من البحوث لدعم بناء استراتيجية متطورة للتعليم مدى الحياة، على أن تكون مدعومة ببيانات دقيقة لتحديد الاحتياجات والفجوات وتقديم الإرشادات التي تؤدي إلى تحقيق النتائج المنشودة. وعندها فقط، يمكن للسياسات والإجراءات الشاملة أن تتسع بشكل فعال لتشمل مستويات مختلفة.





تكنولوجيات ناشئة

يتقضى هذا الموضوع الفرعي الأفكار المتعلقة بكيفية الاستخدام الحالي لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات، الجديدة منها والراسخة، بغية الاستفادة منها في المشروعات أو السياسات أو البحوث الخاصة بالتطوير المهني. نود معرفة التفاصيل حول الأسباب التي جعلت من التكنولوجيا وسيلة مفيدة، وكيف يجري الاستفادة منها فعلياً، وكيف يتسنى مواجهة العقبات ذات الصلة التي قد تنشأ خلال عملية الاستخدام. يشير مصطلح «تكنولوجيا المعلومات والاتصالات» إلى التكنولوجيات التي تتيح الوصول للمعلومات عبر وسائل الاتصالات. وهي شبيهة بتكنولوجيا المعلومات، بيد أنها تركز بصفة رئيسية على تكنولوجيا الاتصالات، وتشمل شبكات الإنترنت اللاسلكية، والهواتف الجوال، وغيرها من وسائل الاتصالات).

كيفية استخدام وسائل التكنولوجيا حالياً في دولة قطر لدعم السياسات الخاصة بإعداد وتعيين وتطوير أداء القوى العاملة المتمثلة في الشباب القطري

وفقاً لمؤشر التنمية الخاص بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لعام ٢٠١٤ والذي يقارن بين الدول بناءً على مستوى الوصول لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستخدامها ومهارات الاستفادة منها، تأتي دولة قطر بين البلدان الخمسة الأولى عربياً، وبين أول ٦٠ دولة عالمياً. ويشير هذا الإنجاز المبهر إلى أن دولة قطر اعتمدت أساليب متنوعة في الاستفادة من التكنولوجيات الناشئة في تطوير مواهبها المحلية تماشياً مع السياسات الرامية إلى تحويل اقتصاد الدولة إلى اقتصاد قائم على المعرفة.

وعلى مستوى السياسة الوطنية وبقدر ما يحظى تطوير رأس المال البشري من اهتمام، كُفّلت الحكومة القطرية، ممثلةً في وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، من استثمارات في المعرفة الإلكترونية (الحكومة الإلكترونية كمثال) من أجل خدمة جميع قطاعات الاقتصاد القطري وأفراد المجتمع القطري كافة، لا سيما شريحة الشباب. ومما سهّل مهمتها جودة الاتصال بالإنترنت الذي تتمتع به أكثر من ٩٦٪ من المنازل القطرية، بالإضافة إلى توافر أجهزة الحاسوب في أكثر من ٩٧٪ من المنازل في دولة قطر. ولا يقتصر اتصال جميع القطريين تقريباً بالإنترنت على وجودهم في المنازل أو مكاتب العمل، بل يستطيعون الاتصال به عبر العديد من الأجهزة الإلكترونية الشخصية المتوافرة بين أيديهم، كالحواسب المحمولة والهواتف الذكية والأجهزة الإلكترونية الصغيرة، التي تستخدم لأغراض عدة منها التعلم الإلكتروني.

واعتماداً على هذه البنية التحتية المتطورة للغاية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وفي ضوء معدلات المعرفة الإلكترونية المرتفعة بين سكان دولة قطر، توضح الأمثلة التالية دور وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في دعم السياسات الخاصة بتطوير وتعيين القوى العاملة وتطوير أدائها.

- فيما يتعلق بإعداد القوى العاملة، تقدم بوابة التعليم الإلكتروني التابعة للحكومة القطرية مثالاً جيداً في هذا الصدد، فهي عبارة عن منصة مبتكرة لتقديم الدورات الإلكترونية المصممة خصيصاً لإعداد القوى العاملة والارتقاء بمستواها. وتبني هذه المنصة الإلكترونية منهجاً تعليمياً يتميز «بالجمع الذكي بين الأنشطة الافتراضية ودورات مهارات التواصل والتخصصات الفنية التي تعتمد وتيرة التقدم فيها على الشخص نفسه».
- وعلى مستوى القطاعات، يقوم المجلس الأعلى للتعليم، في إطار محاولاته لإعداد طلاب المرحلة الجامعية ومرحلة الدراسات العليا إعداداً جيداً، باستخدام أشكال متعددة من وسائل الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، منها أنظمة التسجيل عبر الإنترنت للحصول على المنح الدراسية وفرص الرعاية وبرامج التدريب العملي. وبالإضافة إلى ذلك، طورت وزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالتعاون مع مركز التكنولوجيا المساعدة قطر «مدى» مجموعة متميزة من الأدوات والبرامج المخصصة لتزويد مجموعات مستهدفة بعينها بمهارات التواصل باللغة العربية في بيئات العمل.
- وعلى المستوى المؤسسي، طورت العديد من جهات العمل المختلفة، كوزارة العمل ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات والمجلس الأعلى للتعليم، منصات إلكترونية تربط الشباب بأصحاب العمل المحتملين والجهات الراعية والمؤسسات التعليمية. كما تستخدم الجامعات والكليات وسائل



تكنولوجية مشابهة لتلك المنصات، منها نظام إدارة التعلم «Black Board» ونظام التقييم المهني عبر الإنترنت، بالإضافة إلى أنظمة إدارة المعلومات المكتبية المتكاملة مثل «millennium system».

- وبخصوص التعيين، فقد قامت وزارة العمل، وفقاً لسياسة التوظيف الوطنية، بإنشاء بوابة إلكترونية لطرح الوظائف أمام المواطنين القطريين. فضلاً عن أن شركات كبرى في قطاع الطاقة (منها قطر للبترول) وفي القطاع الخاص (كمؤسسة قطر) تستخدم نظاماً متقدماً للاستقطاب الإلكتروني، إذا يُعدّ هذا النظام جزءاً من مجموعة أنظمتها الإلكترونية المحسنة لخدمة قطاع الموارد البشرية لديها. وعلى نحو مشابه، تعلن جهات عمل أخرى في قطاعات متنوعة عن وظائفها الشاغرة على منصات عديدة، منها – على سبيل المثال – المواقع الإلكترونية ووسائل التواصل الاجتماعي وبنوك المعلومات الإلكترونية على الإنترنت التي تحتفظ بالملفات الشخصية للمتقدمين وسيرهم الذاتية، وغيرها من الوثائق ذات الصلة.
- وعلاوةً على ذلك، تستعين بعض جهات العمل البارزة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة برامج التطوير الخاصة بقوتها العاملة، ومن هذه البرامج حلول تخطيط الموارد المؤسسية المتعلقة بالتخطيط المهني وإدارة التدريب.

مدى ارتباط استخدام التكنولوجيا بأنظمة الإرشاد المهني الحالية أو بألية تقديمه

توجد بعض النماذج المهمة والملفتة للنظر بدولة قطر التي تُستخدم فيها التكنولوجيا لتقديم خدمات الإرشاد المهني. ومن أبرز تلك النماذج، شبكة «تعمل» الإلكترونية التي أنشأتها مؤسسة «صلتك»، وهي عبارة عن خدمة تتيح للشباب العربي بوجه عام وصولاً مجانيًا لطيف واسع من مصادر وأدوات وخدمات الإرشاد المهني الإلكتروني المؤمّنة جيداً. ومن بين تلك الخدمات، تقديم النصائح التي تناسب احتياجات الأفراد حول القضايا المرتبطة بالحياة المهنية، وكتابة السيرة الذاتية وخطاب المقدمة، بالإضافة إلى أدوات الإرشاد المهني وتقديم النصح عبر المنصات الافتراضية لمساعدة الشباب في تحديد أفضل المسارات المهنية التي تناسب طموحاتهم.

