



مركز فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية
King Faisal Center for Research and Islamic Studies

دراسات

وظائف أفضل غدًا:
جاذبية الأهمية المتزايدة
للمؤهلات البديلة في السعودية

صفر ١٤٤٧هـ / أغسطس ٢٠٢٥م

٧٥

الدكتور مارك ثومبسون
الدكتورة هناء المعبيد

وظائف أفضل غدًا: جاذبية الأهمية المتزايدة للمؤهلات البديلة في السعودية

② مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، ١٤٤٦هـ

ثومبسون، مارك
وظائف أفضل غدًا: جاذبية الأهمية المتزايدة للمؤهلات البديلة
في السعودية. / ثومبسون، مارك ؛ المعبيد ، هناء. - الرياض، ١٤٤٧هـ
٤٦ ص، ١٦,٥ x ٢٣سم. - (دراسات: ٧٥)

رقم الإيداع: ١٤٤٧/٣٧٨٤
ردمك: ٩٧٨_٦٠٣_٨٣٦٠_٦٧_٥

تصميم وإخراج
محمد يوسف شريف

إخلاء مسؤولية

تُعبّر جميع محتويات هذه الدراسة عن وجهة نظر كاتبها، ولا تُمثّل بالضرورة وجهة نظر مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية.

المحتويات

٦	خلاصة
٧	١. مقدمة
٨	١.١ عرض الأسباب
١٠	٢. الخلفية والهيكلية النظرية
١٢	١.٢ تطبيق وهدف المؤهلات
١٤	٢.٢ تطوير المؤهلات البديلة
١٦	٢.٣ تحديات تبني المؤهلات البديلة
١٧	٣. المنهجية ونتائج البحث
١٩	١.٣ LinkedIn استطلاع
١٩	٢.٣ استطلاعات عربية وإنجليزية
٢٠	٣.٣ نشاطات بحثية: ورشة مركز الملك فيصل ونقاشات الوبينار ذات الصلة
٢١	٤. المؤهلات البديلة في السعودية
٢٣	١.٤ وضع المؤهلات في السعودية
٢٦	٢.٤ ملء الفجوات في الجاهزية الأكاديمية
٢٧	٥. الدور المتحول للمؤهلات البديلة
٢٨	١.٥ السعي وراء التقدم المهني عبر تطوير المهارات
٣١	٢.٥ اتباع اتجاهات القطاعات
٣٣	٣.٥ إدارة التحولات التنظيمية
٣٦	خاتمة: دور المؤهلات البديلة في تشكيل التوقعات المهنية
٣٩	ملحق ١
٣٩	أمثلة على المؤهلات البديلة في السعودية
٤١	ملحق ٢
٤١	بيانات المسح

خلاصة

مع تزايد الاهتمام بالمؤهلات المهنية بين السعوديين الشباب، تستكشف هذه الدراسة كيف أن المنظور تجاه الوظائف «الجيدة» يتطور من خلال عدسة النظرة للمؤهلات التقليدية والبديلة. تسلط هذه الورقة الضوء على أهمية وضع ساحة المؤهلات في سياق معين لفهم دورها بشكل أدق. كما تبحث في الدور المتحول للمؤهلات عالمياً وفي السعودية بشكل خاص، بدراسة العرض والطلب على المؤهلات التقليدية والبديلة في السياق السعودي. تسعى للإجابة عن سؤال: هل الاتجاه نحو المؤهلات الجديدة نتيجة الطموحات الشخصية أم أنها مدفوعة بطلب من سوق العمل، وهل هناك تداخل بين الاثنين؟ كما تنظر الورقة إلى احتمالية أن تكون المؤهلات الأكاديمية التقليدية التي عفا عليها الزمن حلت محلها المؤهلات البديلة التي تركز على مهارات معينة قد تساهم في إيجاد وظائف أفضل. في المقابل، هل المهارات المكتسبة من المؤهلات البديلة مطلوبة، أي هل تعكس التطورات الاقتصادية والتحويلات في سوق العمل السعودي؟ لاستكشاف الطلب المتزايد على المؤهلات البديلة نسأل ثلاثة أسئلة بحثية رئيسة: ما وضع المؤهلات في السعودية؟ ما الذي يدفع نمو المؤهلات البديلة؟ وما دور المؤهلات البديلة في تشكيل تأهيل المسارات المهنية لدى الشباب؟

١. مقدمة

تتفحص هذه الورقة وتقيم تجارب الشباب والموظفين تجاه المؤهلات الأكاديمية التقليدية والبديلة من ناحية النظرة للتأهيل المهني في السعودية. في هذه الورقة سنستخدم مصطلحات مختلفة للإشارة إلى المؤهلات (شهادات، دبلوم، إلخ) للإشارة إلى الشيء ذاته وهو «سجل رسمي يشير إلى إنجاز وإكمال التعليم أو التدريب بشكل تام وناجح، أو أداء مرضٍ في اختبار»^(١) لا يتم تمحيص هذه المفاهيم في كثير من الأحيان بسبب كثرة الناس في العالم الذين هم على دراية بالدراسة الممنهجة والمؤهلات. لغرض منظمة العمل الدولية، المؤهلات تعطى بالعادة من لدن جهات معترف بها لإضفاء الشرعية على علم أو مهارات أو اقتدار أو قدرات معينة معترف بها على المستوى المحلي أو الحزبي أو العالمي.^(٢) إلا أن سوء الفهم حول هذه المفاهيم في ازدياد ريثما السلوكيات حول التعليم والتدريب والمؤهلات في تحول. لذلك فمن الضروري استيعاب أن هذه المصطلحات لها معانٍ متعددة وتستخدم للإشارة إلى أشياء مختلفة. ستوفر هذه الورقة تقييماً للأولويات المتحولة حول المؤهلات في نظام تعليمي وسوق سعودي متحول، وذلك بالنظر إلى ورشة حضورية في مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية ومحاضرة عن بعد للمركز والاستطلاعات على الإنترنت بالعربية والإنجليزية.

هذه الدراسة جزء من مشروع بحثي مستمر تحت مظلة المجتمع والتعليم والتوظيف في السعودية. إحدى أهداف هذا المشروع هو تمحيص القضايا المفصلية في إصلاح التعليم وأهمية هذه الإصلاحات في تسهيل دخول الشباب السعودي إلى سوق العمل السعودي.

وهذا ضروري نظراً للتوزيع العمري للسكان السعودي وحقيقة أن التوظيف يعتبر القضية الأساسية للشباب السعودي من الجنسين. في إصدار مركز الملك فيصل السابق «الوظائف الجيدة والسيئة: الاتجاهات والتصورات والأولويات الوظيفية في السعودية»

(1) UNESCO, *Terminology of technical and vocational education*, 1984, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000029940>.

(2) Gianni Rosas, *Glossary of Terms on Learning and Training for Work*, International Labor Organization, 2006.

ناقش كيف أن مفهوم الوظيفة «الجيدة» قابل للجدل ومتغير دوماً.^(٣) على سبيل المثال، بالإضافة إلى الأبعاد الاقتصادية للعمل، فالناس يفكرون أيضاً في كيفية تأثير العمل في الحياة العائلية والتفاعل الاجتماعي والصحة. بالإضافة إلى طبيعة العمل نفسه. التصورات عن الوظائف الجيدة والسيئة تتأثر أيضاً بسياقات العوامل الاجتماعية مثل الخلفية الاجتماعية والاقتصادية و/أو الخلفية العلمية والطبقة والجنس. في مرحلة قادمة من المشروع، لاحظنا زيادة الاهتمام بالمؤهلات البديلة، وبالذات المؤهلات المهنية، ضمن الشباب السعودي. يمثل ذلك بشكل غير أكاديمي عدد الشهادات المهنية التي يضعها الشباب في موقع LinkedIn يومياً.

وهذا يشير إلى زيادة الاهتمام الملحوظ في هذا الجانب. من أجل أن نستكشف سعي الناس المتزايد خلف المؤهلات البديلة، نسأل ثلاثة أسئلة رئيسة: ما وضع المؤهلات في السعودية؟ ما الذي يدفع النمو في المؤهلات البديلة؟ وما دور المؤهلات البديلة في تشكيل استعداد الشباب للمشوار المهني؟

١.١ الأساس المنطقي

سوق العمل يستمر بالتحول نتيجة التقنيات الجديدة والتحول الرقمي في أساليب العمل. وبالتالي فالشباب اليوم يجدون فرصاً تعليمية وتدريبية جديدة تهدف إلى جعل مهاراتهم تواكب طلب سوق العمل. المؤهلات الجديدة التي أصبحت تسمى «المؤهلات البديلة»^(٤) من الممكن أن تستبدل بالمؤهلات الجامعية التقليدية. ولكنها بالنسبة لكثيرين تصاحب المؤهلات الموجودة بتوفير التدريب في علوم ومهارات ذات تخصص. بعض هذه المؤهلات البديلة موجودة منذ سنوات ومن ضمنها المؤهلات الاحترافية المعترف بها في السوق مثل (PMP) Project Management Professional و Certified Public Accountant و Chartered Financial Analyst (CFA).^(٥)

(3) Mark C. Thompson and Hanaa Almoaibed, "Good Jobs and Bad Jobs: Employment Attitudes, Perceptions, and Priorities in Saudi Arabia", *Dirasat No. 61, King Faisal Center for Research and Islamic Studies*, July, 2021, www.kferis.com/en/view/post/350.

(4) See, for example: Shizuka Kato, Victoria Galán-Muros, Thomas Weko, "The emergence of alternative credentials", *OECD Education Working Papers No. 216*, 10 March, 2020, <https://doi.org/10.1787/b741f39e-en>.

(5) See Appendix A for examples of popular alternative credentials in Saudi Arabia.

