



MAS

معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطينية (ماس)

ورقة خلفية

جلسة طاولة مستديرة (8)



نَحْو مَوَاءَمَةٍ فَعَالَةٍ لِمُخْرَجَاتِ التَّعْلِيمِ
مَعَ اِحْتِيَاجَاتِ سُوقِ الْعَمَلِ فِي فِلَسْطِينِ

تشرين الأول 2022



MAS

معهد أبحاث السياسات
الاقتصادية الفلسطينية (ماس)

تلفون: +972 (2) 2987053/4

فاكس: +972 (2) 2987055

info@mas.ps

ww.mas.ps

نحو مؤاممةٍ فعّالةٍ لمُخرجاتِ التّعليمِ معِ احتياجاتِ سوقِ العملِ في فلسطين

إعداد: د. سمير عبد الله

ورقة خلفية

طاولة مستديرة (8)

تشرين الأول 2022

أعدت هذه الورقة الخلفية بدعم من شركة الاتصالات الفلسطينية (بالتل)



الاتصالات
Paltel

إن الآراء والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه الوثيقة هي آراء المؤلفين ولا تعبر بالضرورة عن وجهة نظر شركة الاتصالات الفلسطينية (بالتل).

المحتويات

1	1- مقدمة
1	1-1 طبيعة المشكلة
1	2-1 حدة المشكلة
2	3-1 تأثير أزمة نقص المهارات وفجوتها
2	4-1 الإطار النظري للمشكلة
3	5-1 تعريف فجوة المهارات
3	6-1 الاستدلال على وجود نقص المهارات و/أو فجوتها
4	7-1 طرق قياس نقص المهارات وفجوتها
5	2- أسباب ظهور نقص المهارات وفجوتها ومدى انتشارها
5	1-2 مدخل
6	2-2 أسباب تفاقم أزمة «نقص المهارات وفجوتها»
6	3-2 تأثير فجوة المهارات على مختلف الاقتصادات
8	4-2 مواجهة تحديات نقص المهارات وفجوتها
9	5-2 خصائص تعليم القرن الـ21
9	6-2 مهارات القرن الـ21 المطلوبة
10	7-2 نماذج تعلم القرن الـ21
14	8-2 إصلاح سياسات التعليم وتطويرها
16	3- نقص المهارات وفجوتها في الاقتصاد الفلسطيني
16	1-3 مدخل
16	2-3 نقص المهارات وفجوتها في قطاع البناء والإنشاءات
18	3-3 نقص المهارات وفجوتها في القطاع السياحي
20	4-3 نقص المهارات وفجوتها في القطاع الصحي

1- مقدمة⁽¹⁾

1-1 طبيعة المشكلة

نقص المهارات وفجوتها ظاهرة عالمية بدأت بالانتشار في جميع الدول المتطورة والنامية مع ولوج الثورة الصناعية مرحلتها الرابعة في ستينيات القرن الماضي. وهي آخذة في الاتساع والتسارع بسبب عجز منظومة تأهيل الموارد البشرية عن تسليح الفتيات والفتيان بمهارات الوظائف الجديدة الناشئة بتأثير التطور التكنولوجي المتسارع في القطاعات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية كافة. وبرز ذلك في ظاهرة أتمتة الإنتاج واستخدام الروبوت والذكاء الاصطناعي، وإحلال الآلات مكان العمل البشري بشكل متسارع، واختفاء الكثير من الوظائف وولادة وظائف جديدة، ما وضع القوى العاملة والمشغلين لها أمام تحديات، حيث أضحت القوى العاملة التي حلت الآلات مكانها مضطرة للارتقاء بمهاراتها، أو تعلم مهارات جديدة للفوز بفرص العمل الشحيحة. أما المشغلون، فباتوا مضطرين لتدريب بعض العاملين لديهم، وتسليحهم بمهارات تشغيل التقنيات الجديدة، و/أو لشغل الوظائف الجديدة الناشئة في مؤسساتهم.

وتشير البيانات والدراسات التي تتابع ظاهرة نقص المهارات وفجوتها، إلى أن الجهود التي بذلت لكبحها في العديد من الدول، لم تؤثر على اتجاهات مسار تطورها الصاعد بعد. وأن التوقعات المستقبلية تُنبئ بتحولها إلى أزمة اقتصادية اجتماعية غير مسبوقة، من حيث تأثيرها السلبي على سوق العمل، وعلى النمو الاقتصادي والتنمية في سائر الدول.

2-1 حدة المشكلة

تشير التقارير إلى أن 40% من أرباب العمل، على مستوى العالم، يواجهون صعوبة في ملء الوظائف الجديدة في منشأتهم. وتشير التقديرات في الاقتصادات المتقدمة إلى أن ما يصل إلى 95 مليون عامل سيعانون من نقص المهارات اللازمة للتوظيف. أما في الدول النامية، فتحتاج الشركات إلى 45 مليون عامل إضافي من ذوي التعليم الثانوي والمهني⁽²⁾. ويحتاج أكثر من نصف الموظفين، في جميع أنحاء العالم، إلى رفع مهاراتهم أو صقلها بحلول العام 2025 لتحمل مسؤوليات جديدة مداراة بالأتمتة والتقنيات الجديدة⁽³⁾. ولكن يبقى السؤال المطروح هو: كيف تلبي الشركات هذه المطالب المتزايدة وتسد نقص المهارات وفجوتها التي تواجهها؟

يبين أحد استطلاعات أصحاب العمل الحديثة أن 87% من أصحاب العمل المستطلعين يواجهون صعوبة في العثور على المهارات والمواهب المؤهلة لملء الشواغر في شركاتهم، وأن ما يقرب من ثلثهم يتفقون على أن فجوة المهارات قد زادت عن العام الماضي⁽⁴⁾. وفقاً لتقرير صدر مؤخراً، أفاد 82% من الموظفين و 62% من مديري الموارد البشرية بأنهم يعتقدون أن العمال سيحتاجون إلى تجديد مهاراتهم (reskilling)، أو الارتقاء بها (upskilling) مرة واحدة على الأقل في السنة، للحفاظ على ميزة تنافسية في سوق العمل العالمي⁽⁵⁾. ويتوقع 56% من مديري التوظيف أن التدخلات التكنولوجية مثل الذكاء الاصطناعي، وغيرها من أشكال أتمتة مكان العمل، ستسبب تحولاً كبيراً في أنواع المهارات التي يجب على الموظفين امتلاكها. وبالمثل، يشعر الموظفون أنفسهم بالقلق من اتساع فجوة المهارات، حيث يعتقد 46% ممن شملهم الاستطلاع، أن مهاراتهم الحالية ستصبح غير ذات صلة بحلول العام 2024⁽⁶⁾. وعبر 77% منهم عن

(1) هذا القسم مقتبس من دراستي المعنونة «نقص وفجوة المهارات في قطاع البناء والإنشاءات في الأرض الفلسطينية المحتلة»، الصادرة عن معهد «ماس» للعام 2018، وذلك بعد الاختصار والتنقيح.

(2) Hundrey, Izabelle, November 3, 2021, 2021 10 need-to-know skills gap statistics for 2022.

(3) Hundrey, Izabelle, November 3, 2021, Ibid.

(4) Hundrey, Izabelle, November 3, 2021, Ibid.

(5) انظر الصندوق ادناه حول تبعات أزمة المهارات

(6) Hundrey, Izabelle, November 3, 2021, Ibid.

استعدادهم لتعلم مهارات جديدة، أو إعادة التدريب بالكامل. يقول 46% من الأشخاص الحاصلين على شهادات عليا، إن صاحب العمل يمنحهم فرصاً لتحسين مهاراتهم الرقمية، لكن تلك الفرص متاحة لـ 28% فقط من الأشخاص الحاصلين على تعليم ثانوي.⁽⁷⁾

3-1 تأثير أزمة نقص المهارات وفجوتها

تؤثر الفجوات في المهارات على العمال والشركات والاقتصاد. أولاً، يؤدي عدم امتلاك المهارات إلى تفاقم أفاق سوق العمل. ترتبط المهارات -وبخاصة مهارات معالجة المعلومات مثل القراءة والكتابة واستخدام الكمبيوتر الحسابي، ولكن، أيضاً، المهارات الاجتماعية والعاطفية مثل حل المشكلات، والعمل الجماعي، والقدرة على العمل بشكل مستقل - ارتباطاً إيجابياً بأرباح العمال الفردية.

ثانياً، لا يزال هناك نقص في العديد من المهارات المهمة. فمن ناحية، لا تزال المهارات الأساسية مثل محو الأمية تظهر فجوة كبيرة في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وعلى الجانب الآخر، فإن «مهارات الاقتصاد الجديد» غائبة بشكل خاص، ما يشير إلى أنه إذا تقدمت الاقتصادات في إصلاحاتها الهيكلية، فإن القيود المفروضة على المهارات ستصبح أكثر أهمية.

وثالثاً، تميل الشركات التي يحتمل أن تكون أكثر ديناميكية -تلك التي تبتكر، أو لديها اتصالات دولية، أو نمت بسرعة أكبر في السنوات الأخيرة- إلى مواجهة مشاكل أكثر أهمية في توظيف العمال المهرة. ونتيجة لذلك، يمكن أن تؤثر الفجوة في المهارات على النمو الاقتصادي، وخلق فرص العمل والإنتاجية في المستقبل.

4-1 الإطار النظري للمشكلة

لم تعطِ النظرية الاقتصادية السائدة (أي المدرسة الليبرالية الجديدة) اهتماماً كبيراً لدراسة موضوع نقص المهارات وفجوتها، وظلت تحليلاتها محصورة في إطار المفاهيم الواسعة لعرض العمل والطلب عليه كأى سلعة من السلع الأخرى الموجودة في السوق،⁽⁸⁾ حيث ترى تلك النظرية أن عدم التوافق بين المهارات المعروضة والمطلوبة ناجم عن فشل السوق (market failure) الذي يحدث بالنسبة لكثير من السلع. وأن آلية السوق قادرة على تجاوز الفشل دون تدخل الدولة! لذا، فإن الأبحاث التطبيقية لقياس نقص المهارات وفجوتها، تبدو تغريداً خارج السرب من وجهة نظر تلك النظرية، وهي لا تنسجم مع «ممارساتها الفضلى» (best practice) كما يقول شفاليه.⁽⁹⁾ وهو يرى أن تصدي أبحاث سوق العمل التطبيقية لدراسة ظاهرة نقص المهارات وفجوتها بغرض معالجتها، بات ضرورياً، وبخاصة بعد أن أصبحت تلك الظواهر تقض مضاجع العمال بشكل خاص، ومشغليهم ودوائر صنع السياسات أيضاً.

يعرف شاه وبروكه⁽¹⁰⁾ المهارة بأنها: «أداء مهنة إنتاجية على مستوى معين»، وتعتمد القدرة على الأداء على امتلاك المعرفة؛ أي على ما يكتسبه الشخص من معرفة ومهارة خلال التعليم والتدريب، وخلال التجربة العملية في الأعمال التي قام بها، إضافة إلى الموهبة والخصائص الشخصية التي تأصلت لديه بتأثير البيئة التي عاش بها، والتي تشمل الأسرة، والأصدقاء، ووسائل الإعلام، ... وغيرها. وينشأ الطلب على تلك المهارات ليس بسبب أنها مهارات محببة أو مرغوبة فحسب، بل لأنها، أيضاً، ذات تأثير كبير على إنجاز المهمات المطلوبة؛ أي على إنتاجية وأرباح الشركات والمؤسسات المشغلة لها. فدور المهارات في زيادة الإنتاجية وتحقيق التنافسية على مستوى الشركات أو على المستوى الكلي، تؤيده معظم الدراسات والأبحاث.

(7) Hundrey, Izabelle, November 3, 2021, Ibid.

(8) هولت وسالوتسكي (Richard Holt, Szymon Sawicki, 2010).

(9) Schwalje, Wesley (2012).

(10) Shah and Bruke, 2003.