ومن مزايا شبكة «تعمل» أيضاً أنها تُمكن مستخدميها من الوصول إلى أكثر من ٥٠٠ دورة تدريبية عبر الإنترنت لتعزيز مهاراتهم المهنية، وذلك بفضل شراكتها مع شركة «أليسون»، المزود العالمي الرائد للدورات المجانية عبر الإنترنت. وبالإضافة إلى ذلك، توفر شبكة «تعمل» لرواد الأعمال الطموحين معلومات ونصائح تفيدهم عند بدء مشروعاتهم والحصول على التمويل اللازم، فضلاً عن خدمات التوجيه عبر المنصات الافتراضية وخدمات دعم ريادة الأعمال، ومنها إسداء النصح حول كيفية وضع خطط العمل وتسويق الأفكار التجارية.

كما يقدم بنك قطر للتنمية ومؤسسة «صلتك» نموذجاً آخر يدل على نجاح خدمات الإرشاد المهني المعتمد على التكنولوجيا، ويتمثل هذا النموذج في مركز «بداية» الذي يتيح للشباب إمكانية الوصول إلى مجموعة شاملة من الخدمات الشبابية، منها خدمات تقديم الاستشارات المهنية المدعومة بنظام «تمهيد»، وهو عبارة عن نظام للتقييم المهني والتخطيط والتطوير عبر الإنترنت. وبالإضافة إلى هذا النظام، يتيح المركز مجموعة كبيرة من البرامج التدريبية والأنشطة من أجل مساعدة الشباب في تحقيق أهدافهم المهنية وتطوير مهاراتهم الوظيفية و/أو زيادة رغبتهم في دخول مجال ريادة الأعمال ورفع سقف طموحاتهم لبدء مشروعات جديدة. ويأتي من بين النماذج الأخرى حقيبة الأدوات الإلكترونية «SME»، التي يهدف استخدامها إلى تعزيز الخبرة بمجال ريادة الأعمال لدى مجموعات مستهدفة متنوعة.

واستكمالاً لهذا المنحى، قام المجلس الأعلى للتعليم مؤخراً بتطوير أداة للتقييم عبر الإنترنت وطرحها أمام طلاب المدارس للاستفادة منها في تقييم مساهمهم التعليمي والمهني ومساعدتهم في تحديد القرار واتخاذ. كما تتيح وزارة العمل أيضاً للشباب القطري عبر الإنترنت خدمة مهنية مهمة – بالرغم من محدودية نطاقها – وتتمثل في استلام وتقييم السير الذاتية للقطريين الذين يبحثون عن وظائف، ووضعهم في قوائم مختصرة، وتوصيلهم بجهات العمل في القطاع الخاص.



أصرف إلى ذلك قيام القطاع المصرفي (على سبيل المثال، بنك قطر الوطني والبنك التجاري) وقطاع الطاقة (شركات النفط والغاز كقطر للبترول وراس غاز وشل ودلفين للطاقة) باستخدام عدد لا بأس به من أدوات التقييم المهني عبر الإنترنت، منها - على سبيل المثال - اختبارات القياس النفسي، وتقييم المهارات اللازمة لشغل الوظائف والارتقاء فيها، والمهارات الفنية، والتدريب على مهارات التواصل الشخصي ودورات تطوير الأداء. وتحظى جميع الفئات المستفيدة من هذه الأدوات بميزة الوصول إلى بوابة التعلّم الإلكتروني الخاصة بوزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات المشار إليها سلفاً. ونذكر مجدداً أن هذه البوابة تقدم مجموعة كبيرة من الدورات المعتمدة لتطوير المهارات اللازمة لشغل الوظائف والارتقاء فيها وكذلك المهارات التقنية والمهنية. وتتسم هذه الدورات بنمطها التدريجي والتنموي الذي يتماشى تماشياً كبيراً مع احتياجات التطوير المهني طويلة المدى للشباب.

التحديات التي تواجه دولة قطر فيما يتعلق بالتكنولوجيات الناشئة

وفقاً لتقرير الاتحاد الدولي للاتصالات لعام ٢٠١٤، تحتل دولة قطر المرتبة الثالثة عربياً بين الدول الخمس الأولى وكذا المرتبة الستين عالمياً في مؤشر تنمية تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وي طرح هذا التصنيف المرتفع تحدياً رئيسياً لدولة قطر يتمثل في كيفية تعزيز استفادتها من التكنولوجيات الناشئة في تطوير قوتها العاملة وتعزيز ممارساتها الخاصة بالإرشاد المهني، وهذا التحدي مرده إلى المفارقة بين واقع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في دولة قطر التي تتميز بنيتها التحتية بالتطور الشديد، والاستخدام المحدود في المقابل لمنتجات وخدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المستخدمة في مجالات التعليم والتوظيف والإرشاد المهني. ونتيجة لذلك، ينبغي التعامل بشكل مناسب مع التحديات التالية:

- على الرغم من وجود إطار عمل لسياسة وطنية عامة مفعلة جيداً تحكم إيقاع مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ثمة ضرورة لوضع إرشادات ومعايير شاملة لإدارة هذا المجال إدارة مناسبة تضمن الاستخدام الأمثل للتكنولوجيات الناشئة في قطاعات التعليم والتوظيف والإرشاد المهني. وتكمن أهمية هذا الأمر في أن معظم الأنظمة الحالية تستخدم منتجات وخدمات خاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات اعتماداً على حاجة الجهة المشغلة لها، ما ينتج عنه تباين جودة تلك المنتجات والخدمات إلى حد كبير.
- تتسم وسائل التكنولوجيا الحالية المستخدمة في مجالات التعليم وتعيين القوى العاملة وتطوير أدائها، بطبيعتها المتنوعة، وهو ما يؤدي إلى إيجاد بعض الحالات التي لا تتوافق فيها التكنولوجيات المستخدمة، مما يعوق انسيابية تبادل المعلومات بين الجهات المعنية. وفي مسعى لحل هذه المشكلة، بدأت الحكومة القطرية في تنفيذ مشروع لتوحيد جميع الأنظمة الإلكترونية عبر تعميم نظام ساب «SAB» على جميع الهيئات والجهات الحكومية. ولا شك أن تلك خطوة مهمة، ولكن يظل من الضروري توسيع نطاقها لتشمل جميع الجهات ذات الصلة في القطاعين الخاص والمشارك في دولة قطر.
- وبناءً على ما سبق، يتضح عدم وجود ارتباط تكنولوجي بين المؤسسات الأكاديمية ومزودي خدمات الإرشاد المهني وجهات العمل في القطاعين العام والخاص بدولة قطر، وهو ما يحرم جميع هذه المنظمات من الاستفادة المثلى من تبادل المعلومات في مجالات عديدة، منها - على سبيل المثال - المنح الدراسية وبرامج التدريب العملي وفرص التوظيف والتعيين وتطوير الأداء، بالإضافة إلى حرمانها من الإدارة الجيدة للوقت تنظيمًا للجهد واستغلالاً للموارد وتعزيزاً للنتائج.
- ترتبط التكنولوجيات الناشئة، المستخدمة حالياً في المؤسسات التعليمية وجهات التوظيف والإرشاد المهني في دولة قطر، بمنتجات ووسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (على سبيل المثال اختبار التقييم والدورات التدريبية)، أكثر من ارتباطها بالخدمات، كخطوط الاتصال الافتراضية للمساعدة، وكذا المقابلات عبر الإنترنت.
- وكما يلاحظ حالياً، تعاني دولة قطر نقصاً في البرامج والتطبيقات التكنولوجية التي تخدم القوى العاملة والتطوير المهني من حيث توافرها باللغة العربية ومرعاتها للاعتبارات الثقافية، وهو ما يحرم بدوره كثيراً من المستخدمين المحتملين من الاستفادة بهذه التقنيات في مسيرتهم نحو النمو والتطوير. وبناءً عليه، ومن أجل زيادة حجم الاستفادة بهذه التقنيات، لابد من التوجه نحو استخدام المنتجات والخدمات التكنولوجية التي تدعم اللغة العربية وتمتاز بسهولة استخدامها ومرعاتها للاعتبارات الثقافية وتماشياً مع السياق القطري.