أنواع أخرى من التدريب تزداد رواجًا ولها أهمية في السياق السعودي. موفر الدورات التدريبية المفتوحة على الإنترنت Coursera^(٦) والموجود في الولايات المتحدة الأمريكية، يحظى بـ ٦٨٢ ألف متعلم على منصته ويصنف السعودية في المركز العاشر من ناحية مهارات الأعمال ومستويات الإتقان، وتصف السوق السعودي بأنه سوق مهارات منافس على مستوى أمريكا وأستراليا.^(٧)

الطلب في السعودية للمؤهلات البديلة في ازدياد. يشارك الشباب المحترف اليوم بإنجازاتهم على الإنترنت بشكل يومي، حيث يضعون مؤهلاتهم الصغيرة ومؤهلاتهم البديلة الجديدة على منصات مثل LinkedIn. الرغبة في النمو والذي يتحقق عن طريق اكتساب مؤهلات ومهارات جديدة يتجسد في استخدام السعوديين لموقع LinkedIn الذي أصبح رائجًا جدًا في المملكة في السنوات الأخيرة، حيث يضع الشباب شهادات إتمام الدورات بالإضافة إلى السير الذاتية وخطابات التوصية. تعتبر المنصة الخيار الأول للذين يوظفون حين يبحثون عن مملأ المواقع الشاغرة لديهم. ما يضعه الناس على المنصة يلقي ردود فعل إيجابية من دائرة الفرد وكذلك خارجها.

إضافة إلى ذلك، أصبح هذا موضوع نقاش بين الشباب السعودي وهم يحاولون اختراق السوق السعودي أو يرتقون في سلم التوظيف. كمثال، في يونيو ٢٠٢٢ ذكر طالبان سابقان في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن أن موقع أمازون السعودي يعرض وظائف شاغرة ولكنه يشترط على المتقدمين شهادة متخصصة خاصة باللوجستية.^(٨) هذا يدل على أن الشباب الباحث عن الوظائف أدرك موجة المؤهلات البديلة وأن حمل شهادة البكالوريوس فحسب أصبح اعتياديًا. كنتيجة لذلك، أصبح الشباب السعودي يشعرون بأنهم يجب أن يحصلوا على مؤهلات بديلة ليميزوا عن البقية.^(٩)

(6) See www.coursera.org

(7) Coursera, *Global Skills Report*, 2022, <https://pages.coursera-for-business.org/rs/748-MIV-116/images/Coursera-Global-Skills-Report-2022.pdf>

(8) Thompson's interview with former students, Riyadh, June 2022.

(9) Ibid. In fact, work priorities have changed to align with the Vision's goals. For example, a young man who works in the information technology sector says that his company's plans have been modified to provide services that support the Vision's goals. Another example is the emergence of a nascent tourism sector.

بزيادة الاهتمام بالمؤهلات الاحترافية بين الشباب السعودي، تسأل هذه الدراسة عن كيفية نظر الناس للوظيفة «الجيدة» وكيف تتطور عبر عدسة النظرة للمؤهلات التقليدية والبديلة. تبحث في الدور المتحول للاعتماد الأكاديمي في السعودية وتتفحص العرض والطلب للمؤهلات التقليدية والبديلة في السياق السعودي. الورقة تسأل هل الشهادات الأكاديمية التقليدية ستصبح عديمة الأهمية وهل ستستبدل بها المؤهلات البديلة التي تركز على مهارات خاصة تعين على إيجاد وظائف أفضل. لاعتبار هذه القضايا، تسعى الورقة لاستكشاف نظرة السعوديين للمؤهلات والشهادات والعلاقة بينها وبين الوظائف الجيدة. لو اضمحلت الخيارات حول الشهادات والتوظيف فهل ستساعد المؤهلات البديلة الشباب للحصول على وظائف أفضل غداً؟

٢. الخلفية والإطار النظري

لكل بلد، من المهم التأسيس للمؤهلات أو الشهادات وإلّا ترمز؟ وكيف تقنن؟ والهدف الذي تؤديه في المجتمع وفي سوق العمل. الذين يوظفون وأولئك الذين يسعون وراء المؤهلات يجب أن يفهموا ما يعلم وما يقاس واستقلال المدرسين والمدرّبين الذين يعطون المؤهلات وكيف تنظم وتقيم.^(١٠) المؤهلات تعبر عن نواح متعددة كالقدرات والعلم والمهارات والكفاءة.^(١١) وبالتالي فالاعتراف الرسمي بهذه محلياً ودولياً ترمز إلى مناسبة حاملها لمنصب أو مهمة. بالإضافة إلى السمعة المحلية، فمركز اليونسكو الأوروبي للدراسات العليا (CEPES) يطالب بتبني تعريف دولي لما يمثله «جودة التعليم»^(١٢) فكلما كانت سمعة المؤسسة التعليمية أفضل (كجامعة الملك فهد للبترول والمعادن في السعودية) كانت شهاداتهم لها وزن في سوق العمل. هذه المكانة تعطى للمؤسسات بسبب التاريخ ومجالس الرئاسة وجهات التصنيف الدولية وجودة خريجها. على رغم أمن منهجيات التصنيف تختلف لمؤسسات الدراسات العليا، إلا أنها كثيراً ما تتضمن جودة الطلاب المستجدين وصعوبة القبول في المؤسسة ونسب التخرج ومسارات

(10) John Richard Shackleton, "The History of Qualifications and the Role of Competition" in *Tests Worth Teaching To*, edited by Gabriel Heller Sahlgren, Gloucestershire: The Centre for Market Reform of Education Ltd, 2014.

(11) UNESCO, *Terminology of technical and vocational education*, 1984, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000029940>.

(12) David Dill and Maarja Soo, "Academic quality, league tables, and public policy: A cross-national analysis of university ranking systems", *Higher Education*, 2005 49: 495-533.

الخريجين ورواتب الطلاب.^(١٣) ومرة أخرى ففي السعودية كل ذلك ينطبق على جامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

الطريقة التي تقنن بها المؤهلات تختلف من سياق لآخر. هناك مجهودات قائمة لأجل تبني معايير دولية لمقارنة الاعتراف بالمحصلات العلمية^(١٤). على المستوى المحلي، تقنن بالعادة عن طريق جهات تقنين تعليمية مثل وزارات التعليم التي كثيرًا ما تربط بإطار مؤهلات محلي. منذ عام ٢٠٠٥، عدد الدول التي تربط نظامها التعليمي بإطار مؤهلات زاد زيادة كبيرة.^(١٥)

هدف المؤهلات داخل المجتمع وسوق العمل يختلف كذلك حسب السياق. في كثير من الدول مثل ألمانيا والنمسا، حيث أسواق العمل مربوطة بشكل كبير بالتعليم، تقنن المؤهلات بشكل صارم وبعض الوظائف لا يمكن نيلها إلا بمؤهلات معينة. في دول وسياقات اقتصادية أخرى، الحصول على التوظيف يكون مستندًا على السوق أكثر، وللشركات أن تتخذ قرارات التوظيف بناء على ما تراه مناسبًا. فيما التعليم العالي يصبح يومًا بعد يوم عالميًا ورقميًا، معايير المؤهلات وتوصيلها وتقييمها وجودتها وعمليتها تغير في العرض والطلب بالنسبة للوظائف والمؤهلات.

(13) Ibid.

(14) UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL); European Centre for Development of Vocational Training (Cedefop); European Training Foundation (ETF); United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (UNESCO). *Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks 2019, Volume I: Thematic chapters* European Centre for Development of Vocational Training (Cedefop); European Training Foundation (ETF); United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation (UNESCO); UNESCO Institute for Lifelong Learning (UIL), 2019.

(15) UNESCO Institute for Lifelong Learning; European Centre for the Development of Vocational Training; European Training Foundation. *Global inventory of regional and national qualifications frameworks, volume I: thematic chapters*, 2015, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233043>.

لأجل الإجابة عن أسئلتنا البحثية، نستند على النصوص النظرية التي نقدمها فيما يلي والتي تشكل في هدف وتطبيق المؤهلات. كما نأخذ في الحسبان النصوص التي تقدم نقدًا لنظرية المال البشري التي تضع أولوية للتعليم لأجل العمل لتفحص رواج المؤهلات البديلة في السعودية. تحليل النصوص هذه سيتيح لنا أن نأخذ في الحسبان البيانات العلمية المجموعة لأجل النظر في السجلات المتعلقة بالمؤهلات وكيف تتغير ووضعها بين الطلاب والموظفين وأصحاب القرار وما إذا كانت هذه التغيرات ستؤدي إلى وظائف أفضل.

١.٢ تطبيق وهدف المؤهلات والشهادات

المؤهلات التقليدية منظمة بطرق مختلفة وتستعمل منذ عقود لأجل تمثيل الإنجاز والكفاءة. وبالاعتماد على هدف التعليم، قد تختلف تطبيقات وأهداف المؤهلات. قد تعني المؤهلات أمورًا مختلفة في دول مختلفة أو في سياقات مختلفة في الدولة نفسها، حيث تستخدم للتداول حول مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.^(١٦) المعهود أن يتم إعطاء المؤهلات للطلاب الذين أكملوا دورة تعليمية رسمية من آلية تعليم رسمية معترف بها.^(١٧) في السعودية، اعتمدت هيئة تقويم التعليم والتدريب الإطار الوطني للمؤهلات في عام ٢٠٢٠.^(١٨) تُستخدم المؤهلات الموجودة في الإطار كدالة للعلم والمهارات المتوافرة في السوق. وبازدياد فإن الغرض الأساسي من المؤهلات بالنسبة لأصحاب القرار في قطاع التعليم هو تنظيم العلاقة بين النظم التعليمية وسوق العمل ولذلك فهي متعلقة بشكل وثيق بمحتوى المقررات وتغطي عن طريق تقييم العلم واكتساب المهارات.^(١٩)

(16) Stephanie Allais, *Selling out Education: National Qualifications Frameworks and the Neglect of Knowledge*, The Knowledge Economy and Education, Rotterdam: BRILL, 2014.

(17) John Richard Shackleton, "The History of Qualifications and the Role of Competition", in *Tests Worth Teaching To*, edited by Gabriel Heller Sahlgren, Gloucestershire: The Centre for Market Reform of Education Ltd, 2014.

(18) National Qualifications Framework for the Kingdom of Saudi Arabia (NQF-KSA). First Version. *Education and Training Evaluation Commission*, 2020, [https://etec.gov.sa/en/productsandservices/NCAAA/AccreditationProgrammatic/Documents/AccreditationMP/13%20NATIONAL%20QUALIFICATIONS%20FRAMEWORK%20FOR%20THE%20KSA%20\(NQF%20-%20KSA\).pdf](https://etec.gov.sa/en/productsandservices/NCAAA/AccreditationProgrammatic/Documents/AccreditationMP/13%20NATIONAL%20QUALIFICATIONS%20FRAMEWORK%20FOR%20THE%20KSA%20(NQF%20-%20KSA).pdf).

