الثورة السبت 16 رمضان 1434 هـ - 4 اغسطس 2012م العدد (17427)

ارتفاع الأمية يعيق تنمية الموارد البشرية

خبراء: تدني مؤهلات ومهارات الموظفين يحد من الكفاءة الإنتاجية

*** .. تواجه تنمية الموارد البشرية في اليمن قيودا عديدة أبرزها ارتفاع نسبة الأمية التي تصل إلى ٤٧٪ من السكان البالغين، ومحدودية المؤسسات التعليمية والتدريبية فضلا عن ذلك ارتفاع التسرب في التعليم الأساسي والثانوي وخاصة بين الإناث والفجوات التعليمية بين الذكور والإناث وبين الحضر والريف وتدني مستوى مخرجات التعليم وأيضا انخفاض مؤهلات المدرسين، ونتيجة لذلك يظهر تدني الإنتاجي ومن ثم حجم النشاط الاقتصادي الذي يترتب عليه انخفاض الدخل والاستهلاك والادخار وفرص النمو وكذلك اتساع ظاهرة الفقر والبطالة الأمر الذي يحد من تنمية الموارد البشرية في اليمن واستغلالها في إحداث تقدم وتطور في شتى مجالات الحياة.**

كتب/محمد راجح

■ محمد يحيى الرفيق

ويؤكد الخبير في مجالي الاقتصاد والإدارة الدكتور محمد يحيى الرفيق نائب عميد كلية العلوم الإدارية بجامعة ذمار ،أن نظام التعليم في الجمهورية اليمنية بكافة روافده يعاني من معوقات عديدة جعلته عاجزاً عن تخريج أفواج تتوافق مؤهلاتها مع احتياجات الاقتصاد الوطني وأصحاب العمل، بالإضافة إلى ذلك تدني مؤهلات ومهارات العاملين مما يقلل من رفع الكفاءة والإنتاجية، كما أن الطلب على العمالة يعاني من ترهل القطاع الخاص المنظم، ومن بيئة استثمارية غير قادرة على توليد فرص عمل كافية، وأيضا زيادة التسرب في التعليم بسبب تدني مستويات الأجور والرواتب مع تحيز واضح للذكور في معدلات المشاركة، بالإضافة إلى أن التغطية للتأمينات الاجتماعية غير ملائمة، وشروط عمل غير مواتية.

طاقة متنوعة

* يمثل التعليم طاقة إنتاجية متنوعة ومتجددة تؤدي إلى تعزيز النمو الاقتصادي وزيادة القيمة المضافة وكذلك تحسين مستوى الحياة الإنسانية، فقد أوضحت الدراسات أن ٣٤٪ من النمو الاقتصادي يرجع إلى المعارف العلمية الجديدة، و١٦٪ ينتج عن الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم بما يجعل ٥٠٪ من النمو الاقتصادي يرجع إلى التعليم بمفهومه الشامل .

ويشدد الدكتور محمد على أن هناك تحديات متعددة يواجهها التعليم في الجمهورية اليمنية، من أبرزها تفشي ظاهرة الأمية بسبب بقاء نسبة كبيرة من الأطفال في الفئة العمرية (٦-١٤) سنة خارج المدارس واستمرار ظاهرة التسرب من السنوات الأولى من التعليم وخاصة بين الإناث وضعف البرامج والأنشطة الإعلامية والثقافية للتعريف بالأمية وخطورتها ومحدودية برامج محو الأمية وتعليم الكبار في المناطق الريفية والنائية نتيجة قلة المراكز والمدرسين وانخفاض أجورهم، وتدني المخصصات المالية لجهاز محو الأمية التي لا تتناسب بأي حال مع حجم المشكلة.

تحديات

* على الرغم من التحديات الجمة فقد سعت الدولة جاهدة نحو التركيز على تطوير جانب التنمية البشرية من خلال الاهتمام بمحو الأمية حيث تراجع معدل الأمية للفئة العمرية ١٠ سنوات فأكثر من ٥٦٪ إلى ٤٥٪ خلال العقدين الماضيين ، ورغم ذلك فقد بلغ إجمالي الأميين من الذكور والإناث بنحو ٥,٣ مليون أمي مثلت الإناث أكثر عددا من الذكور حيث كان هناك ٣,٥ مليون أنثى أمية وتعليم الكبار، والاهتمام بالتعليم العام ، والتعليم الفني والتدريب المهني، وقد زاد عدد الأميين إلى ٦,٢ مليون أمي، وتقدر عدد الإناث الأميات بنحو ٤,٢ مليون أمية أنثى ، ويشير إلى أن

هذه المعدلات بحسب الدكتور الرفيق عالية بالمقاييس الدولية، ويعزى ذلك إلى وجود تباين في توزيع الخدمات التعليمية على مستوى المحافظات والمديريات فضلا عن ذلك انتشار ظاهرتي الفقر والتسرب في الأرياف وخاصة لدى الإناث ، وأيضا وجود أعداد غير كافية من مدارس ومدرسي ومدرسات محو الأمية وتعليم الكبار.