- ومن أجل التصدي للتحدي المتمثل في جذب الشباب القطري لاستخدام التكنولوجيا بهدف التعلم والتطوير بدلاً من التعامل معها كمجرد وسيلة ترفيهية في المقام الأول، يجدر بنا أن نتبنى نهجاً يجمع بين التعليم والترفيه لتشجيع هؤلاء الشباب على التعلّم الإلكتروني.
- لم يتم بعد الاستفادة المثلى في دولة قطر من خدمة التعلم عن بعد التي تقدمها المؤسسات الدولية المرموقة. فهذه الخدمة من شأنها إضافة مجموعة كبيرة من الأفراد الذين يسعون لتطوير مهاراتهم بشكل أكبر أثناء عملهم أو خلال فترات الانقطاع المهني.





ما أهمية العائد على الاستثمار

هنا يمكنك أن تتحدث عن قيمة وتأثير الإرشاد المهني على الحياة المعيشية للأفراد أو التنمية الاقتصادية لبلدك. نرغب في ذكر أمثلة حول الكيفية التي تم من خلالها وضع وتنفيذ وتقييم سياسات تستند إلى الأدلة. (على سبيل المثال، ما معيار النجاح الذي استخدم أو الاقتراحات التي طرحت حول كيفية تقييم هذه الأنواع من المبادرات)

كيفية تقييم وتأثير سياسات إعداد وتعيين القوى العاملة وتطوير الشباب في دولة قطر

وفقاً لتقرير الأمم المتحدة للتنمية البشرية لعام ٢٠١٤، تأتي دولة قطر في المرتبة الأولى عربياً والمرتبة الحادية والثلاثين من بين ٢٠٠ دولة عالمياً. كما سجلت دولة قطر ٧١,٢ نقطة في مؤشر الحرية الاقتصادية للبنك الدولي لعام ٢٠١٤، ما جعلها تحتل المرتبة الثلاثين عالمياً على مستوى أكثر الاقتصاديات الحرة. وبالإشارة إلى هذين التقييمين، يمكننا القول إن دولة قطر كُفّت استثماراتها في تطوير الأنظمة التعليمية والاقتصادية وأنظمة سوق العمل.

وبناءً على ما تقدم، ومع وضع تقييم تأثير جهود التنمية البشرية بدولة قطر في الاعتبار، ينبغي الإشارة إلى أن هناك هيئات وزارية مختلفة طبقت العديد من مؤشرات النجاح المتنوعة. فعلى سبيل المثال، تصدر هيئة التقييم التابعة للمجلس الأعلى للتعليم تقريراً سنوياً حول الأداء الخاص بتحقيق الأهداف التعليمية الاستراتيجية. ويجري تقييم هذه الأهداف في ضوء مؤشرات أداء رئيسية محددة (KPIs) ووفقاً لمقاييس نصت عليها استراتيجية التعليم والتدريب ٢٠١١-٢٠١٦. وبالاقتراب من هذه المقاييس، سنجد أنها تتعلق بقياس مدى «رضا» الأطراف المعنية الرئيسية، كقياس مدى رضا الطلاب وأولياء أمورهم عن المنهج الدراسي والأنشطة المدرسية ومستويات تحصيل الطلاب وجودة المرافق المدرسية والموارد ومعايير التعليم. وهذا يعني أن تحليل مردود التكلفة، الذي يعد من العناصر ذات الأهمية البالغة لقياس العائد على الاستثمار، لم تتطرق له هذه التقارير بعد.

وبالمثل، تستعين وزارة التنمية الإدارية بخططها الاستراتيجية الوطنية لرصد مدى تأثير برامجها التدريبية والتنمية على إعداد وتعيين القوى العاملة في القطاع العام، ويعتمد هذا الإجراء بدرجة كبيرة على سياسة التقطير الوطنية التي ينطوي تنفيذها على استخدام مؤشرات رئيسية ومسؤوليات ومعايير قياس محددة بغرض إجراء التقييم السنوي، وهو المنهج نفسه الذي تتبناه وزارة العمل لقياس قيمة جهود التقطير التي تبذلها جهات القطاع الخاص، بما في ذلك قطاع البنوك والأعمال.

ويوضح المثالان السابقان الاعتماد على التقطير كسياسة لإعداد وتعيين القوى العاملة وتطوير أدائها. وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى نظام النسبة المحددة للقطريين من الوظائف أو ما يعرف بالمحاصصة، والذي يهتم بشكل خاص بالمعايير الكمية، حيث يُستخدَم هذا النظام من أجل تقييم تأثير سياسة التقطير. وعلى النقيض من هذا الاهتمام بالكم في نظام المحاصصة، يقدم قطاع الطاقة نموذجاً مختلفاً. ففي إطار اللجنة التوجيهية للتقطير، تقوم ٤٢ شركة من الشركات العاملة في قطاعي النفط والغاز في دولة قطر، بتقييم تأثير جهود التقطير لديها بناءً على معايير الكم والكيف معاً. ويتعلق معيار الجودة الذي يتبناه هذه القطاع بتقييم تأثير سياسته الخاصة بالتقطير في ضوء تحليل الاحتياجات المؤسسية وبرنامج المنح الدراسية والتنسيق مع المؤسسات التعليمية والشباب وأولياء أمورهم.

وفي ضوء الأمثلة المذكور سلفاً، تجدر الإشارة إلى أن نظام المحاصصة يُستخدَم رسمياً لقياس تأثير سياسة التقطير سنوياً على مستوى الكم. كما تُستخدَم بيانات المقارنة السنوية لقياس مدى التقدم نحو تحقيق أهداف محددة تتعلق بالنسبة الكلية للقوى العاملة من القطريين مقارنة بالعمالة الوافدة على المستوى الوزاري/المؤسسي وكذلك الوطني. وعلى الرغم من الأهمية التي يبدو عليها نظام المحاصصة، فإنه يقتصر على تقييم إعداد وتعيين وتطوير القوى العاملة الوطنية من زاوية محدودة.



بمعنى اقتصاره على النظر إلى الأعداد الكبيرة من الوظائف التي يشغلها مواطنون قطريون بغض النظر عن تحليل قيمة هذه المناصب. ومن ثم يكمن التحدي هنا في معالجة هذه الأوجه من القصور حتى يتسنى تحقيق مستويات مرتفعة من التقطير القائم على النوعية، وقياس قيمة ذلك في مسيرة التحول إلى اقتصاد قائم على المعرفة كما ورد في رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠.