5-1 تعريف فجوة المهارات

ما زال الجدل حول تعريف فجوة المهارات قائماً. وهناك اتفاق بين الباحثين على غموض مفهومها وتباين تعريفاتها فيما بينهم، وفيما بينهم وبين المؤسسات المهتمة بمعالجة مشكلة توافر مهارات العاملين مع متطلبات الوظائف التي يتطلعون لشغلها. فيعرفها ستريكا-إلينا (Strieka – Ilina 2008, p.5) بأنها تعني «عدم توافر نوعي بين عرض القوى العاملة ومتطلبات سوق العمل»⁽¹¹⁾ وعرفها (Shah and Burke, 2003) بـ «الوضع الذي يجري فيه توظيف عاملين أقل مهارة من المستوى المرغوب؛ أو بـ «الفرق بين المؤهلات والمهارات المطلوبة لشغل الوظائف وبين المؤهلات والمهارات الفعلية التي يمتلكها العاملون»⁽¹²⁾ ويراهما البعض أنها حالة عدم تطابق بين طلب أو تصورات أرباب العمل لمهارات الشخص المطلوب لشغل الوظائف المتاحة لديهم، وبين عرض المؤهلات والمهارات التي تمتلكها القوى العاملة الباحثة عن عمل.

وتجدر الإشارة إلى ملاحظة ويس شفاليه (Schwalje, Wes, 2012) الذي لفت الانتباه إلى «ضرورة التمييز بين مفهوم فجوة المهارات ومفهوم نقص المهارات، اللذين يعتبران ظاهرتين منفصلتين ومتمايزتين حسب اعتقاده. فجوة المهارات تعبر عن نقص المهارات أو فجوتها داخل المؤسسات لدى العاملين الحاليين، بينما نقص المهارات ينطبق على نقص المهارات أو فجوتها في سوق العمل»⁽¹³⁾ وهو بذلك يقدم تعريفاً عملياً لفجوة المهارات «كحالة يفتقر فيها الموظفون الحاليون إلى المهارات التي تمكنهم من أداء وظائفهم، ما يؤدي إلى المساس بقدرتهم على تحقيق الأهداف التجارية. أما نقص المهارات، فهو حالة عدم وجود المهارات المطلوبة لدى المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة»⁽¹⁴⁾

تحدث فجوات في المهارات عندما يفتقر الموظفون إلى الكفاءة الكاملة لأداء وظائفهم. فالعديد من التعاريف المستمدة من الدراسات الاستقصائية الوطنية والهيئات الحكومية والمؤلفات الأكاديمية، تصف فجوات المهارات بأنها مقياس لتحديد فيما إذا كان الموظفون بارعين (proficient) بأداء عملهم. ويوصف الموظف البارع بأنه القادر على أداء وظيفته على المستوى المطلوب والمحدد بشكل ذاتي، وفق ما يراه رب العمل. ويشير شفاليه (Schwalje, Wes, 2012) إلى أن فجوة المهارات على مستوى المنشأة تحدث «عندما يفتقر العاملون فيها أو المتقدمون لشغل الوظيفة لكافة المهارات المطلوبة من قبل المشغلين؛ سواء أكان ذلك بسبب نقص التأهيل، أم نقص الخبرة العملية، أم انعدامها»⁽¹⁵⁾

6-1 الاستدلال على وجود نقص المهارات و/أو فجوتها

يمكن الاستدلال على وجود نقص في المهارات و/أو فجوتها لدى بروز واحدة أو أكثر من الظواهر التالية:

1. ضغوط لرفع الأجور (wage pressure) تنشأ عادة عن نقص عدد الأفراد المسلحين بالمهارات المطلوبة، أو زيادة الطلب عليهم.
2. وجود شواغر غير معبأة (unfilled vacancies)، بسبب عدم تمكن المشغلين من إيجاد الأفراد المسلحين بالمهارات المطلوبة.
3. تشغيل الموظفين ساعات عمل إضافية بصورة متكررة (over-time) لتغطية المهمات الجديدة التي يحتاج المشغلون إلى إنجازها في حال فشلهم في العثور على الأشخاص المسلحين بالمهارات المطلوبة.
4. قد يظهر النقص والفجوة في المهارات أيضاً عندما يشهد الاقتصاد نمواً قوياً في الطلب الكلي. ويمكن التحقق من ذلك بملاحظة النمو في نسبة الشواغر المعلنة، و/أو التراجع في عدد العاملين المسجلين للحصول على إعانة البطالة.

(11) Strieka – Ilina, 2008, p.5.

(12) Shah and Burke, 2003.

(13) Schwalje, Wes, 2012.

(14) Schwalje, ibid.

(15) Schwalje, ibid.

7-1 طرق قياس نقص المهارات وفجوتها

يعتمد اختيار الطريق الأفضل بالنسبة لكل بلد على درجة توفر المعلومات التفصيلية حول أعداد وأنواع الوظائف الشاغرة، وأعداد الأفراد المؤهلين لشغلها، والأفراد الذين تنقصهم بعض المهارات التي تحول دون تأهلهم لشغلها. ونقدم، فيما يلي، عرضاً لبعض طرق قياس فجوة المهارات:

- يعتقد شاه وبوركه (Shah and Burke, 2003) أن الطريقة الأكثر مصداقية ودقة لقياس فجوة المهارات، هي من خلال التقييم المباشر بواسطة مشاهدة العاملين خلال العمل. فالمقابلة والامتحانات مقبولة كمياري، ولكنها يجب أن تدعم بأدوات قياس مباشرة، كشهادات الخبرات العملية، وشهادات التعليم الرسمي. ويشير إلى أن التعليم الرسمي ليس المجال الوحيد لتطوير المهارات، فالعمل والتدريب والتجربة الحياتية تساهم في تطويرها أيضاً. وهو يطالب بالاعتراف بأهمية التعليم غير الرسمي وغير المنظم أيضاً. فالعديد من المهارات المهمة والضرورية للفوز بالوظائف مثل الانضباط والالتزام بأخلاقيات العمل، والدقة في الأداء والمبادرة، والعمل مع الفريق، وسرعة التعلم، والقدرة على العمل بدون الحد الأدنى من الإشراف، وغيرها من المهارات الحياتية، لها تأثير كبير على فتح أبواب الاستفادة من فرص التوظيف المتاحة.⁽¹⁶⁾
- من الطرق المباشرة للحصول على بيانات عن نقص أو فجوة المهارات على المستوى القطاعي أو على مستوى الشركة، من خلال دراسة تجارب وخبرات أرباب العمل في مجال توظيف الأشخاص المسلحين بالمهارات التي يحتاجونها لبلوغ الغاية والأهداف التي يرغبون في تحقيقها. ويتم ذلك من خلال مقابلات مركزة، أو عن طريق إجراء مسح شامل أو عينة عشوائية (employers survey) ممثلة للمشغلين في قطاع ما، للتعرف على الوظائف التي يصعب شغلها (hard to fill jobs)؛ سواء أكان ذلك بسبب ندرة عدد الأشخاص المؤهلين والجاهزين للعمل في الوظائف الشاغرة، أم بسبب افتقار الراغبين في شغل الوظيفة للمهارات المطلوبة من قبل المشغلين.
- طريقة أخرى لقياس نقص المهارات أو فجوتها تتمثل بالاعتماد على رصد الوظائف الشاغرة في مؤسسة أو في قطاع معين، وتحليل تلك الوظائف، والتعرف على فجوة المهارات أو نقصها لدى المتقدمين التي تحول دون قبولهم لشغلها. ويمكن استخدام هذه الطريق السهلة وغير المكلفة في حال وجود نظام رصد فعال لأنواع الشواغر والمهارات المطلوب امتلاكها للتأهل لشغل الوظيفة المحددة من قبل المشغلين، ولرصد تخصصات ومهارات الأفراد الباحثين عن العمل. نظام من هذا النوع، يسمح بالفحص المتزامن للمهارات المطلوبة لملء الوظيفة والمهارات المعروضة، وتحديد النقص والفجوة في المهارات المعروضة، ما يساعد في تحديد سبل معالجتها.
- يمكن الاستدلال على نقص المهارات وفجوتها من خلال متابعة مؤشرات تغير أجور الوظائف. فارتفاع أجور بعض الوظائف بالمقارنة مع بقية الوظائف، يشير إلى وجود نقص في عدد المتقدمين المؤهلين لشغلها، أو وجود فجوة في مهاراتهم تحول دون تأهلهم لشغلها. أي إن المشغلين يواجهون نقصاً في عدد المتقدمين المؤهلين لشغلها.
- كما يمكن قياس النقص أو الفجوة في المهارات من خلال متابعة إعلانات الوظائف في الإنترنت وقياس طول المدة التي يبقى فيها الإعلان قائماً، وفيما إذا جرى تمديد الإعلان أو تكراره من المشغل نفسه، ومتابعة الردود عليها، وإجراء المقارنة بين مهارات المتقدمين لشغل الوظائف مع المهارات التي يحتاجها المشغلون.
- تقوم الجامعات والمؤسسات التعليمية الأخرى بمتابعة تجارب خريجها في سوق العمل للتعرف على نقص المهارات أو فجوتها للوظائف التي أعدوا أنفسهم لشغلها في سوق العمل. ويتم ذلك من خلال إجراء مسوحات سنوية لخريجها، للتعرف على متطلبات المشغلين لشغل الوظائف لديهم، والتعرف على الفجوات في مهاراتهم التي حالت دون قبولهم فيها.

(16) Shah and Burke, 2003.

2- أسباب ظهور نقص المهارات وفجوتها ومدى انتشارها

1-2 مدخل

تشير معظم الدراسات المنشورة إلى أن سبب ظهور فجوة المهارات وتفاقمها يعود إلى مجموعة من العوامل أبرزها: تقادم النظم التعليمية وفشلها في تسليح الخريجين بالمهارات المطلوبة، وانتشار الأتمتة والذكاء الصناعي، والابتكارات التكنولوجية التي أدت إلى إلغاء الكثير من الوظائف، وإحلال الآلات مكان العاملين. ومن وجهة نظري، لا تتعدى الأسباب المذكورة أعلاه كونها مظاهر للأزمة وليست مسبباتها. ويكمن السبب والدافع الرئيسي للأزمة في السعي إلى تعظيم الأرباح المقترن بإخلاء مسؤولية الشركات عن النتائج السلبية للتوسع في الأتمتة والذكاء الصناعي اللذين أقصيا أعداداً متزايدة من العاملين من العملية الإنتاجية، وتركهم ليتحملوا كامل المسؤولية عن مصيرهم المجهول. بكلمات أخرى، أعتقد أن السبب الرئيسي لتفاقم فجوة المهارات يعود إلى طبيعة النظام الرأسمالي القائم على تعظيم الأرباح، بغض النظر عن نتائج ذلك على عناصر الإنتاج. وكان من الطبيعي أن ينتقل من نمط الإنتاج القائم على كثافة العمل (labor intensive) إلى نمط الإنتاج القائم على كثافة رأس المال (capital intensive)، سعياً وراء تعظيم الربح، أو ما يطلق عليه «زيادة الكفاءة»، الذي يؤدي في نهاية المطاف إلى تركيز الثروة لدى المشغلين، بصفتهم مالكي وسائل الإنتاج، وإفقار العاملين الذين يصبحون فائضين عن حاجتهم. وتفيد التقارير والتنبؤات بأن الأتمتة لم تعد محصورة في إحلال الآلات مكان العاملين في العمليات الروتينية، وإنما بدأت بالتوسع إلى العمليات غير الروتينية بواسطة الروبوتات والذكاء الصناعي. وتبشر التوقعات بقرب مشاركة الروبوتات في احتلال مراكز المسؤولية في الشركات والمؤسسات العامة والخاصة خلال النصف الثاني من القرن 21، ما ينبئ بتهميش دور العاملين في العملية الإنتاجية، ووقوعهم في براثن البطالة والفقر.