كما يواجه التعليم العام تحديات تؤدي إلى تباطؤ في تطويره وذلك نتيجة للتشتت السكاني الذي يحد من إمكانية الوصول إلى كافة التجمعات السكانية، فضلا عن ذلك ارتفاع النمو السكاني والهيكل الفتي للسكان الذي يؤدي إلى زيادة الطلب على الخدمات التعليمية وتزايد أعداد الملتحقين بمعدل يفوق قدرة النظام التعليمي، وكذلك عدم كفاية الموارد المالية لتأمين متطلبات التعليم من منشآت تعليمية ومكتبات ومختبرات وتطوير مناهج وأيضا نفقات التشغيل والصيانة والترميم يعكس نفسه على تقادم وعدم صلاحية العديد من المباني المدرسية، وعلى الرغم من تنامي دور القطاع الخاص في التعليم العام إلا أن استثماراته لم تبلغ مستوى الشراكة المرجو.

تدني المخرجات

* فيما يتعلق بالتحديات التي يواجهها التعليم الفني والتدريب المهني يشير الدكتور محمد إلى ان ذلك يخلق عدة عوائق تحد من زيادة عدد الملتحقين من أهمها انخفاض الطاقة الاستيعابية للمعاهد المهنية والفنية وكليات المجتمع، وتقليدية البرامج ونمطيتها، وضعف أعداد المدرسين والمدربين وعدم تأهيلهم بصورة مستمرة لمواكبة التطورات التقنية والعلمية.

ويضيف أن ذلك انعكس على تدني مستوى المخرجات وعدم ملاءمتها لاحتياجات التنمية بالإضافة إلى عدم كفايتها كما يظهر انخفاض الوعي بأهمية التعليم الفني والتدريب المهني في البناء الاقتصادي والاجتماعي، فضلا عن ذلك الدور الذي يمكن للمرأة أن تساهم فيه من خلال هذا النوع من التعليم علاوة على ذلك محدودية الروابط بين مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني وقطاعات الإنتاج المختلفة .

ويوضح أن هناك تحديات يواجهها التعليم العالي والبحث العلمي تتمثل في غياب كل من الفلسفة الواضحة التي تواكب التجديد المعرفي وكذلك معايير الاعتماد وضبط الجودة وهيمنة التخصصات النظرية والإنسانية وتقادم المناهج وضعف سياسة القبول وعدم اتساقها مع احتياجات سوق العمل فضلا عن ضعف البحث العلمي الذي يعاني إلى حد الآن من صعوبات أهمها عدم وجود استراتيجية وطنية للبحث العلمي وقصور التنظيم المؤسس الذي يربط بين مؤسساته ومحدودية البنية التحتية اللازمة لتطوير البحث العلمي وضعف الكادر البشري العامل في هذا المجال، وأخيرا ضعف علاقته بالمجتمع وضآلة التمويل.

إجراءات ضرورية

* ونظرا إلى ارتفاع معدل النمو السكاني في الجمهورية اليمنية فقد أدى ذلك إلى زيادة عدد الملتحقين في مرحلة التعليم الأساسية، وتطلب الأمر التوسع في بناء المدارس الخاصة بالإناث والمنشآت التعليمية بشكل عام ولردم فجوة الالتحاق بين الذكور والإناث بشكل خاص حيث أن عدد الإناث الأميات بلغت نحو ٤,٢ مليون أمية أنثى ، وعليه ينبغي على الدولة أن تتوجه نحو تنويع مصادر الدعم من خلال التوسع في المنشآت التعليمية.

يشدد الدكتور الرفيق على ضرورة تركيز السياسات والإجراءات على تحسين أحوال الأسر الفقيرة بهدف الحصول على الحد الأدنى من الدخل والغذاء وأيضا الحصول على الخدمات الاجتماعية الأساسية عن طريق تخصيص الموارد نحو تحقيق العديد من الأهداف.