كيفية قياس قيمة تقديم الإرشاد المهني في دعم مثل هذه السياسات

يقدر ما تقدمه الجهات المختلفة في دولة قطر من خدمات الإرشاد المهني على المستويات الوطنية والقطاعية والمؤسسية، يتم تقييم تأثيرها، بوجه عام، عبر العديد من «أنماط القياس البسيطة». فعلى المستوى الوطني، يقوم مركز معرض قطر المهني، الذي ينظم معرضاً سنوياً مهنيًا للقطريين، بتقييم تأثير هذا المعرض من خلال «تقرير النتائج المحرزة» السنوي. ويهدف هذا التقرير إلى تأكيد صحة أدلة التأثير على مستوى إحصاء العدد الإجمالي لفرص العمل الوظيفية والتعليمية والتدريبية والتنمية التي يوفرها العارضون أولاً، وثانياً مقارنة هذه الأعداد مع عدد الفرص الفعلي الذي استفاد منه زائرو المعرض. هذا بالإضافة إلى تقييم ورش عمل المعرض والمنتديات والمحاضرات وغيرها من الأنشطة المهنية ذات الصلة كتلك المتعلقة – على سبيل المثال – بمدى رضا المشاركين عن هذه الأنشطة.

وعلى المستوى القطاعي، تجري هيئة التقييم التابعة للمجلس الأعلى للتعليم تقييمًا دوريًا لخدمات الإرشاد المهني التي تقدمها للمدارس المستقلة. ومرة أخرى، يتم استخدام تقييم النتائج البسيطة، ومن أمثلة هذا التقييم، التغييرات السنوية في أعداد الطلاب الملحقين بالتخصصات العلمية مقارنة بالأدبية، ومعدلات نجاح الطلاب، وعدد المفصولين والمتسربين من التعليم ما بعد الثانوي. واستكمالاً لهذا المنحى، تجري المدارس الخاصة والدولية أنماط قياس أخرى ضمن تقييم النتائج البسيطة، كاحتساب عدد طلابها المتقدمين والملحقين بالجامعات الدولية المرموقة. ولا تراعي تلك الأنماط القضايا التي تتعلق – على سبيل المثال – بالصعوبات المصاحبة لإقامة علاقات سببية بين خدمات الإرشاد المهني والنتائج المترتبة عليها.

وعلى المستوى المؤسسي، وتحديدًا فيما يتعلق بقطاع التعليم، تُقيّم الجامعات والكليات الرائدة تأثير خدماتها المهنية عبر تقييم أدائها الخاص بالتخطيط الاستراتيجي، عبر استخدام مؤشرات أداء رئيسية ومقاييس محددة، كعدد الطلاب المستفيدين من الإرشاد المهني ونسبتهم المؤيعة، ومعدلات استبقاء الطلاب التي يرجع الفضل فيها للإرشاد المهني/الأكاديمي، وعدد برامج التدريب العملي والتوعية، وعدد المعارض المهنية التي تنظم سنوياً، وعدد جهات العمل المشاركة في معارض التوظيف التي تقام في الجامعات/الكليات، وعدد الوظائف المقدمة للطلاب من خلال معارض التوظيف.

وبالإضافة إلى ذلك، تُجري جهات العمل، لا سيما قطاع الطاقة، أنواعاً مختلفة من أنماط قياس النتائج البسيطة للوقوف على قيمة خدماتها الخاصة بالإرشاد المهني وذلك في إطار جهودها الخاصة بإعداد وتعيين القوى العاملة. ومن أمثلة أنماط القياس تلك، عدد الأفراد الذين يستكملون بنجاح فترة الإعداد كمتدربين أو موظفين وبرامج تطوير قدرات الموظفين التي ترتبط بشكل وثيق بالمستويات والأنواع المختلفة لخطط التعاقب الوظيفي التي تهدف إلى تحقيق أهداف التقطير وفق جدول زمني محدد.

وعلاوةً على ذلك، ويقدر أهمية تقييم الاستيعاب الاجتماعي والتأثير الاقتصادي للإرشاد المهني، يقوم مركز التأهيل الوظيفي ودار الإنماء الاجتماعي بقياس قيمة خدماتهما الخاصة بالإرشاد المهني التي تتعلق – على سبيل المثال – بعدد المتسربين من المدارس والشباب الذين يحضون بالإرشاد سنوياً ويتم استقطابهم وإحاقهم بعدد واسع من برامج الإعداد والتعيين الوظيفي التي تركز عادة على برامج الإعداد لشغل الوظائف.



التحديات التي تواجهها دولة قطر فيما يتعلق بقياس العائد على الاستثمار

هناك نوعان من التحديات المتعلقة بقياس العائد على الاستثمار. يتمثل التحدي الأول في كيفية الانتقال السلس من «القياسات البسيطة» المطبقة حالياً إلى «القياسات المعقدة» الخاصة بـ «تكاليف وفوائد» الإرشاد المهني وإعداد القوى العاملة، وتعيينها وتطوير أدائها. ويتطلب نجاح هذا الانتقال تطوير هياكل وطرق وقياسات مصممة خصيصاً لهذا الغرض، وقادرة على تزويدنا ببيانات دقيقة «للتكلفة والعائد»، تساعد في عمليات التقييم.

أما النوع الثاني من التحديات فيتمثل في أن الإرشاد المهني في دولة قطر، بوجه عام، لا ينظر إليه بعين الاعتبار كما ينبغي عند التخطيط لعمليات إعداد القوى العاملة وتعيينها وتطوير أدائها. ومن ثم، ينبغي تحسين قيمة الاستثمار أو عائدته في مثل هذه العمليات. ولتحقيق ذلك، يجدر بنا تطوير السياسات والعمليات اللازمة لدمج الإرشاد المهني باعتباره وسيلة فعالة لزيادة قيمة منظومتنا التعليمية وسوق العمل في دولة قطر، والحد من التكلفة المترتبة على ذلك. ومن المزايا الأخرى لهذا الدمج إتاحة إمكانية لقياس قيمة خدمات الإرشاد المهني المقدمة للشباب القطري من ذوي المهارات العالية بغرض إعدادهم ومنحهم مناصب وظيفية بمهام جادة. وهذا من شأنه إضافة بُعد الجودة «للقياسات الكمية» التي يعتمد عليها نظام المحاسبة الخاص بالتقدير المعتمد حالياً.

ومن أجل التصدي بشكل مناسب لنوعي التحدي المذكورين أعلاه، فثمة حاجة للتعامل مع القضايا والشواغل النابعة من العمليات اللازمة لجمع بيانات نوعية من مختلف الجهات المعنية والبرامج. فهناك - على سبيل المثال - ضرورة لقياس قيمة الإرشاد المهني المقدم لمساعدة الشباب القطري في استكشاف فرص المنح الدراسية المقدمة لهم والاستفادة منها من أجل تطوير مهاراتهم وتعزيز طموحاتهم واهتماماتهم. وفي هذا السياق، ينبغي أيضاً تطوير البيانات الإدارية ونظم التعقب القادرة، أولاً، على قياس تكلفة وفائدة فرص المنح الدراسية، وثانياً، على قياس تأثير هذه الفرص على البرامج التي تهدف إلى إيجاد قوة عمل وطنية قوامها المعرفة والتنوع.

وعلى المستوى القطاعي/التنظيمي، هناك تحدٍ مشابه ينبع - على سبيل المثال - من محاولة قياس القيمة التي يقدمها الإرشاد المهني للاستثمارات الهائلة لدولة قطر في مجال التخطيط لتحديث نظامها التعليمي بأكمله؛ أي سعيها نحو إرساء «معايير تعليمية عالمية المستوى». ولتحقيق ذلك، يتعين التعامل مع تحديات أخرى، منها كيفية القياس الدقيق لقيمة الإرشاد المهني المقدم للطلاب القطريين فيما يتعلق - على سبيل المثال - بأدائهم التعليمي المرتبط بهم مدخلات التعليم، وجودة تقديم التعليم، ونوعية خريجي المدارس/الجامعات، لاسيما في تخصصات العلوم والتكنولوجيا وغيرها من التخصصات المطلوبة لبناء اقتصاد قائم على المعرفة كما هو منصوص عليه في رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠.

