

تقرير مقدم من:



عمان

على طريقة المستقبل



بدعم من:

البنك الأهلي
ahlibank



KPMG

التقرير مقدم من:
خالد انصاري، شريك

شكراً عُمان...

أفضل
بنك
في سلطنة عُمان

في مسح مجلة عمان إيكونوميك ريفيو
بالتعاون مع شركة الخليجية بادر لأسواق المال

رقم

مصرفك المحلي بتواجد إقليمي

البنك الأهلي
ahlibank

بنك المسؤولية
ResponsibleBanking

بنك الجودة
QualityBanking

بنك المريح
ConvenientBanking

بنك الذكي
SmartBanking

بنك المحترف
ProfessionalBanking

www.ahlibank-oman.com

اتصل بنا الآن على ٢٤٥٧٧١٧٧

الاستعداد للمستقبل

يسعى هذا التقرير إلى تحليل التحديات التي تواجه عملية التعمين في القطاع الخاص في سلطنة عمان وهي العملية التي تعتبر المحرك الأساسي وراء عجلة النمو والتطور في المجتمع . كما يحلل التقرير الفجوات القائمة بين المهارات المتوفرة لدى القوى العاملة الوطنية والتوقعات ومتطلبات القطاع الخاص فيما يتعلق بهذه المهارات.

يرتبط موضوع التعمين بشكل كبير بنظام التعليم ودور الأسرة والمجتمع ووسائل الإعلام في التوعية بالجوانب المتعلقة بهذا الأمر، وكذلك دور التدريب في تزويد الأفراد بالمهارات اللازمة. والأهم من هذا كله حاجتنا إلى تغيير العقلية والمفاهيم السائدة بما يساهم في نمو الاقتصاد العماني. كذلك فإن التقرير يدعو إلى عمل مراجعة لهذه الجوانب واتخاذ ما يلزم من إجراءات من أجل تلبية احتياجات سوق العمل في القطاع الخاص .

في الماضي، لم تكن تتوفر في السلطنة القوى العاملة المدربة لتولي مختلف المسؤوليات ولذلك كان الاعتماد بشكل كبير على الأيدي العاملة الوافدة في تنفيذ الكثير من المشروعات وبناء عمان الجديدة. ومواصلة للجهود الرامية إلى تحقيق التنمية المنشودة . تبنت الحكومة العمانية سياسة تستهدف التأثير على قوى العرض والطلب على العمالة الوافدة واستبدال العمالة الوافدة قدر الإمكان بعمالة عمانية مدربة من خلال سياسة التعمين . حيث قامت باتخاذ عدد من الإجراءات وخلق فرص عمل من خلال التدريب وإجراء عدد من الدراسات لتقييم الواقع الفعلي في سوق العمل وقامت بتعمين العديد من المهن والوظائف واتخاذ إجراءات إدارية أخرى تساهم في خفض نسبة الباحثين عن عمل من العمانيين. كانت هذه الجهود تستهدف تحقيق هدف واضح وهو جعل السلطنة قادرة على الاعتماد على كوادرها البشرية وبالتالي الحد من احتياجها - قدر الإمكان - للعمالة الوافدة ، فهل نجحت في ذلك؟.

* يعمل خالد انصاري، محرر هذه الوثيقة كشريك لشركة KPMG في سلطنة عمان، وتمثل الآراء المعروضة في هذه الوثيقة الآراء الشخصية للمحرر وليس بالضرورة آراء KPMG.

الاقتصاد

الناشر

المتحدة للصحافة والنشر ش.م.م

ص:ب : ٢٣٠٥، روي ، الرمز البريدي: ١١٢

مسقط، سلطنة عمان

هاتف: ٠٠٩٦٨ ٢٤٧٠٠٨٩٦

فاكس: ٠٠٩٦٨ ٢٤٧٠٧٩٣٩

البريد الإلكتروني: aai@umsoman.com

الموقع: umsoman.com

جميع الحقوق محفوظة - لا يجوز نسخ أو إعادة طبع

أي من المواضيع المنشورة دون الحصول على موافقة

خطية من الناشر: ولا يتحمل الناشر أية مسؤولية

بخصوص محتويات الإعلانات.

حقوق الطبع محفوظة ٢٠١٢ م

المتحدة للصحافة والنشر ش.م.م

تمت الطباعة في مطبعة روي الحديثة ش.م.م

المراسلات :

عالم الاقتصاد والأعمال

المتحدة للصحافة والنشر

ص:ب : ٢٣٠٥ ، روي

الرمز البريدي: ١١٢

سلطنة عمان

فاكس: ٠٠٩٦٨ ٢٤٧٠٧٩٣٩

البداية

تولى جلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم -حفظه الله ورعاه مقاليد الحكم في البلاد في ٢٣ يوليو ١٩٧٠ م وهو التاريخ الذي يعتبر إيدانا ببزوغ فجر جديد لسلطنة عمان وشعبها حيث عمل جلالته من اليوم الأول لتوليته مقاليد الحكم في البلاد على النهوض بالسلطنة ونقلها إلى مصاف الدول المتقدمة . لقد وعد جلالته شعبه بأن يُعيد للسلطنة مكانتها الرائدة وتاريخها العريق وأن يفتح أمام أبنائها آفاق واسعة للمساهمة في تقدمها ورفعتها وتحقيق النمو الاقتصادي المنشود بعد سنوات قضتها السلطنة في عزلة وجمود وتخلف عن مسيرة ركب التطور الحضاري . ساهمت هذه الرؤية المستنيرة في وضع السلطنة على الطريق الصحيح وفي تحويل السلطنة من دولة معزولة ذات اقتصاد قائم على الزراعة والنشاطات الإقتصادية المحدودة إلى دولة متكاملة الأركان .

من المشروعات وبناء عمان الجديدة . في ذلك الوقت تم بناء أعداد كبير من المدارس والمؤسسات التعليمية لتعليم الأجيال الشابة وتأهيلها للعمل في مختلف المجالات ولتحل محل العمالة الوافدة وأن تساهم في تشكيل النسيج الاجتماعي والاقتصادي للسلطنة في نهضتها الحالية .

مواصلة للجهود الرامية إلى تحقيق التنمية المنشودة من خلال الخطط الخمسية المتعاقبة ، تبنت الحكومة العمانية سياسة تستهدف التأثير على قوى العرض والطلب على العمالة الوافدة واستبدال العمالة الوافدة قدر الإمكان بعمالة عمانية مدربة من خلال سياسة التعمين . قامت الحكومة العمانية باتخاذ عدد من الإجراءات وخلق فرص عمل من خلال التدريب وإجراء عدد من الدراسات لتقييم الواقع الفعلي في سوق العمل وقامت بتعمين العديد من المهن والوظائف واتخاذ إجراءات إدارية أخرى تساهم في خفض نسبة الباحثين عن عمل من العمانيين . كانت هذه الجهود تستهدف تحقيق هدف واضح وهو جعل السلطنة قادرة على الاعتماد على كوادرها البشرية وسواعد أبنائها وبالتالي الحد من احتياجها ، قدر الإمكان ، للعمالة الوافدة .

علاوة على ذلك ووفقا لأسلوب التعمين فإن تدريب المواطنين العمانيين على القيام بنفس الأعمال التي يقوم بها الوافدون من شأنه أن يسمح لهم بتطوير أنفسهم ومهاراتهم ويعطي للشباب الأمل في مستقبل أفضل . وعليه ، تم إنشاء عدد من الجامعات في السلطنة لتزويد العمانيين بالمعارف والمهارات

في عام ١٩٩٤ ، حدد جلالة السلطان المعظم الخطوط العريضة لسياسته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية عندما قال ” ليس هناك تطور بدون جذور ” . كانت رغبة جلالته في ذلك الوقت هو أن يواصل مسيرته نحو تحقيق مزيد من الرقي والتقدم ولكن دون أن يكون ذلك على حساب التضحية بالهوية الثقافية والتاريخية للشعب العماني ولذلك حرص جلالته على البناء على ما تم في الماضي وفي نفس الوقت مواكبة التطور التقني مع المحافظة على الهوية العمانية الأصيلة . كان لدى جلالة السلطان المعظم قناعة أكيدة بأن مستقبل الأجيال القادمة يتوقف على انتماء أبنائه له وعلى فخرهم بمواصلة ما بدأه أسلافهم وضمأن أفضل استغلال لموارد البلد الطبيعية . وفقا للرؤية السامية فإن الماضي يساعد في وضع الأسس للحاضر ويقود الناس نحو مستقبل أفضل ويساعدهم على تسطير صفحات جديدة في تاريخهم التليد وماضيهم المجيد . كذلك فقد أدرك جلالة السلطان المعظم أيضا منذ البداية بأنه ولكي تنطلق السلطنة نحو آفاق جديدة في المستقبل فإنها بحاجة إلى جهود وسواعد كل فرد من أبنائها ودعاهم منذ اليوم الأول لاعتلائه العرش إلى التثمين عن ساعد الجد والمساهمة بكل همة وإخلاص في بناء مستقبل أفضل لوطنهم والبناء على ما تم إنجازات في الماضي .

في الماضي ، لم تكن تتوفر في السلطنة القوى العاملة المدربة لتولي مختلف المسؤوليات ولذلك كان الاعتماد بشكل كبير على العمالة الوافدة في تنفيذ الكثير

تبنت الحكومة العمانية سياسة تستهدف التأثير على قوى العرض والطلب على العمالة الوافدة واستبدال العمالة الوافدة قدر الإمكان بعمالة عمانية مدربة من خلال سياسة التعمين حيث اتخذت عدد من الإجراءات وإجراء عدد من الدراسات لتقييم الواقع الفعلي في سوق العمل

BEST OF NEWS, BUSINESS & LIFESTYLE



OMAN ECONOMIC REVIEW
The leading business magazine
in Oman



ALAM AL-IKTISAAD WAL A'MAL (AIWA)
The first Arabic business and economy
magazine in Oman



THE WOMAN
The modern Woman's favourite
English magazine



AL MAR'A ARABIC EDITION
The modern Woman's favourite
Arabic magazine



OER DOSSIER
Exclusive, in-depth and industry-
focussed reports on business sectors



SIGNATURE
Oman's first luxury lifestyle title



OIL & GAS REVIEW
Oman's first and only magazine
dedicated to the oil & gas industry



ICT – Comprehensive annual report
on the information & communication
technologies' sector



RUWAD
SME oriented magazine for the next
generation of business leaders



PROGRESS
The leading annual publication on the
Sultanate's Renaissance



OMAN – A Nation on the Move
The annual publication commemorating
the National Day of Oman

UNITED PRESS & PUBLISHING LLC

OER OMAN ECONOMIC REVIEW

WOMAN The WOMAN

الاقتصاد Alam al-Iktisaad Wal A'mal (AIWA)

المرأة The Woman

Dossier signature THE SUCCESSFUL NEW

OIL & GAS review

ICT REPORT INFORMATION & COMMUNICATION TECHNOLOGY

Ruwad be one

OMAN Progress

اللازمة التي يحتاجها سوق العمل . كذلك أدركت الحكومة العمانية منذ وقت ليس بالقريب أن سياسة التعمين ستعود بالكثير من المزايا على أبناء هذا البلد وخير مثال على ذلك أنه مع زيادة الإعتماد على القوى العاملة الوطنية فإن الحاجة إلى النساء في سوق العمل سوف تزداد وهو الأمر الذي سيساهم في زيادة الدور الذي تلعبه المرأة العمانية في بناء مجتمعها .