ومن أهم هذه الاهداف التي يمكن تحقيقها نشر الوعي بالقضايا السكانية على مستوى التجمعات السكانية والأفراد ، وتوفير فرص التعليم للجميع وخاصة للفتيات في الريف بالإضافة إلى تتبع مسببات الأمية والحد من روافدها وتعزيز برنامج مكافحة الأمية وتعليم الكبار ، وكذا توفير خدمات البنية التحتية الأساسية في الريف لكسر عزلة المناطق النائية.

كما أن هناك ضرورة لتنفيذ العديد من السياسات المهمة التي يجب على الدولة ان تتبعها.

وبحسب الدكتور محمد فإن ذلك يقتضي ضرورة التوسع والتنوع في خطة التنمية وتشعيب احتياجاتها من القوى العاملة لاستيعاب المزيد من الخرجين ، ودراسة حجم العمالة وخريطة توزيعها في مجال التعليم حسب التخصصات المختلفة لاستيعاب خريجي الجامعات والمعاهد الفنية .

ويدعو إلى زيادة نسبة الانفاق على التعليم من خلال زيادة الموازنة الخاصة بالتعليم وتوجيه المساعدات والمنح لتطوير هذا القطاع وأيضا اتخاذ سياسات رقابية قوية لضبط الكشوفات الوهمية لأسماء المدرسين.

نائبة السفير البريطاني بصنعاء :

مشكلة اليمن اعتمادها على العمالة الخارجية في تقديم الخدمات

* .. تعاني اليمن من مشاكل متعددة في الجوانب الإدارية والتعليمية انعكست بشكل سلبي على توليد مهارات عاملة تتناسب مع احتياجات سوق العمل وتساهم في التقدم الاقتصادي والتنموي في البلاد.

وطبقاً لنائبة السفير البريطاني بصنعاء السيدة شارون وردال فإن نقص المهارات جعل اليمن تعتمد على العمالة الخارجية في تقديم الخدمات.

وأشارت إلى أن هناك حاجة ماسة لإيجاد تعليم متنوع ومتطور لأن الحالي فشل في تنويع المهارات وإفراز مخرجات ملائمة ومناسبة لتوجهات البلد الاقتصادية والتنموية والاستثمارية.

وأكدت السيدة وردال في حديث مقتضب أثناء حضورها حفل إعلان جائزة افضل ابتكار لطلبة التعليم الفني والمهني أن التعليم المتخصص ضرورة ملحة لمواكبة التطورات الحاصلة في سوق العمل الذي يشهد تغييرات متواصلة واحتياجات محددة تفرضها عوامل التطور التكنولوجي والصناعي والتقني.

ولفتت إلى أن الكثير من أرباب العمل يواجهون صعوبات في استقطاب المهارات العاملة وهذه ليست مشكلة قائمة في اليمن فقط وإنما موجودة أيضا في بريطانيا وفي مختلف دول العالم.

وأوضحت السيدة شارون أن القصور في هذه المهارات يرجع إلى عدم تحفيز الطلاب وتوجيههم لتخصصات معينة ومطلوبة وملائمة للأسواق.

وأكدت أن نقص المهارات والخبرات لا يؤثر على التعليم الفني والمهني بل يؤثر على الاقتصاد الوطني بشكل عام وكذا انتشار البطالة وتدهور الصناعات التقليدية.

وقالت: إن المشكلة في اليمن اعتمادها على العمالة الخارجية في تقديم الخدمات ومعاناتها من نقص كبير في المهارات العاملة.

وشددت نائبة السفير البريطاني أن القوى العاملة والمؤهلة والمدربة تمثل عامل جذب للإستثمارات الخارجية وعاملاً رئيسياً في تطور الاقتصاد والإسراع في التحول الاجتماعي وتحسين الوضع المعيشي.

وأضافت: نعمل على دعم الحكومة اليمنية للتوعية والارتقاء بالتعليم الفني الذي يعول علية كثيراً في جهود مكافحة الفقر والبطالة.

وعبرت نائبة السفير البريطاني عن سعادتها بمشاركة الشباب اليمني ابتكاراتهم وإبداعاتهم المتميزة .

معهد الخنساء بتعز يرفد سوق العمل بـ ٦١ متخصصة في المبيعات والمحاسبة

* .. احتفل معهد الخنساء المهني بتعز بتخرج ٦١ طالبة من الدفعة الثالثة تقني محاسبة وإدارة مكاتب والدفعة الرابعة من المستوى المهني تسويق وفن البيع.