(19) Stephanie Allais, *Selling out Education: National Qualifications Frameworks and the Neglect of Knowledge*, The Knowledge Economy and Education. Rotterdam: BRILL, 2014.

تبنى المؤهلات على نطاق واسع يمكن إرجاعه إلى تبني اختبارات المدارس. بالنظر إلى السياق الإنجليزي^(٢٠) حيث المؤهلات ليست مركزية كسياقات أخرى، يمكننا أن نفهم كيف أن المؤهلات من الممكن أن تكون إقراراً للتعليم. بدأت الاختبارات حين تغير تركيز التعليم من كونه منفعة للنخبة إلى طريقة تعتمد على الكفاءات لتعيين الوظائف ومراكز القرار^(٢١). هذا التغير ساهم في إقرار الشهادات المدرسية التي تم تنظيمها وربطها بالمعايير العامة. تبعت ذلك الجهات التنظيمية وتطورت لتشرف على مصادقة المؤهلات في كل مراحل التعليم ولشتى أنواع التعليم من ثانوية ومهنية وغير ذلك.^(٢٢)

تعتبر شهادة البكالوريوس (BA) إحدى أشهر الشهادات والأكثر تعارفاً في منشآت التعليم العالي. وجذور هذه الشهادة العصور الوسطى في أوروبا. لقد أصبحت هذه الشهادة المعيار المعترف به للعلم والكفاءة في شتى أنحاء العالم ولكن قيمتها في الغالب متعلقة بالمنشأة والبلد التي أعطيت فيها بالنظر إلى جداول تقييم الجامعات مثل US The Times Good University و News & Report America's Best Colleges في أمريكا و Guide في بريطانيا و QS World University Rankings^(٢٣). ولكن قيمة الشهادة كثيراً ما تقاس حسب قدرة حاملها على تأمين فرص وظيفية و نيل راتب أعلى خلال حياته وزيادة مهاراته الشخصية. ينظر للمؤهلات على أنها مهمة حتى من قبل الجهات التي تقع خارج منصات التصنيف لأنها توفر التعليم والمناهج بشكل مختلف، على سبيل المثال موفري MOOC مثل LinkedIn Learning و Coursera. حسب Coursera فإن «نيل شهادة أربع سنوات يتطلب الجد والمثابرة. من الممكن أن تكون إشارة للموظفين أن لديك ما نحتاجه لبذل الجهد الكبير.»^(٢٤)

(٢٠) هذا غير موحد في كل المملكة المتحدة. مثلاً أسكتلندا لها نظام مختلف.

(21) John Richard Shackleton, "The History of Qualifications and the Role of Competition", in *Tests Worth Teaching To*, edited by Gabriel Heller Sahlgren, Gloucestershire: The Centre for Market Reform of Education Ltd, 2014.

(22) Ibid.

(23) David Dill and Maarja Soo, "Academic quality, league tables, and public policy: A cross-national analysis of university ranking systems", *Higher Education*, 2005 49: 495-533.

(24) www.coursera.org/articles/is-a-bachelors-degree-worth-it

التركيز المتزايد على الشهادات والكفاءة يجعلنا نشكك في قيمة التعليم من ناحية أنه هل فعلاً حمل مؤهل يعني حقاً أن حاملها يملك العلم اللازم لسوق العمل؟ كتب ريتشارد دور في ١٩٧٦ عن «مرض الدبلوم» المتزايد ونقد التوجه نحو التعلم لغرض العمل فقط. كما تساءل عن حقيقة ما إن كان نيل المؤهلات يزيد الإنتاجية فعلاً وعمّا إن كانت المؤهلات تبتغى لتحسين مستوى المعيشة. حيث قدم حجة فحواها أن تخفيض التعليم للحد العملي لأجل الحصول على عمل فحسب يقتضي تسطيحاً لعمليتي التعلم والتعليم وفوائدها المحتملة التي تنتج من التعلم لذات التعلم.^(٢٥) وبالتالي فسؤال محوري هو هل يبتغى حاملو هذه المؤهلات رغبة في التعلم أو في التوظيف فحسب.

٢.٢ تطوير المؤهلات البديلة

تتباين المؤهلات البديلة – والمؤهلات غير الشهادات – بشكل واضح من بلد لبلد. على رغم أنه لا يوجد اتفاق بين الاقتصادات والأسواق والطلاب حول الاصطلاح المستخدم وتعريفات المؤهلات البديلة إلا أن المنظمة للتعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) تعرفها على أنها «المؤهلات غير المعترف بها كمؤهلات تعليمية رسمية قائمة بذاتها من قبل السلطات التعليمية المحلية المعنية».^(٢٦) أمثلة عليها تتضمن الشهادات الأكاديمية التي تصادق على إنهاء بعض التعليم المنظم. بعضها مبني على المؤسسات وبعضها على أماكن تعليمية وتضمن:

- الشهادات المحترفة: الشهادة المحترفة هي الآلية التي من خلالها يثبت المرء أنه يحمل العلم أو الخبرة أو المهارات اللازمة لإنجاز عمل معين والأعمال التي تدربوا عليها.
- الشارات الرقمية: وهي إشارة إلى إنجاز أو مهارة يمكن عرضها وفتحها وتوثيقها على الإنترنت. يمكن نيل هذه الشارات في بيئات متباينة وكثير منها على الإنترنت.^(٢٧)

(25) David Alexander Clark, ed. *The Elgar Companion to Development Studies*: Edward Elgar Publishing Ltd, 2006; See also: <https://www.qs.com/rankings/>

(26) Shizuka Kato, Victoria Galan-Muros, and Thomas Weko. *The Emergence of Alternative Credentials*. OECD Directorate for Education and Skills, Paris, 2020.

(27) See: “Digital Badges: What Are They and How Are They Used?”, *eLearning Industry*, 6 November, 2017, <https://elearningindustry.com/guide-to-digital-badges-how-used>

- المؤهلات الصغرى: ينالها المرء من تجارب تعليمية قصيرة ومفصلة على حاجات الشخص وكثيراً ما تكون مطلوبة. تعلّم الطلاب مهارات وكفاءات معينة. في الغالب يتم إنجاز الشهادة الصغرى خلال بضعة أيام أو أسابيع ويتم إعطاء الشهادة عند إنهاؤها.^(٢٨)

يمكن توصيل المؤهلات البديلة عبر عدة نماذج. من الممكن أن تكون وجهًا لوجه أو عبر الإنترنت أو مزيجًا بينهما. نموذج المزيج يتيح للطلاب أن يختاروا إن كانوا يفضلون المشاركة أونلاين ويجمع بين الاثنين. هناك منهجية رائجة وهي عن طريق المنصات الرقمية مثل MOOCs ومنصات التعليم على الإنترنت والتي توفر التدريب بغض النظر عن الموقع الجغرافي ودون الحاجة للجدولة والسفر وحجز قاعات التعليم. تصادق عن طريق آليات مختلفة مثل الحضور وتسليم الواجبات والاختبارات أو مصادقة طرف ثالث.^(٢٩)

يُعتقد أن ظهور هذه المؤهلات أتى بسبب عدة عوامل. إحداها المهارات، وعلى سبيل المثال عدم استعداد سوق العمل لاستقبال حاملي شهادات التعليم العليا، حيث تملأ هذه المؤهلات البديلة الفراغ بين العرض من مؤسسات التعليم العالي والطلب من الأسواق.^(٣٠) كما أنها ترى كآلية لزيادة فعالية التعليم العالي لكي يكون التدريب بشكل اختصاصي أكثر.^(٣١) دافع آخر متعلق بالتكلفة العالية للمؤهلات الأكاديمية التقليدية من ناحية القيمة المالية و كذلك الوقت.^(٣٢) التحول نحو التعليم مدى الحياة زاد من انتشار هذه المؤهلات البديلة، وبالتالي يضمن أن الموظفين سيقفون يقظين وهم يتكيفون مع حاجات

(28) See: "What Are Micro-Credentials and What Are Their Benefits?", AOLCC, 15 November, 2021, www.academyoflearning.com/blog/what-are-micro-credentials/

(29) Shizuka Kato, Victoria Galan-Muros, and Thomas Weko. *The Emergence of Alternative Credentials*, OECD Directorate for Education and Skills, Paris, 2020.

(30) Mercedes Mateo Diaz, JungKyu Rhys Lim, Isabel Cardenas-Navia, and Karen Elzey. *A World of Transformation: Moving from Degrees to Skills-Based Alternative Credentials*. Inter- American Development Bank, 2022.

(31) Shizuka Kato, Victoria Galan-Muros, and Thomas Weko. *The Emergence of Alternative Credentials*. OECD Directorate for Education and Skills, Paris, 2020.

(32) Mercedes Mateo Diaz, JungKyu Rhys Lim, Isabel Cardenas-Navia, and Karen Elzey. *A World of Transformation: Moving from Degrees to Skills-Based Alternative Credentials*. Inter- American Development Bank, 2022.

السوق المتغيرة بالإضافة إلى تحولات النموذج الفكري التي تخوضها أسواق العمل. كل هذا نتاج التغيرات التقنية والاقتصادية والبيئية بالإضافة إلى الطرق التي تشطى فيها التعليم إلى برامج أصغر يمكن تسويقها بشكل أسهل.^(٣٣)

رواج هذه المؤهلات البديلة وطرق استغلالها متباينة لأسباب عديدة. يتم الاعتراف بها في بعض الدول من قبل منظمي التعليم وفي أخرى من قبل السوق. العرض (من مختلف المؤسسات التعليمية والمنظمات المحترفة) والطلب (من السوق ومن الطلاب) للمؤهلات البديلة متأثر بطلب الموظفين ومؤسسات التعليم العالي، وكثيراً ما تتأثر بحاجات الحكومات لأجل سد ثغرات المهارات والبطالة.^(٣٤) الحوافز المباشرة مثل تمويل الطلاب لكي يتمكنوا من نيل هذه المؤهلات البديلة تقدم في بعض السياقات لأجل زيادة التوظيف في الأسواق التي ينقصها التوظيف أو حيث تتغير المهارات بشكل متسارع. ولقد سرع كوفيد-١٩ هذا الأمر حيث تغيرت حاجات الرعاية الصحية وعانى قطاع الضيافة. يمكن استخدام التمويل والحوافز بطرق مختلفة. على سبيل المثال في كندا تم توجيه هذا التمويل صوب الأشخاص المهمشين الذين لم يكن لديهم طريقة للوصول إلى دورات تدريبية لتحسين وإعادة تشكيل المهارات، مما يجسد كيفية استخدام الحوافز لزيادة التوظيف في الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً كالنساء.^(٣٥)

٣.٢ تحديات تبني المؤهلات البديلة

التوجه الحديث نسبياً نحو المؤهلات البديلة لمعالجة نقص المهارات يزداد تسارعاً على رغم التحديات المتعلقة بحالها والتنظيم ووضعها في سوق العمل.^(٣٦) الباحثون والممارسون في هذا القطاع يعتقدون في الغالب أن المؤهلات البديلة تُستخدم غالباً لزيادة

(33) Ibid.