ومن أجل التعامل على نحو فعال مع الأمثلة التوضيحية للتحديات المذكورة أعلاه، ينبغي أن نتعامل أيضاً مع عدد من قضايا التخطيط والتنسيق المتعلقة بتطوير قياسات الكم والكيف لمجموعة واسعة من المخرجات المرتبطة بالإدارة الفعالة للنتائج المتوقعة التي تأملها الجهات المعنية من تقديم الخدمات المهنية.



إشراك جهات العمل

نريد في هذا الموضوع الفرعي أن نستكشف سبل إشراك جهات العمل للمساعدة في الإعداد الفعال لمجموعات الكوادر الموهوبة. ما هي البحوث أو البرامج أو السياسات التي تم تنفيذها في بلدك لدعم جهود إعداد الكوادر الموهوبة؟ ما العقبات التي تعين عليك تذليلها، وكيف تقيسون نجاح هذه المبادرات؟

الأدوار والآليات الرسمية وغير الرسمية التي تتبعها أو تشارك فيها جهات العمل لدعم تعيين وتطوير أداء القوى العاملة من الشباب في دولة قطر

وفقاً لرؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ واستراتيجية قطر الوطنية ٢٠١١-٢٠١٦، فقد أولت دولة قطر اهتماماً خاصاً بتطوير رأس مالها البشري الوطني. ونتيجة لذلك، تنخرط جهات العمل رسمياً في عملية استراتيجية لتسهيل ممارسات إدارة الكوادر الموهوبة الخاصة بها من أجل سد الفجوة بين العرض والطلب على القوى العاملة الوطنية على جميع المستويات، بما في ذلك الموظفون الموهوبون وغيرهم من الفئات الأخرى. ودعماً لهذه الآلية الرسمية، فقد وضعت منذ وقت طويل سياسات تقطير شاملة تتعلق بإعداد القوى العاملة وتعيينها وتطوير مهاراتها. كما تشكلت لجان توجيهية خاصة بالتقطير داخل مؤسسات القطاعين العام والخاص يناط بها مهام التخطيط الاستراتيجي وإعداد التقارير.

ومن أمثلة الآليات التي تستخدمها جهات العمل في دولة قطر لدعم إعداد القوى العاملة وتطويرها ما يلي: دعمًا لمجموعاتها الخاصة من الكوادر الموهوبة، طورت جهات العمل الكبرى آليات تعاون وثيق مع المدارس والجامعات والكلية بهدف اختيار مجموعة من الشباب القطري الموهوب، وتزويده بالمنح الدراسية وتعيينه مباشرة بعد استكمال دراسته. ولأغراض تحفيزية، تُحتسب مدة الدراسة التي يقضيها الشباب الذين وقع عليهم الاختيار ضمن خبرتهم المهنية، مدعومة برصد وتقييم مستمرين لإنجازهم الأكاديمي. وفور التخرج، يتم توظيفهم في الحال كمتدربين ويتم تزويدهم بالتدريب اللازم، والتوجيه، وخطط التطوير المهني التي تناسبهم.

وتماشياً مع ما سبق، تولي جميع جهات العمل الكبرى تقريباً اهتماماً ملاماً بمجموعة متنوعة من آليات تطوير المواهب. فبالإضافة لفرص المنح الدراسية، تقدم معظم جهات العمل للمواطنين فرص للتدريب العملي والتعلم بملازمة الموظفين المتمرسين واكتساب الخبرة المهنية، إلى جانب الزيارات المنتظمة التي تتوجه فيها تلك الجهات للمدارس، والمشاركة في المعارض المهنية وإدارة الأنشطة المهنية و/أو المشاركة فيها وتشمل تلك الأنشطة المخيمات المهنية والمسابقات وحملات التوعية المهنية، فضلاً عن برامج التوجيه/التدريب للموظفين الجدد.

وفي محاولة لتعظيم القيمة من تفعيل آليات التعيين والتطوير سالفة الذكر، تقوم جهات العمل رسمياً باختيار الموظفين القطريين الموهوبين وإتاحة مزيد من فرص التطوير أمامهم، كالمشاركة في برنامج تطوير القادة المعترف به على المستوى الوطني. كما يجري منحهم عددًا من المزايا على أساس نظام وطني لتقدير الموظفين. وتشمل هذه المزايا الترقى المهني، والتمثيل في اللجان والمنظمات على المستويين الوطني والإقليمي، وتكريم الموظفين المثاليين، وما إلى ذلك.

وبالإضافة لذلك، ومن أجل دعم مجموعات الكوادر الموهوبة، تختار جهات العمل الكبرى أن تقدم لموظفيها الموهوبين عروضا مالية عالية التنافسية، مع مرونة في ترتيبات العمل من أجل تحقيق التوازن بين العمل والالتزامات الأسرية والاجتماعية، والارتقاء التعليمي، فضلاً عن خطة تقاعد استثنائية، ونظام متميز للتأمين الصحي والتأمين على الحياة، وجوائز لذوي الخدمة الطويلة، وعلاوة وطنية مقابل الاستمرار الوظيفي، إلى جانب أنواع أخرى من العلاوات وجوائز التميز.



السياسات المعتمدة حالياً لدعم مشاركة جهات العمل

تتيح سياسات التقطير السائدة مظلة شاملة تسمح لجهات العمل الكبرى في قطاعات مختلفة أن تنخرط بفاعلية في عملية شاملة لتطوير المواهب الوطنية. وبالإضافة لذلك، تحدد استراتيجية الموارد البشرية لدولة قطر ٢٠١١-٢٠١٦، التي تتماشى مع سياسات التقطير فيما يتعلق بمشاركة جهات العمل، الأهداف والأدوات المطلوبة لحشد جهود أصحاب العمل من أجل الإساهام في مسيرة انتقال دولة قطر إلى اقتصاد قائم على المعرفة. كما يقدم قانون العمل القطري دعماً مماثلاً إلى حد ما على صعيد السياسات لجهات العمل، حيث جرى إعادة مراجعة القانون وتنقيحه لأهداف عدة، من بينها تقديم الدعم القانوني لجهات العمل في القطاع العام من أجل الاستثمار في التقطير.

وثمة أمثلة أخرى لدعم مشاركة جهات العمل تتعلق بسلسلة من معارض التوظيف التي تُنظمها مؤسسات قطرية مختلفة في أوقات متباعدة. ومن الأهداف الأساسية لمثل هذه الفعاليات إتاحة فرص لجهات العمل للانخراط المباشر مع الطلاب والباحثين عن الوظائف والمؤسسات التعليمية والتدريبية. وقد جرى تنظيم النسخة الأولى من معرض قطر المهني في نوفمبر من العام ٢٠٠٧، ونظراً للنتائج المذهلة التي حققها المعرض جرى تأسيس مركز معرض قطر المهني عام ٢٠٠٨. وبعد انعقاد هذا المعرض المهني الوطني لست دورات لاقت نجاحاً مبهراً، يتحول المعرض اليوم إلى مركز تطوير مهني متكامل.