وفي حفل التدشين أكدت عميدة المعهد هناء قاسم أن الخريجات كوكبة من الطالبات اللاتي اكتسبن معارف علمية ومهارات مهنية تواكب سوق العمل ومتطلباته.

وقالت قاسم أن معهد الخنساء يقوم بدور كبير في تأهيل وتدريب الطالبات في مختلف التخصصات التقنية والمهنية ويمتلك طموحات كبيرة للارتقاء بدوره والتوسع في العملية التعليمية وإضافة تخصصات جديدة وحديثة لمواكبة المتغيرات والتطورات الحاصلة في سوق العمل وذلك للإيمان العميق بأهمية التعليم بشكل عام وتعليم الفتاة بشكل خاص .

وأشارت إلى ضرورة الاهتمام بالتعليم الفني ومعاهد التدريب والتأهيل بهدف إعداد العنصر البشري (ذكور وإناث) وتدريبه وتأهيله وإكسابه مهارات حديثة من أجل مواكبة متغيرات العصر المتسارعة واحتياجاتها التي فرضت مجموعة من المعايير والكفاءة التنافسية وجودة المنتج التعليمي ومدى صلاحيته للتوظيف والمنافسة في سوق العمل.

وشددت على أهمية تعليم الفتاة كحق وأداة ضرورية لتحقيق المساواة بين الجنسين ونظراً للدور الذي تقوم به المرأة كشريكة للرجل في ميادين العمل وكذا أهمية ذلك في تقليل الفجوة القائمة، والحد من تفشي الأمية في أوساط الفتيات.

قصة نجاح

البروفيسور أبو بكر باحاج.. الصين تستعين بخبراته

* .. يعتبر البروفيسور أبوبكر باحاج من أبرز الكوادر اليمنية المبدعة في مجال الطاقة المستدامة ويعد واحداً من أهم المبدعين اليمنيين الذين يسجلون قصة نجاح مبهرة وملهمة في إثراء البشرية بالعلم والمعرفة والتي جعلت الصين بما تمتلكه من ثراء معرفي واسع وتطور تكنولوجي لا حدود له تستفيد من خبرة هذا المبدع اليمني.

أستاذ الطاقة المستدامة في جامعة ساوثهامتون ، بعد إتمامه للدكتوراه تم ترقيته وفقا للتسلسل الجامعي من درجة باحث إلى درجة أستاذ كرسي الطاقة المستدامة بنفس الجامعة.

خلال العشرين السنة الماضية أسس البروفيسور باحاج فكرة موضوع الطاقة المستدامة داخل الجامعة وعمل على إنشاء مجموعته البحثية الخاصة بالطاقة المستدامة والتي تعد الآن واحدة من المجموعات البحثية الرائدة –المدعومة جامعياً – في أبحاث الطاقة البديلة وتخليق الطاقة.

كما انشأ وأدار بحثاً في استغلال طاقة المحيط (الموارد ، التكنولوجيات والآثار) ، وفي الخلايا الكهروضوئية وكذا حول آثار التغيرات المناخية على البيئة في ذات الجامعة.

وقد أثمر هذا العمل عن أكثر من ٢٠٠ مقالة علمية نشرت في مجلات علمية محكمة وسلسلة مؤتمرات دولية.

البروفيسور باحاج هو رئيس قسم الطاقة والتغيير المناخي وهذا الأخير يحتل مرتبة مرموقة في سلم العمل البحثي في مجال الهندسة المدنية والبيئية حيث صنفت ٨٠٪ من أبحاثه عام ٢٠٠٨م كأبحاث "رائدة عالمياً" أو"ممتازة دولياً".

وتتمثل أهداف هذا القسم ومجموعة الطاقة المستدامة التي يديرها البروفيسور باحاج في تعزيز وتنفيذ الأبحاث الأساسية والتطبيقية والتطوير ما قبل الصناعي في مجالات موارد الطاقة ، والتكنولوجيا وكفاءة استخدام الطاقة وكذا تأثير التغير المناخي.

ويعد البروفيسور باحاج مسئول فرق بحثية وصاحب خبرة طويلة في هذا المجال ولديه العديد من المشاريع البحثية على المستوى الدولي بما في ذلك مشاريع مشتركة في الصين، والشرق الأوسط وأفريقيا.

كما أنه المنسق المساعد لمجلس أبحاث العلوم الهندسية والفيزيائية البريطاني (EPSRC) وشبكات بحث المناطق البيئية التي تساعد في تطوير نمط الأبحاث والمشاريع لتطوير بيئة المدن المتضمنة لتقييم الموارد ، مسارات تكنولوجية لإنتاج الطاقة والحفاظ عليها ، التخطيط والقيام بدراسات متعلقة بالمناطق الجغرافية في الصين وأماكن أخرى أيضا.