فقد حظي العاملون بمركز الاهتمام من قبل الحكومات والشركات، وحصلت على احتياجاتها من الخدمات الصحية والتعليمية لتأهيلها وتمكينها من لعب دورها المهم في إدارة عجلة الإنتاج. وسجل ذلك نجاحات لمنظومة التعليم والتدريب، ونجح الكثير من الدول في القضاء على الأمية وزيادة نسبة الالتحاق بالمرحلة الثانوية والجامعية، وتبنت معظم الدول سياسة «التعليم للجميع»، وأقرت بحق التعليم للأطفال كجزء من حقوق الإنسان. ولكن دور منظومة التعليم، وتطور خدماتها، ظل يعاني من ضعف التمويل، ومن التقصير في تجديد سياسات التعليم ومناهجه لمواكبة التغيرات في سوق العمل، وعجز عن توفير البنية التحتية التعليمية المناسبة، وتوفير الكوادر التعليمية الكفؤة للارتقاء بجودة التعليم وإعداد الخريجين المسلحين بالمهارات المطلوبة لتلبية احتياجات سوق العمل دائمة التغير. وكما يبدو، فإن الحكومات النيوليبرالية والشركات أثرت الاستثمار في التكنولوجيا الحديثة وإحلال الآلات مكان القوى العاملة، على الاستثمار في تطوير التعليم، الذي تعتبره جزءاً من النفقات العامة.

ولدى القراءة بين السطور، تجدر، هنا، الإشارة إلى أن النتائج الوخيمة لتفاقم أزمة فجوة المهارات، يدفع ثمنها العاملون، الذين يفقدون عملهم بسبب إلغاء وظائفهم. ولكن هناك من يقول إن الشركات هي الأخرى تتكبد بعض التكاليف بسبب صعوبة إيجاد من يمتلكون المهارات الجديدة المطلوبة، وتدريب العاملين الجدد. ولكن ما تخسره الشركات لا يقارن بما يفقده العاملون. فخسائر الشركات مؤقتة، ومضمونة الحل السريع، ويمكن للشركات تعويضها من زيادة كفاءة الإنتاج وربحيته بعد إحلال الآلات مكان العاملين الذين باتوا مضطرين لتحديث أو تغيير مهاراتهم على نفقتهم الخاصة في أغلب الأحيان، للفوز بوظائف جديدة. ولكن احتمال فشلهم وانضمامهم إلى جيش العاطلين عن العمل وارد جداً، بسبب تقلص فرص العمل. وبذا تنطوي عملية استغلال نتائج الثورة العلمية والتكنولوجية على إعادة توزيع الناتج المحلي الإجمالي لصالح مالكي رأس المال، وعلى تآكل حصة الأجور بشكل غير مسبوق. ويعني هذا أن إنتاج السلع والخدمات بالتقنيات الحديثة سيواصل نموه بوتائر أسرع، وربما بتكاليف أقل، ولكن الطلب على تلك السلع والخدمات سيتراجع بسبب انخفاض الأجور التي تشكل الحصة الأكبر في الطلب الفعال، وولوج الاقتصادات حالة ركود وصراع طبقي غير مسبوق لإعادة توزيع الدخل.

2-2 أسباب تفاقم أزمة «نقص المهارات وفجوتها»

يمكن تلخيص العوامل التي أدت إلى تفاقم أزمة نقص المهارات وفجوتها في الأخطاء والتقصيرات التالية:

1. مواصلة التعامل مع التعليم كنفقة لا تنتج ربحاً، وليس باعتباره استثماراً ذا جدوى وعائداً مهماً ومضموناً في حال إدارته بشفافية وعناية. وينعكس ذلك في شح التمويل وبطء التطوير وتردي نوعية التعليم وفشله في التجاوب مع احتياجات سوق العمل.
2. على الرغم من قيام بعض الشركات الخاصة بتوفير التدريب لموظفيها في العمل وفي خارجها، فإنها لم تحقق النتائج والأهداف المرجوة، حيث تشير بيانات الدراسات الاستقصائية لكل من أرباب العمل والأسر المعيشية إلى أنه لا الشركات ولا العمال راضون عن نوعية هذا التدريب وملاءمته.
3. ترافق التركيز على الاستثمار في التطور التكنولوجي والذكاء الصناعي مع إهمال بارز في الاستثمار في تطوير الموارد البشرية. وانعكس ذلك في فشل التعليم في مواجهة التحديات والتغيرات في الطلب على المهارات الناشئة عن الثورة العلمية والتكنولوجية. وتظهر مواطن الفشل في النقاط التالية المستخلصة من الدراسات الاستقصائية:
 - واصلت منظومة التعليم تركيزها على تسليح التلاميذ بمهارات لم تعد في مركز اهتمام نسبة كبيرة من المشغلين، وفشلت في تزويد الخريجين بالمهارات اللازمة للانتقال الناجح من المدرسة إلى الوظائف.
 - لم يساعد انتشار مراكز التدريب الخاصة بتقديم جميع خدمات التدريب على المهارات المطلوبة بتكاليف مناسبة لتلبية الطلب عليها من الناحيتين الكمية والنوعية.
 - ظلت منظومة التعليم عاجزة عن الاستجابة لبروز أهمية تطوير المهارات الحياتية (life skills) التي أصبحت الآن تشكل جزءاً رئيسياً من المهارات الأساسية المطلوبة في المرحلة الجديدة، والتي تستوجب تعليمها بالشراكة مع الأسر اعتباراً من الطفولة المبكرة.
 - تقاعس منظومة التعليم الرسمية عن بناء شراكات فعالة مع شركات القطاع الخاص والمؤسسات الأهلية لتلمس احتياجات السوق من المهارات المتغيرة، والتعاون معها في تطوير المناهج وأساليب التدريس، وزيادة فرص انفتاح المؤسسات الإنتاجية أمام برامج للتلمذة المهنية، وتدريب الطلبة الخريجين على المهارات الجديدة.
 - عدم الاستفادة من التجارب الفضلى الناجحة لإصلاح سياسات التعليم وأساليبه؛ كالاتمام برفاهية المعلم، وتحويل وظيفته من ملقن إلى ميسر؛ بهدف زج الطلبة في النقاش وطرح القضايا والمشكلات التي تهمهم، والمساهمة في حلها في عملية تنمية المهارات المطلوبة.

3-2 تأثير فجوة المهارات على مختلف الاقتصادات

أفاد أحد التقارير الحديثة بأن 82% من الموظفين، و 62% من مديري الموارد البشرية، يعتقدون أن العمال سيحتاجون إلى صقل أو تجديد مهاراتهم (RESKILLING) أو زيادتها (UPSKILLING) مرة واحدة على الأقل في السنة للحفاظ على ميزة تنافسية في سوق العمل العالمي، وأن تأثير الفجوة في المهارات سيكون محسوساً على العديد من المستويات. وستكافح الشركات للعثور على المواهب اللازمة، ويمكن أن تشهد الحكومات تباطؤاً في الابتكار والنمو الاقتصادي. وفي الوقت نفسه، قد يجد العمال أنفسهم عاطلين عن العمل على نحو متزايد، ويضطرون للانتفاض على حكوماتهم.⁽¹⁷⁾

1-3-2 بيانات رئيسية حول تأثير فجوة المهارات، ووجهات نظر من قادة التعلم والتطوير (D & L)، ومديري التوظيف والموظفين.

Hundrey, Izabelle, November 3, 2021, 2021, 10 need-to-know skills gap statistics for 2022

- بلغت تكلفة الفجوة في المهارات الرقمية نحو 11.5 تريليون دولار كتراجع في نمو الناتج المحلي الإجمالي التراكمي لـ 14 دولة من دول مجموعة العشرين (حسب بيانات RAND/Salesforce).
- بحلول العام 2030، من المتوقع أن يبلغ إجمالي خسارة نقص المواهب وفجوة المهارات في الولايات المتحدة وحدها 8.5 تريليون دولار (حسب بيانات PwH Coober).

(17) Hundrey, Izabelle, November 3, 2021, 2021 10 need-to-know skills gap statistics for 2022.

- بلغت تكلفة الفجوة في المهارات الرقمية نحو 5.11 تريليون دولار كتراجع في نمو الناتج المحلي الإجمالي التراكمي لـ 41 دولة من دول مجموعة العشرين (حسب بيانات eCrofselaS/DNAR).
- بحلول العام 0302، من المتوقع أن يبلغ إجمالي خسارة نقص المواهب وفجوة المهارات في الولايات المتحدة وحدها 5.8 تريليون دولار (حسب بيانات rebooc HwP).
- الفجوة في المهارات في المستقبل ذات شقين؛ تبحث المؤسسات عن موظفي تكنولوجيا المعلومات لسد الحاجة لكل من المهارات الناعمة والمهارات التقنية/الصعبة. وتسعى أكثر من ثلاثة أرباع المؤسسات (97%) إلى تنفيذ مبادرات لمعالجة هذه الفجوات وسط سوق مشددة للعمالة في مجال التكنولوجيا المعلومات (حسب كومب تيا AIT pmoC).
- -أفاد 46% من المتخصصين في مجال التعلم والتطوير بأن إعادة تأهيل القوى العاملة الحالية لسد الفجوات في المهارات، تشكل أولوية الآن (حسب بيانات nldeknil).
- الفجوة في المهارات موجودة هنا، وهي آخذة في الازدياد، حيث أفاد ما يقرب من ثلث أصحاب العمل الذين شملهم الاستطلاع بأن فجوة المهارات قد زادت على ما كانت عليه العام الماضي. ويساهم هذا الواقع في صعوبات البحث عن مرشحين مؤهلين، حيث أفاد 78% من أصحاب العمل بأنهم يواجهون صعوبة في العثور على المواهب المؤهلة نتيجة لذلك (حسب بيانات retsnoM).
- يتوقع 65% من مديري التوظيف أن التدخلات التكنولوجية مثل الذكاء الاصطناعي وغيرها من أشكال أتمتة مكان العمل، ستسبب تحولاً كبيراً في أنواع المهارات التي سيحتاجون إلى امتلاكها من الموظفين.
- (eCrofselaS): يشعر الموظفون أنفسهم بالقلق إزاء اتساع فجوة المهارات، حيث يعتقد 64% ممن شملهم الاستطلاع أن مجموعة مهاراتهم الحالية ستصبح غير ذات صلة بحلول العام 4202 (حسب بيانات deergeD).
- يشعر 43% فقط من العمال الذين شملهم الاستطلاع بأنهم مدعومون من فرص تطوير المهارات في مؤسساتهم (حسب بيانات ETTIOLED & TIM).
- أفاد 77% من العاملين بأنهم مستعدون لتعلم مهارات جديدة، أو إعادة التدريب بالكامل. يقول 64% من الأشخاص الحاصلين على شهادات عليا، إن صاحب العمل يمنحهم فرصاً لتحسين مهاراتهم الرقمية، لكن 82% فقط من الأشخاص الحاصلين على تعليم ثانوي يقولون الشيء نفسه (حسب بيانات labolG HwP).
- أفاد 28% من الموظفين، و26% من مديري الموارد البشرية، بأنهم يعتقدون أن العمال سيحتاجون إلى إعادة المهارات، أو رفع المهارات مرة واحدة على الأقل في السنة للحفاظ على ميزة تنافسية في سوق العمل العالمي (حسب بيانات xirtiC).
- يحتاج أكثر من نصف جميع الموظفين في جميع أنحاء العالم إلى رفع المهارات، أو إعادة المهارات بحلول العام 5202 لتحمل مسؤوليات جديدة مدفوعة بالأتمتة والتقنيات الجديدة، وفقاً للمنتدى الاقتصادي العالمي (FEW). ولكن يبقى السؤال المطروح هو: كيف تلبى الشركات هذه المطالب المتزايدة وتسد الفجوة في المهارات؟

«تواجه الشركات في جميع أنحاء العالم صعوبات في توظيف أفضل المواهب»، كما يقول نيل شاستري، «لكن ليس فقط المواهب التي تعاني من نقص العرض، وإنما الكثير من المهارات الأخرى». على سبيل المثال، يوضح شاستري أن مهارات مثل التفكير النقدي وحل المشكلات وترجمة المساهمات الشخصية إلى أهداف تنظيمية، أصبحت مطلوبة بشكل متزايد أيضاً.⁽¹⁸⁾

أفاد 64% من المتخصصين في مجال التعليم والتطوير، بأن إعادة تأهيل القوى العاملة الحالية لسد الفجوات في المهارات هي أولوية الآن.⁽¹⁹⁾ وتظهر أبحاث (LinkedIn) أن أكثر من نصف المشغلين يعطون الأولوية بالفعل لفرص صقل المهارات (reskilling) في محاولة لسد الفجوة المتزايدة في المهارات داخل مؤسساتهم. ويمثل التخطيط لرفع المهارات (upskilling) وإعادة صقل المهارات، خطوات في الاتجاه الصحيح لسد الفجوة في المهارات في المستقبل، حيث تبحث المؤسسات عن موظفي تكنولوجيا المعلومات لسد حاجاتها من المهارات الشخصية الناعمة والتقنية الصعبة.