(34) Shizuka Kato, Victoria Galan-Muros, and Thomas Weko. The Emergence of Alternative Credentials. OECD Directorate for Education and Skills, Paris, 2020; Hanne Shapiro, *International Developments in Microcredentialing*, Non-degree Credentials Research Network, The American Institute of Architects, 2022.

(35) Jackie Pichette, *International Developments in Microcredentialing*, Non-degree Credentials on the Move the American Institute of Architects, Non-degree Credentials Research Network, 2022.

(36) Mercedes Mateo Diaz, JungKyu Rhys Lim, Isabel Cardenas-Navia, and Karen Elzey. *A World of Transformation: Moving from Degrees to Skills-Based Alternative Credentials*. Inter-American Development Bank, 2022.

المهارات وموجودة في الأساس كإضافة للمؤهلات التقليدية.⁽³⁷⁾ ولكن كنتيجة للكيفية التي يتم توصيلها هذه الأيام فإنها لا تخدم كل فئات المجتمع نظرًا للحاجة للمعرفة التقنية لأجل اقتناء هذه الشهادات على الإنترنت. لو أن المؤهلات البديلة من المفترض أن توسع المجال للتعليم في المقام الأول مثل شهادة البكالوريوس أو شهادة مهنية فإن صناع القرار يجب أن يفكروا في أسئلة حول سهولة الوصول والعدالة بشكل حذر لأن هذه المؤهلات البديلة تفتقد للتعليم الأساسي الأوسع المتوافر في الشهادات التقليدية.

الأسئلة حول العلم الاختصاصي وكذلك توسع وعمق العلم من الممكن أن تطرح حين تنتقل إلى بيئة تتجاوز التعليم الجامعي. الشهادات الصغرى تغير طبيعة التصنيف والتأثير في المناهج، مما يوجه كل التعليم للتركيز على متطلبات مكان العمل.⁽³⁸⁾ ويلان ومودي⁽³⁹⁾ يريان أن الشهادات الصغرى تجعل الأفراد يقومون بأنفسهم بتفسير متطلبات الجهات الموظفة لهم. ولكن في سياق حيث الموظفون أنفسهم غير متأكدين من جودة ومنفعة الشهادات الصغرى فإن الأفراد من الممكن أن يكونوا قد استثمروا استثمارًا خاطئًا. سيكون المنحى البديل هو التعليم بشكل أكثر تجانسًا بدلًا من هذه الطريقة المتشظية. إضافة إلى ذلك فإن خطورة الشهادات البديلة هي أنها ذات صلاحية قصيرة وبالتالي توجد حاجة لمزيد من التكاليف غير المدعومة والتي لا تتوافر للجميع. البعض حاجج أن ذلك يعرضنا لخطر تفريغ المهارة ريثما العمل ينقسم إلى أعمال صغيرة وموحدة وتخرج الفرد من اتخاذ القرار على المستوى الأكبر في مكان العمل.

٣. المنهجية ونتائج البحث

لقد اتبعنا منهجية ممزوجة للإجابة عن أسئلتنا البحثية: ما الآراء الحالية حول الشهادات في السعودية وهل تغيرت؟ ما وضع المؤهلات البديلة في المملكة؟ ما الذي يشكل العرض والطلب للشهادات المختلفة؟

(37) Jackie Pichette, *International Developments in Microcredentialing*, Non-degree Credentials on the Move the American Institute of Architects, Non-degree Credentials Research Network, 2022.

(38) Leesa Wheelahan and Gavin Moodie, "Analysing Micro-Credentials in Higher Education: A Bernsteinian Analysis", *Journal of Curriculum Studies* 53, no. 2, March 2021: 212-28.

(39) Ibid.

أولاً، أجرينا استبانات على الإنترنت باللغتين العربية والإنجليزية عن طريق منصات التواصل الاجتماعي وشبكات المؤلفين بالإضافة إلى استطلاع على LinkedIn حيث شارك بالإجمال ٣٤٠ شخصاً. اعتمدت الاستبانات على الإنترنت في الغالب على الأجوبة المكتوبة وبالتالي فالعينة أصغر من تلك التي أجريناها في بحثنا السابق.^(٤٠) البيانات من عدة مقابلات فردية موجودة كذلك في البحث. إضافة إلى ذلك فقد أجرينا ورشة حضورية تحت اسم «أثر رؤية ٢٠٣٠ في الاستشراف والفرص: القيمة المتحولة للشهادات في سوق العمل» في مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية في الرياض مع ٢٥ مشاركاً.^(٤١) كما قدمنا محاضرة لمركز الملك فيصل على الإنترنت بعنوان «أثر رؤية ٢٠٣٠ في الاستشراف والفرص: الشهادات والمهارات والتعليم مدى الحياة» مع أربعة متحدثين^(٤٢) و ١١٦ مشارك عبر منصة Zoom و عدد من المشاركين عبر منصات أخرى.^(٤٣) ثم تم تحليل البيانات حسب الثيمة بالاعتماد على نصوص متعلقة بغرض وتنظيم المؤهلات وسرديات نظرية رأس المال البشري والتي تشكك في دور إرادة الطالب في نظام تعليم مسوق.^(٤٤)

مع الأخذ في الحسبان أن هذه البيانات تم تجميعها من استبيانات ومقابلات والورشة والمحاضرة وبالتالي فلا تمثل الصورة كاملة إلا أنها توفر إطاراً لفهم المناظير والآراء حول المؤهلات التقليدية والشهادات البديلة في السعودية. هذا الإطار يسمح لنا أن نحدد نقاط الالتقاء والتوجهات العامة عبر الاستبانات والمقابلات والورشة والمحاضرة وبالتالي فهذا يمكننا من تصور سيناريوات مستقبلية. إضافة إلى ذلك فإنه

(40) See: Mark C. Thompson and Hanaa Almoaibed, "Good Jobs and Bad Jobs: Employment Attitudes, Perceptions, and Priorities in Saudi Arabia", *Dirasat No. 61*, King Faisal Center for Research and Islamic Studies, July, 2021, www.kfcris.com/en/view/post/350: 10-13.

(٤١) المتحدثون في الورشة تضمنوا مسؤولين من وزارة الاستثمار ووزارة السياحة وصندوق التنمية الصناعية السعودي ومؤسسة مسك. كما حضر مشاركون من صندوق الاستثمارات العامة ومركز دعم اتخاذ القرار والبنك السعودي الفرنسي ومؤسسة الملك خالد الخيرية.

(٤٢) المشرّف: د. مارك تومسون من مركز الملك فيصل. المتحدثون: د. منيرة العبودي، مديرة قسم التعليم، وزارة الاستثمار وروزانا البناوي، مديرة و مستشارة القيادة وهيفاء النعيم، محاسبة إدارية معتمدة، د. هناء المعبيد، زميلة أبحاث، مركز الملك فيصل، www.youtube.com/watch?v=1b9-powaswY&t=47s;

(43) YouTube views: 42; Arabic Twitter account views: 191; English Twitter account views: 38; Facebook: 14.

(44) Leesa Wheelahan and Gavin Moodie, "Analysing Micro-Credentials in Higher Education: A Bernsteinian Analysis." *Journal of Curriculum Studies* 53, no. 2, March 2021: 212-28.

من غير الممكن أن نتبع النصوص الموجودة حاليًا لأنها في الغالب تشير إلى السياق العالمي وليس السعودي. لا توجد إلا معلومات شحيحة بخصوص هذا الموضوع المهم (والذي بدأ يظهر) كما تتعلق بمناظير الطلاب السعوديين والباحثين عن الوظائف والموظفين. لذلك فبياناتنا تلقي الضوء على سرديات عدة حول الموضوع بالإضافة إلى اقتراحات لأبحاث مستقبلية.

الأقسام الفرعية التالية تمثل نتائج استباناتنا متبوعة بتقديم مرتبط بالثيمة (قسم ٤ و ٥) لنتائجنا الكيفية والكمية.

١.٣ استبانة LinkedIn

كما سبق ذكره فإن فكرة هذه الورقة أتت من متابعة استخدام الشباب السعودي لموقع LinkedIn. لذلك أجرينا استطلاعاً على LinkedIn يسأل الراغبين في الدخول إلى سوق العمل السعودي، أيها تعد الأكثر فائدة وأهمية: الشهادات الأكاديمية التقليدية أم المؤهلات البديلة (بشكلها المحترف). من بين ١٨٧ رد (تتضمن التعليقات) اختار ٣٤٪ الشهادات الأكاديمية فيما اختار ٦٦٪ الشهادات المحترفة.^(٤٥) على رغم أننا نعترف بأن هذه مجرد صورة صغيرة للمناظير ضمن مجموعة معينة من السعوديين المتعلمين والمحترفين إلا أنه يبدو أن ذلك يشير إلى تحول في الأولويات والآراء حول الشهادات. يتم نقاش هذا بإسهاب أكثر لاحقاً.

٢.٣ الاستبانات العربية والإنجليزية

من بين ١٥٣ مشاركاً كان ٨٣٪ منهم من الذكور و ١٤٪ من الإناث. أكبر مجموعة من المشاركين كانوا في الفئة العمرية من ٢٠-٢٩ سنة (٤٨٪) متبوعة بفئة ٣٠-٣٩ (٣١٪). من ناحية الخلفية العلمية ٥٦٪ منهم يحملون شهادة بكالوريوس و ١٨٪ شهادة ماجستير و ٨٪ شهادة دكتوراه. من هؤلاء كان ٧٢٪ لديهم وظيفة بدوام كامل و ١٢٪ في التعليم. يعمل المشاركون في قطاعات عديدة حيث كانت أكبر نسبة في التعليم (١٥٪) ثم القطاع الحكومي (١١٪) ثم تقنية المعلومات (١٠٪).