وهو عضو في هيئات تحرير الطاقة المتجددة، معهد المملكة المتحدة لجلة الهندسة المدنية للطاقة، وعضو في مركز(تيندا) مجلس البحوث الإشرافية لتغير المناخ.

للتواصل مع فقرة قصة نجاح

https://www.facebook.com/YemeniSuccessStories

استطلاع

ثلاثة بنود رئيسية لتطوير مهارات الباحثين عن الوظائف

* .. يحتاج الباحثون عن أعمال ووظائف للمهارات اللازمة التي تؤهلهم لنيل الوظيفة التي يسعون إليها والأمر لا يقتصر على التعليم النظري الذي لا يكفي للحصول على فرصة عمل.

ويرى خبراء تنمية بشرية أن هناك ضرورة ملحة لتطوير قدرات ومهارات طالبين الأعمال لامتلاك الميزات والمعايير المناسبة للوصول للوظيفة المطلوبة .

ويجد الكثير من الخريجين أنفسهم في صفوف البطالة بعد فترة طويلة من تخرجهم وهو ما ينعكس سلباً على حياتهم ووضعهم النفسي والمعيشي وكذا تأثر المجتمع بشكل عام باتساع فجوة الفقر والبطالة.

ويعتبر طالب الوظيفة كالمنتج الاستهلاكي يجب أن يكون بارزاً بين كل المشابهين على الرفوف ولهذا تجد المسئولين عن التوظيف يركزون على الغلاف الذي يعد أول ما ينظرون إليه والذي يمثل لهم العديد من المميزات مثلاً ألوان متناسقة ملفتة، عبارات مختارة بعناية تشد الانتباه ما يرغب المستهلك بالسلعة ، ولهذا يجب أن يحمل غلافك ما يريده المسؤول عن التوظيف.

ويرى الخبراء العديد من المكونات، أي المهارات أو المهام التي يستطيع الباحث عن الوظيفة أدائها، وتمثل عنصراً جوهرياً في نجاحه ليقع عليه الاختيار.

ويضعون رؤية متكاملة لتنظيم الأعمال من خلال تقسيم المهارات إلى ثلاثة بنود رئيسية.

وتأتي المهارات المكتسبة في المرتبة الأولى وذلك من خلال تجارب تعلم وعمل سابقة (مهارات معرفية كالعمل على برنامج معين، أو مهارة إدارة مكتبة).

وفي المرتبة الثانية تبرز المهارات الجديدة والتي يمكن أن تستفيدها منك الوظيفة الجديدة والتي تتضمن مهارات منقولة ، مثلا مهارة التواصل العالي الفعال ضرورية للوظائف في مجال المبيعات والعلاقات العامة.

والبند الثالث يتمثل في المهارات الشخصية وهي الصفات والسلوكيات التي تجعلك أنت ما أنت عليه وتميزك عن الآخرين (مثلاً قوة الشخصية، الحضور، الطموح، النشاط، العفوية).

ويستلخص الخبراء إطار هام للتقييم من خلال وضع تمرين يتمثل بتقسيم ورقة بيضاء إلى ثلاثة أعمدة، عمود لكل مكون، وتعبئة حقول هذه الأعمدة وهو جدول التسويق الشخصي لطالب الوظيفة،

واهم افتراضات الخبرات السابقة في مجال التسويق مثلاً تتكون من ، إدارة صالات البيع ، إدارة العلاقات العامة مع وسائل الإعلام والنقابات ، التسويق الالكتروني وإدارة حملات الإعلانات إلالكترونية ، مهارات الكمبيوتر.

اما الخبرات التي يمكنك نقلها للعمل الجديد تشمل التركيز والعناية بالزبون ، الاتصالات الفعالة ، التنظيم، قيادة فرق العمل ، حل المشاكل والنزاعات ، إدارة المشاريع ، إدارة الوقت، إدارة الحسابات المالية.

ويمكن أن تتضمن المميزات الشخصية العديد من الصفات منها المبادرة، الاعتماد على الذات، سرعة التعلم، الإبداع ، المرح، الالتزام، المرونة.

أخيراً على الباحثين عن وظائف النظر لما تم، بهذا التقسيم وسيتمكنون من الإلمام بكل المهارات وما يميزهم عن غيركم بطريقة منظمة ومبسطة.