في إطار الجهود التي تقوم بها الحكومة من أجل تعمين الوظائف ، تم تحديد عدد من الصناعات التي تعتبر مناسبة للعمانيين والعمانيات وتم وضع نسبة معينة للتعمين في هذه المجالات وفرضها على القطاعات المختلفة وتم تطبيق هذه السياسة بدون أي تهاون على مختلف الصناعات بهدف الوصول إلى المستوى المنشود من التعمين .

من خلال هذه القوانين والأنظمة ، حققت السلطنة استفادة كبيرة من العولة وفي الحقيقة وبناء على المعلومات المتوفرة من وزارة الاقتصاد الوطني عن عام ٢٠١١ فإن إجمالي الناتج المحلي في سلطنة عمان يعتبر الأعلى وتعود الزيادة بشكل كبير إلى زياد النشاطات النفطية بسبب زياد أسعار النفط وزيادة النشاطات الصناعية أيضا . بالنظر للأمام ومرة أخرى مدفوعة بأسعار

النفط المرتفعة ، تتوقع حكومة السلطنة زيادة بنسبة ٤,٧٪ في إجمالي الناتج المحلي الحقيقي في سلطنة عمان ليصل إلى ١٢,٢ مليار ريال في نهاية عام ٢٠١٢ م . من المتوقع أن يتطور إجمالي الناتج المحلي بشكل كبير وفق ما يلي : -

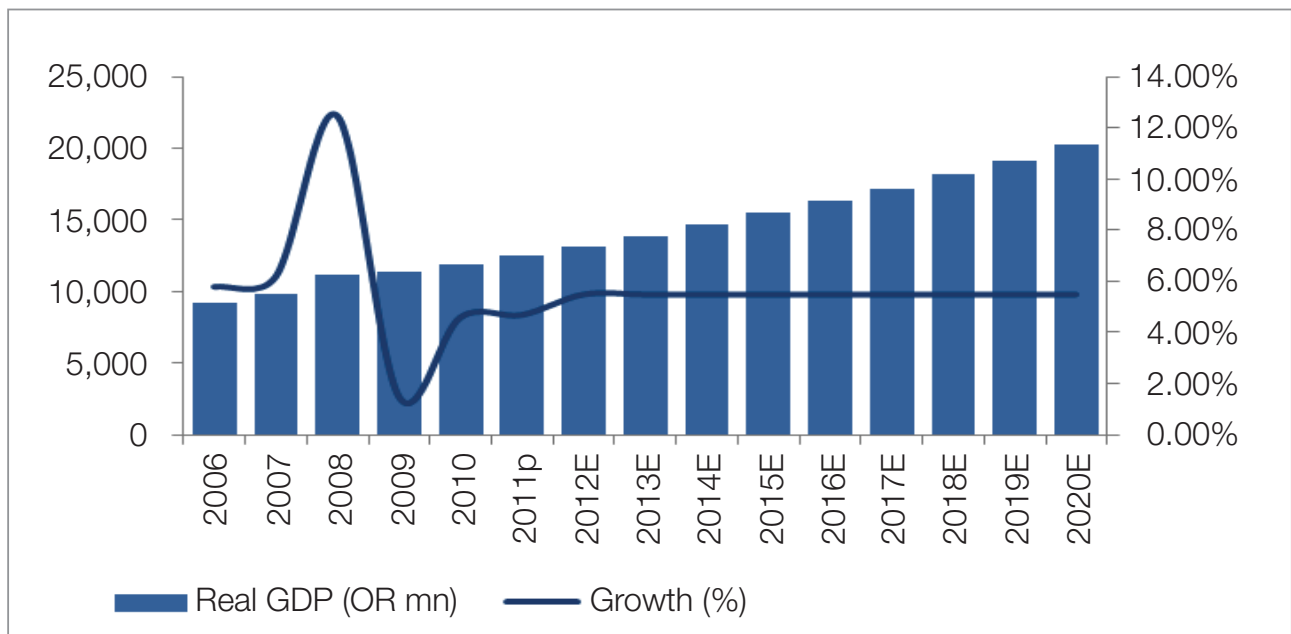
تمشيا مع هذه التوقعات ، كان لصناع السياسات دوراً كبيراً في تطوير الاقتصاد من خلال وسائل أخرى مثل سن قوانين جديدة للضرائب والخصخصة وتنشيط القطاعات غير النفطية وزيادة مساهمتها في إجمالي الناتج المحلي وخلق مناخ إيجابي في السوق يشجع القطاع الخاص على المشاركة في عملية التنمية .

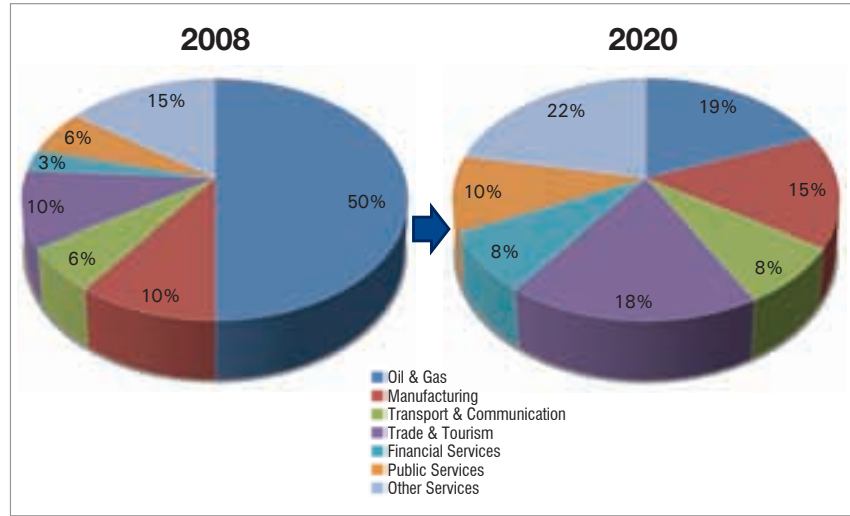
ساهمت الزيادة التي تحققت في عوائد النفط بشكل كبير في تمويل متطلبات التنمية في مختلف القطاعات وأصبحت النظرة بعيدة المدى للاقتصاد العماني إيجابية بسبب التزام الحكومة ببرنامج إنفاق إثمائي موسع يشمل تنفيذ العديد من مشاريع البنية الأساسية الكبيرة . إدراكاً منها بأن الدول التي تعتمد على عائدات النفط لن تكون قادرة على تحقيق أقصى استفادة من هذه العائدات دون وجود برامج وخطط واضحة للإنفاق ، قامت السلطنة بإعداد عدد من الخطط والبرامج التي

تساعد على تحقيق التنمية المستدامة في كافة المجالات .

في عام ١٩٩٥ ، قامت السلطنة بإعداد خطة التطوير طويلة الأمد أو ما يطلق عليه ” الرؤية ٢٠٢٠ ” وهي الرؤية التي تهدف إلى خفض اعتماد السلطنة على النفط وتنويع مصادر الدخل الوطني . توضح الرسومات البيانية أدناه المساهمة المتوقعة لكل قطاع من القطاعات الاقتصادية : -

خدد خطة التنمية الاقتصادية الأهداف الاستراتيجية لتطوير الاقتصاد العماني بحلول عام ٢٠٢٠ من خلال خفض مساهمة القطاع النفطي إلى أقل من ١٠٪ من إجمالي الناتج المحلي وزيادة مساهمة قطاع الغاز الطبيعي والقطاع الصناعي إلى أكثر من ١٠٪ و ٢٠٪ على التوالي . نتيجة لهذه الرؤية المستقبلية فقد شهدت السلطنة زيادة بنسب ٤٠٪ في العوائد من القطاعات غير النفطية وهو الأمر الذي يدل بشكل كبير على نجاح الجهود التي تقوم بها الحكومة من أجل تنويع مصادر الدخل الوطني من خلال زيادة مساهمة قطاعات مثل السياح والصناعة والزراعة والصح والتعليم وقطاعات أخرى وبالتالي خلق الكثير من فرص النمو وخلق فرص عمل للشباب العماني وكل هذه القطاعات تحتاج إلى أيدي





المتلاحقة حتى تكون قادرة على مواجهة التحديات سواء في السوق المحلي أو السوق العالمي - وهو الجهد الذي ترى الحكومة بأنه سيقود في النهاية إلى تحقيق التعميم المطلوب في الوظائف .

على أية حال وبالرغم من الأسباب والمسوغات والقناعات الموجودة لدى الحكومة وعلى الرغم من تنوع القاعدة الاقتصادية والجهود التي تقوم بها الحكومة العمانية لزيادة مشاركة القطاع الخاص من خلال فرض نسب معينة إلا أن عملية التعميم ساهمت بشكل كبير في زياد قدرة السلطنة على تحسين معدلات النمو السكاني . على الرغم من الزيادة في عدد العمانيين الذين يعملون حالياً في القطاع الخاص فإن نسبة كبيرة من المواطنين العمانيين لا يزالون يركزون على العمل في الوزارات والمؤسسات الحكومية وبالتالي جعل الحكومة - وليس القطاع الخاص - هو أكبر صاحب عمل للعمانيين . لا يخفى على أحد الإنجازات الكبيرة التي حققتها السلطنة خلال السنوات الماضية وهذه الإنجازات قائمة وواضحة للقاصي والداني إلا أنه وعلى ما يبدو فإن عملية التعميم تواجه الكثير من التحديات لأسباب متنوعة وكثيرة لكن يمكن إجمالاً النظر إليها من زاويتين وهي من وجهة الموظفين العمانيين ووجهة نظر أصحاب العمل من القطاع الخاص لأن كل منهما له وجه نظره الذي يدافع عنها .

عاملة مدربة . علاوة على ذلك فقد أصبحت السلطنة أحد الوجهات المفضلة للاستثمار الأجنبي وشهدت الكثير من القطاعات تدفق رؤوس أموال كبير إلى السلطنة . علاوة على ذلك فإن المناخ الاقتصادي يُنظر إليه على أنه مستقر كما أن السياسة الخارجية المعتدلة والمتوازنة التي تتبعها السلطنة جعلها دولة تتمتع بحضور قوي ومكانة مرموقة على الصعيد الدولي .