(18) نيل شاستري، رئيس (Global Insights & Innovation).

(19) LinkedIn in: Hundrey, Izabelle, Ibid. 2021.

ومن المتوقع استبدال 85 مليون وظيفة بسبب التحول في تقسيم العمل بين البشر والآلات بحلول العام 2025. وباتت أنظمة التعليم، وحياة الملايين من الشباب، معرضة لخطر التخلف عن الركب بسبب وتيرة التغيير هذه. إن النقص العالمي في المهارات حقيقي، وبالتأكيد ليس سراً، حيث تدرك الغالبية العظمى من الشركات (نحو 87%) في جميع أنحاء العالم أن لديها بالفعل فجوة في المهارات، أو سيكون لديها فجوة في غضون بضعة سنوات.⁽²⁰⁾

تقدر تكلفة فجوة المهارات الرقمية بحلول العام 2030 في 14 دولة من دول مجموعة العشرين بـ 11.5 تريليون دولار كتراجع في الناتج المحلي الإجمالي التراكمي. ومن المتوقع أن يبلغ إجمالي الخسائر الناجمة عن نقص المواهب وفجوة المهارات في الولايات المتحدة وحدها 8.5 تريليون دولار في العام 2030.⁽²¹⁾ ويتوقع 56% من مديري التوظيف أن التدخلات التكنولوجية مثل الذكاء الاصطناعي وغيرها من أشكال أتمتة أمانة العمل ستسبب تحولاً كبيراً في أنواع المهارات التي سيحتاج الموظفون إلى امتلاكها.⁽²²⁾ وبالمثل، يشعر الموظفون أنفسهم بالقلق إزاء اتساع فجوة المهارات، حيث يعتقد 46% ممن شملهم الاستطلاع، أن مجموعة مهاراتهم الحالية ستصبح غير ذات صلة بحلول العام 2024.

4-2 مواجهة تحديات نقص المهارات وفجوتها

هناك ما يشبه الإجماع على ضرورة مواجهة أزمة فجوة المهارات في جميع الدول تقريباً، وعلى عدد من القضايا والمبادئ العامة لهذه المواجهة. وشملت تلك القضايا التركيز على تطوير قطاع التعليم باعتباره ساحة المواجهة الرئيسية لعلاج ظاهرة نقص المهارات وفجوتها، أو، بكلمات أخرى، تحقيق التوافق بين المهارات المعروضة والطلب عليها في سوق العمل. والمطلوب من التعليم، الذي نجح في تلبية الطلب على المهارات خلال المراحل الثلاث الأولى للثورة الصناعية، وفشل حتى الآن في تزويد السوق بالمهارات المطلوبة في المرحلة الرابعة للثورة الصناعية، أن ينهض من جديد لتسليح الأجيال الجديدة بمهارات المرحلة القائمة والمستقبلية، أو بمهارات القرن الـ21، لإنقاذ اقتصادات العالم مما يطلق عليه «أزمة المهارات».

وتتعاظم في هذا السياق الأصوات المطالبة بتعليم يستجيب للتحولات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية التي تحدث بوتيرة متزايدة ومتسارعة؛ أي تعليم -كما وصفته هالرمان (Hallerman Sara, al.et, 2019) - يهيئ الأطفال للنجاح في عالم لا يوجد فيه حتى الآن أكثر من نصف الوظائف التي سيحصلون عليها خلال حياتهم المهنية، وأن المطلوب تعليم يوفر للطلاب المهارات والكفاءات التي يحتاجونها لتحقيق الازدهار لأنفسهم في القرن الـ21.⁽²³⁾

ويركز التطوير المطلوب على ضرورة إجراء تغييرات جذرية لسياسات التعليم وأساليبه، وتطوير دور المعلمين، وبناء قدراتهم لمواجهة أزمة التعليم التي يجمع الباحثون والمفكرون على أنها تفاقمت لأسباب عديدة تم ذكرها سابقاً.

ويجري الحديث عن ضرورة تطوير نظام تعليمي جديد، لأن التعليم في القرن الـ21 لم يعد «مجموعة من الطلاب يجلسون بهدوء على المكاتب، في صفوف أنيقة، يكتبون كل كلمة يقولها المعلم، أو يكتبها على السبورة (أو السبورة الذكية). إنه ليس التدريس للاختبار، أو إخبار الطلاب بما يحتاجون إلى حفظه للحصول على (A+)، أو افتراض أن كل طفل يسير أو يجب أن يكون على المسار نفسه، أو تقييم المدارس أو المعلمين فقط، من خلال متوسط درجات الامتحانات ومعدلات القبول في الكلية. التعلم ليس شيئاً ينتهي في الساعة 3:00 كل يوم، أو يوم الجمعة من كل أسبوع، أو حتى في ربيع كل عام. إنه رحلة مدى الحياة».⁽²⁴⁾

(20) Isabelle Hundrev, November 3, 2021 10 need-to-know skills gap statistics for 2022: <https://www.insftride.com/insights/skills-gap-statistics/>

(21) Isabelle Hundrev Price Waterhouse Coopers.

(22) Isabelle Hundrev -(Salesforce).

(23) Hallerman, Sara. Lewis, Colon. and Dresbach, Brad, What is a 21st century education, 04/23/2019, <https://www.battelleforkids.org/Insights/learning-hub-item/what-is-a-21st-century-education>

(24) Ibid.

الأفراد يحتاجون، حسب Barnes & Brown إلى «إدراك أن أنشطة التعلم والممارسات الاجتماعية ذات الصلة يمكن أن تمتد عبر مجموعة من سياقات التعليم والتدريب والتوظيف. لذلك، يجب أن ينظر إلى التعلم على أنه نشاط لا حدود له إذا أردنا تزويد كل طالب بتعليم القرن الـ21.⁽²⁵⁾ وتضيف هالمرمان أن المطلوب تعزيز التعلم الأعمق، من خلال التكامل الهادف للمحتوى الأكاديمي الصارم مع الخبرات التي تزرع مهارات البحث والتفكير والمهارات الأدبية اللازمة للطلاب بشكل مخطط، ليصبحوا متعلمين ومساهمين مدى الحياة في عالمنا المتغير باستمرار.⁽²⁶⁾ ويتركز الاهتمام على ضرورة بناء وتطوير نظام تعليمي جديد لتسليح الأطفال بالمهارات التي تمكنهم من النجاح في حياتهم، وبالمهارات التي يحتاجها الآخرون منهم. وعلى الرغم من تعدد الاجتهادات والأولويات حول محتوى قوائم مهارات القرن الـ21 المطلوبة فيما بين الدول بسبب الفوارق القائمة بينها من حيث تطورها التكنولوجي ودرجة تأثرها بالأمته والذكاء الصناعي، هناك ما يشبه الإجماع بين خبراء التعليم في معظم الدول على ضرورة إصلاح السياسات التعليمية التي فشلت في التكيف مع التغيرات في سوق العمل، جراء التقدم التكنولوجي وانتشار الأمته والذكاء الاصطناعي المتسارع، وما رافقه من اختفاء الكثير من الوظائف وولادة وظائف جديدة، وتراكم أزمة النقص والفجوات في المهارات خلال العقدين الأخيرين من القرن الـ21. وباتت جميع الدول مطالبة بإجراء إصلاحات جذرية في نظمها التعليمية بوجه خاص، وفي سياسات تنمية مواردها البشرية بوجه عام لمواجهة النقص والفجوات في مهاراتها، وتجاوز تبعاتها المكلفة على أسواق العمل. وفي إطار السعي إلى بلورة طبيعة النظام التعليمي الجديد للقرن الـ21 المنشود، سنستعرض بإيجاز خصائصه ومهاراته ونماذجه وسياساته:⁽²⁷⁾

5-2 خصائص تعليم القرن الـ21

يشترط دعاة تبني تعليم القرن الـ21 ضرورة الالتزام بعدد من الخصائص المهمة لتحقيق أهدافه في تسليح التلاميذ بمهارات القرن الـ21، التي تشمل ثماني خصائص هي:

1. التكاملية، وتعني تعلماً يربط أنشطة التعلم بالبيئة والخبرات في الحياة العملية.
2. الشمولية، وتعني تعلم فهم النظريات والأفكار والمفاهيم وبناء المعرفة ككل وبشكل شامل، وليس كجزئيات فقط.
3. العلمية، وتعني اشتغال النشاط التعليمي على تنفيذ أنشطة الاستكشاف والتحقق من المعلومات.
4. السياقية، أي تعلم ربط المفاهيم والنظريات بحقائق الحياة ووقائعها في البيئة الحقيقية.
5. الموضوعاتية، هي عملية تعلم ربط المفاهيم ببعضها، وبلورة رؤى أوسع ذات مغزى.
6. الفعالية، هي عملية تعلم تركز على تحقيق الأهداف بفعالية حتى تتمكن من تحقيق الأهداف المرجوة.
7. التعاونية، هي أنشطة تعلم تؤكد على التعاون والتآزر لتحقيق الأهداف، وتشجيع المشاركة الفعالة والقدرة على التواصل والمناقشة.
8. تركز على الطالب، وهي أنشطة تعلم تركز على تحفيز الطلاب على النقاش وممارسة النقد للمفاهيم والنظريات، بينما يقوم المعلم بدور الميسر.

6-2 مهارات القرن الـ21 المطلوبة

من الصعب تعريف مهارات القرن الـ21 بشكل كامل لأنها دائمة التغير. تعليم القرن الـ21 هو التعليم الذي يستجيب للتحولات الاقتصادية والتكنولوجية والاجتماعية التي تحدث بوتيرة متزايدة باستمرار.⁽²⁸⁾ إنه تعليم يهيئ الأطفال للنجاح في عالم لا يوجد فيه حتى الآن أكثر من نصف الوظائف التي سيحصلون عليها خلال حياتهم المهنية.⁽²⁹⁾ إنه تعليم يسليح الطلاب بالمهارات والكفاءات التي يحتاجونها للنجاح في القرن الـ21.

(25) Barnes & Brown, 2016, p. 235. in: <https://sphero.com/blogs/news/21st-century-skills>

(26) Hallerman, Sara. Lewis, Colon. and Dresbach, Brad. 2019, Ibid.

(27) Vaden, Amanda. Apr 17, 2020, What are 21st Century Skills? <https://sphero.com/blogs/news/21st-century-skills>.

(28) Hallerman, Sara. Lewis, Colon. and Dresbach, Brad. 2019, Ibid.

(29) Ibid. 2019.

التعلم في القرن الـ21 يجب أن يوجه نحو التعلم الذي يتمحور على الطالب. ويعمل على تسليح التلاميذ بمهارات التفكير العليا التي يرمز لها بـ (4Cs) والتي تشمل: التفكير النقدي وحل المشكلات؛ التواصل؛ التعاون؛ الإبداع والابتكار. وهي تلك المهارات المهمة ذات الصلة بالركائز الأربع للحياة وهي: تعلم لتعرف، تعلم لتعمل، تعلم لتكون، تعلم للعيش مع الآخرين. وتعتبر مهارات التعلم تلك الأكثر أهمية لكل المهن والوظائف، ويلعب توفرها في المتقدمين لشغل الوظائف دوراً رئيسياً في توظيفهم. ولكن ذلك لا يعني أن المهارات الأخرى غير مهمة! وفيما يلي عرض موجز لأنواع الثلاثة من المهارات التي يدرجها خبراء التعليم في قائمة مهارات القرن الـ21.