كما تنظم وزارة العمل أيضاً مجموعة من فعاليات معارض التوظيف سنوياً في دولة قطر. وعلى نحو مشابه، تنظم كل من جامعة قطر، ومؤخرًا جامعة حمد بن خليفة، التي تنسق جهود جميع الجامعات الدولية التي تعمل داخل المدينة التعليمية، معارض مهنية بالتعاون مع مجموعة واسعة من الشركات والمؤسسات في القطاعين العام والخاص. وبالإضافة لذلك، توجه المدارس الدعوة للمؤسسات الكبرى في دولة قطر للمشاركة في معارضها المصغرة التي تقيمها بهدف تقديم خدمة التوجيه المهني وإتاحة فرص التدريب العملي والمنح الدراسية ومنح الرعاية. وعلاوة على ذلك، تنظم العديد من المؤسسات الكبرى مثل مؤسسة حمد الطبية، وقطر للبترول والشركات التابعة لها، وشركة أوريدو - شركة الاتصالات الوطنية - والخطوط الجوية القطرية فعاليات مهنية على نحو منتظم في إطار استراتيجياتها الخاصة بتطوير المواهب القطرية.

ويشكل تدخل بعض جهات العمل الكبرى في التعليم ظاهرة ملحوظة للغاية في دولة قطر. فعلى سبيل المثال، نجد تمثيلاً لجهات عمل كبرى في مجلس الأمناء لجامعة قطر وكلية المجتمع في قطر. وهناك أيضاً جامعات أخرى ومدارس تقنية ومهنية تُشرك معها جهات العمل الكبرى بطرق مختلفة ومؤثرة، مثل ضمهم لأعضاء مجلس الإدارة، وإشراكهم في تصميم مجموعات مختارة من برامج الدراسات العليا. ويتمثل الهدف الأسمى من تفعيل هذه المشاركة في ضمان توفير الأعداد الكافية من الكوادر الوطنية الموهوبة والمطلوبة للمساعدة في تحقيق رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠.

وعلاوة على ذلك، تتواصل معظم المدارس الثانوية في دولة قطر مع جهات العمل عبر مجموعة مختلفة من الأنشطة، كزيارات الطلاب للشركات المحلية، ومتابعة الطلاب وتوجيههم من قبل جهات العمل المحلية، وتزويدهم بالخبرة العملية، وتنظيم المسابقات المهنية كمسابقة «مبادرة» التي نظمتها «إنجاز قطر» لطلاب المرحلتين الثانوية والجامعية ومسابقة ريادة الأعمال التي نظمتها شركة شل بالتعاون مع «مركز بداية» والتي من شأنها إلهام وتحفيز الشباب القطري على التحلي بروح ريادة الأعمال، وتعزيز معرفته في مجال الأعمال وتزويده بالمهارات القيمة كالعامل الجماعي والتفكير الاستراتيجي.

ومن بين الأمثلة الأخرى الناجحة دار الإنماء الاجتماعي التي تدعمها مجموعة كبيرة من منظمات القطاعين الخاص والعام، وتحديداً شركة إكسون موبيل، وبنك قطر الإسلامي، وشركة الريان للإعلام، وشركة الأضحى للمشاريع العقارية، وغيرها من المنظمات التي تهدف جميعها إلى دعم برامج التدريب والتطوير وريادة الأعمال والبرامج المخصصة للسيدات مثل أكاديمية «تجميل».



التحديات التي تواجهها دولة قطر فيما يتعلق بإشراك أصحاب العمل

تتخبط جهات العمل في دولة قطر بقوة وبأشكال متعددة في مجالات التعليم والتدريب والإرشاد المهني في إطار المسؤولية الاجتماعية للشركات تجاه إعداد قوى العمل الوطنية وتعيينها وتطوير أدائها. وتعد حاجة هذه الجهات إلى تلبية متطلباتها من الموظفين أحد العوامل الرئيسية المحفزة التي تدفعها نحو هذا الانخراط، إلى جانب جهودها الرامية إلى تحقيق أهداف التقطير المحددة وفق «نظام المحاصصة»، الذي يتم تطبيقه في مؤسسات القطاعين العام والخاص.

وقد اتخذت معظم جهات العمل من نظام المحاصصة منطلقاً للتركيز بوجه عام على البعد الكمي في عملية التقطير دون البعد الكيفي، مما يتسبب في حدوث فجوة تفرض معالجتها تحدياً يتمثل في كيفية تحقيق الاستفادة المثلى من المستويات والأنواع السائدة حالياً من أشكال انخراط جهات العمل، وذلك من أجل تحقيق الأهداف النوعية للتقطير. وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي - على سبيل المثال - تطوير وتنفيذ استراتيجية لإشراك جهات العمل شريطة أن تكون هذه الاستراتيجية قائمة على النتائج وموجهة صوب مجموعة محددة من «الوظائف ذات المسؤوليات العالية والمتوسطة المستوى» التي يجب أن تشغلها «قوى عاملة وطنية موهوبة». كما يجب أيضاً تطوير وتنفيذ استراتيجية مشابهة لإشراك جهات العمل من أجل تعزيز «القدرة على شغل الوظائف» لدى الشباب القطري بوجه عام والشباب القطري «خارج المدارس» بوجه خاص؛ حيث سيسهم ذلك في تطوير القوى العاملة الوطنية كماً وكيفاً على مستوى «المبتدئين» وكذلك المستويات التنظيمية الدنيا داخل المؤسسات المختلفة.

ويتطلب تطوير وتنفيذ أنواع الاستراتيجيات الخاصة بإشراك جهات العمل المذكورة أنفاً توافر عدة أمور، منها التعاطي الجيد مع بعض التحديات كبناء علاقات تقوم على التعاون والتواصل بين الجهات المعنية الرئيسية مثل هيئات التطوير الوزارية، ولجان التقطير، وجهات العمل في القطاعين العام والخاص، والمؤسسات التعليمية والتدريبية، وغير ذلك من البرامج والمراكز المختصة لتطوير المواهب مثل «برنامج تطوير القادة» التابع لمؤسسة قطر، وبرنامج «ماجستير إدارة الأعمال التنفيذي»، و«دار الإنماء الاجتماعي» بالإضافة إلى «مركز التأهيل الوظيفي».

ثمة تحد آخر نواجهه في سبيل تحقيق الاستفادة المثلى من هذه العلاقات يتمثل في التعامل الملائم مع قضايا التعارض المتعلقة بالأولويات، و«احتياجات العمل» لدى جهات العمل وغيرها من الجهات المعنية. على سبيل المثال، يجدر بالجهات التعليمية الرائدة كجامعة قطر والمجلس الأعلى للتعليم أن تدرس الاحتياجات التنظيمية والتدريبية لجهات العمل الكبرى في دولة قطر، ومن ثمّ تصمم وتقدم برامج تدريبية وتعليمية تتوافق مع احتياجات جهات العمل. ولكن القيام بذلك يفرض - على سبيل المثال - تحدياً أمام مقدمي هذه الخدمات يتمثل في ملاءمة برامجها وأساليب تقديمها مع متطلبات جهات العمل، وقد يتجلى هذا التحدي على وجه الخصوص في مجالات العلوم والتكنولوجيا ذات الأهمية الكبرى في مجال تطوير الموارد البشرية وسياسات تنوع مصادر الاقتصاد في دولة قطر.

وبالإضافة لذلك، ونتيجة لقلّة تعداد سكان دولة قطر، تفرض محدودية الكفاءات البشرية الوطنية التي تتنافس عليها جهات العمل تحدياً كبيراً يحتم على جميع جهات العمل أن تتعامل معه بطرق وأساليب تساهم في تحقيق أهداف استراتيجية تنمية الموارد البشرية في دولة قطر. ومما يزيد هذا الأمر تعقيداً معدل الانتقال الوظيفي الذي نلاحظ زيادته بين الشباب القطري ممن يمتلكون ما يمكن وصفه بأنه «مهارات مهنية بلا حدود»، وبالتالي، تحتاج جهات العمل إلى التعامل بفعالية مع التحدي المتمثل في كيفية الإبقاء على موظفيها الموهوبين بعدما وجهته من استثمارات في إعدادهم وتعيينهم وتطوير أدائهم.