تأتي الجهود التي تقوم بها السلطنة لتطوير مختلف القطاعات انطلاقاً من قناعتها بأن القطاع الخاص شريك أساسي في عملية التنمية وأنه المحرك القوي وراء عجلة النمو الاقتصادي والاجتماعي وإيمانها أيضاً بقدرة هذا القطاع على خلق الكثير من فرص العمل للشباب العماني في مختلف المجالات . فيما يتعلق باستيعاب القطاع الخاص للعمالة الوطنية فإن الأرقام الصادرة عن التعداد العام للسكان والمساكن في عام ٢٠١٠ تشير إلى أن ٥٣٪ من المواطنين العمانيين يعملون الآن في القطاع الخاص وبالتالي وكجزء من الرؤية بعيدة الأمد ” الرؤية ٢٠٢٠ ” فإن الحكومة العمانية ماضية بقوة في طريقها ليس فقط لتشجيع القطاع الخاص وإيجاد الوسائل اللازمة لزيادة التعاون بين القطاعين العام والخاص وتوحيد الرؤى والسياسات وإنما أيضاً للتأكيد على أهمية تطوير الموارد البشرية وتأهيل القوى العاملة العمانية لمواكبة التطورات التقنية

تأتي الجهود التي تقوم بها

السلطنة لتطوير مختلف

القطاعات انطلاقاً من قناعتها بأن

القطاع الخاص شريك أساسي في

عملية التنمية وأنه المحرك القوي

وراء عجلة النمو الاقتصادي

والاجتماعي

التحديات التي تواجه عملية التعمين

قبل أن يتم مناقشة السبل الكفيلة بالتغلب على العقبات التي تواجه عملية التعمين ، يجب علينا أن نحدد الأسباب التي تقف وراء عدم ترحيب القطاع الخاص بتوظيف المواطنين العمانيين وثانياً يجب أن نتفهم الحكومة العمانية وجهة نظر القطاع الخاص بشأن ما التغييرات المطلوب إدخالها على الاستراتيجية المطبقة لزيادة نسبة التعمين وبخاصة في ضوء المعلومات الإحصائية المتوفرة التي تشير إلى أن هناك إمكانيات وفرص هائلة في سوق العمل بسبب الزيادة الكبيرة في أعداد العمانيين والعمانيات دون سن ٢٥ عاماً .



الوافدين في قطاع التصنيع ٤٥,٠٩٠ . علاوة على ذلك فإن الكثير من الشباب العماني يفضل العمل في قطاع آخر لا يحتاج إلى ساعات عمل طويلة وهو الأمر الذي يعزز نظرتهم الفوقية للعمل . علاوة على ذلك فإن هناك قطاعات مثل قطاعات التجزئة والخدمة لا تروق للكثير من الشباب العماني الذي يفضل العمل في الوحدات الإدارية

بين القناعات الراسخة في الأذهان وبين الوضع على أرض الواقع . يتضح هذا الانفصال بجلاء في القطاع الصناعي حيث تشير الإحصاءات المتوفرة إلى أن التعمين في هذا القطاع لا يزال دون ٢٧٪ أي أن هناك ١٦,٧٧٦ عماني يعملون في قطاع التصنيع . على النقيض فإن نسبة الوافدين في هذا القطاع مرتفعة حيث يبلغ عدد العاملين

عندما يتعلق الأمر بالموظفين العمانيين وموقفهم - الذي يوحي بأنهم يرون أنفسهم في موضع يؤهلهم لقبول الأعمال التي تلبي طموحاتهم وتوقعاتهم أي العمل في وظائف مريحة وقيادية بغض النظر عن كونهم مؤهلين أم لا لتولي هذه الوظائف - فإن الانطباعات ووجهات النظر السائدة بينهم جعلنا نشعر بشكل كبير بالانفصال

وعليه فإن المعلومات التي تم الحصول عليها من المسح الذي تم إجراؤه على السوق فقد حدد أصحاب العمل التحديات التالية التي تعوق عملية التعميم في القطاع الخاص .

- التعليم غير المناسب
- عدم توفر المهارات المهنية المطلوبة
- ضعف الحماس

- قلة الإنتاجية مقارنة بالعمالة الوافدة مع توقع رواتب أعلى .
- عدم الالتزام بمواعيد العمل .
- ارتفاع نسبة الغياب عن العمل مقارنة بالوافدين .
- النظرة غير المناسبة تجاه العمل وقلة الانضباط
- ضعف مهارات اللغة الأجنبية خدثا وكتابة .
- عدم وجود إحساس بالمسؤولية والالتزام وعدم وجود ضوابط مهنية للعمل .
- الحاجة إلى تدريب مكلف على رأس العمل بسبب عدم توفر المهارات المطلوبة .
- القيود المفروضة على صاحب العمل في توظيف الموظفين وفصلهم من العمل بناء على الأداء .
- عدم التوافق ما بين مجموعة المهارات المتوفرة لدى الخريجين والمهارات التي يتطلبها سوق العمل .

بالنظر إلى هذا الوضع غير المناسب وبالنظر إلى المسؤوليات الملقاة على عاتق القطاع الخاص فيما يتعلق بتعزيز قوته التنافسية حتى يساهم بقوة في عملية التنمية الاقتصادية نستطيع أن نتفهم الأسباب التي تقف وراء عدم ترحيب القطاع الخاص بتوظيف المواطنين في العديد من الحالات .

أعداد الموظفين في عام ٢٠١٠			
القطاعات	الإجمالي	عماني	%
النقط والغاز	١٧,٥٧٢	١٣,٣٧٤	٧٦%
البنوك والمالية	١٦,١٣٢	١٤,٦٨٢	٩١%
التأمين	٣,٣٨٢	١,٩٦٢	٥٨%
الفنادق	١٧,٦٣٤	٧,٨٣٢	٤٤%
الاتصالات	٣,٥٠٠	٣,١٢٥	٨٩%

العاملة العمانية - على خلاف العمالة الوافدة - تفتقر إلى القدرة على المنافسة في الأسواق العالية لدرجة أن القطاع الخاص أصبح مضطراً إلى الإقرار بأنه وفي سلطنة عمان فإن مشكلة عدم توفر المهارات المطلوبة للعمل أخطر بكثير من مشكلة زيادة أعداد الباحثين عن عمل . يجب أن نقر بأن مثل هذا الوضع لا يخلق أزمة فقط في جانب القدرة على المنافسة في سوق العمل ولكنه يدل بشكل كبير على أن عملية التعميم في القطاع الخاص لم تكن ناجحة بالشكل المطلوب بحيث أن قدرة العمانيين على المنافسة في السوق العالي ستكون في مأزق كبير إذا لم يتم النظر في هذه المسألة بشكل علمي ويتم التغلب على العقبات التي قمنا نحن كمسؤولين في القطاع الخاص بتحديد كعقبات رئيسية وما لم يتم إتخاذ خطوات أكثر جاعة وعملية لحلها على المدى القصير والأهم من هذا كله دراسة إمكانية تطبيق حلول بعيد المدى .

للدولة حيث الرواتب أفضل وحيث ساعات العمل المريح وظروف العمل المناسبة في كل الأحوال وحيث الفرص أكبر للحصول على التدريب والترقيات مقارنة مع شركات القطاع الخاص . في القطاع الخاص فإن هناك صناعات معينة تحقق نسب ترميم مرتفعة كما هو مبين في الجدول أدناه ويرجع السبب وراء ذلك إلى الحوافز الكبيرة وفرص التدريب وظروف العمل المناسبة .

عندما يتعلق الأمر بأصحاب العمل من القطاع الخاص فإن توظيف العمانيين في الوظائف في القطاع الخاص عملية أكثر تعقيداً لأنها تحتاج إلى أن يكون الهيكل التنظيمي بحاجة إلى هذه الوظيفة وليس مجرد ملء عدد معين من الوظائف لأن مثل هذا الوضع يجعل عملية توظيف العمانيين مجرد " استجابة ظاهرية " لتتوفر في الجهة النسب المفروضة من الجهات التنظيمية.

اليوم وبعد مرور ٤١ على انطلاق النهضة المباركة فإن سلطنة عمان لا تعتبر فقط أكثر تقدماً ورخاء ورفاهية عما كانت عليه في عام ١٩٧٠ عندما تولى جلالته مقاليد الحكم في البلاد وقادها باقتدار لما وصلت إليه وإنما تمضي السلطنة بخطى حثيثة وهي تحصد ثمرات الرؤية الحكيمة لحضرة صاحب الجلالة والسياسات الرشيدة التي كان لها دور كبير في الوصول إلى هذه الإنجازات . للأسف فإن الشيء الذي لا مراء فيه هو أنه وعلى الرغم من هذا التطور والجهود الحارقة التي قامت بها الحكومة خلال السنوات الماضية لإحداث نقلة نوعية في القوى العاملة العمانية إلا أن القوى

عندما يتعلق الأمر بأصحاب العمل من القطاع الخاص فإن توظيف العمانيين في الوظائف في القطاع الخاص عملية أكثر تعقيداً لأنها تحتاج إلى أن يكون الهيكل التنظيمي بحاجة إلى هذه الوظيفة وليس مجرد ملء عدد معين من الوظائف

المشكلة ذات البعدين

تماشياً مع الالتزام بعملية التعمين وتحقيق النسب المفروض عليهم تلجأ بعض شركات القطاع الخاص إلى توظيف العمانيين الذين - على الرغم من حفظهم على العمل في القطاع الخاص للأسباب المذكورة أعلاه- يأتون إلى مكان العمل وهم يشعرون بمنتهى الثقة من المؤهلات التي حصلوا عليها .

الوضع الطبيعي أن تكون توقعات كل طرف من الطرف الآخر مرتفعة ولك سرعان ما يتغير الوضع بعد أن تتضح الصورة بشأن الأداء على أرض الواقع والقصور الذي يحدث في الإنتاجية . في مثل هذا الوضع يكون هناك فرصة للنقد البناء ولكن مثل هذا النقد يكون غير مجد لأن أصل المشكلة هو عدم التوافق بين المهارات التي يتطلبها العمل وبين المهارات المتوفرة لدى الموظف .

في وضع كهذا تلجأ الكثير من الشركات إلى حل هذه المشكلة من خلال اتخاذ عدد من الخطوات الإصلاحية مثل التدريب على رأس العمل وتوفير برامج التدريب المتخصصة أو كليهما معاً و في معظم الأحوال يكون الأثر الإيجابي من هذه الجهود محدوداً ليشعر صاحب العمل بعد هذا كله بخيبة الأمل والإحباط وفقدان الدافع للمضي قدماً في تكبد المزيد من المصاريف لعلاج هذا القصور خاصة في ظل القيود المفروضة من جانب الحكومة على البدائل المتاحة أمامه بشأن توظيف أو فصل العمانيين . في ظل هذا الوضع لا يجد صاحب العمل حل أمامه سوى إيكال مهام أقل للعمانيين وهو الأمر الذي يجعل الموظف العماني يستقيل ويفضل أن يظل بدون عمل عن أن يعمل في وظيفة لا تلي طموحاته .