أولاً. مهارات التعلم (Skills Learning) التي تشمل:

- التفكير النقدي؛ أي القدرة على إيجاد حلول للمشاكل. ويعني تحديد وفهم وإثارة الأسئلة حول المفاهيم الأساسية التي تكمن وراء حلول مشكلة ما.
- الإبداع؛ أي التفكير «خارج الصندوق». إنها مهارة مهم ألا تكون مقيدة بالحدود والفئات.
- التعاون؛ أي القدرة على العمل مع الآخرين والتنسيق لتحقيق هدف.
- التواصل؛ القدرة على التحدث/الكتابة بفعالية مع الآخرين واليهام. ويشمل، أيضاً، أن تكون مستمعاً جيداً، وأن تكون مستعداً للتحدث في المواقف الرسمية وغير الرسمية على حد سواء.

ثانياً. مهارات القراءة والكتابة (Literacy Skills) وتشمل:

- محو الأمية المعلوماتية؛ القدرة على تحديد المعلومات والعثور عليها وتقييمها واستخدامها بفعالية.
- محو الأمية الإعلامية؛ القدرة على تحديد أنواع مختلفة من وسائل الإعلام وتقييم الرسائل الواردة وفهمها من خلال كل منها.
- محو الأمية التكنولوجية؛ القدرة على استخدام التكنولوجيا وإدارتها وتقييمها وفهمها.

ثالثاً. المهارات الحياتية (Life Skills) وتشمل:

- المرونة؛ القدرة على التكيف مع تغير الظروف والمواقف الجديدة، والقدرة على المبادرة وتطوير الاستراتيجيات لتحقيق الأهداف.
- القيادة؛ القدرة على تحديد الأهداف، وتوجيه الفريق من خلال الخطوات المطلوبة، وتحقيق تلك الأهداف بشكل تعاوني.
- المبادرة؛ القدرة على تحمل مسؤولية العمل نحو تحقيق هدف.
- الإنتاجية؛ القدرة على تحقيق هدف باستخدام تلك المهارات، أي تحديد المواعيد النهائية والوفاء بها، وتحديد أولويات الاحتياجات، وإدارة الوقت، والعمل بشكل أخلاقي، والتعاون مع الآخرين.
- المهارات الاجتماعية؛ القدرة على التواصل والتفاعل مع الآخرين.

7-2 نماذج تعلم القرن الـ21

نماذج التعلم هي عملية تنظيم أنشطة التعلم لتحقيق أهدافه. والنماذج المقترحة، هنا، تستند إلى خصائص التعلم في القرن الـ21، ومكرسة لتشجيع وتعزيز مهارات القرن الـ21 على النحو الأمثل بهدف تحقيق أهداف التعلم في القرن الـ21.

يتطلب تنظيم أنشطة التعلم المستندة إلى خصائص تعلم القرن الـ21، والقادرة على تشجيع وتعزيز مهاراته، الحرص على حسن اختيار النموذج التعليمي الأمثل من بين النماذج التالية: التعلم الاستكشافي، التعلم التعاوني، التعلم السياقي، والتعلم القائم على حل المشكلات، والتعلم القائم على المشاريع. وفيما يلي شرح موجز لتلك النماذج:

1. التعلم الاستكشافي (DL)⁽³⁰⁾

التعلم الاستكشافي هو نظرية تعلم بناء قائمة على الاستقصاء، حيث يعتمد الطالب على تجربته السابقة ومعرفته الحالية لاكتشاف الوقائع والعلاقات والحقائق الجديدة التي يجب تعلمها. يتفاعل الطلاب مع العالم من خلال استكشاف الأشياء والتمعن بها، أو إجراء التجارب. يتم تنفيذ أنشطة الاستكشاف من خلال: الملاحظة والتصنيف والقياس والتنبؤ والتحديد والاستدلال. يبدأ المعلم بالأسئلة الأولية، ولعب دور المحفز، والميسر للنقاش بين الطلاب. ونتيجة لذلك، قد يكون الطلاب أكثر عرضة لتذكر المفاهيم والمعرفة المكتشفة من تلقاء أنفسهم.

يهدف النموذج الاستكشافي إلى الأهداف التالية (Hosnan, 2014):

1. المشاركة الفعالة في التعلم للعثور على الأنماط والتنبؤ بمعلومات إضافية.
2. صياغة استراتيجية الأسئلة والأجوبة المباشرة للحصول على المعلومات.
3. مساعدة الطلاب على تشكيل طرق تعاونية فعالة للعمل، وتبادل المعلومات، والاستماع إلى أفكار الآخرين واستخدامها.

الاستنتاجات/التعميمات: بناء جملة نموذج DL هي كما يلي: إعطاء التحفيز؛ بيان/تحديد المشكلة؛ جمع البيانات؛ معالجة البيانات؛ التحقق؛ استخلاص النتائج.

2. نموذج التعلم التعاوني (Cooperative Based Learning- CBL)

يتم التعلم التعاوني في مجموعات من التلاميذ (5-6) من ذوي مستويات قدرة متباينة. في التعلم التعاوني، تتم مكافأة نجاح المجموعة بدلاً من النجاحات الفردية لأعضائها. تم إدخال التعلم التعاوني إلى الفصول الدراسية الأمريكية في أوائل القرن العشرين من قبل جون ديوي، الذي رأى أن الخبرة والتعليم مرتبطان ارتباطاً وثيقاً، ويعتقد أن الناس بحاجة إلى خبرة واسعة في التعاون للعمل بفعالية في مجموعات.⁽³¹⁾

هناك خمسة مبادئ للتعلم التعاوني كما حددها جونسون وجونسون وسميث⁽³²⁾ (التي يجب التأكيد عليها وتعزيزها). وهي:

1. الاعتماد المتبادل الإيجابي.
2. المساءلة الفردية.
3. التفاعل وجهاً لوجه.
4. مهارات العمل مع الآخرين.
5. تقييم وظيفة المجموعة العادية.

ومن الميزات المهمة لهذا النموذج أنه:

- يؤكد على دور المعلم بلعب دور الميسر الذي يسهل هذه الأنشطة التعاونية.
- يزيد من إتقان المعرفة وقدرات حل المشكلات.⁽³³⁾
- يساعد على جذب الاهتمام بالتعلم والتحفيز.⁽³⁴⁾
- يشجع مهارات التفكير النقدي لدى الطلاب.⁽³⁵⁾

(30) <https://learning-theories.com/discovery-learning-bruner.html>.

(31) Laura Lohman, Mary Firestone, Jennifer Levitas.

<https://study.com/learn/lesson/cooperative-learning-model-characteristics.html#:~:text=of%20teaching%20methods,-,Definition%20of%20Cooperative%20Learning,success%20of%20an%20individual%20member>.

(32) وردت في: يوسف وحسن وجمال الدين وهارون، 2012.

(33) Purwaaktari, 2015; Armiati & Sa Ramihardja, 2007).

(34) Smith, Rama & Helms, (2018).

(35) Gokhale, 1995; Alyazeji, (2005).

- وتتضمن خطوات نموذج التعلم القائم على التعاون ما يلي:
- يحدد الطلاب في المجموعات أهداف التعلم ويوزعون المهام.
- يقوم الطلاب في المجموعات بأنشطة لجمع المعلومات عن طريق القراءة، ثم إجراء مناقشات.
- تعمل المجموعات معاً في إجراء التحديد والتحليل والمناقشة.
- تقوم المجموعة بإنهاء نتائج حل المشكلة وإعداد تقرير.
- تعرض إحدى المجموعتين نتائج المناقشة بينما تراقب المجموعة الأخرى وتستجيب لها.
- يقوم المعلم بالتقييم وتقديم التغذية الراجعة.
- المشاركة الفعالة في التعلم للعثور على الأنماط والتنبيؤ بمعلومات إضافية.
- صياغة استراتيجية الأسئلة والأجوبة المباشرة التي لا تكون غامضة للحصول على المعلومات.
- مساعدة الطلاب على تشكيل طرق تعاونية فعالة للعمل، وتبادل المعلومات، والاستماع إلى أفكار الآخرين واستخدامها.

3. التعليم والتعلم السياقي⁽³⁶⁾ (Context Training & Learning-CTL)

وهو نموذج تعليمي يسمح بالمشاركة النشطة للطلاب في أنشطة البحث عن المعرفة ومعالجتها واكتساب خبرات تعليمية ملموسة.⁽³⁷⁾ ويقوم نموذج التعلم السياقي على ربط الموضوع بسياق الحياة الواقعية. ويشتمل على العديد من المكونات:

- البنائية؛ التي تربط المفاهيم بالواقع من خلال أنشطة لاكتشاف المعرفة الموجودة وبنائها.
- الاستقصاء؛ وهو عملية العثور على المعرفة من خلال تجارب التعلم.
- الاستجواب؛ وهو بناء فضول الطلاب وموقفهم النقدي.
- مجتمع التعلم؛ أي بناء التعاون.
- النمذجة؛ أي نشاط تقديم نموذج كمثال.
- التفكير هو نشاط لتقييم الأشياء التي تم تعلمها.
- إجراء التقييم.

إن تنفيذ عملية التعلم التي توفر عملية بناء نموذج تعلم سياقي، يجعل الطلاب مدربين على التفكير النقدي من خلال التركيز على التعلم النشط.⁽³⁸⁾

خطوات تطبيق نموذج (CTL) في عملية التعلم هي كما يلي:⁽³⁹⁾

- تطوير رؤية لتنفيذ أنشطة تعليمية ذات مغزى.
- تنفيذ عملية التحقيق.
- طرح الأسئلة.
- إنشاء مجتمع تعليمي من خلال المجموعات.
- تقديم نموذج كمثال للتعلم.
- التعود على أنشطة التفكير.
- إجراء تقييم موضوعي

(36) Rusman, 2012, p. 191-198; Sojaro p. 2011 49-56 .

(37) Rusman 2012, p. 190.

(38) Hakim Sariyatun, & Sudiyanto (2018).

(39) Rusman -2012 p.199-200.

4. نموذج التعلم القائم على حل المشكلات (PBL- Problem Based Learning) (40) هو نموذج تعليمي يحفز الطلاب على حل المشكلات، ويمكن أن يحفز على التفكير النقدي للطلاب. والقضايا المثارة هي في شكل حقائق. ويمكن تلخيص خصائص هذا النموذج بما يلي:
- هناك حاجة إلى العديد من وجهات النظر في رؤية المشكلة.
 - استخدام مصادر المعلومات وتصنيفها.
 - بناء مهارات حل المشكلات.
 - نموذج تعليمي يركز على الطالب.

خطوات التعلم باستخدام نموذج (PBL) تشمل:

- توفير التوجيه حول المشكلة للطلاب.
- تنظيم الطلاب للبحث من خلال تطوير المهارات التعاونية، وذلك بتشكيل فرق البحث والتخطيط التعاوني.
- استخدام التحقيقات الفردية والجماعية من خلال تشجيع الطلاب على جمع البيانات وتطوير الفرضيات والشرح وتقديم الحلول.
- تطوير وتقديم الموضوعات، أي التقارير المكتوبة المصحوبة بأدوات داعمة مثل أشرطة الفيديو والتسجيلات وما إلى ذلك، نتيجة للبحث والتحقيقات؛ والعروض التوضيحية أو العروض التقديمية للعمل.
- تحليل وتقييم عملية حل المشكلات.

5. نموذج التعلم القائم على المشاريع (PBL- Project Based Learning) هو نموذج تعليمي يقوم بإشغال الطلاب في تحضير المشاريع، ويتم تنفيذه في مجموعات أو بشكل مستقل من خلال مراحل علمية محددة زمنياً لتطوير مخرجات محددة لعرضها بعد ذلك للآخرين.

تشمل خصائص هذا النموذج ما يلي:

- يتم الانتهاء من المهام بشكل مستقل بدءاً من مرحلة التخطيط والإعداد إلى عرض المخرجات.
- يتحمل الطلاب المسؤولية الكاملة عن المشروع الذي سيتم إنتاجه.
- يتضمن المشروع أدوار الزملاء والمعلمين وأولياء الأمور وحتى المجتمع.
- تدريب مهارات التفكير الإبداعي.
- الوضع الصفّي متسامح جداً مع أوجه القصور وتطوير الأفكار.