سياسات متكاملة

تسعى في هذا القسم لاستكشاف كيفية تكامل أنظمة الإرشاد المهني مع أنظمة التعليم والتوظيف بمفهومها الواسع. ما السياسات التي جرى تنفيذها في بلدك؟ كيف يشارك المستفيدون من الخدمات والمجتمعات المحلية في تطوير وتقديم خدمات الإرشاد المهني؟ ما السياسات والعمليات القائمة لدعم هذه المشاركة؟ ما العقبات التي اعترضت طريقكم؟

كيفية تحقيق التكامل أو التنسيق بين السياسات الخاصة بإعداد القوى العاملة (بما في ذلك قيادة الأعمال) وسياسات تعيينها في دولة قطر، وكيفية إشراك المجتمعات المحلية والمستفيدين من الخدمات العامة في صوغ هذه السياسات

تتضمن خطة التنمية الوطنية ٢٠١١-٢٠١٦ في دولة قطر أموراً عدة، منها خطط فرعية ومبادرات ومشروعات تتعلق بإعداد القوى العاملة الوطنية وتعيينها وتطوير أداؤها، وتدعم هذه الخطة سياسة التقطير على المستوى الوطني التي تتألف من سياسات فرعية وعمليات تنطبق على المستويين القطاعي والمؤسسي. وضماناً لفعالية التنسيق والتحكم، تأسست خطة التنمية الوطنية عن بصيرة على مجموعة محددة من مجالات ومؤشرات الأداء الرئيسية المصحوبة بمعايير القياس والجدول الزمنية للتنفيذ وتحديد المسؤوليات.

واستناداً إلى آليات التخطيط الاستراتيجي وهياكل السياسات، يتولى مجلس الوزراء الإشراف والاعتماد ومراقبة التقارير الخاصة بتطوير وتنفيذ هذه الخطط والسياسات، وبالإضافة لذلك، ومن منظور وطني، تقوم وزارة التخطيط التنموي والإحصاء، المسؤولة عن التطوير والتنفيذ الفعال لخطة التنمية الوطنية لدولة قطر ٢٠١١-٢٠١٦، بإعداد التقارير عن معدل أداء التخطيط الاستراتيجي. ومن بين ما تهدف إليه هذه الآلية في وضع التقارير توثيق وتحليل وشرح كيفية أداء المؤسسات الحكومية وشبه الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص فيما يتعلق بأهداف تطوير القوى العاملة.

وبالإضافة لذلك، وفيما يتعلق بالتنسيق على المستوى الوطني ومراقبة التنفيذ الفعال لسياسة التقطير، فهناك وزارتان معنيتان بهذا الأمر. أولاهما، وزارة التنمية الإدارية المعنية بالتنسيق ومراقبة أداء التقطير في مؤسسات القطاع العام.

أما الجهة الثانية فهي وزارة العمل المخولة أيضاً بمهام مشابهة فيما يتعلق بالتقطير في القطاع الخاص. وعلاوة على ذلك، نجد أن قطاع النفط والغاز الذي يحظى بأهمية بالغة في الاقتصاد القطري ويتكون من ٤٢ شركة على رأسها قطر للبترول، لديه لجنة معنية بالتخطيط الاستراتيجي وتنسيق التقطير. واعتماداً على جهودها الخاصة في إعداد الكوادر الوطنية الموهوبة، فقد قامت هذه اللجنة حتى الآن بتطوير وتنفيذ مجموعة متناغمة للغاية من السياسات والعمليات وآليات التواصل والتنسيق المتعلقة بإعداد القوى العاملة الخاصة بها وتعيينها وتطوير أداؤها.

وفي ضوء دعم إعداد وتطوير مجال ريادة الأعمال، أصدر صاحب السمو أمير دولة قطر، مؤخراً، توجيهات لدعم كل من المشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم والقطاع الخاص داخل دولة قطر بهدف تحسين عمليات التنسيق والمراقبة القائمة بوصفها وسيلة فعالة لمساعدة منظمات القطاع الخاص والمشروعات الصغيرة ومتوسطة الحجم في لعب دور استباقي أكثر حيوية في الاقتصاد القطري. وبالإضافة لذلك، وبفضل الجهود الرامية إلى تنفيذ سياسة متسقة، تم إطلاق مجموعة كبيرة من البرامج و١٩ مشروعاً مخصصاً لرفع مستوى التنافسية في هذا القطاع. ومن العوامل الأخرى التي دفعت بهذه الجهود قدماً القصد الصريح الذي انطوت عليه السياسة العامة والمتمثل في تحسين قدرات مؤسسات القطاع الخاص بغرض زيادة الاستثمار في البرامج النوعية المتعلقة بإعداد القوى العاملة وتعيينها وتطوير أداؤها.

وعلاوة على ذلك، وبغرض تطوير مجال ريادة الأعمال، جرى مؤخراً تأسيس حاضنة قطر للأعمال كيما تتعاون بشكل وثيق مع الحاضنات القائمة بالفعل التي تعمل تحت مظلة وزارة الاتصالات وتكنولوجيا



المعلومات، وجامعة قطر، وجامعة حمد بن خليفة، ومركز روضة، وقطر للمشاريع. كما جرى أيضاً دمج قطر للمشاريع مع بنك قطر للتنمية من أجل تحسين تكامل سياسة ريادة الأعمال، وبالتالي تعظيم الاستفادة من البرنامج.

حجم الاستفادة ومدى الفعالية التي تحظى بها هذه البرامج في دعم مبادرات السياسة

إن دمج الخدمة المهنية باعتبارها عنصراً ضرورياً في إعداد القوى العاملة الوطنية وتطوير أداؤها يمكن ملاحظته في دولة قطر على مستويات متنوعة ولكن في نطاق محدود. فعلى سبيل المثال، نجد أن المجلس الأعلى للتعليم صاحب استراتيجية التعليم والتدريب الوطني ٢٠١١-٢٠١٦ أنشأ لجنة رسمية تتألف من ممثلين عن جهات مختلفة بهدف التنسيق والضبط. ومن المهام الأساسية لهذه اللجنة تنسيق وضبط عمليات تحقيق الأهداف المحددة والمرتبطة بزمن والمتعلقة - على سبيل المثال - بالإرشاد المهني واتجاهات سوق العمل والتعليم المهني والتدريب واستمرار التعلم مدى الحياة وبرامج المرحلة الجامعية والدراسات العليا والتي تسهم جميعها في تحقيق رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠، لا سيما أبعادها المتعلقة بتطوير رأس مالها البشري والجوانب الاقتصادية والاجتماعية.

ومن الأمثلة البارزة الأخرى لآليات التنسيق المتعلقة بإدراج الإرشاد المهني ضمن سياسات إعداد القوى العاملة وتعيينها «لجنة توجيه خطة التقطير الاستراتيجية»، حيث تعتمد هذه اللجنة من أجل خدمة مجموعات الموهوبين على مجموعة متماسكة من السياسات المتعلقة - على سبيل المثال - بتحليل الاحتياجات المؤسسية والتدريبية، والتواصل مع المؤسسات التعليمية والإرشاد المهني وخطط التعاقب الوظيفي وتعيين الموظفين وتطوير أداؤهم.