في سيناريو متكرر كهذا من السهل أن نهمل التأثير السلبي الكبير لمثل هذه التجارب غير السارة على الحالة النفسية للعمانيين الجدد

في الوظائف . على أية حال وطالما تفهمنا تأثير مثل هذه التجارب السيئة على القضية التي نتناولها . لننتحدث عن المشكلة من منظور أعم وأشمل . باستخدام السيناريو السابق . لننظر إليه من وجهة نظر الشباب العماني الذين يتواصلون مع شركات القطاع باعتبارهم خريجو جامعة وكليات فنية لديهم المؤهلات الأكاديمية . من وجه نظرهم فإنهم يرون أنفسهم قد أكملوا بنجاح متطلبات الحصول على الشهادة و/ أو التدريب وأنهم جاهزون لتولي الدور المناسب في الحياة العملية وهم على ثقة من أن تعليمهم قد أهلهم وزدهم بالمهارات والكفاءات اللازمة التي يحتاج لها سوق العمل وأنهم قادرين على التغلب على التحديات المهنية بشكل يفوق قدرة العمالة الوافدة على التعاطي مع هذه التحديات . في وضع كهذا ، يتوقع الشباب العماني أن يجد من أصحاب العمل كل تقدير وثناء واحترام ولكن للأسف لا يتلقون منهم سوى النقد والتعبر عن عدم الرضا وفي بعض الأحيان التوبيخ والانتهاك بقله الكفاءة والإنتاجية . على الرغم من الإحباط الذي يشعرون به من مثل هذه الأوضاع فإن هذا الإحباط يتحول بعد فترة إلى صدمة عندما يضطرون إلى الإقرار بأنهم تعوزهم الكفاءة والخبرة اللازمة للقيام بالعمل المطلوب على النحو السليم .

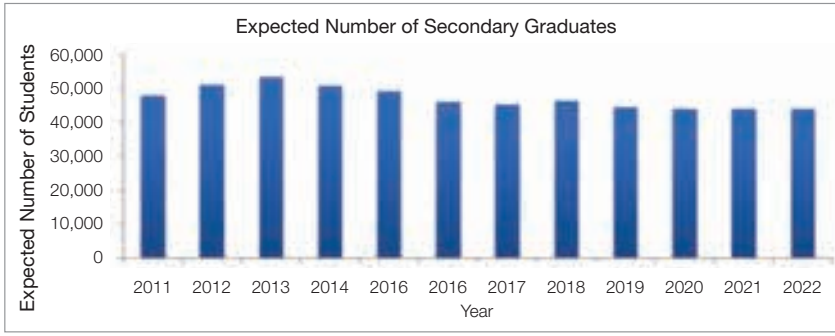
الأمر لا يتوقف عند هذا الحد حيث أن لمثل هذا الوضع تداعيات نفسية كبيرة على الشباب الذين يشعرون بنوع من الإهانة والقهر وفي النهاية يصابون بنوع من الهلع من ” الفشل ” . مما لا شك فيه أن مثل هذه المشاعر السلبية تؤدي إلى تفاقم المشكلة وتجعل الشاب يشعر بمشاعر وأحاسيس سلبية كثيرة مثل فقدان الثقة بالذات وضيق الهوية وشعور بالأسى والحزن على ما

وصل إليه حاله وبالتالي وفي ظل عدم وضوح الرؤية أمامه حول المطلوب للخروج من هذه الورطة تتشابك الأمور مع بعضها البعض ويكون هناك نوع من العدائية والمقاومة وشعور بالعزلة . للتخلص من هذا الوضع والحفاظ على كرامتهم فإنهم يحاولون إلقاء اللوم على أصحاب العمل وأنهم يفضلون العمالة الوافدة على أبناء البلد . المسألة الحقيقية في وضع كهذا هو عدم القدرة على التعاطي مع الحقيقة الواقعة وبالتالي وفي ظل هذا الإحباط يكون الطريق ممهداً أمام مشاعر مثل الكآبة والكسل والشعور بالعجز وقلة الحيلة .

بدون شك فإن هناك إقرار من جانب صناع السياسات في الحكومة العمانية بالتحديات الحالية أمام عملية التعمين وأن مثل هذه التحديات لا تؤثر سلباً فقط على تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية المنشودة ولكن الأهم من هذا كله أنها تساهم في إضعاف همة وعزيمة الشباب العماني الذين هم العمود الأساسي في أي عملية تنمية والذي يجد نفسه في طريق مسدود عندما يتعلق الأمر بتحديد دوره وطبيعته مساهمته في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية .

هذه النقطة الجوهرية تستدعي ليس فقط اهتمامنا ولكن ينبغي أن يتم أخذها في الاعتبار عند التعامل مع الموظفين الجدد الذين يجدون أنفسهم في مواجهة العديد من التحديات وهم يحاولون التكيف مع التغيرات المتلاحقة في المجتمع بسبب اتجاهات مثل العولمة واللاحق بركب التطور الحضاري .

في الواقع ليس من الإنصاف أن نتوقع أن يحصل الشباب العماني على المعارف والخبرات المطلوبة في هذه السنوات القليلة بمعيار الزمن التي خطت فيها السلطنة خطوات حثيثة للحاق بركب الحضارة منذ بداية النهضة وليس من العدل أيضاً أن نتوقع أن تكون العقلية قادرة على تلبية المعايير الدولية في هذا العالم الذي يشهد تغيرات سريعة ومتلاحقة . هذا يعني أن مثل هذه المستويات من المهارات والكفاءة تنشأ بشكل طبيعي من خلال التطور المتدرج الذي يتم



على مدار الزمن وبالتالي فإن علينا أن ندرك بأن التحديات الجاثمة أمام عملية التعمين هي جزء أصيل من منحنى المعرفة لكافة المعنيين وبمعنى آخر فإن هذا الجيل وحده لا يمكن أن يتحمل الأخطاء التي وقعت في الماضي ولذلك فإن أمامنا فرصة سانحة لتحديد المشاكل الموجودة ومحاولة تقديم الحلول الناجعة لها والتي تساعد في التغلب على العقبات الموجودة .

من سنوات من التجربة والوقوع في الخطأ وصلنا إلى قناعة بأن عملية التعمين ليست فقط عملية شاقة مليئة بالتحديات ولكنها في ذات الوقت شائكة وبالغة التعقيد ورغم ذلك فإن هناك فرصة سانحة لفهم هذه المشكلة بشكل أعمق وتصحيح المسار لتحقيق النتائج المرجوة . وعليه فإن المهمة الأساسية أمامنا هو ” الاستفادة من هذه الفرصة ” عن طريق الخروج من دائرة القصور والعجز - سبب الأزمة- وتصحيح المسار والإجتهاد مع تحديد الأهداف والنتائج المرجوة . لكي ننجح في هذه المهمة من الضروري أن نجد الإجابة الصحيحة للسؤال التالي :

” من هو المسؤول عن عدم تحقيق النجاح المطلوب في عملية التعمين ” ؟

- هل المسؤول عن ذلك هم الشباب أنفسهم ؟
- هل هي الحكومة ؟
- هل هي الثقافة السائدة في الأسرة ؟
- هل المسؤول أنظمة التعليم والتدريب التي تبينها ؟
- هل هم العاملون في القطاع الخاص ؟

هل يمكن أن يكون الجميع مسؤولاً عن عدم نجاح عملية التعمين بالشكل المطلوب وإذا لم يكن هناك تعمد في حدوث هذا فهل السبب هو تطبيق استراتيجيات ووسائل غير فعالة بالشكل المطلوب ؟

عندما نقر بالحقيقة الخاصة بهذه المشكلة المعقدة ذات الوجهين كما ناقشنا أعلاه ، يجب علينا أن ننظر إلى المشكلة بطريقة

جديدة من خلال تقديم مفهوم جديد لعملية التعمين حتى نستطيع أن نضع يدنا على لب المشكلة ونتعامل معها . بناءً على هذا المقترح . نحن ملتزمون أيضاً بأن نسأل الأسئلة التالية

- هل التعمين مجرد عملية مؤقتة الغرض منها هو استبدال العمالة الوافدة بالعمانيين ؟

- أو هل هي هدف وطني ؟

تتطلب عملية التعمين أسلوب أكثر شمولية ونظرة أكثر تعمق للطريقة التي يتم أعداد الشباب العماني سواء من ناحية التعليم أو التأهيل الإجتماعي لأن مثل هذا الأسلوب لا يؤدي فقط إلى زيادة النمو والتطور في مختلف مجالات الحياة ولكن يساهم أيضاً بطرق عدة في تحقيق أهداف بعيدة المدى من النمو والتقدم وضمان أفضل استغلال للموارد وتحقيق الإجازات المطلوبة .

عند مناقشة هذا الأمر فإن وجهة النظر الأخيرة تبدو أكثر إلحاحاً ففي ضوء هذه القنوات فإنه ليس أمامنا بد من أن ننظر في التداعيات طويلة الأمد التي يمكن أن تحدث للشباب وللأمة إذا واصلنا العمل بدون اتخاذ الإجراءات اللازمة التي تضمن تحقيق النجاح على المدى البعيد . ولكن وعند النظر في قضية التعمين في سياق التطور طويل الأمد فليس أمامنا سبيل آخر سوى أن نحدد المهارات المطلوبة - في القطاعين العام والخاص - لتحقيق النجاح في العمل وضمان حدوث التطور الوظيفي والمساهمة بشكل إيجابي في نمو الشركة ونحدد كذلك المهارات الأكاديمية ومهارات التواصل التي لا غنى

عنها إذا ما أردنا تحقيق النجاح والاستدامة على المدى البعيد . من خلال قراءتنا للتاريخ تبين لنا أن درجة تطور أي أمة من الأمم يعتمد على التناغم الموجود بين الأنظمة الاقتصادية والاجتماعية وبالتالي تطوير شبكات اقتصادية واجتماعية أكثر قوة ونشاطاً تساهم في تحقيق الأهداف التي نسعى إليها .

من بين الأشياء المؤكدة والتي لا يختلف عليها اثنان أنه وعلى الرغم من العقبات الموجودة فإن عملية التعمين أمر لا مفر منه ولذلك فإن الفشل في تحقيق هذا الهدف أمر غير وارد . على أية حال فإن معدل الباحثين عن عمل في سلطنة عمان في الوقت الحالي للأسف مرتفعاً عند ١٥٪ وهو ما يعني بالمعايير الاجتماعية والاقتصادية أن المجتمع غير كفاء اقتصادياً وهي مسألة مثيرة للقلق . يجب أن تكون مسألة القصور في تأهيل الشباب العماني والشابات العمانيات للعمل مثار قلقنا لأن مثل هذا القصور في التأهيل للعمل يحافظ على الفجوة الموجودة في العمالة الوطنية كما هي .

يوضح الجدول التالي عدد المتخرجين من التعليم الثانوي وأنه يزيدون بنسبة ٥٠.٠٠٠ في العام .