خطوات تطبيق نموذج التعلم القائم على المشاريع: (41)

- صياغة مخرجات التعلم المتوقعة.
- فهم مفهوم المواد التعليمية.
- التدريب على المهارات.
- إعداد موضوع المشروع.
- تقييم مقترح المشروع.
- تنفيذ مهام المشروع.
- عرض تقارير المشاريع.

(40) Silva, Bispo, Rodriguez, & Vasquez 2018. Wyness & Dalton 2018. Asyari, Al-Muhdhar Arends, 2001, p. 362-366 •Susilo & Ibrohim, 2016). (Rusman, 2012, p. 232-233)

(41) Jalinus, Nabawi, & Mardin, 2017.

8-2 إصلاح سياسات التعليم وتطويرها

تختلف أهداف السياسة التعليمية فيما بين الدول، وبخاصة فيما بين الدول المتقدمة والدول النامية. وفي جميع الأحوال، تعتبر عملية تحديد أهداف السياسة التعليمية، من الخطوات الرئيسية لتنفيذ السياسة بطريقة سليمة وفعالة. وهنا يجب مراعاة تحقيق الانسجام والتكامل بين أهداف التعليم وأهداف الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية الأخرى لضمان حسن تزويد تلك القطاعات بالموارد البشرية المسلحة بالمهارات المطلوبة من النواحي الفنية، والنوعية، والكمية، والزمنية.

إصلاح وتغيير وظيفة المعلم والاهتمام بتأهيله ورفاهيته

يطلب دعاة إصلاح التعليم، أيضاً، بالارتقاء بمهنة التعليم ابتداءً من تطوير شروط توظيف المعلمين، وتأهيلهم وتدريبهم على إتقان تطبيق نماذج التعليم الجديدة، وعلى إتقان دورهم الجديد كميسرين للنقاش ومحفزين لمشاركة التلاميذ الفعالة في العملية التعليمية، وانتهاءً برفع جاذبية مهنة التعليم وتحقيق رفاه المعلمين. يرى خبراء قطاع التعليم أن المسؤوليات المناطة بمعلم القرن الواحد والعشرين، يجب أن تتركز على مساعدة كل طالب على تعلم كيفية التعليم: أي إنه إلهام للإبداع، وتشجيع التعاون، وتحفيز التفكير النقدي ومكافأته، وتعليم الأطفال ليس كيفية التواصل فحسب، بل قوة التواصل الفعال أيضاً. هذه هي المهارات التي يحتاج طلاب العصر إلى تطويرها وإتقانها من أجل الازدهار في مكان العمل الديناميكي اليوم وغداً.⁽⁴²⁾ ويؤكد خبراء التعليم على أن هذا التغيير «لا يعني أن التلاميذ لم يعودوا بحاجة إلى دروس العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)، أو التدريب الفني للمسارات المهنية. وإنما المقصود هو أن تعليم هذه المجالات وحدها لا يكفي».⁽⁴³⁾ كما أن تعلم مهارات التعلم الرئيسية المعروفة بـ (4Cs) (التفكير النقدي، والتعاون، والإبداع، والتواصل) ليس كافياً في حد ذاته إذا أردنا تزويد كل طالب بتعليم القرن الـ21، فيجب علينا تعزيز التعلم الأعمق، من خلال التكامل الهادف للمحتوى الأكاديمي الصارم، مع الخبرات التي تزرع عمداً المهارات والعقلانيات والمهارات الأدبية اللازمة للطلاب ليصبحوا متعلمين ومساهمين مدى الحياة في عالمنا المتغير باستمرار.⁽⁴⁴⁾

ويركز الإصلاح والتطوير في التعليم على تمكين المعلم من لعب الدور المناط به في تنفيذ سياسات ومناهج التعليم الكفيلة بتخريج الكفاءات المسلحة بالمهارات المطلوبة لسوق عمل القرن الـ21 سريع التغيير، وتمكينهم من تخطيط مشاريعهم ومبادراتهم الريادية الخاصة وبنائها وقيادتها باقتدار.

ويتطلب تحقيق ذلك، على المدى الفوري، تطوير الظروف المتعلقة بالمعلم، كنظام الرواتب، والمكافآت، والترقيات، وضمان رفاهيته، والارتقاء بمعايير الجودة، وإصلاح هياكل التطوير الوظيفي، واستدامة النمو المهني للمعلم. أما المطلوب على المدى المتوسط والطويل، فيشمل الإصلاحات والتغييرات المطلوبة على مستوى المنظومة التعليمية ككل، ويطلق عليها سياسات المدى البعيد، وتشمل نظام المساءلة، وتقييم أداء المعلم، وإصلاح القيادة المدرسية، ومكانة المعلم، وشروط التميز والكفاءة العالية لتوظيف المعلمين، والسياسة التعليمية الشاملة ذات الرؤية المتكاملة، والتوجهات المستقبلية لمعلم القرن الحادي والعشرين.⁽⁴⁵⁾

مميزات معلم القرن الـ21 وخصائصه⁽⁴⁶⁾

المطلوب من معلم القرن الـ21 أن يتقن لعب دور الميسر والمحفز لطلاب، والتخلي كلياً عن دور الملحن، وأن يكون قادراً على إلهام تلاميذه، وتنمية الطموح لديهم، وإشعال خيالهم وغرس حب التعلم فيهم، وأن يكون على بينة بالتغيير في

(42) Hallerman, et. al. (2019) <https://www.battelleforkids.org/Insights/learning-hub-item/what-is-a-21st-century-education>.

(43) Hallerman, et. al. ibid. 2019.

(44) Hallerman, Sara, Lewis Colon, and Dresbach, Brad. <https://www.battelleforkids.org/Insights/learning-hub-item/what-is-a-21st-century-education>.

(45) إكرام عبد الستار محمد. «تطوير السياسة التعليمية لمعلم القرن»، مجلة الإدارة التربوية، العدد السابع عشر، آذار 2018، ص 372.

(46) Cox, Janelle. "Characteristics of a 21st-Century Teacher." ThoughtCo, Feb. 16, 2021: <https://www.thoughtco.com/characteristics-of-a21st-century-teacher2081448->

التقنيات، ويمتلك القدرة على التكيف معها، وتوظيفها في تطوير التعلم في المدارس، وأن يأخذ بالاعتبار احتياجات طلابه، وإعدادهم لمواجهة تحديات المستقبل. التعليم في القرن الـ21 يعني استخدام كل ما هو مهم في عالم اليوم لتأهيل التلاميذ وتسليحهم بالمهارات المطلوبة في سوق العمل، ليتمكنوا من العيش والازدهار في اقتصاد اليوم، فضلاً عن القدرة على توجيه الطلاب وإعدادهم للمستقبل. إضافة إلى تلك المزايا، يتوخى من معلم القرن الـ21 الالتزام بالخصائص والميزات التالية:

- الالتزام بنمط التعلم مدى الحياة.
- أن يظل على اطلاع دائم بالاتجاهات التعليمية والتكنولوجيا الحالية ويعرف كيفية تعديل خطط دروسه القديمة وتحديثها.
- إتقان استخدام نماذج التعلم والتعليم الجديدة التي أوصى بها الخبراء للقرن الـ21، لتسليح التلاميذ بالمهارات المطلوبة في سوق العمل الآن وفي المستقبل.
- التعاون مع أقرانه وإتقان مهارة العمل مع فريق، ومشاركة الأفكار معهم، والتعلم منهم تشكل ميزات مهمة لمعلم القرن. يشارك المعلمون النشطاء معارفهم وخبراتهم مع أقرانهم، ويقدمون بذلك نموذجاً يحتذى لطلابهم.
- يفكر معلم القرن الـ21 في مستقبل طلابه، ويدرك الفرص الوظيفية التي تناسبهم، والحرص على ضمان عدم ترك أي طالب وراءه، وإعداد الطلاب لما هو قادم في المستقبل.
- إنهم مدافعون ليس فقط عن طلابهم، ولكن عن مهنتهم. إنهم يولون اهتماماً وثيقاً لما يجري في التعليم، ويعالجون هذه القضايا للارتقاء بمكانة مهنتهم وتحقيق رسالتها المهمة في القرن الـ21.

3- نقص المهارات وفجوتها في الاقتصاد الفلسطيني

1-3 مدخل

حظي موضوع نقص المهارات وفجوتها باهتمام معهد «ماس» خلال السنوات القليلة الماضية. وأجرى أربع دراسات للوقوف على حجم المشكلة، وخصائصها، وتأثيرها، وطرق مواجهتها في أربعة قطاعات، هي: البناء والإنشاءات، الصحة، السياحة، والصناعة. واعتمدت الدراسات على مسوحات ميدانية للمشغلين (employers surveys) ومقابلات مع الخبراء، للوصول إلى المعلومات عن نقص المهارات وفجوتها في القطاعات المدروسة، وقدمت مقترحات بشأن علاجها. ولسنا، هنا، بصدد تكرار النتائج التفصيلية لتلك الأبحاث، وإنما تقديم عرض موجز بأهم المهارات التي تعاني من النقص، والفجوات، والمقترحات العملية لمواجهتها.

لغرض قياس فجوة المهارات، قمنا بتصنيف الوظائف إلى وظائف عليا ووظائف وسطى، ولم نرَ ضرورة لفحص الفجوة والنقص في الوظائف الدنيا بسبب بساطة مهارات عاملها. كما قمنا بتصنيف المهارات إلى ثلاثة أنواع: حياتية (life skills)، معرفية (cognitive skills)، وفنية (job specific skills). وسمح لنا هذا التصنيف بالتعرف على طبيعة الفجوات التي تعاني منها القطاعات المدروسة.

2-3 نقص المهارات وفجوتها في قطاع البناء والإنشاءات

أولاً. نقص مهارات الوظائف العليا وفجوتها في قطاع الإنشاءات والبناء:

- يعاني القطاع من نقص في تخصصات هندسة التنظيم والتخطيط، وهندسة المساحة، وهندسة المياه، ونقص في بعض التخصصات الفرعية، وهي هندسة المباني الخضراء، وهندسة الميكاترونكس، وهندسة الطاقة البديلة.
- وجود وفرة كبيرة في معظم التخصصات الهندسية ذات العلاقة بقطاع البناء والإنشاءات كالهندسة المدنية والمعمارية، وإلى حد ما في الهندسة الكهربائية والميكانيكية. كما بينت نتائج البحث الميداني أن المشغلين راضون عن مستوى المهارات الخاصة بالمهنة.
- تعاني الوظائف العليا، أيضاً، من فجوة كبيرة في المهارات المعرفية وفي المهارات الحياتية، كان منها على وجه التحديد مهارات القيادة، ومهارات الإدارة، وضعف اللغة الإنجليزية.
- ضعف في جميع المهارات الحياتية.
- تبين أن رحلة دخول المهندسين إلى سوق العمل شاقة جداً، بسبب نقص التدريب العملي أثناء الدراسة وبعد التخرج.
- كما تواجه مهارات الوظائف العليا مشكلة غياب التعليم المستمر لمواكبة التطورات المتصاعدة في تقنيات وأساليب البناء والإنشاءات، الذي يعتبر سبباً رئيسياً لظهور فجوة في المهارات العليا.
- بينت الدراسة الميدانية أن النقص في التدريب العملي خلال الدراسة وبعد التخرج، يشكل عائقاً كبيراً أمام الخريجين للنجاح في إيجاد فرصة عمل، وفي التكيف الناجح مع ظروف العمل.

ثانياً. نتائج الدراسة حول نقص المهارات وفجوتها في الوظائف الوسطى:

- فيما يلي نقاط الضعف الرئيسية التي تتطلب تدخلات فعالة للنهوض بمنظومة إعداد الكوادر الوسطى للقطاع:
- ضعف شديد في منظومة تطوير المهارات الوسطى، الذي يشمل مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني. ونود هنا التأكيد على عدد من أهم النتائج:
 - تعاني منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني من الافتقار لوجود إطار حوكمة، وتشريعات، وترتيبات مؤسسية مناسبة، والافتقار لتصنيف معياري للمهن.
 - التصور السلبي تجاه الالتحاق بالقطاع ما زال قائماً، وجاذبية القطاع للشباب والفتيات ضعيفة.