(45) See: www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6930116647613558784/

سئل المشاركون عن أهمية المؤهلات الأكاديمية التقليدية والشهادات البديلة للدخول إلى سوق العمل.^(٤٦) حين سئلوا عن أيها يفضلون—أكاديمية أو محترفة أو مزيج من الاثنين—اختار ٢٠٪ الأكاديمية و ١٤٪ المحترفة و ٦٦٪ المزيج من الاثنين. كما سئل المشاركون عما إذا كانت الآراء حول الشهادات قد تغيرت في السنوات الأخيرة. الأغلبية يعتقدون أن الآراء تغيرت تغيراً كبيراً جداً (٣٠٪) أو بشكل كبير (٥٤٪). تم تحليل هذه الردود في أقسام لاحقة.

٣.٣ مناسبات بحثية: ورشة مركز الملك فيصل ونقاش المحاضرة المتعلق بها
في يوم ١٤ يونيو ٢٠٢٢ أجرينا ورشة مغلقة في مركز الملك فيصل تحت عنوان «أثر رؤية ٢٠٣٠ على الاستشراف والفرص: القيمة المتحولة للشهادات في سوق العمل». ناقشنا خلالها الآراء المتغيرة وتجارب الشباب والموظفين المتعلقة بالشهادات وكان النقاش مبنياً على الأسئلة المركزية التالية:

- كيف تغيرت الآراء حول الشهادات في السنوات القليلة الماضية؟ وهل يفضل الشباب السعوديون الآن أن ينالوا الشهادات الأكاديمية أم البديلة؟
- لماذا تغيرت الآراء؟ هل بسبب التطورات الاقتصادية والحال المتغيرة للعمل والمهارات والتقنيات؟
- هل هذا انعكاس على عيوب في المناهج التعليمية؟ أم أنه رد فعل لمتطلبات من يقوم بالتوظيف؟

انقسمت الورشة إلى محورين أساسيين: (١) جاهزية مكان العمل والآراء والشهادات والفرص المتغيرة و (٢) زيادة جاهزية مكان العمل عن طريق التدريب. بدأت أول جلسة بنظرة عامة عن «الوظائف الجيدة والوظائف السيئة» وتحديد العوائق أمام جاهزية مشوار العمل. ثم ركزت على دور المؤهلات والتدريب في سوق العمل السعودي وختمنا بنقاش عن تصغير الفجوة بين المهارات والطموحات. بدأت الجلسة الثانية والمتعلقة بزيادة جاهزية مكان العمل عن طريق التدريب بالنظر في دور التدريب في جاهزية مكان

العمل في السعودية، قبل أن تنتقل لمناقشة القيادة والاستعداد، بالإضافة إلى التحديات والفرص لتطوير المهارات في مسار الحياة. تلى ذلك التحديات الرئيسية والطبيعة المتحولة لطموحات وأنماط عمل الشباب السعودي في القطاعين الخاص والعام.

في ٢١ يونيو ٢٠٢٢ ألقينا محاضرة عامة على الإنترنت تابعة لمركز الملك فيصل بعنوان «أثر رؤية ٢٠٣٠ في الاستشراف والفرص: المؤهلات والمهارات والتعلم مدى الحياة». ناقشت المحاضرة الآراء المتغيرة وتجارب الشباب والموظفين المتعلقة بالمؤهلات وكيف أدى ذلك لزيادة الطلب على المؤهلات البديلة نظرًا للتطورات الاقتصادية والطبيعة المتغيرة للعمل والمهارات والتقنيات. سناقش البيانات التي جمعت في هذه المناسبات في الأقسام التالية.

٤. المؤهلات البديلة في السعودية

يتم الاعتراف بالمؤهلات البديلة في السعودية بشكل متزايد من قبل الموظفين وأصحاب القرار في سوق العمل كوسيلة لإدارة أهداف التحول الاقتصادي والاجتماعي التي حددتها رؤية ٢٠٣٠—وبالذات حين سرعت جائحة كوفيد-١٩ تقبل وجاذبية المؤهلات البديلة. على سبيل المثال، برنامج تنمية القدرات البشرية هي إحدى مبادرات رؤية ٢٠٣٠ تشمل ثلاثة أركان رئيسية: تطوير قاعدة تعليمية قوية ومتماصة للجميع، والاستعداد لمستقبل سوق العمل محلياً وعالمياً، وتوفير فرص تعليم مدى الحياة.^(٤٧) البرنامج يتضمن مبادرة رئيسية يبدو أنها تدفع انتشار فرص زيادة المهارات في السعودية وهي مدعومة من قبل وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. يتم إنجاز هذا عن طريق مسرع للمهارات يهدف إلى «إنشاء برامج تسريع مهارات قصير وموجه للقطاع الخاص ويشترك في توصيله ومحدد بالقطاع لأجل تحسين وإعادة بناء

(47) Saudi Vision 2030 Human Capabilities Development Program, 2021, accessed 9/6/2022, www.vision2030.gov.sa/v2030/vrps/hcdp/.

الأهداف الـ ١٦ للبرنامج هي: «تعزيز قيم الوسطية والتسامح، تعزيز قيم الإتقان والانضباط، تعزيز قيم العزيمة والمثابرة، غرس المبادئ والقيم الوطنية وتعزيز الانتماء الوطني، العناية باللغة العربية، تعزيز مشاركة الأسرة في التحضير لمستقبل أبنائهم، تعزيز قيم الإيجابية والمرونة وثقافة العمل الجاد بين أطفالنا، بناء رحلة تعليمية متكاملة، وتحسين تكافؤ فرص الحصول على التعليم، وتحسين مخرجات التعليم الأساسية، وتحسين ترتيب المؤسسات التعليمية، وتوفير معارف نوعية للمتميزين في المجالات الأولوية، وضمان المواءمة بين مخرجات التعليم و احتياجات سوق العمل، والتوسع في التدريب المهني لتوفير احتياجات سوق العمل، وتحسين جاهزية الشباب لدخول سوق العمل، وتعزيز ودعم ثقافة الابتكار وريادة الأعمال.

مهارات القوة العاملة وتصغير الفجوة الحلية والمستقبلية في سوق العمل»^(٤٨) ولكن توجد مبادرات أخرى في الوقت نفسه. هذه الفرص التدريبية الجديدة تتضمن تقديم الشهادات الصغرى والصغيرة جداً وبرنامج وطني لحوافز الموظفين وتعهد على توفير الفرص التدريبية والقسماء التي يقودها السوق والتي تسمح للناس بالوصول إلى التدريب عن طريق مجموعة من موفري التدريب في القطاعين العام والخاص لجعل المهارات متناغمة أكثر مع سوق العمل. أكد تقرير من Boston Consulting Group في ٢٠٢١ على أهمية مشاركة الأعمال والحكومة في تحفيز الشباب عن طريق توفير حوافز وتعليم أفضل.^(٤٩) إلا أنه لا تزال هناك أسئلة حول مدى تنظيم هذا الأمر، وعمّا إذا كانت هذه الشهادات البديلة توفر فرص عمل مستدامة تزيد أيضاً من النمو الاقتصادي.

توفر الجهود المعنية بتنظيم والاعتراف بالمؤهلات البديلة الشرعية اللازمة لضمان أنها مسالك تدريب ذات قيمة وأن الموظفين مدركون لمحتواها. صندوق تنمية الموارد البشرية هي الجهة السعودية شبه الحكومية التي تنظم العلاقات بين القطاع الخاص ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، وقد أطلقت المرصد الوطني للعمل للمساعدة على تسريع الوصول للعلم حول المهارات لجميع المساهمين المعنيين.^(٥٠) المرصد يحدث تلقائياً اللوحات التي تعرض المؤشرات المتعلقة ببرامج دعم التدريب وبرامج دعم التوظيف وبرامج طاقات^(٥١) ونطاقات^(٥٢) وحافظ^(٥٣) السعودية. أعلنت الوزارة في ٢٠٢٢ عن إطلاق إستراتيجية لتطوير المهارات^(٥٤) تنشئ مجالس مهارات

(48) Ibid.

(49) *Arabian Business*, "How Tackling Skills Mismatch Could Add 1.3% to Saudi Arabia's GDP", 2021. <https://www.arabianbusiness.com/politics-economics/457109-how-tackling-skills-mismatch-could-add-13-to-saudi-arabias-gdp>.

(50) Human Resources Development Fund (HRDF), *Annual Report 2018*, 2018, <https://annualreport.plus/hrdf2018/en/34-link-and-impact/74-national-labor-observatory.html>

(51) Launched in 2009, Taqat is the National Labour Gateway, a joint initiative between HRDF, the MHRSD and the Ministry of Civil Service to bring together job seekers and employers and offer training and upskilling opportunities (National Labor Gateway, 2022).

(52) Introduced in 2011, the Nitaqat system is a color-coded performance classification programme for private sector companies that measures their progress in nationalization, determining their ability to recruit from abroad (Qiwa, 2022).

(53) Launched in 2011, Hafiz is Saudi Arabia's unemployment program, paying job seekers who meet certain criteria a monthly stipend for up to one year (National Labor Gateway, 2022).

(54) Hebshi AlShammari, "Saudi Ministry Creates 'Skills Development' Strategy to Enhance Saudisation", *Arab News*, 2022. <https://arab.news/4866j>.

ل ٢٠٠ وظيفة. تتضمن هذه المعايير التوظيفية وبرامج تدريب على الأرض تيسرها وحدة «استشراف العرض والطلب» داخل برنامج تنمية القدرات البشرية. هدف هذه الوحدة هو مساعدة المؤسسات التعليمية على تصميم برامج التدريب. الهدف من هذه الجهود هو تخطي عدم تواؤم المهارات الذي يشار إليه كثيراً ويفصل الحل عن المستفيدين عن طريق الاعتماد بشكل أكبر على المفهوم المجرد للمهارات أكثر من الطلاب أنفسهم. إضافة إلى ذلك فإن التنظيم متعلق أكثر بتحفيز القطاع الخاص لتوفير التدريب وبشكل أقل على المنهج ومحتوى التدريب. سواء حصل المتدربون على المصادقة أم لا فذلك يبقى مسؤولية من يقوم بالتوظيف. لذلك فقد يكتسب المتدربون المهارات ولكن قد لا يتم الاعتراف بها إذا غير المتدرب وظيفته. إضافة إلى ذلك فقد تكون اختصاصية جداً وبالتالي يساهم في إزالة المهارات بدل زيادتها عن طريق إضافة مهارات غير مطلوبة أو مستهلكة.^(٥٥) على رغم أن الشهادات الصغرى والتدريب الذي لا يؤدي لشهادات تخدم أهداف سوق العمل للمساعدة في إدارة التحولات الاقتصادية إلا أنها يجب أن تتضمن المزيد من تعاطي المساهمين لضمان أن من يسعى خلفها يلقى الدعم وأن جهودهم معترف بها من قبل الجميع في التعليم وفي سوق التدريب.