يأتي أيضاً من بين الأمثلة الأخرى المتميزة في هذا الصدد مركز معرض قطر المهني الذي يتبنى سياسة تسعى لدمج الإرشاد المهني في برامج إعداد القوى العاملة وتعيينها وتطوير أداؤها. ولمزيد من التوضيح، أسس مركز معرض قطر المهني لجنة توجيهية تتكون من ممثلين لمنظمي المعرض، وهم مؤسسة قطر، وشركة قطر للبترول، وجامعة قطر، ووزارة العمل، والأمير الديواني. وتمثلت أحد الأهداف الأساسية لهذه اللجنة في التأكد من إتاحة العارضين لعدد كاف من الفرص التعليمية والتدريبية والمهنية عالية الجودة. ويقدم مركز معرض قطر المهني نتائج الإنجاز الفعلي المتعلقة بهذا الدور ويعدّ تقارير بشأنها بغرض تحسين هذه النتائج.

ومن أجل مزيد من دمج الإرشاد المهني في برامج تعيين وتطوير القوى العاملة، نظم مركز معرض قطر المهني على مدار خمسة أعوام متعاقبة فعاليات بعد انتهاء المعرض مع جهات معنية رئيسية في إدارات التعليم وتنمية الموارد البشرية في القطاعات العامة والمختلطة والخاصة بهدف التعامل مع التحديات المتعلقة بدمج الإرشاد المهني في برامج إعداد القوى العاملة وتعيينها وتطوير أداؤها على مستويات مختلفة. وجرى مؤخراً تحويل هذه المبادرة إلى منتدى مهني على مستوى وطني يُنظر له باعتباره منصة تجمع الأطراف المعنية الرئيسية كصناع سياسة الإرشاد المهني ومنتخذي القرارات، وأولياء الأمور، والشباب، وقادة الموارد البشرية، وممارسي الإرشاد المهني. ويتمثل الهدف الرئيسي من هذا المنتدى في التخطيط والتنسيق وتطوير خدمات الإرشاد المهني باعتبارها رابطاً قوياً بين قطاع التعليم والتدريب من جهة وسوق العمل من جهة أخرى.

ومن الأمثلة الدالة على السياسة غير الرسمية وآلية تنسيق الممارسات، اجتماعات مجموعة العمل المعنية بسياسة ريادة الأعمال في دولة قطر. كما أن من بين الشركاء الرئيسيين المنخرطين في هذه الاجتماعات مؤسسات تعليمية كبرى، وجهات حكومية، وشركات من القطاع الخاص، وغيرها من الجهات المعنية في قطاع المشروعات الصغيرة والمتوسطة وقطاع ريادة الأعمال في دولة قطر. ويتمثل الهدف الرئيسي في توليد زخم متواصل لوضع سياسات أفضل وتنسيق الجهود بين أبرز الفاعلين في مجال ريادة الأعمال بدولة قطر، وتحديد المبادرات التي تدعم تطوير بيئة مواتية لرواد الأعمال الطموحين.

التحديات التي تواجهها دولة قطر فيما يتعلق بالسياسات المتكاملة: إيجاد أنظمة فعالة

ينطوي بناء مجموعة من الأنظمة الفعالة في دولة قطر على جملة من التحديات تنشأ عن أهمية مراعاة ربط الإرشاد المهني والتعليم والتدريب وسوق العمل باعتبارها أنظمة فرعية تتفاعل مع بعضها الآخر لتكون نظاماً موحدًا في النهاية يهدف إلى إعداد القوى العمل وتعيينها وتطوير أدائها. ونحتاج قبل قيامنا ببناء هذه الأنظمة إلى تأسيس جهة على مستوى وطني لضبط ومراقبة وتطوير خدمات الإرشاد المهني لتكون أداة ربط قوية بين التعليم/التدريب والأنظمة الفرعية لسوق العمل. وتحقيقًا لهذه الغاية، ينبغي أن نطور - على سبيل المثال - أنظمة وسياسات وعمليات وآليات تنسيق على المستوى الوطني تنظم عملية الإرشاد المهني، وذلك بهدف تطوير خدمات مهنية قادرة على الإسهام في تحقيق أهداف التعليم وسوق العمل المنصوص عليها في استراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر ٢٠١١-٢٠١٦.

وتمهيدًا لإنشاء هذه الأنظمة الخاصة بالإرشاد المهني المقترحة أعلاه، ينبغي إجراء وتنفيذ بحث واستراتيجية خاصة بالإرشاد المهني تقوم على النتائج. وللقياس بذلك، يجب تناول الدقيق لمجموعة من القضايا المتعلقة بكيفية دمج هذه الاستراتيجية على أكمل وجه مع التعليم الحالي القائم على النتائج وكذا استراتيجيات سوق العمل التي تعد من المكونات الأساسية للاستراتيجية الوطنية الخمسية التي يجري تنفيذها حاليًا.

ومن أجل دمج خدمات الإرشاد المهني الحالية التي تفتقد بشدة إلى التنسيق بينها مع الأنظمة الفرعية الخاصة بالتعليم وسوق العمل، نحتاج بدايةً إلى تحويلها إلى نظام فرعي متماسك يلبي احتياجات وطموحات الجهات المختصة المختلفة. ومن المهم لتحقيق ذلك توثيق وتحليل نتائج سلسلة من اجتماعات ومنتديات التنسيق والتكامل التي تنظمها مجموعة متنوعة من مقدمي الإرشاد المهني في دولة قطر، إذ يكمن التحدي في كيفية الاستخدام الأمثل للنتائج الإيجابية لمثل هذه الجهود في تطوير سياسات وعمليات وبرامج ومنتجات وخدمات وأنشطة متباعدة تتسم بحسن تكاملها وأهميتها في تحقيق النتائج المنشودة التي تتماشى مع رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠.

وبالمثل، نحتاج إلى تعظيم قيمة الإرشاد المهني لدى جميع الجهات المعنية. ولتحقيق ذلك، وتماشياً مع الاحتياجات الاستراتيجية لتطوير رأس المال البشري في دولة قطر، ينبغي أن نضع أساساً للتعليم والتطوير المهني مدى الحياة ومهارات الإدارة المهنية. وينبغي أيضاً عند قيامنا بذلك أن نستفيد من الاعتراف المتزايد حاليًا بأهمية الإرشاد المهني في معظم المدارس والجامعات والكليات وجهات العمل في دولة قطر.

وفيما يخص المؤسسات التعليمية، فينبغي أن نبدأ - على سبيل المثال - بتقديم الإرشاد المهني للأطفال المدارس في مرحلة مبكرة، وندمج مع المناهج الدراسية المقررة في المدارس والجامعات. وينبغي أيضاً أن نمنح الإرشاد المهني بُعداً مهنيًا (على سبيل المثال باعتماد أطر عمل ومعايير للكفاءة خاصة به) ونزيده ثراءً (عبر إشراك الطلاب في عالم العمل ومع الجهات المعنية)، وأن نهتم بتطوير مهارات الإدارة المهنية اللازمة للتعلم مدى الحياة من أجل ضمان استدامة فرص العمل، لا كما هي الحال الآن، ما يسهم في مساعدة الطلاب في الانتقال إلى سوق العمل.

وبالإضافة لذلك، وفي ضوء الظروف الاقتصادية وطبيعة سوق العمل المتغيرة في دولة قطر، ينبغي أيضاً توفير خدمات إرشاد مهني مدى الحياة وعلى درجة عالية من المهنية للموظفين - على سبيل المثال - في بيئة العمل وللشباب القطري الذين يتخلفون عن التعليم الرسمي وغير العاملين أو كليهما وللقطريين المنقطع عن العمل من أجل استئناف مسيرتهم المهنية مجددًا.