علاوة على ذلك ومع النمو السكاني بمعدل ٢٪ في السنة والتوقعات بالوصول إلى ٥ مليون نسمة خلال عام ٢٠٥٠ وفي ظل كون ٤٤.٨٪ من السكان في الوقت الحالي في سن العشرين وما دونه ونظراً لأن عدد الطلبة المقيدين للدراسة في عام ٢٠١٠ بلغ ٥٨٨.٢٤٠ ، من المتوقع أن يحتاج هؤلاء الشباب والشابات إلى فرص عمل لبناء مستقبل أفضل لهم ولأسرهم .

نحو مستقبل أفضل

ومن التوقعات الكبرى للتعمين، أنه في المستقبل ستحل العمالة الوطنية محل القوة العاملة الوافدة، وستكون بمثابة قوة العمل المساهمة في ترقية فعالية القطاعين العام والخاص وكفائتهما وسيظل هذا الهدف على رأس قائمة أعمال الحكومة. حيث ستستمر في تمويل التعليم العالي بهدف تنمية الخبرات المهنية والفنية بسلطنة عمان، وذلك بموجب الاقتناع أن التعليم العالي والتدريب يشكلان الأساس لتنمية المواطنين وترقيتهم للدرجات العلمية اللازمة التي ستمكنهم من المشاركة بنسبة أكبر في قوة العمل. علاوة على ذلك، تواجه الحكومة العديد من الضغوط لتحقيق التوازن بين تحسين الثبات المجتمعي على المدى القصير واستحداث وظائف لمواطنيها على المدى البعيد. والتوجهات مستمرة نحو تمويل التعليم العالي وتوسيع نطاق المناهج سعياً لربط الطلاب على كافة المستويات بالأوجه العملية لسوق العمل ومعدلات الطلب. وتوجد زيادة ثابتة في عدد الجامعات الحكومية والخاصة في سلطنة عمان، مع ممارسة القطاع الخاص لدور فعال، متمثلاً في قبول الجامعات الخاصة لنسبة ٢٧٪ من كافة المتقدمين للالتحاق بها. ويوضح الجدول أدناه، إجمالي عدد الطلاب المسجلين بالتعليم العالي خلال عام ٢٠١٠-٢٠١١.

هل يبدو الوضع المستقبلي الكامل لقطاع التعليم واعداداً أم لا؟ مع الأخذ في الاعتبار أن إجمالي معدلات التعلم في سلطنة عمان وصلت إلى ٨٦,٧٪، ووصلت نسبة التعلم بين صغار المواطنين الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٥-٢٤ إلى ٩٧,٦٪: مع الأخذ في الاعتبار أيضاً، أن أعداد المواطنين المتحقين بكل من الجامعات والكليات الخاصة تزداد سنوياً، مع الاهتمام بتوجه

الحكومة نحو القطاع الخاص على مدار السنوات المقبلة لدعم التوسع في نطاق التعليم العالي.

منذ الشروع في تطبيق سياسة التعمين، شهد أصحاب العمل بالقطاع الخاص خيبة أمل كبيرة من حيث عدم التوافق بين المهارات التي يتمتع بها خريجي الجامعات العُمانية ومتطلبات الوظائف التي يتقدمون لها. ويوضح ذلك أن جهود الحكومة المبذولة لتوسيع نطاق المناهج التعليمية سعياً لربط الطلاب بالمتطلبات العملية لسوق العمل لم تنجح إلى حد كبير. وكما أوضحنا سابقاً، يوجد إجماع على أن السبب الأساسي لهذه المشكلة يعود إلى افتقار المواطنين المتقدمين للوظائف للمهارات الشخصية اللازمة. وتوضح الأدلة أيضاً أن النجاح المتوقع لبرامج التعمين، التي تعتمد بصورة كبيرة على تدريب المواطنين وتميئتهم، غير مؤكد نتيجةً لافتقار هذه البرامج لآليات التنفيذ الفعالة. وبالتالي، نستنتج أن حكومة سلطنة عمان تواجه ثلاثة تحديات رئيسية على النحو التالي:

- كيفية تعليم وتدريب الشباب بفعالية وصولاً لمستوى المعرفة والمهارات اللازم لتلبية طلبات السوق؟
- كيفية النجاح في تشجيع المواطنين على أداء الوظائف اليدوية والفنية بالقطاع الخاص؟
- كيفية النجاح في ترقية الوظائف الحرفية/اليديوية وتوضيح مدى أهميتها على التنمية المستدامة طويلة الأجل للدولة، وكيفية جعل هذه الوظائف مرموقة من منظور المواطنين؟

ويشير وضعنا الحالي بوضوح إلى عدم نجاح أي من مبادرات التعليم العالي أو البرامج التدريبية المتخصصة في إعداد الشباب العُماني وتزويده بمهارات التوظيف اللازمة التي ستساعده على تلبية طلبات سوق الشركات التنافسية، وبالتالي قد يكمن الحل في مجالات أخرى.

أكد المعلمون والمصادر الموثوقة الأخرى مراراً، على المدى البعيد، أن برنامج التعمين لن يحقق الفعالية المطلوبة إلا إذا أقررنا بأن "هناك رابط واضح بين التعليم والمعرفة والمهارات اللازمة. ولذلك يتعين على المدارس ممارسة دور هام وحيوي في تحسين رأس المال البشري وتزويده بالتعليم اللائق والمهارات والاختصاصات التي ستمكنه من العمل في القطاع الخاص". كما اتفق المعلمون على أن المهمة الرئيسية للمدارس، خلال سنوات التأسيس، هي تنمية حب التعلم لدى الطلاب، وخفيز السمات الشخصية الملائمة، وتنمية القيم والسلوكيات الملائمة التي يعتمد عليها نجاحهم في المستقبل. ولهذا السبب، تكون "المدارس" بمثابة الركيزة التي يستند إليها التعلم والتنمية، وليست مؤسسات التعليم العالي. ولهذه الغاية، ينبغي ترسيخ بذور التعمين في الشباب في مستقبل العملية التعليمية وليس عقب ذلك، حتى تتمكن المدارس من تهيئة هذه البذور في مناخ تعليمي يسعى للتميز وليس للتوسط. ويتضح الآن أنه في العجلة لتحقيق نتائج سريعة، فقد العامل الأساسي والحيوي للمعادلة. ومع الأخذ في الاعتبار الزيادة المفترضة في أعداد السكان في سلطنة عُمان وأن أكثر من ثلثي التعداد لا تتجاوز أعمارهم الـ ٢٥ عاماً، يمكن افتراض أن جودة التعليم خلال مراحل التأسيس ستزداد زيادةً نسبيةً، وفي النهاية سيتم تلبية معدلات الطلب.

وبالرغم من تحقيق سلطنة عمان خطوات تقدم متميزة في عدد من المجالات المتنوعة على صعيد التنمية الاجتماعية والاقتصادية، إلا أن المعوقات التي تواجه برنامج التعمين تقترح وجود ثغرة في الوعي بالرباط الوثيق بين التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة والتنمية الفردية. والدور الهام لهذا الرابط في تكوين مجتمع قوي اقتصادياً والحفاظ عليه. علاوةً على، فشل النموذج التعليمي والبرامج التدريبية قصيرة الأجل في تناول التحديات التي تواجه الشباب بالسلطنة، والذين يجدون أنفسهم فجأة داخل عملية تحول ثقافي وإصلاح اجتماعي سريعة وملينة بالتحديات، وتتطلب بدورها جميع قواهم وإرادتهم وعقلهم لتطوير إمكانياتهم وآرائهم. وحثنا هذه الحقائق القوية على التعمق لمعرفة الأسباب وراء المشاكل التي تواجه برنامج التعمين وأيضاً لتحويل اهتمامنا إلى المدارس والدور الرئيسي الذي يمارسه المدرسين. علاوةً على الاهتمام بوضع مناهج قوية للتعليم المبكر على سبيل إعداد الشباب لمعرفة تطلعات الدولة والتفكير بها. بالإضافة إلى قبول الدور الحيوي المتوقع أن يمارسوه والمشاركة الفعالة نحو تشكيل مستقبل الدولة.

والمشكلة التي نواجهها لا تتعلق فقط بمستوى التعليم ولكن بجودة محتوى النموذج التعليمي القائم ومنهجيته والتي خذلت الشباب ولم تحقق أهداف الدولة. ونظراً للتطور الحضاري والثقافي الحالي، لا يجب أن نتعبر أن معرفة القراءة والكتابة هي الغاية، ولكن باعتبارها البوابة التي تؤدي للنجاح التعليمي. والخطوة الأولى في العملية التعليمية. بالإضافة، نجد أن نماذج التعليم الأساسية غير قادرة على تشجيع الطلاب على تحقيق التنمية العقلية والشخصية اللازمة حتى يصبحوا قادرين على تكوين مجتمع متقدم والإبقاء عليه. وبأني هذا التطور نتيجة للعملية التعليمية التراكمية، ولا يمكن تحقيق إلا من خلال

المفاهيم التعليمية واسعة النطاق الموفرة من خلال نموذج التعليم العام، والمنهج المصمم ليس فقط لتزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات اللازمة حتى يصبحوا أفراداً نشطين ومساهمين في المجتمع. بل ولتحفيز الرغبة في التعلم والتحلي بالمسؤولية الاجتماعية وتحقيق التميز، ولا سيما الرغبة في التحلي بالمزايا التي تتمتع بها قوة العمل في المجتمعات المتطورة والقوية.

وفي ضوء هذا النقاش، سيكون من المفيد قياس مدى فعالية النموذج التعليمي الحالي مقابل الأهداف واسعة النطاق للتعليم، وأيضاً قياس فعالية البرامج التدريبية قصيرة الأجل المقدمة للبالغين مقابل أهداف التدريب الموضوعة. ويتمثل الهدف الأساسي في إجراء التعديلات اللازمة على

على مدار سنوات التأسيس بالمدرسة، ويطبق استراتيجيات تدريس تتسم بالفعالية والسرعة على مستوى كافة الصفوف. علاوةً على ما سبق، سيكون المعلمون على استعداد للدخول في حوارات مفتوحة مع كافة قطاعات المجتمع، وذلك سعياً للحفاظ على توافق المناهج مع كل من الاحتياجات الوطنية والدولية.