١.٤ وضع الشهادات في السعودية

يوثق بحثنا كيف أن الشهادات والمؤهلات هي «جوازات سفر للعمل» كما تمثل تعهداً من قبل مؤسسة أو شركة تدعم مهارات الموظف وكفاءاته (بالإضافة إلى توفير تكاليف التدريب على الشركات).^(٥٦) تُحدد الفرص الوظيفية عن طريق نوع المؤهل (من حيث الراتب والمنصب). على سبيل المثال، المواطن السعودي لا يمكنه أن يقدم على وظيفة مهندس لو كان يحمل فقط دبلوماً مهماً كان لديه من العلم.^(٥٧) في الحقيقة فإن مؤهلاً أكاديمياً محترماً هو مفتاح الانضمام إلى سوق العمل على رغم أنه في هذه الأيام توجد عوامل أخرى تؤثر في الوضع. على سبيل المثال فإن استعداد الجهة لإعطاء الوظيفة أو موضوع «الواسطة» المنتشر أو الخبرة السابقة أو مقابلة إيجابية أو سلبية

(55) Leesa Wheelahan and Gavin Moodie, "Analysing Micro-Credentials in Higher Education: A Bernsteinian Analysis", *Journal of Curriculum Studies* 53, no. 2, March 2021: 212-28.

(56) Author's KSA Certification Survey, see: <https://docs.google.com/forms/d/1hmwHS0fBQ2SIS38SRthg89upljGHxaBHRpErsmoGTw/edit>

(57) Ibid.

كلها عوامل تؤثر في عملية التوظيف. بالتالي فإنه على رغم أن الشهادة الأكاديمية قد لا تحمل الأهمية نفسها التي كانت في السابق إلا أنها تظل عاملاً مهماً في عملية التوظيف وبالذات في المناصب ذات الرواتب العالية في الجهات المحترمة.^(٥٨) ونرى ذلك بالذات في الشركات الأكبر وذات الكيان المتأسس حيث التركيز على المؤهلات الأكاديمية يكون أوضح مثل سابك أو أرامكو. في المقابل نجد أن الشركات الناشئة تعطي قيمة أكبر للخبرة والشخصية.^(٥٩)

في استباناتنا بين المشاركين أن الخيار بين المؤهلات الأكاديمية والبديلة أو المزيج بينهما يعتمد على مسيرة الفرد المهنية أو على متطلبات التوظيف. بالتالي ندرك أن أجوبة الاستبانة تعتمد على كيف يتصور الفرد مسيرة مهنية شخصية. في السعودية تدفع الدولة تكاليف المؤهلات الأكاديمية، باستثناء أن يكون المستفيد مؤسسة خاصة. بينما في التعليم الخاص وفي غياب الرعاية يتحمل الفرد أو عائلته التكاليف. كذلك فالمؤهلات الأكاديمية تعتبر أكثر أهمية خاصة في ظل وجود عوامل تحديد معينة مثل إن كان الفرد يختار مسيرة مهنية في البحث والتطوير. في هذه الحالة بالذات تسهل المؤهلات الأكاديمية فهما أوضح للمفاهيم مقارنة بالمعرفة العملية للأدوات و المنهجيات الاحترافية.^(٦٠) إلا أن ذلك يعتمد أيضاً على القطاع وحجم المؤسسة بحسب مختص في إستراتيجيات تطوير الموارد البشرية حيث يجادل بأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة (SMEs) تفضل المؤهلات الأكاديمية في حين أن المؤسسات الكبيرة مثل التي تملكها الدولة (SOEs) تفضل المؤهلات البديلة.^(٦١) مشارك آخر يخالفه الرأي حيث يقول إن القطاع الخاص يفضل المؤهلات البديلة أكثر فيما القطاع العام يميل نحو المؤهلات الأكاديمية.^(٦٢) لكن أحد المشاركين أشار إلى نقطة مهمة وهي أن المؤهلات الأكاديمية تتطلب استثماراً طويلاً المدى بالمقارنة مع المؤهلات البديلة التي يمكن نيلها في وقت قصير.^(٦٣) لكن لا يزال هناك اتفاق على الأهمية المتزايدة للمزيج بين الاثنين. لو اختار أحدهم أن يسعى في مسيرة

(58) Ibid.

(59) Ibid.

(60) Ibid.

(61) www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6930116647613558784/

(62) Ibid.

(63) KSA Certification Survey.

مهنية غير أكاديمية وأن يطعم ذلك بالمؤهلات البديلة سيكون لهم قيمة أكبر لأنه يوفر قيمة عملية. حتى أن بعض المشاركين أكدوا أن المؤهلات الأكاديمية غير ضرورية لدخول سوق العمل حيث توفر ذلك المؤهلات البديلة. ولكن هذا الرأي مشكوك فيه لأنه يعتمد على معايير الوظيفة في القطاع أو السوق المعني. بعضهم أشار إلى أنه أحياناً يكون المؤهل الأكاديمي مطلباً للتسجيل في برامج الشهادات البديلة مثلما يحدث في الولايات المتحدة.^(٦٤)

حين سئل المشاركون عن مدى أهمية المؤهلات الأكاديمية للدخول لسوق العمل أكدوا أن التعليم هو ما يشكل الباحث عن الوظيفة، أي «علمه ودرايته»^(٦٥) بمعنى آخر، يكتسب المرء العلم اللازم لأداء الوظيفة ويصبح متناغماً مع حاجات الموظف وكذلك مع متطلبات الأسواق المحلية والعالمية. لذلك فتعتبر المؤهلات الأكاديمية ضرورية لجميع القطاعات الوظيفية تقريباً وإلزامية بالطبع في بعضها مثل التدريس والطب. ذلك لأن من الضروري أن يملك المرء فهماً للمفاهيم لأجل نيل وظائف معينة كأصناف الهندسة من هندسة البترول أو الهندسة الكيميائية أو الهندسة الميكانيكية.^(٦٦) يوجد استيعاب عام من بين المشاركين أن شهادة فرعية أو دبلوم متطلب لأنه يصعب نيل وظيفة جيدة ذات راتب مجز بدون مؤهل أكاديمي. الباحث عن الوظيفة يجب كذلك أن ينال شهادة لأن الموظفين في بعض القطاعات لن ينظروا إلى سيرتك الذاتية إن لم تكن تحمل شهادة بكالوريوس. إضافة إلى ذلك فإن المنافسة على الوظائف شرس ولذلك فالدخول لسوق العمل يعتمد على مؤهلات أكاديمية جيدة من مؤسسات محترمة.^(٦٧) إلا أنه على رغم أن بعضهم يعتقدون أن أهمية المؤهلات الأكاديمية قد قلت بالمقارنة مع الماضي، بعضهم الآخر يصر أنه في أغلب الحالات شهادة البكالوريوس تعتبر متطلباً لنيل وظيفة جيدة. كما أن شهادة البكالوريوس لا تزال متطلباً للدخول في برامج التطوير العليا في المملكة و/أو الدراسات العليا في الخارج.^(٦٨)

(64) Ibid.

(65) Ibid.

(66) Ibid.

(67) Ibid.

(68) Ibid.

٢.٤ سد الفجوات في الجاهزية الأكاديمية

من جهة، وفي بعض السياقات، كان الموظفون غير واثقين في المؤهلات البديلة. ولكن بالمقابل يؤمن الموظفون في السعودية أنها تسد ثغرات في التعليم أحياناً. لذلك فالسعي وراء المؤهلات البديلة مدفوع بالحاجة لنيل العلم والمهارات والخبرة التي قد لا توفرها المؤسسات الأكاديمية.

عند السؤال عن أيهم يفضلون، المؤهلات الأكاديمية أو البديلة، رد ٦٦٪ أن أفضل خيار هو المزيج بينهما. على سبيل المثال فالمؤهلات الأكاديمية ضرورية لأجل «الدخول من الباب» فيما البديلة ضرورية لمواصلة التطور في المسار المهني.^(٦٩) تعين المؤهلات الأكاديمية ذات الصلة كذلك مقابلات العمل الأولية في حين أن المؤهلات البديلة التاي تليها تضيف قيمة للفرد في سوق العمل. أبدى أحد المشاركين رأياً وهو أن المؤهل الأول يجب أن يكون أكاديمياً مثل شهادة البكالوريوس. ثم بعد ذلك فشهادات أخرى مثل الماجستير تعتمد على «الأهداف والطموحات الشخصية». لو كانت هذه الأهداف قصيرة المدى فالمؤهلات البديلة مفضلة. أما إن كانت الأهداف طويلة المدى فالمؤهلات الأكاديمية هي الخيار الأمثل.^(٧٠) ولكن البعض يختلف بالرأي قليلاً فيقولون إنه بالرغم من أن الشهادات الفرعية «لازمة في السعودية» للحصول على وظيفة جيدة، إلا أن المؤهلات البديلة تساعد في الحصول على مقابلات للوصول إلى مناصب أفضل. البعض أيضاً يشير إلى أن المزيج بين المؤهلات يساعد الطالب أو الباحث عن الوظيفة لكي يصبح متخصصاً أكثر في مجال معين. بمعنى آخر، السعي وراء مزيج من المؤهلات يعين على تعميق العلم واكتساب المهارات ذات الصلة على المدى القصير. يقول خبير في تحويل الطاقات والتوظيف أن كليهما مهم ولكن برأيه بو كان السؤال عن كيفية دخول سوق العمل السعودي فإن المؤهلات الأكاديمية أثمن بلا شك. يعتقد أن المؤهلات البديلة مثل الشهادات الاحترافية مفيدة أكثر للتمييز بين الموظفين داخل منظمة أو سوق وهم يحاولون «الصعود عبر السلم» إلى مراكز ووظائف أفضل.^(٧١) لذلك فالاتفاق هو على أن المؤهلات الأكاديمية والبديلة من الممكن أن تكمل بعضها وهي تفيد الموظفين والموظفين.