- البنية التحتية لمنشآت التدريب متآكلة ومتقدمة، ولا يتم تعويض ذلك من خلال اعتماد التلمذة.
- معظم العاملين يعملون في القطاع غير المنظم، الذي يقوم بتنفيذ معظم الأشغال.
- هناك نقص (نسبي) كبير في معظم المهارات اللازمة لشغل الوظائف الوسطى في القطاع بسبب تدفق أعداد كبيرة منها إلى سوق العمل الإسرائيلية.
- يعاني القطاع من وجود فجوة مهارات كبيرة يدفع ثمنها أصحاب الأبنية وسكانها والمجتمع بشكل عام.
- معظم مهارات قطاع البناء ما زالت تُعلم خلال العمل في الورش والمشاريع، كما أن التدريب النظامي لتلك المهارات أصبح محدوداً جداً.
- فجوة مهارات شاملة لدى معظم العاملين في الوظائف والمهن المتعلقة بأعمال التشطيب، وازدادت الفجوة، بشكل كبير، بسبب انجذاب أعداد كبيرة من المهنيين المتمرسين إلى سوق العمل الإسرائيلية.

ثالثاً. توصيات الدراسة

فيما يلي بعض التوصيات التي نعتقد أن الأخذ بها سيحقق نتائج نوعية في تطور القطاع:

أ. توصيات عامة بشأن الوظائف العليا والوسطى

1. ضرورة إدخال التدريب على إتقان المهارات المعرفية (cognitive skills) في المراحل التعليمية كافة، والاهتمام بتشجيع الطلبة على تنمية مهاراتهم الحياتية (life/soft skills). فقد أفادت نسبة كبيرة من الشركات بأنها تهتم بامتلاك المتقدمين للوظائف بتلك المهارات لأهميتها الكبيرة بالنسبة لإنجاز الأهداف.
2. قيام الجامعات والكليات ومراكز التدريب المهني بدعوة الشركات العاملة في القطاع على المشاركة في وضع المناهج الهندسية في الجامعات والكليات المتوسطة والتدريب المهني.
3. تشجيع وتحفيز شركات قطاع البناء والإنشاءات على فتح أبوابها للتدريب العملي لطلاب الفروع الهندسية من المهندسين والفنيين خلال فترة الدراسة، وما بعد تخرجهم.
4. تعديل النظام الأساسي لاتحاد المقاولين، بما يسمح بتسجيل المقاولين الصغار بشروط غير مكلفة وتحفيزية بعد التأكد من أهليتهم للمهن التي يعملون بها، وتنفيذ برامج تدريبية لتطوير مهاراتهم الإدارية والفنية.
5. تولي دوائر الرقابة في وزارة الأشغال العامة والبلديات مسؤولية ضبط الجودة في الأبنية والإنشاءات الأخرى كافة، وضرورة العمل بكفاءة حسن التنفيذ والتعهد بالصيانة لمدة سنة بعد تسليم المشاريع.

ب. توصيات بشأن الوظائف العليا

1. ضرورة تشجيع التعليم المستمر للمهندسين كمتطلب رئيسي لمواكبة الاطلاع على التقنيات.
2. ضرورة منح الجامعات أولوية لفتح برامج لبعض التخصصات التي تعاني من نقص شديد كالتخطيط الهيكلي، وفحص التربة، وهندسة المساحة، وبعض التخصصات الهندسية الفرعية الجديدة كالمباني الخضراء، ومعالجة المياه وتنقيتها، واستغلال مصادر الطاقة البديلة، وبخاصة الطاقة الشمسية.
3. فتح فرص التدريب العملي للمهندسين الجدد في شركات القطاع الخاص (internship).

ج. توصيات بشأن الوظائف الوسطى في قطاع البناء والإنشاءات

1. ضرورة اعتماد التوصيف المعياري لمهن البناء، وإعداد اللوائح الضرورية لامتنال العاملين فيها لشروط الجودة والأمان والاستخدام الرشيد للمواد وفق المواصفات والمعايير السليمة. فالتوصيف المعياري للمهن، يشكل القاعدة الرئيسية للمهارات المطلوبة لاعتماد البرامج التعليمية والتدريبية، ومنح الشهادات التي تميز خريجي تلك البرامج في سوق العمل.
2. اعتماد نظام التلمذة المهنية (apprenticeship) يشكل مدخلاً رئيسياً لمعالجة النقص الكبير وفجوة المهارات الحادة لدى معظم الكوادر العاملة في الوظائف الفنية الوسطى. فهذا النظام يقوم على الشراكة وتقسيم العمل بين مؤسسات التعليم والتدريب لتقديم التعليم النظري والمهارات المعرفية، وبين شركات القطاع الخاص لتعليم الخبرات العملية الضرورية لإعدادهم لسوق العمل.

3-3 نقص المهارات وفجوتها في القطاع السياحي

رافق التطور السريع نسبياً في القطاع السياحي بروز أزمة نقص وفجوات في مهارات العاملين في القطاع السياحي، بسبب تخلف منظومات إعداد الموارد البشرية، وضعف قدراتها البشرية والاستيعابية لتعليم وتدريب المهارات السياحية المطلوبة، ما أضعف من قدرة منشآته على الاستفادة من النمو النسبي السريع للقطاع بالمقارنة مع قطاعات الاقتصاد الأخرى.

خلصت دراسة نقص مهارات العاملين وفجوتها في القطاع السياحي إلى النتائج التالية:

1. تبين أن منظومة إعداد الموارد البشرية للقطاع السياحي محدودة من حيث العدد والانتشار الجغرافي، وهي تعاني من فقر البرامج التي تقدمها للراغبين في العمل في هذا القطاع.
2. تعاني المنشآت السياحية من عدم إشغال الوظائف العليا.

أفادت 35 شركة بأنها واجهت مشكلة نقص وفجوات في مهارات الوظائف العليا خلال السنوات الثلاث الأخيرة:

- أ. النقص في مهارات الوظيفة: وشملت 17 وظيفة، وهي: رئيس الطهاة (شيف) وذكرتها 8 شركات، ومدير طعام وشراب وذكرتها 8 شركات، ومديرة تدبير فندقية وذكرتها 4 شركات، ومدير المحاسبة وذكرتها 3 شركات، ومسؤول موارد بشرية ومسؤول مشتريات، ومدير فرع، وذكرت كلاً منها شركتان، و10 وظائف عليا أخرى، وذكرت كلاً منها شركة واحدة.
- ب. نقص الخبرة العملية: أفادت 21 شركة بأنها واجهت مشكلة إشغال 15 وظيفة عليا بسبب نقص الخبرة العملية. وشملت تلك الوظائف التالية: وظيفة رئيس الطهاة وذكرتها 9 شركات، ووظيفة مدير الطعام والشراب وذكرتها 7 شركات، ووظيفتا مدير التدبير الفندقية، ومدير الموارد البشرية.
- ج. بسبب فجوات المهارات: ذكرت 23 شركة أنها واجهت مشكلة فجوات المهارات مع 14 وظيفة عليا هي: وظيفة رئيس الطهاة وذكرتها 10 شركات، مدير الطعام والشراب وذكرتها 8 شركات.

وبخصوص مكامن المهارات التي تعاني من الفجوات، فقد كانت حسب النوع كما يلي:

- في مهارات التخصص المسببة للفجوات: عدت الشركات 9 من مهارات التخصص (الوظيفة) المسببة للفجوات وهي: نقص الخبرة في العمل الفندقية وذكرتها 6 شركات، وضعف مهارات إدارة الطعام والشراب وذكرتها 5 شركات.
- المهارات المعرفية: وكشفت 13 شركة أنها واجهت مشكلة مع ضعف إتقان 7 من المهارات المعرفية التالية: اللغة الإنجليزية وذكرتها 11 شركة، والتعامل مع النظام المحاسبي.
- المهارات الحياتية: أفادت 13 شركة بأنها واجهت مشكلة الفجوات في 6 من المهارات الحياتية التالية: الاتصال والتواصل وذكرتها 9 شركات، حب العمل وإتقانه.

أ. التوصيات الموجهة إلى وزارة السياحة بخصوص نقص المهارات وفجواتها:

1. توفير دورات للعاملين في القطاع السياحي، وبخاصة في المجالات التالية: السفر، الطبخ، فن الخدمة، إدارة المشاريع السياحية.
2. التعاون مع وزارة التربية والتعليم العالي؛ لإنشاء مدارس ومعاهد مختصة بالتعليم السياحي، تعتمد أسلوب التلمذة المهنية (apprenticeship)، من خلال توفير الفرص التدريبية للطلاب في مختلف المرافق السياحية أثناء فترة تعليمهم.
3. تعزيز الثقافة السياحية لدى أفراد المجتمع، وزيادة المعرفة بأهمية القطاع السياحي من مختلف الأبعاد الاقتصادية والثقافية والسياسية.
4. توفير دورات للعاملين في القطاع السياحي، تمكنهم من التعامل مع السياح الأجانب بالطريقة الصحيحة، كدورات تعليم لغات السياح الوافدين، والتعرف على ثقافتهم وعاداتهم لتسهيل التواصل معهم.

5. توفير دورات خارجيّة للعاملين في القطاع السياحيّ، للاستفادة من تجارب الدول الناجحة، والحفاظ على الاستدامة في هذه الدورات.

ب. التوصيات الموجهة للمشرفين على التعليم السياحيّ الثانوي:

1. إدخال مناهج تعليميّة لها علاقة بتخصصات السياحة في مختلف المراحل الدراسيّة.
2. تغيير النظرة التقليديّة (النمطية) عن مثل هذه التخصصات لدى طلاب المدارس.
3. التركيز على الجانب العملي في التعليم، والابتعاد عن التلقين، وذلك من خلال تعريف الطلاب بسوق العمل، وتوفير الفرص التدريبية لهم في المرافق السياحية كالمطاعم والفنادق ... وغيرها.
4. تدريب الطلاب على مختلف المهارات الحياتية، منها على سبيل المثال: الاتصال والتواصل، العمل تحت الضغط، العمل ضمن فريق، ... وغيرها.
5. التركيز على تعليم اللغات لدى طلاب الفنادق، وبخاصة اللغة الإنجليزيّة.
6. زيادة فروع الفنادق في المدارس.

هـ. التوصيات للمشرفين على التعليم والتدريب الفنيّ والتقنيّ السياحي:

1. التركيز على التطبيق العملي، من خلال: زيادة عدد ساعات التدريب العمليّ خلال فترة الدراسة.
2. إنشاء كليات جديدة لتعليم المهن السياحية.
3. اختيار الكوادر الأكاديمية المختصة والكفؤة ذات الخبرة لتعليم التخصصات السياحية.
4. تطوير المناهج التعليمية الخاصة بالتخصصات السياحية.
5. تقوية الجانب اللغوي لطلاب التخصصات السياحية، وبخاصة اللغات الرئيسية للسياح الزائرين لفلسطين.
6. تزويد الطلاب بالمهارات الحياتية الملائمة في الاتصال والتواصل، والعمل ضمن فريق، وتحمل ضغط العمل، واللباقة في الحديث ... وغيرها.

ح. التوصيات للمشرفين على التعليم الجامعي، لسد النقص والفجوات وللنهوض بالقطاع السياحيّ:

1. افتتاح تخصصات جديدة تعنى بتخصصات الفنادق والتنوع فيها، ومراعاة انتشارها في جميع الجامعات الفلسطينية.
2. التركيز على دمج التعليم الأكاديميّ السياحيّ بالتدريب العمليّ.
3. الاهتمام بالجانب اللغويّ لدى الطلاب، وبخاصة اللغة الإنجليزيّة.
4. إضافة مواد -اختيارية وإجبارية- حول القطاع السياحيّ الفلسطينيّ لجميع التخصصات الجامعيّة.
5. توفير المواد التعليمية والكوادر الأكاديمية الكفؤة للتخصصات السياحية.