ولا يمكن لأحد أن يجادل بشأن قيمة التعليم العالي وأهميته في إعداد الشباب لتلبية طلبات قوة العمل. ويجي علينا أن نقر بأن السنوات التأسيسية هي أهم المراحل لتشكيل خلفية الشباب، وأن التعليم المبكر هو الحل لإيجاد السلوكيات والقيم الصحيحة التي يستند إليها الأطفال على مدار حياتهم. وعلاوةً على

نوع المؤسسة	عدد الطلاب في مؤسسات التعليم العالي ١١/٢٠١٠
الجامعات والكليات الخاصة	٣٣,٨٥٥
معهد العلوم الشرعية	٨٧٥
معهد الصحة العامة	٢,١٠٤
كلية الدراسات المالية والمصرفية	١,٣٦٣
الكليات التقنية	٢٤,٣٧٨
كلية العلوم التطبيقية	٧,٨٣٥
جامعة السلطان قابوس	١٦,٤٩٤
الجامعات والكليات بالخارج	١٤,٦٢٤
إجمالي عدد الطلاب المسجلين	١٠٦,٥٢٨

التعليم والتدريب حتى يلبوا كافة الأهداف الموضوعة. وحيث إن هدفنا يقوم على إنتاج "قوة عمل" تتمتع بمستوى تعليم ومهارات جيد، تتطلب الأهداف المشار إليها الابتعاد عن النماذج التعليمية القديمة والقائمة على الحفظ بدلاً من الفهم؛ وأيضاً الابتعاد عن البرامج التدريبية التقليدية التي تفشل في تناول دور العناصر النفسية والثقافية في عملية التدريب. ويمكن استبدال هذه النماذج القديمة بنموذج التعليم العام (التعليم الحر) الذي يتبع مفهوم التعليم المبكر، ويقدم مناهج تعليمية متكاملة

ذلك، فإن السلوكيات والقيم الصحيحة هي أساس النجاح في التعليم العالي ولاحفاً في محيط العمل الفعلي. ومن ذلك يتضح أن مبادرات التعليم العالي والمبكر يجب أن تتم بالتوازي وليس كل على حدة، وذلك إذا كنا نرغب في نجاح برنامج التعمين على المدى طويل الأجل.

وفيما يتعلق بالترابط بين منهجية التعليم وإجازات الطلاب، فلا يوجد شك في إمكانية نجاح المنهج المتكامل للتعلم الحر، وهو أحد التوجهات التعليمية الصاعدة على

مدار السنوات السابقة. وحيث إن التركيز على المنهجية المتكاملة يأتي في إطار تدريس الحقائق متصلة من خلال ربط المواد ببعضها حتى يتسنى للمتعلمين معرفة أن المواد ليست مجالات علمية منفصلة، وتؤكد عليهم من قدرتهم على فهم المفاهيم بوضوح؛ وحيث إن التدريس المتكامل يهدف إلى ربط المواد الدراسية بالمواقف الفعلية، فإن هذه المنهجية تركز على تنمية مهارات حل المشاكل ومناقشتها على الواقع حتى يتمكن الطلاب من الرجوع إلى الدروس المستفادة وتطبيقها في حياتهم اليومية.

ومن خلال الانتباه للأبعاد المعرفية والسلوكية والتأثيرية للمتعلمين؛ ودمج القيم بالعملية التوجيهية على مستوى كافة المجالات، سيتمكن المعلمون من تشكيل أفراد "متكاملين" وبالتالي وضع الأسس التي ستؤدي إلى النجاح في المستقبل. ويستند ما سبق للمنطق، أي أنه إذا توقعنا من الشباب العُماني أن يأخذ موقعه في قوة العمل الوطنية وتلبية التوقعات العالمية بطريقة تساعد على تحقيق النجاح طويل الأجل لأنفسهم ولدولتهم، يجب أن يساعد التعليم على تنمية الأدوات وتوفير المعرفة اللازمة حول ما سيفرضه المجتمع من تحديات ومكافآت.

بالإضافة إلى تقديم أساس قوي للمعرفة، يشجع التفكير الناقد، والقيم، والمنهجيات المتكاملة أيضاً الاهتمام بالفنون ولاسيما الفنون التعبيرية كوسيلة لاكتشاف النفس والتعبير عنها ولإيجاد شعور بالإبداع والحساسية؛ وينطبق الحال على الرياضات التنافسية كوسيلة لتعلم بعض المهارات الفعالة مثل العمل الجماعي، وزيادة الثقة بالنفس، وتنمية حس القيادة وكيفية عقد التحالفات. وفي الواقع، تخلق وسائل التحديث المتكاملة أسس لتنمية القدرات العقلية والمدينة والعملية، وتمكين الشباب من التعامل مع التعقيدات والاختلافات والتغيرات. وبالحصول على مخرجات التعلم الضرورية من هذا النهج التعليمي، نستطيع أن نقول أن الشباب العُماني

بالإضافة إلى تقديم أساس قوي للمعرفة، يشجع التفكير الناقد، والقيم، والمنهجيات المتكاملة أيضاً الاهتمام بالفنون ولاسيما الفنون التعبيرية كوسيلة لاكتشاف النفس والتعبير عنها ولإيجاد شعور بالإبداع والحساسية

سيصبح أكثر استعداداً لدخول سوق العمل الوطنية، وممارسة حقوق المواطنة، وتلبية تحديات وفرص العصر.

سينطبق النقاش الخاص بالتعليم الحر وأوسع النطاق على مؤسسات التعليم العالي في سلطنة عمان، ولهذا الغرض، سيكون من المفيد مراجعة المناهج والوسائل التعليمية على مستوى التعليم العالي. وفي هذا الشأن، سيكون دور القطاع الخاص ضرورياً في تشجيع هيئات التعليم بسلطنة عمان على الاهتمام الشديد بمزايا وضع أسس "للفنون المنحرفة" على مستوى التعليم العالي. ويستند ذلك إلى مبدأ أن الطلاب من غير الخريجين يجب أن يحصلوا على أكثر من مجرد مسار وظيفي أو تعليم قائم على الانضباط، حتى يتم تنمية العقل بصورة ملائمة. تقدم المؤسسات التعليمية التي تتبع هذا النموذج تعليمًا متكامل ومتطور ويرجع ذلك للطبيعة الناقدة والتحليلية للبرامج والتي لا تقتصر على إعداد الطلاب جيداً لمواجهة المجموعات المتنوعة من المسارات الوظيفية والاختيار منها، بل وتساعد على تنمية المساعي العلمية وغير العلمية. وتم إثبات ذلك من خلال النجاحات التي حققتها الاقتصاديات المتشعبة بالمعرفة والتي تتمتع بأعداد مهولة من الخريجين المؤهلين للعمل، ورجال الأعمال الناجحين، ورواد الأعمال، والمهنيين المتخصصين، والمعلمين والباحثين الذين يمثلون القوة الإنتاجية المحركة للبحوث المتقدمة والأعمال الإبداعية المستمرة.

وبينما تتطلع سلطنة عمان لتحقيق تنمية سريعة في مجال الاقتصاد القائم على المعرفة، تُطرح العديد من الأسئلة حول الدور المُسند لمؤسسات ومتخصصي التعليم العالي في تحقيق هذا الهدف. أوضحت العديد من الدراسات إمكانيات بناء المسار الوظيفي الخاص بتعليم الفنون المنحرفة كما هي مشار إليها من قبل الرواد الدوليين مثل هذا المجال والشركات والحكومات. كما أدى السعي نحو إعداد فصول مهنية للمواطنين، إلى استقدام برامج مهنية محددة مختارة من الجامعات الأجنبية المتميزة بدلاً من تأسيس كليات متكاملة للفنون والعلوم. وبالرغم من ذلك، ونتيجةً للتغيرات السريعة الطارئة على الاقتصاديات والاتصالات والمجتمعات، نجد أن توجهات العولمة وتقنية المعلومات تبعدنا عن تعليم خريجين على قدر محدود من التدريب وتحركنا نحو تقديم تعليم عام وأوسع النطاق يتمتع بأوجه تدريس متداخلة ومتعددة الاختصاصات، من شأنها دمج المعرفة الأكاديمية بالمهارات العملية.

وبينما نستعرض هذه المخرجات، يجب أن نأخذ في الاعتبار أن قدرات التفكير الناقد المتصلة بالتعلم الحر هي في الأصل مهارات عملية تحولت إلى موارد يُستند إليها لاستكمال التعلم، واتخاذ القرارات الشخصية في حياة الفرد، وإحداث فرق في مكان العمل وفي الحياة. وبالتالي، لا يوجد جدوى من تخصيص سنوات عديدة للتعليم العالي سعياً لاكتساب بعض المهارات، وسيكون من الأفضل التركيز على التعليم على مدار الحياة. ولهذه الغاية، يجب أن يكون الهدف من التعليم ما بعد المرحلة الثانوية هو مساعدة الطلاب على اكتشاف المجالات التي يفضلونها وتنمية معرفتهم بها وتطوير قدرتهم على استمرار التعلم حتى يصبحوا أصحاب التغيير وليس مطبقيه. كما عليهم أن يسعوا جاهدين للنحلي بالصفات والمهارات التي يسعى إليها أصحاب العمل بالقطاع الخاص ويرغبوا في خُلي قوة العمل العُمانية بها تحقيقاً لمستويات المهنة المرجوة.

دور الأسرة والمجتمع والإعلام في دعم التعليم

يعد كل من الثقافة الأسرية والثقافة المجتمعية من القوى الأساسية لإقناع الشباب بأن الطريق الوحيد للابتعاد عن الأمية/الجهل هو التعليم. وبالتالي يجب أن يتحمل كل من المجتمع والأسرة مسؤولية تصميم ودعم التعليم والتنمية الفردية للشباب. كما تعد الثقافة الأسرية والمجتمعية من المبادئ الأساسية التي تساعد على تعزيز القيم الأخلاقية والثقة بالنفس والتفكير الناقد لدى الشباب، علاوة على ترقية السلوكيات التي تشكّل وتحدد قوة الشخصية. ولذلك، فإن تحقيق التوافق الملائم بين هاتين الثقافتين من حيث الدعم المشترك للتعليم والإنجاز، هو في الواقع، بمثابة أول مصدر مبكر لتنمية الطموح لدى الأطفال وتشجيع مفهوم الارتقاء بالذات وتشكيل الشخصية، وإتمام ذلك بقدر من الثقة والتشجيع على استكمال التعليم باهتمام وترقب لتحقيق النجاح.

وبناءً على هذا الفهم، لا يقتصر دور الأسرة والمجتمع على تعزيز الفهم الوظيفي لدى الشباب بشأن العلاقة بين العناصر الجوهرية للإنسان وعناصر الواقع غير الجوهري لتجربة الإنسان، ولكنه يركز أيضاً على تعزيز المواهب الفردية ودعم تنميتها ويرجع ذلك لكون هذه المواهب ضرورية للمساهمة المستقبلية للشباب في المجتمع. وإذا اتسم أحد المصدرين بالغموض أو الضعف، كما هو الحال في الدول سريعة التطور التي تُفاجأ بتدققاً من الإيديولوجيات غير المتعارف عليها والطلبات غير المتوقعة، ستكون الحاجة للتغيير بمثابة عبء عوضاً عن كونها فرصة للتحسن. وعلى نفس المنوال، فإن دور القوى السياسية والاقتصادية بسلطنة عمان يتمثل في تنمية الوعي لدى المواطنين بأن الوضع لن يقتصر على التحديات العديدة التي ستطرأ بينما تتغير سلطنة عمان وتنكيف مع طلبات التقدم والعولمة، ولكن في نهاية الأمر، ستكون الثقافة الأسرية والمجتمعية من العوامل الأساسية التي تحدد الشكل الذي ستكون عليه الدولة. ولذلك، فإن التداخل المنسق لكافة القوى الاقتصادية والاجتماعية يتطلب وجود حوارات مفتوحة بين صناع القرارات بالحكومة ومختلف شرائح المجتمع. بما في ذلك أولياء الأمور، والعلمين، وأصحاب الأعمال، والسياسيين، ومطبقي القانون، والمكتبيين، ولاسيما الشباب في مرحلة الثانوية العامة الذين ستكون مشاركتهم

-من خلال تحديد احتياجاتهم الخاصة وإدراجها في عملية اتخاذ القرارات المؤثرة على حياتهم، من أكثر الأمور نفعاً. ويُجد أن أهمية تحديد الشباب لاحتياجاتهم وتوصيلها للمعنيين لا تقتصر على تطوير السياسات، بل إنها تحمّل المؤسسات التعليمية المزيد من المسؤولية.