(69) Ibid.

(70) Ibid.

(71) www.linkedin.com/feed/update/urn:li:activity:6930116647613558784/

الخلاصة هي أن الحصول على مزيج منها يوفر للباحث عن الوظيفة بفرص وظيفية أكثر وأفضل حيث يعكس هذا المزيج بشكل أوضح علم المرء ومهاراته وقدراته. كما قال أحد المشاركين: «الإبداع يأتي من مزيج. من الممكن أن تأكل فاكهتين مختلفتين ولكن مزجهما يعطيك سلطة فواكه.»^(٧٢)

بالطبع فليس من الممكن تحديد أي نوع من المؤهلات أهم وأكثر فائدة ولكن المحور الأساسي يبقى أن الكيفية التي يسخر بها المرء العلم والمهارات والخبرة وبالذات في الطريقة التي يتعامل فيها مع الآخرين.^(٧٣) ولكن يبقى في قلب المسألة إصلاح المناهج وأثر هذا الإصلاح على تجهيز الطلاب للدخول في سوق العمل الحالي وكذلك فرص العمل المستقبلية على المدى القصير والطويل. على سبيل المثال فالحوافز الحكومية التي توفر للأفراد تدفعهم لتحمل المسؤولية خلال مسيرتهم التعليمية. إلا أن هذه الفردانية في ساحة اتخاذ القرار التعليمي قد يضعف مجموعة المهارات العامة. لذلك فإنه بدون التنظيم المناسب الذي يأخذ هذا في الحسبان قد تجد السعودية نفسها مع سوق عمل غير متوازن.

٥. الدور المتحول للمؤهلات البديلة

كان هناك اتفاق ضمن متحدثي ورشنا والمشاركين أن رؤية السعودي ٢٠٣٠ أحدثت تغييراً في التصور من ناحية جودة الباحثين عن الوظائف والموظفين. في الماضي كان الناس أكثر عرضة لأن يكونوا مؤهلين على الورق ولكن ليس على أرض الواقع. إضافة إلى أنه وبسبب نقص المواهب في بعض القطاعات فإن التركيز على الخبرة العملية يساعد على تنمية مهارات مهمة لدى بعض الشباب السعودي خاصة أنه يوجد طلب في سوق العمل لذلك. بالتالي يبدو أن هناك تحولاً من المؤهلات الأكاديمية مثل الماجستير و/أو MBAs إلى تركيز أكثر على الخبرة الاحترافية والمؤهلات البديلة ذات الصلة.^(٧٤) كذلك فالشباب السعودي اليوم يستطيع أن يسعى وراء مسارات مهنية بعيدة كل البعد عن مؤهلاتهم الأكاديمية الفرعية و/أو أن يسجلوا في دراسات عليا

(72) KSA Certification Survey.

(73) Ibid.

(74) KFCRIS Workshop discussion.

مختلفة أيضاً عن تخصصاتهم في البكالوريوس. كل هذا يشير إلى حقيقة أن الطريقة التي يتم فيها استهلاك المعلومات قد تغير^(٧٥) وبالتالي فالمناصب التي كانت تصنف كوظائف «سيئة» في الماضي من الممكن أن تكون «جيدة» لأن «يتغير المنظور للوظائف بشكل عام كل سنة نحو اتجاه إيجابي أكثر.»^(٧٦)

١.٥ السعي للتطور في المسار المهني عبر تحسين المهارات

عند السؤال عن مدى أهمية المؤهلات البديلة للدخول في سوق العمل، كانت الإجابة أنه بغض النظر عن الجدل حول حسنات المؤهلات الأكاديمية في مقابل البديلة فإن الخبرة العملية الآن أصبح لها قيمة أكبر من ذي قبل، و في بعض الحالات أكثر من المؤهلات الأكاديمية،^(٧٧) حيث إنه بدون الخبرة على الأرض لن يكون النجاح العملي ممكناً.^(٧٨) حتى لو امتلك الفرد مؤهلات أكاديمية وبديلة (المتطلبة لأغلب الوظائف)، فإنه حين ينهي الموظف حوالي ثلاث سنوات من الخبرة فإنها ستمكنه للصعود عبر السلم إلى مركز أفضل.^(٧٩) يوافق مشارك آخر هذا الرأي فيقول الموظفون اليوم يفضلون الخبرة العملية على التأهيل العلمي و/أو الشهادات الأكاديمية لأن «المواد التعليمية من الممكن توفيرها عن طريق مصادر أخرى» من خلال دورات تدريبية على الإنترنت كتلك المتاحة على Coursera أو المقدمة من مؤسسة مسك الخيرية مثل «مهارات مسك».^(٨٠) كذلك يؤكد أستاذ في جامعة الملك سعود أن سوق العمل الحالي يتطلب مهارات متعلقة بالعمل و مؤهلات بديلة أكثر من شهادات الدراسات العليا: «من المهم أن يتوقف السعي غير المنطقي وراء شهادات الماجستير و الدكتوراه لأنها أحياناً تصل إلى درجة الشهادات المزورة. هذا عصر المهارات لا الشهادات.»^(٨١) برأيه فإن سوق العمل يحتاج

(75) Ibid.

(76) Ibid.

بحسب مسؤول في وزارة السياحة فإن أهداف الوزارة تتضمن زيادة الناتج المحلي الإجمالي السعودي و زيادة عدد التأشيرات السياحية للزيارات للمملكة و خلق مليون وظيفة جديدة. كذلك حددت الوزارة برامج تدريبية ومتطلبات عن طريق التحدث مع الموظفين وسؤالهم عما يبحثون عنه.

(77) KSA Certification Survey.

(78) Ibid.

(79) Ibid.

(80) Ibid.

(81) @OmarAAlsaif: Professor, Department of Arabic language at the Faculty of Arts at King Saud University.

إلى أناس لديهم مهارات إدارة إنسانية وناعمة، وإستشعار المسؤولية، أكثر من الامتياز الأكاديمي المجرد.^(٨٢)

تعد المؤهلات البديلة مثل شهادات القطاع الخاص مهمة لأنها تساعد مسيرة الفرد المهنية لتتطور للمرحلة التالية وبالطبع زيادة الرواتب. كما أنها تسمح للفرد بأن يكون متناغمًا مع التوجهات العالمية وأفضل الممارسات الاحترافية^(٨٣) لأن حمل هذه المؤهلات البديلة يدل على أن الشخص قام بمجهود ليصبح أكثر دراية في مجال معين.^(٨٤) البعض يرى أن المؤهلات البديلة أهم للترقية من الدخول لأول مرة في سوق العمل.^(٨٥) على سبيل المثال، بعض أنواع المؤهلات البديلة مفيدة لأنها تعين الفرد على نيل مراكز أعلى بتفريقه عن المتقدمين الآخرين. وحين يكون في مركز عال هذه المؤهلات تساعد أيضًا على التقدم في المسار المهني. بمعنى آخر، غياب المؤهلات البديلة يجعل الفرد «أقل من أقرانه» والمحصلة أن الوظائف المحتملة أو الترقيات قد تتأثر.^(٨٦) كذلك فبعض أنواع المؤهلات البديلة مثل PMP تضمن أن المرشحين للوظيفة لديهم فرصة أفضل للقبول في مؤسسات مهمة مثل صندوق الاستثمارات العامة لأن المرشحين يملكون علمًا ومهارات فوق المتوسطة تساعد في التقدم المهني.^(٨٧) ولكن التسجيل في برامج تدريبية في أثناء العمل بدوام كامل يشكل تحديًا من ناحية الالتزام وإدارة الوقت. لهذه الأسباب (وبناء على تجربتها الشخصية) تقترح محاسبة قانونية سعودية الحصول على المؤهلات البديلة في مرحلة متقدمة من المسار المهني.^(٨٨)

المشاركون في نقاشات الورشة والمحاضرة الإلكترونية أبرزوا حقيقة أن العلم و المهارات كثيرًا ما لهما «تاريخ انتهاء» وبالتالي يبرز تساؤل عن مدى صلاحية المهارات

(82) KSA Certification Survey.

(83) Ibid.

(84) Ibid.

(85) Ibid.

(86) Ibid.

(87) Ibid.

بعد الجائحة أصبح صندوق الاستثمارات العامة مطلب الشباب السعودي المؤهل و الطموح.

(88) Haifa Alnaim, KFCRIS Webinar discussion.

من الناحية الزمنية.^(٨٩) حسب منتدى الاقتصاد العالمي فإن نصف عمر مهارة وظيفية واحدة تقريباً خمس سنوات، أي أن نصف ما تعلمته منذ خمس سنوات يصبح عديم الفائدة.^(٩٠) بسبب التغيرات الاقتصادية والاجتماعية السريعة في السعودية فإن الباحثين يزعمون أن نصف العمر هذا يصبح بين سنة وستين ونصف.^(٩١) بالتالي فالمرء يجب أن يتكيف مع هذا الأمر بأن يقيم المهارات كل سنتين إلى ثلاث سنوات وأن يبدأ بتعلم المهارات في أقرب وقت. مثلاً الخطوة الأولى أن يتعرف على المهارات المطلوبة. ما التوقعات بخصوص هذه المهارات مستقبلاً؟ ما المهارات التي قد يكتسبها المرء اليوم والتي سترفع راتبه مستقبلاً؟ هل من الأفضل أن يقوم المرء بهذه العملية كل بضعة سنين؟^(٩٢) مع ذلك فإن بعض المهارات تحدث تلقائياً حيث يجب على حاملها أن يقوم بتدريب سنوي ليحافظ على المؤهل. هذا يضمن أن حامل الشهادة محدث المهارات في قطاع معين و/أو سوق بأن يثبت قدرته التقنية.^(٩٣) إلا أن البعض أبدى أن مجرد تحديث المهارات والعلم لا تكفي للنجاح في سوق العمل الحالي. الباحث عن الوظيفة أو الموظف يجب أيضاً أن يعرف كيف يطبق علمه ومهاراته وينقلها من مركز لآخر حتى لو كانت الوظائف أو القطاعات مختلفة تماماً.^(٩٤) بالتالي فمجرد اقتناء بعض المهارات و/أو العلم قد لا يكفي للجاهزية في المسار المهني لأنها في الواقع قد يحتاج المرء مزيجاً شاملاً من العلم والشخصية والمهارات والعادات بالإضافة إلى قدرات أخرى مهمة مثل القدرة على توصيل المعلومة والتعامل مع الآخرين.^(٩٥) كذلك فالمهارات التقليدية المهمة تتخذ أشكالاً جديدة لأن الموظفين يتطلبون أن تكون القوى العاملة حائزة على مهارات محدثة تعكس

(89) KFCRIS Workshop discussion; KFCRIS Webinar discussion.