هـ. توصيات فريق البحث

إضافة إلى التوصيات التي ذكرها أفراد العينة من المشغلين، والتي نقر بوجاهتها وموضوعيتها، نود، في ختام هذه الورقة، تسليط الضوء على أهم التوصيات المنبثقة من تحليلنا لنتائج المسح، وهي:

1. يجب المباشرة بتوصيف المهن لتمييز خريجي فروع التعليم والتدريب المهني في سوق العمل، وبخاصة خريجي مهن القطاع السياحي، لزيادة جاذبية القطاع للشباب والفتيات، والارتقاء بموارد القطاع البشرية وإنصافها، أخذين بالاعتبار أهمية فلسطين كوجهة سياحية عالمية.
2. تطوير وتوسيع انتشار التعليم السياحي في المرحلة الثانوية، وربط التعليم النظري بالتدريب العملي، من خلال عقد اتفاقيات تعاون بين المدارس والمراكز المهنية، وبين الفنادق والمطاعم والشركات السياحية الأخرى.
3. تطوير برنامج منح تعليمية وتدريبية في دول مختلفة من العالم لتدريب المدربين لنقل المعرفة والخبرة في إتقان المهارات السياحية التي تعلموها لزملائهم.

4-3 نقص المهارات وفجوتها في القطاع الصحي

بينت الدراسة الميدانية أن القطاع الصحي يعاني من نقص المهارات وفجواتها في العديد من وظائفه العليا، المبينة أدناه.

1-4-3 الوظائف العليا التي تعاني من نقص في الكوادر المؤهلة لشغلها حسب اعتقاد المشغلين والخبراء:

- 90% فأكثر من المشغلين على المستوى الوطني أكدوا على أن 10 وظائف تعاني من النقص و/أو الفجوة بسبب عدم وجود اختصاصيين مؤهلين لشغلها، وهي: أمراض الدم، أمراض الحساسية والمناعة، جراحة التجميل والترميم، جراحة صدرية، جينات، علم الأمراض، طب نووي، معالجة الإدمان، المعالجة الإشعاعية، طب رياضي.
- 90% فأكثر من المشغلين في الضفة الغربية أكدوا على أن 9 وظائف تعاني من النقص و/أو الفجوة بسبب عدم وجود اختصاصيين لشغلها، وهي: طبيب الأسرة، أمراض صدرية، غدد وسكري، أوعية دموية، عناية حثيثة، أورام، أسنان الأطفال، تشريح، طب الشيخوخة.
- 90% فأكثر من المشغلين في قطاع غزة أكدوا على أن 4 وظائف تعاني من النقص و/أو الفجوة بسبب عدم وجود أخصائيين محليين لشغلها، وهي: طب شرعي، معالجة فيزيائية، تأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، طب بديل.

2-4-3 الوظائف العليا التي واجه المشغلون صعوبات في إيجاد الشخص المؤهل لشغلها:

كانت نتائج إجابات المشغلين في القطاع الصحي حول أسماء الوظائف العليا التي واجهوا صعوبات في إيجاد الكادر المناسب لشغلها مصنفة حسب مدة التوظيف،⁽⁴⁷⁾ فقد بلغ عددها 19 وظيفة، منها 4 وظائف مشتركة في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة، وهي: أخصائي جراحة القلب والأوعية الدموية، ورؤساء أقسام التخصصات الطبية، وجراحة الأعصاب، وأخصائي الكلى ووظائفها.

أما الوظائف التي لم يتمكن مشغلو الضفة الغربية من شغلها، فقد بلغ عددها 8 وظائف، هي: أخصائي أورام، أخصائي فيزياء طبية، أخصائي قسطرة دماغية، جراحة الأورام، أخصائي علاج بالأشعة، مدير موارد بشرية، جراحة أطفال. بينما انفرد قطاع غزة بـ 6 وظائف لم يتمكن المشغلون من إيجاد الأطباء المختصين لشغلها، وهي: تأهيل طبي، التخدير، جراحة المسالك البولية، جراحة الشبكية، تقويم أسنان، جراحة جلوكوما.

أما إجابات المشغلين عن أسباب صعوبة أو استحالة ملء الشواغر أعلاه، فقد أفاد 81.8% منهم بأن السبب يكمن في نقص الخبرة العملية لدى المتقدمين لشغل تلك الشواغر، وأفاد 70.6% منهم بأنها بسبب نقص التدريب المطلوب للوظيفة، و 42.6% بسبب ضعف التأهيل العلمي، و 50% بسبب عدم كفاية التأهيل العلمي لدى المتقدمين لشغل الوظائف.

نتائج الدراسة وتوصياتها

أولاً. سد النقص والفجوات في مهارات القوى العاملة الصحية في الكثير من التخصصات الدقيقة التي استعرضناها سابقاً، ما يتطلب قيام الحكومة بتدخلات مدروسة للاستثمار في تطوير تلك المهارات بصورة منهجية، كونها تشكل العنصر الرئيسي لتحقيق توظيف الخدمات الطبية، جنباً إلى جنب مع معالجة بعض نقاط الضعف الأخرى.

ثانياً. سد النقص الشديد في أعداد الأطباء وأطباء الأسنان والصيدلة والممرضين في قطاع غزة، وإزالة التفاوت فيما بين المؤشرات الصحية بين شطري الوطن. ويمكن تحقيق ذلك من خلال:

1. زيادة القدرة الاستيعابية للكليات الطبية في قطاع غزة، وتخصيص مقاعد لعدد مناسب لطلاب قطاع غزة في الكليات الطبية وطب الأسنان والصيدلة في الضفة الغربية، وفتح باب التخصص لأطباء غزة في الجامعات والمستشفيات الجامعية في الضفة الغربية في التخصصات المطلوبة هناك.

(٤٧) تُعرّف مدة التوظيف بالمدة التي تستغرق المشغلين من تاريخ إعلان الوظيفة، وحتى تاريخ شغلها بالموظف المطلوب.

2. منح الأولوية في التوظيف لسد النقص في العاملين الصحيين في قطاع غزة، مع فتح باب التوظيف في قطاع غزة للكوادر المؤهلة من الضفة الغربية في حال عدم ملء الشواغر من أبناء قطاع غزة.

ثالثاً. في مجال سد النقص في المهارات العليا بهدف توطین الخدمات الطبية، تحتاج وزارة الصحة إلى التعاون مع شركائها لإعداد خطة استراتيجية بعيدة المدى، لتنمية القوى العاملة الصحية الفلسطينية باتباع الخطوات العملية التالية:

1. تحديد الأهداف الآنية والمتوسطة والبعيدة المدى لمعالجة النقص في المهارات المطلوبة، وعلى وجه الخصوص في قطاع غزة، وسد الفجوة في مهارات العاملين الصحيين بغرض توطین الخدمات الطبية الفلسطينية، وتقليص شراء الخدمات الطبية من خارج فلسطين.
2. تحديد أولويات الاحتياجات من المهارات العليا وفق معايير تؤخذ بعين الاعتبار درجة إلحاحيتها بالنسبة للمواطنين، وقابليتها للتحقيق، وأثرها المالي على التحويلات الخارجية، وعلى الموازنة العامة.
3. دراسة جدوى الخيارات الممكنة لمعالجة النقص في المهارات المطلوبة، وتحديد الاستراتيجيات الأمثل لتنفيذ السياسات والتدخلات الأكثر نجاعة لتحقيق ذلك. فتعدد واتساع دائرة وأنواع المهارات المطلوبة، يتطلب حلولاً خلاقية وموارد كافية وتعاون جميع الجهات ذات العلاقة بتقديم الخدمات الطبية. ولتحقيق أفضل النتائج، نوصي بالتركيز على سد النقص في المهارات (التخصصات) المفقودة التي بينتها الدراسة.

رابعاً. سد فجوة المهارات التي تشكل عائقاً أمام تطوير جودة الخدمات وتحسين وصولها إلى جميع الشرائح والمناطق بدون تمييز، وتحسين ثقة ورضا الجمهور عنها. ولتحقيق ذلك، نوصي بما يلي:

- أ. على المديين المتوسط والطويل
- متابعة تطوير مناهج وبرامج تعليم الكوادر الصحية لتخريج عاملين صحيين في جميع التخصصات، وبالأعداد المطلوبة، بأقل قدر من الفجوات في مختلف أنواع المهارات التي تبين وجود فجوة فيها، ونعني بذلك المهارات الفنية (job specific)، والمهارات الحياتية، والمعرفية التي كشفت عنها الدراسة أيضاً.
 - منح المزيد من الاهتمام بتطوير نظام التدريب العملي للعاملين الصحيين خلال الدراسة وبعد التخرج.
 - إلزام المستشفيات الحكومية والخاصة بتنظيم وتطوير ومأسسة التعليم الطبي المستمر لجميع فئات العاملين الصحيين العاملين فيها.
 - تشجيع مراكز التعليم المستمر الخاصة بالجامعات، ومراكز التدريب الخاصة على استهداف العاملين الصحيين بتقديم دورات ذات علاقة بطبيعة وظروف عملهم، كتعليم استخدام برامج الحاسوب الخاصة بالخدمات الصحية، وإدارة الوقت، والتعامل مع المرضى، وعمل الفريق، وغيرها من الموضوعات الضرورية للعاملين الصحيين.

ب. على المدى القصير

المبادرة إلى وضع خطة وطنية قصيرة المدى (لمدة سنتين)، لسد فجوات المهارات التي شخضتها الدراسة في الأنواع الثلاثة من المهارات: المهارات الوظيفية، المهارات الحياتية، المهارات المعرفية، وتنفيذها في المحافظات الرئيسية في الضفة الغربية وقطاع غزة.

توصيات الورقة:

إصلاح وتطوير السياسة التعليمية بما يتلاءم مع احتياجات سوق العمل الفلسطيني في القرن الـ21، بما يشمل:

1. تطوير واعتماد خصائص التعليم المطلوبة للقرن الـ21.
2. إدخال مهارات التعليم (learning skills) الرئيسية (4Cs) والناعمة (life skills) في مناهج التلاميذ في مراحل التعليم المختلفة.
3. تطوير واعتماد معلم القرن الـ21 والاهتمام بشروط تعيينه وتأهيله وتوفير احتياجاته.

4. التركيز على اعتماد وتطوير المهارات المطلوبة لسوق العمل الحالي والمستقبلي.
5. اعتماد وتطبيق نماذج التعليم الجديدة التي تتمحور حول الطالب، وتحفزه على المشاركة والتعليم مدى الحياة.
6. الارتقاء بمكانة المعلم ودوره ورفاهيته، والعناية باحتياجاته، وتغيير دوره ليكون ميسراً ومحفزاً وملهماً لطلابه.
7. تطبيق نموذج التلمذة المهنية للتعليم والتدريب المهني، بالتعاون والشراكة مع شركات القطاع الخاص والحكومة.
8. ربط التعليم والتدريب المهني بالجامعات، وفتح برامج تعليم وتدريب مهني فيها، لرفع مستوى وجودة التعليم المهني، وللتخلص من عقدة النظرة الدونية للتعليم المهني.
9. اعتماد وتطبيق نظام توصيف خريجي الجامعات والمدارس والمراكز المهنية، لتقليص فجوة المهارات ونقصها، وتمييزهم عن المشتغلين في أنشطة ووظائف بدون تلقي التعليم والتدريب المطلوب لإتقانها.

أسئلة للنقاش

1. ما هي العوائق التي يمكن أن تحول دون اعتماد التوصيات التي تقترحها الورقة؟
 - اعتماد دور المعلم كميسر ومحفز للنقاش!
 - اعتماد التعليم المتمحور حول الطالب كمشارك فعال في الصف!
 - اعتماد وتطبيق نماذج التعليم الجديدة: التعلم الاستكشافي؛ التعاوني؛ السياقي؛ حل المشكلات؛ عمل المشاريع.
2. هل يمكن حث وتشجيع الجامعات على الانخراط في تنفيذ برامج تعليم وتدريب مهني للارتقاء بجودته ومكانته، وتمكينه من الاستجابة للطلب في سوق العمل؟ وهل انخراط الجامعات سيساعد على الحد من النظرة الدونية تجاه التعليم والتدريب المهني؟
3. ما سبب إهمال السلطة لإقرار وتطبيق التصنيف الوطني للمهن لمكافأة خريجي التعليم والتدريب المهني وتمييزهم عن جيش «المهنيين» الحاصلين على «مهارات» جزئية من أقرانهم في سوق العمل؟