وما لا شك فيه، أن المشاركة الفعالة في التنمية النفسية والتعليمية للشباب تبدأ باعتراف عقلية تعاونية تقوم على المشاركة، ويخلق التعاون بين الأفراد المعنيين إمكانية وجود شبكة للتواصل تكون الأطراف المشاركة بها على استعداد للمساهمة في المبادرات التعليمية والاجتماعية التي تدعم

المشاركة الفعالة في التنمية النفسية والتعليمية للشباب تبدأ باعتراف عقلية تعاونية تقوم على المشاركة. ويخلق التعاون بين الأفراد المعنيين إمكانية وجود شبكة للتواصل تكون الأطراف المشاركة بها على استعداد للمساهمة في المبادرات التعليمية والاجتماعية التي تدعم الوعي المجتمعي

الوعي المجتمعي، واستراتيجيات التعليم الجديدة، بالإضافة إلى تطبيق الفرص الثقافية المتعددة والخبرات ذات الصلة المصممة خصيصاً لإسراع وتيرة التنمية العقلية والفعالية للشباب. ويستدعي كبر حجم هذه المهمة مشاركة الإعلام المحلي، حيث إن حملات التوعية المخططة جيداً من خلال التلفزيون والإذاعة والصحف قد تكون ذات نفع كبير في نشر المفهوم الخاص بضرورة استبدال المعتقدات والأفكار القديمة بأفكار حديثة من شأنها دفع سلطنة عمان وتوجيهها بنجاح نحو أفكار وأساليب القرن الواحد والعشرين. وبالتعاون مع المعلمين والحكومة، يمكن تصميم مثل هذه الإعلانات والحملات، وذلك باستخدام المدخلات الموفرة من الحوارات المجتمعية في سبيل توصيل الاحتياجات التعليمية للمجتمع بالتوافق مع الأيديولوجية المحركة للسياسات العُمانية.

ومن حيث الاستراتيجيات الناجحة، يُجد أن المشاركة المجتمعية المباشرة من الوسائل التي يمكن الاستعانة بها لتوسيع نطاق الوعي لدى الجمهور بشأن احتياجات دولتهم النامية. وبالتالي، يجب أن ينشأ مثل هذا الجهد من الشريحة التي تتمتع بالخبرة اللازمة داخل شرائح مجتمع المواطنين والوافدين. والرجال والنساء المستعدين لمشاركة وقتهم ومواهبهم ومعارفهم لتنفيذ الشباب والبالغين. ويكون ذلك من خلال طرق تهدف لدعم احتياجات التنمية للمجتمع العُماني.

التدريب مقابل التعليم

إذا قبلنا أن التعليم الصحيح هو الوسيلة الرئيسية لنجاح عملية إحلال العمالة الوافدة بعمالة وطنية "التعمين"، فكيف سيتم إدراج التدريب وتنمية المهارات في المعادلة في ضوء حُلّ اهتمام وتركيز شركات القطاع الخاص وصناعاته المختلفة إلى التدريب على أساس أنه الحل الوحيد لاستحداث نسبة كبيرة من القوة العاملة الوطنية؟

وللتدريب المستمر دوراً هاماً على مستوى كافة المهن بصفته مكملاً للتعليم وليس بديل له على الإطلاق.

وَجَدُ أن التدريب المقدم لغير الحاصلين على درجات علمية وتدريب القوة العاملة يأتي ضمن إطار الأشكال المتعارف عليها لأنشطة التعلم ما بعد المرحلة الثانوية والتي تقع تحت مفهوم التعليم المستمر. وبالإضافة للتدريب الأساسي اللازم لأي جارة أو وظيفة أو مهنة، جَدُ أن القائمين على ملاحظة سوق العمل، على مدار السنوات، انتبهوا للحاجة الملحة لاستمرار تقديم التدريب لما هو أكثر من المؤهلات المبدئية وذلك في سبيل الإبقاء على المهارات وتنميتها على مدار دورة العمل. ومن ناحية جَدُ أن التدريب يركز على مهام محددة تقوم على تعليم الانضباط وتوفير التعليمات والوسيلة والممارسات اللازمة لتحقيق الكفاءة أو الفعالية، ولذلك تتمثل أهدافه في تحسين القدرات والأداء، وهي العملية التي غالباً ما يشار إليها بالتنمية المهنية.

أما التعليم، من الناحية الأخرى، فهو عملية مستمرة على مدار الحياة سعياً لتعميق المعرفة الفردية، وتطوير طرق التفكير، وتحسين نظرنا للعالم من حولنا وتحديد مكانتنا به. والهدف من وراء التعليم، ليس فقط الحصول على وظيفة ولكن لاستحداث مجموعة واسعة النطاق من المهارات الفكرية والشخصية التي ستساهم في تعزيز الأداء المقدم في أي من الوظائف التي نكلّف بها. وبوجه عام، جَدُ أنه لما سبق تأثيراً تشكيمياً، فإن

جربة التعليم هي القدرة الفعلية للفرد التي تقوم من خلالها الشخصية والعقل بالوصول إلى أفضل حالات التفكير، بصرف النظر عن الموقف أو المشكلة، وذلك سعياً لتحقيق دقة في الإدراك والتفكير بوضوح والتصرف بفاعلية لتحقيق الأهداف والتطلعات الشخصية. ومن حيث الوجه الفنية، جَدُ أن التعليم عبارة عن عملية مستمرة ولا يجب أن تتوقف على الإطلاق، حيث تتناقل الأجيال كافة القيم والمهارات والمعرفة المتراكمة على مر السنوات. وجَدُ أن التدريب يركز على التجربة والممارسة لتحقيق فعالية في المهام المحددة، ويقتصر على فترة زمنية محددة، بينما يركز التعليم على القدرة الفردية للمساهمة وتطوير المواهب من خلال التوجيه وذلك بغاية اكتساب المهارات اللازمة للمهن المحددة. وبذلك يتضح أن التعليم هو الأساس الذي يقوم عليه التدريب الناجح. ومع ذلك جَدُ أن الخط الفاصل بين التعليم بمعناه الفعلي والتدريب لا يزال من الأمور المحيرة والغامضة بنظم المدارس في الوقت الحالي.

وبالتالي، إذا عملنا على وضع أسس تعليمية صلبة، عندئذ ستكون الدورات التدريبية الموفرة لتنمية القدرات والطاقات والأداء ذات فائدة ملموسة يمكن من خلالها تحقيق النتائج المرجوة. ولهذا السبب بالأخص، يسعى أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص جاهدين لتيسير اغتنام فرص التعليم المتاحة ما بعد الحصول على التدريب، أي استغلال مثل هذه الفرص كوسيلة لتحقيق التركيبة الملائمة للتعليم والتدريب، والمعرفة والمهارات.

والطلب الملح في الوقت الحالي، هو كيفية التعامل مع الأعداد المهمشة من المواطنين غير المؤهلين الذين يغمرون سوق وظائف القطاع الخاص وهي مشكلة يتمثل حلها الوحيد في البرامج التدريبية قصيرة الأجل. وهنا يأتي السؤال، كيف يمكن تحقيق النجاح المرجو من تدريب الخريجين بسلطنة عمان ليصبحوا

قادرين على العمل في ضوء غياب الأسس التعليمية الملائمة؟

وتوافقاً مع أهداف الخطة الخمسية للتنمية، قام القطاع العام بتقديم نظام للتعليم الفني والتدريب المهني بما يتوافق مع نظم التدريب الحديثة والمرنة، حيث تهدف هذه النظم لمساعدة الشباب على تحديد وتعديل احتياجاتهم المتمثلة في الاختصاصات المتعددة والمهارات اللازمة لسوق العمل. وعلى بنفس القدر من الجهود المبذولة، قام أصحاب الأعمال بالقطاع الخاص على مر السنوات بتوفير مجموعة متنوعة من البرامج التدريبية قصيرة الأجل سعياً لتحسين عوامل تعيين المواطنين العمانيين، بالإضافة إلى تعزيز معدلات توظيفهم لدى شركات القطاع الخاص. وفي الواقع، لم تؤتي هذه المبادرات ثمارها المرجوة.

وعلى الرغم من تمتع الخريجين العمانيين ببعض المهارات العلمية، إلا إن الأغلبية تنفق على أن عدد كبير من هؤلاء الخريجين يفتقر إلى المهارات الشخصية اللازمة للعمل بمؤسسات القطاع الخاص. وعلى الرغم من أن المستوى القليل من المهارات العلمية يحدث فارقاً، أخذين في الاعتبار التدريب في مكان العمل، إلا أن المهارات الشخصية هي التي تضفي سمة التنافسية على العاملين وتمارس دوراً حيوياً في مساعدة المتقدمين للوظائف على التكيف في مكان العمل. وتتمثل هذه المهارات في التفكير الناقد، والقدرات الشخصية، والعلاقات، وإمكانية التصرف في بعض المواقف، واتقان قراءة وكتابة اللغة الإنجليزية، وهذه هي المهارات التي يسعى إليها القطاع الخاص ويعمل بجهد على إتقان موظفيه لها.

وفي الوقت الحالي، لا يوجد أي بدائل متاحة أمام القطاع العام والخاص سوى الاستمرار في تقديم البرامج التدريبية قصيرة الأجل، وهذا هو البديل الأساسي الآن، ولكن مع إضفاء بعض التعديلات على نماذج التدريب ومقدميه. يتعين علينا مراجعة كل من النماذج التدريبية

الموفرة ومقدمي التدريب وذلك من حيث "مدى ملائمة" محتوى التدريب ومنهجيات التدريس للدinاميكيات الثقافية (الأوجه الاجتماعية والانفعالية) للمتدربين. وبما إن الهدف الأساسي لهذه البرامج هو تنمية "المهارات الشخصية" لدى مجموعة كبيرة من الناضجين، فمن المحتمل أن يكون هناك تناقض بين محتوى واستراتيجيات التدريس و"وجهات النظر والتوقعات" المحلية، وبالتالي خلق مقاومة للتعليم من قبل المتدربين.

وبالرغم من صحة رغبة الجميع في التعلم، إلا أن الأفراد يتعلمون عندما يشعرون بجدوى ذلك، وبوجه عام، عندما يفسل الأفراد في تعلم أي من الأمور المقدمة لهم، يتم إسناد الفشل لواحد أو أكثر من العوامل الأربعة التالية: غياب التشجيع، وغياب القدرات، وضعف مستويات التدريس، وبدرجة أقل من العوامل السابقة تكلفة التعليم، حيث تستخدم كلمة "تكلفة" من الناحية النفسية وتشير إلى الخسارة التي يتكبدها البالغين المتخصصين والذين يتمتعون بقدر من الخبرة عند "تغيير أساليبهم". ويعد ذلك من النقاط ذات الحساسية أثناء التدريس للكبار وذلك لشعورهم بأن هذه الوسائل تشكك أو تخل محل الوسائل السابقة المستخدمة أو المعرفة المكتسبة من قبل.

وإذا أقررنا بأن مقاومة التعلم من المحتمل أن تكون السبب الأساسي وراء فشل البرامج التدريبية قصيرة الأجل، فمن الأفضل أن نختار مقدمي التدريب من الخبراء المؤهلين الذين يتوافقون مع الأسس الموضوعية لاختيار مقدمي التدريب، وتمثل الفكرة في الابتعاد عن الدورات التدريبية العامة والتقليدية والبحث عن برامج متخصصة ومنهجيات تدريب مصممة خصيصاً لتلبية السمات النفسية والاجتماعية للشباب العماني. ويفضل أن يقوم أصحاب الأعمال بالمشاركة في حوارات مكثفة مع مقدمي التدريب قبل الاستعانة بهم لضمان فهم التوصيف التعليمي للمتدربين وللتأكد على كفاءة مقدمي التدريب وقدرتهم على توصيل النتائج وفقاً للتوقعات الموضوعية مسبقاً، وإضفاء مثل هذا التعديل على برامجنا التدريبية

قصيرة الأجل سيتوافق أكثر مع العقلية المحلية، وبالتالي سيساعد على تفتيت مفهوم مقاومة التعلم.

على الرغم من أن التعديلات التي سيتم إدخالها على برامجنا التدريبية قصيرة الأجل ستحقق مستوى أكبر من النجاحات، فإن مشكلة التدريب لدينا قد تتلاشى بصورة أسرع إذا قمنا بتمكين الطلاب على مدار السنوات السابقة لتخرجهم وذلك من خلال تنمية المهارات اللازمة لدخول سوق العمل وتحقيق النمو اللازم داخل المؤسسات.

قد يستفيد موظفو القطاع الخاص من صلتهم المباشرة بالمعلمين والشباب كوسيلة لزيادة الفهم والوعي بالرباط الوثيق بين أداء نظام المدارس والدخول الناجح في سوق العمل. ويجب على الشركات، بصفتها من الأطراف المعنية بالاقتصاد، أن تمارس دوراً حاسماً في عملية تطوير المحتوى التعليمي ولاسيما التعليم المهني ومستويات التعليم العليا وذلك لأهمية مدخلاتها في مساعدة المعلمين على تصميم مناهج غير الخريجين حتى تتوافق مع احتياجات القطاع الخاص وتطلعاته. وبالتالي نساعد على تعزيز الثقة في النفس لدى جموع الطلاب الحالية وتهيأتهم للعمل حتى يحين موعد تخرجهم ويبدأ سعيهم للحصول على وظيفة. لم يعد كافياً الآن أن تكون خبير وظيفي ويتضح ذلك من الشركات التي بدأت بالفعل، استناداً لأعمالها، البحث عن خليط مختلف من المهارات والخبرات لدى المتقدمين للوظائف، علاوةً على البحث عن مجموعة محددة من "المهارات الشخصية" التي تكمل المهارات والاختصاصات الرئيسية.

تساعد المدخلات الموفرة من الشركات المعلمين على استحداث برامج تعليمية قوية بشأن الريادة بما سيساهم في تطوير كل من المهارات المالية ومهارات ريادة الأعمال، والمهارات الشخصية التي يتطلبها أصحاب الأعمال. وقد تكون مثل هذه البرامج على درجة من الفاعلية في توسيع أفق الأفراد من خلال جعلهم أكثر وعياً بالفرص المتاحة في عالم الأعمال وفي القطاع الخاص بوجه عام.

على سبيل المثال، جُذ أن قطاعات السياحة والفنادق في سلطنة عمان هي من أكثر المجالات رفضاً من قبل الشباب العماني، وعلى الرغم من أنها توفر نطاق واسع من الوظائف المجزية، إلا أن الشباب لا يفكر بها مطلقاً ويرجع ذلك من ناحية لعدم مقابلتهم لأي من الأفراد العاملين بهذه القطاعات، ومن ناحية أخرى لعدم محاولتهم فهم أهمية هذه الوظائف. وعند سؤال مديري الموارد البشرية بالفنادق المحلية من فئة الأربع والخمس نجوم عن الأسباب المحتملة لعدم رغبة المواطنين وترددهم في العمل في قطاع الفنادق، أوضحت الإجابة أن خريجي السياحة والفنادق بسلطنة عمان غير راغبين في العمل لساعات إضافية في مثل هذا المجال ويرجع ذلك لاعتقادهم أن فرص العمل بقطاعات البترول والغاز والمصارف لا توفر فقط العديد من المزايا ولكن العائد المادي لها أكثر بمراحل من وظائف قطاع الفنادق. ويجب أخذ هذه النتائج في الاعتبار ليس لأنها توضح النقاط الأولى المناقشة بشأن المشكلة ذات الحدين التي نحن بصددتها، ولكن لكونها تركز على أهمية تطبيق بعض المبادرات التي من شأنها زيادة الوعي لدى الشباب غير الخريجين ومعرفتهم بالوظائف المجزية والمسارات الوظيفية المتاحة لهم داخل هذا القطاع، بالإضافة إلى زيادة الوعي بأهمية مثل هذه الوظائف لتحقيق النمو للدولة.

تسعى شركات القطاع الخاص لبذل المزيد من الجهود لتعريف الشباب العماني على الوظائف غير المتعارف عليها والمسارات الوظيفية المتاحة أمامهم في مثل هذه الصناعات. وفي الواقع، قد نساعد على تغيير مثل هذه المعتقدات السلبية لدى هؤلاء الشباب وأيضاً التأثير في قراراتهم بشأن مسارهم الوظيفي. وفي هذا الشأن، سنتوجه نحو التعاون مع المدارس حول العديد من مبادرات التمكين المخططة والمصممة ليس فقط لزيادة وعي الطلاب بالنطاق الواسع لوظائف التي تنتظرهم وأهميتها لتنمية الدولة، ولكن لإتاحتها الفرص اللازمة لتنمية مهارات الريادة لديهم، والمهارات الشخصية، ومهارات التكيف التي من شأنها مساعدتهم على الانتقال الناجح من التعليم إلى سوق العمل.

الخلاصة

نجاح عملية التعميم تحتاج إلى المرور بعدة عمليات تكاملية وخطوات هامة حتى تكتمل هذه المبادرة الوطنية نلخصها في نتائج التقرير

- الإعداد اللازم لنجاح التعميم يعد بمثابة عملية تكاملية طويلة الأجل
- تصميم كافة المبادرات التعليمية والتدريبية والاجتماعية لتحقيق الأهداف المرجوة بالسرعة المطلوبة تتطلب المزيد من المراجعة والإصلاح
- تطبيق أوجه الإصلاح الفعالة يتطلب وجود حوارات مفتوحة بين الحكومة وقطاعات المجتمع المختلفة، وذلك بالتعاون مع مجموعة من المعلمين والمدربين المؤهلين والمنتمين برؤى ثقافية، والذين يعملون مع صناع القرارات لإحداث التغييرات اللازمة وتطبيقها في سبيل تحقيق الأهداف الواقعية المرجوة
- مهمتنا لا تخلو من التحديات، ولكنها ليست مستحيلة

السنوات القادمة، إذا تطلعتنا لتحقيق نمو في إجمالي الناتج المحلي من ٢٢ مليار ريال عُُماني بنسبة ٥٪ سنوياً، سيصل إجمالي الناتج المحلي إلى ٣٦ مليار ريال بحلول عام ٢٠٢٠. واستناداً للتنوع المعروض "برؤية ٢٠٢٠"، يجب أن تشهد أربعة قطاعات رئيسية نمواً ملحوظاً على النحو التالي:

بحلول عام ٢٠٢٠، وبناءً على إجمالي الناتج المحلي المتوقع مع افتراض تحقيق زيادة قدرها ٤٪ سنوياً، ستصل معدلات التوظيف إلى ١.١٧٧.٠٠٠ تقريباً، وإذا زادت معدلات العمالة الوافدة بنسبة ١٪ سنوياً، سيزداد إجمالي عدد الموظفين من المواطنين من ١٧٧.٧١٦ إلى ٦٢٢.٠٠٠ تقريباً.

وفي هذا الشأن، يجب أن نأخذ الخطوات التالية في الاعتبار:

يستطيع مجتمع الأعمال بالقطاع الخاص في سلطنة عمان مواجهة التحديات المتعلقة بتوفير فرص العمل وتطبيق منهج التعميم، ولهذا الغرض سيتم تشجيع الاهتمام بالقطاع العام لاستكشاف المزيد من الحلول من خلال الإصلاحات التعليمية التي تهدف إلى:

- زيادة وعي الشباب بأهداف التعليم
- تنمية مواهب الشباب وقدراتهم منذ سنوات التأسيس
- تطبيق المنهجيات الحديثة التي تساعد على تطوير المعرفة والمهارات الشخصية لترقى للمعايير اللازمة لتحقيق النجاح في السوق العالمية
- توضح "رؤية ٢٠٢٠" القطاعات الاقتصادية التي ستنمو بشكل ملحوظ على مدار

القطاع	إجمالي الناتج المحلي لعام ٢٠١٠ (٢٢ مليار ريال)	نسبة المساهمة لعام ٢٠٢٠	إجمالي الناتج المحلي لعام ٢٠٢٠ (٢٠٢٠) % نمو متوقع ليصل الإجمالي إلى ٣٦ مليار
التجارة والسياحة	٣.٣٥٨	١٨%	٦.٤٨٠
التصنيع	٣.٧٢١	١٥%	٥.٤٠٠
الخدمات المالية	٨٩٩	٨%	٢.٩٠٠
الخدمات الأخرى	٤.٢٥٦	٢٢%	٧.٩٢٠

إجمالي القطاع الخاص	٢٠١٠ - الفعلي	٢٠٢٠ - المتوقع
١.١٣٣.٣٤٦	١.٦٧٧.٠٠٠	
٩٥٥.٦٣٠	١.٠٥٥.٠٠٠	
١٧٧.٧١٦	٦٢٢.٠٠٠	