(90) Education, Skills, and Learning, "Skill, re-skill and re-skill again. How to keep up with the future of work", World Economic Forum, 31 July, 2017, www.weforum.org/agenda/2017/07/skill-reskill-prepare-for-future-of-work/

(91) KFCRIS Webinar discussion.

(92) Education, *Skills and Learning*, "Skill, re-skill and re-skill again. How to keep up with the future of work".

(93) KFCRIS Webinar discussion.

(94) KFCRIS Workshop discussion. For example, in 2016/7 Mark C. Thompson taught KFUPM electrical engineering students who were able to transfer their skills and join the nascent Saudi consultancy sector.

(95) Ibid; For example, attitude sometimes refers to being able to take initiative and be active, as well as making it a 'habit' to apply oneself. However, can attitude be taught, and if so, how?

قضايا واهتمامات عالمية وليس فقط محلية.^(٩٦) ولكن في النهاية توجد عدة طرق للتمييز في مجال معين فلم يعد الأمر عملية خطية واضحة. لهذا السبب فالتخطيط للمسار المهني يجب أن يكون فضفاضا ومرناً حتى يتسنى للطلاب والباحثين عن الوظائف والموظفين أن يستكشفوا خيارات أخرى.^(٩٧)

٢.٥ اتباع توجهات السوق

سؤال محوري آخر هو: ما العوامل الأخرى (والتي تتضمن رؤية السعودية ٢٠٣٠) ساهمت في ظاهرة المؤهلات البديلة/البرامج التدريبية القصيرة وما الذي يدفع هذا التغير؟ يعتبر برنامج مهارات صندوق تنمية الموارد البشرية التابع لرؤية السعودية ٢٠٣٠ مثالاً جيداً فهو يهدف إلى تطوير مواطنين سعوديين ينافسون على المستوى الدولي.^(٩٨) توجد ثلاثة أركان للبرنامج: تطوير أساس تعليمي قوي ومستديم للجميع، والتجهيز لسوق العمل المستقبلي محلياً ودولياً، وتوفير فرص التعلم مدى الحياة. المساهمون الرئيسون هم الطلاب والآباء والذين يعملون في مساحات التعليم. توجد تحت الركن الثالث ١٧ مبادرة تحدد الطرق التي يمكن للسعودية أن تحقق هذا الهدف. كذلك فبرنامج تنمية القدرات البشرية هذا يوفر فرصاً للأشخاص بأن يحولوا مساراتهم المهنية وأن يوسعوا دائرة مهاراتهم.^(٩٩) تتضمن أمثلة مشابهة منظمات الشباب السعودي مثل مؤسسة مسك الخيرية والتي تركز على مواضيع مثل العمل التطويري والكفاءات البشرية.^(١٠٠) المشاركون في الورش أكدوا أيضاً على دور التدريب التوظيفي (مثلاً COOP وبرامج التدريب الصيفية في الجامعات السعودية مثل جامعة الملك فهد للبترول والمعادن و جامعة الأمير سلطان) حيث يقولون إن هذه البرامج تزيل الغموض من الوظائف بأن تعرض الأفراد لمختلف المهام والتجارب الوظيفية. بمعنى آخر، يتيح التدريب للمتدربين أن يروا طريقة العمل بشكل يومي.^(١٠١) نقطة أخيرة مهمة هي أن

(96) Dr. Munirah Alaboudi, KFCRIS Webinar discussion.

(٩٧) نقاش المحاضرة الإلكترونية لمركز الملك فيصل.

(98) Human Resources Development Fund (HRDF), *Annual Report 2018*, 2018, <https://annualreport.plus/hrdf2018/en/34-link-and-impact/74-national-labor-observatory.html>

(99) Ibid.

(100) See: <https://hub.misk.org.sa/programs/>; KFCRIS Workshop discussion.

(101) KFCRIS Workshop discussion.

ابتداء وظيفة جديدة أمر، ولكن ضمان السماح للموظف الشاب أن يتفوق ويتطور أمر آخر يجب طرحه.^(١٠٢)

بحسب آراء المشاركين معنا فوظائف كثيرة تتحول إلى المطالبة بمهارات مختصة أكثر متعلقة بمهام محددة. ولذلك ففي بعض الحالات طبيعة التوظيف المتغيرة تسبب انخفاضاً في أهمية المؤهلات التقليدية. مثلاً الفرد لا يحتاج شهادة في علوم الحاسب الآلي إذا كانت الوظيفة تتطلب فقط معرفة Python (لغة برمجة عالية المستوى عامة الغرض مع فلسفة تصميم تؤكد على القدرة على قراءة الكود باستخدام مسافات فارغة ذات أهمية). بالتالي فأحياناً في الدورات القصيرة مثل Learn Python Programming^(١٠٣) توفر للفرد العلم والمهارة التي يحتاجها لأداء مهمة معينة. بالتالي فالشاب قد يحدد ويختار دورة قصيرة مهمة لمساره المهني لأن المهارة يمكن اكتسابها بشكل أسرع.^(١٠٤)

في الحقيقة توجد ضرورة مرتبطة باكتساب الخبرة، والمعرفة، أو المهارات المتعلقة بالعمل، والوعي بهذه الضرورة مدفوعة بالشباب السعودي أنفسهم. كذلك للبعض تراجع أهمية المؤهلات الأكاديمية يبدو أنه أثر جانبي لهذا الوعي.^(١٠٥) يرتبط به رواج الدورات التدريبية القصيرة والتي يمكن ربطها أيضاً بأثر جائحة كوفيد-١٩ على هيكل سوق العمل. أدى حظر التجول الإلزامي والإغلاق التام إلى تسريع الطلب على الدورات التدريبية القصيرة، سواء كانت معتمدة أو غير معتمدة. كما سرّعت الجائحة من إمكانية استخدام وتكييف التكنولوجيا لتقديم التعليم والتدريب. هذا دفع الناس لاستكشاف الدورات التدريبية عبر الإنترنت، وعلى رغم أن أغلبها لم تقدم شهادات إلا أنها أبرزت طرقاً جديدة للتعلم وتطوير المهارات. كما زادت الجائحة الوعي بخصوص طرق التعلم الذاتي وكان هذا مفصلياً لأولئك الذين يعيشون في أماكن بعيدة الذين (لو كان لديهم إنترنت) استطاعوا أن يصلوا إلى الدورات المناسبة.^(١٠٦)

(102) Ibid.

(103) See, for example: www.programiz.com/python-programming.

(104) KFCRIS Workshop discussion.

(105) Ibid.

(١٠٦) نقاش ورشة مركز الملك فيصل.

في بعض القطاعات تمثل الشهادات الاحترافية مثل تلك المتعلقة بالقطاع المالي كمعيار. بحسب محاسب قانوني سعودي فإن الأفراد المعتمدين في مجال المحاسبة يتميزون عن غير المعتمدين مما يشد انتباه الآخرين لهم ويسهل عملية النمو لهؤلاء الأفراد، بالذات في مرحلة المسار المهني المبكرة (على رغم أن قليلاً منهم من يحمل اعتماد CFA حيث المؤهل مقسم إلى ثلاثة مستويات وقد يتطلب عدة سنوات لإنجازه).^(١٠٧) كذلك يؤكد المحاسب القانوني أنه من المهم معرفة كيف سيساعد مؤهل معين حامله للمضي في السلم الوظيفي الحالي وليس مؤهلاً مرتبطاً بحقل آخر ولذلك قد يكون عديم الفائدة.^(١٠٨) أمثلة أخرى تتضمن المؤهلات الاحترافية في مجالات الطب مثل CPHQ وهو المؤهل الوحيد المعترف به في جودة الرعاية الصحية ومؤهل CPPS. هذه مفيدة ومهمة لكل ممارسي الإدارة الصحية لأنها تعين الفرد على الحصول على الترقية وكذلك التطور في هذا المجال سواء في القطاع الحكومي أو الخاص.^(١٠٩) في قطاعات الهندسة وتطوير البرمجيات تكون المؤهلات في إدارة المشاريع—مثل PMP وهو أبرز مؤهل لإدارة المشاريع في العالم—هي الرائجة والتي تعتبر مفيدة. إذا كان الموظف يمتلك مهارات إدارة المشاريع ذات كفاءة فإن يقدر أن يخطط يراقب متطلبات الشركة وكذلك يساهم في التواصل مع المساهمين.^(١١٠) إلا أن منظور مقابل يقول أن الحصول على مؤهلات بديلة مثل PMP كان أكثر أهمية «قبل بضعة سنين» لأن هذا النوع من المؤهلات أصبح دارجاً بحيث أن «الجميع تقريباً يحوزه».^(١١١)

٣.٥ إدارة التغيرات التنظيمية

تدفع تنظيمات وزارة التعليم ووزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية العرض والطلب للمؤهلات المختلفة، وفي الوقت نفسه تؤثر في الحلول التي تسعى خلفها الشركات والأفراد. إلا أن أحد المشاركين تساءل عن مسؤوليات القطاعات المختلفة في مسألة

(107) Many students do not complete the CFA program but stop after one or two of the exams. The CFA program contains three levels of curriculum with their own exams, requiring over 900 hours of self-study and 4,000 hours of qualified work experience, making it necessary to have career experience to complete the program, www.cfainstitute.org/en/programs/cfa/charter

(108) Haifa Alnaim, KFCRIS Webinar discussion.

(109) See: Dr. Khaled Alahmari, Twitter @K_AF_A.

(110) KSA Certification Survey.

(111) Ibid.

العرض والطلب بخصوص المهارات. يجب أن نسأل عن الحوافز التي يجب أن تطبق ومن سيطبقها.^(١١٢) مثلاً، بما أن الإطار الوطني للمؤهلات جديد في السعودية ويبدل الجهود للاعتراف بالمؤهلات البديلة في سياق يدعم ذلك بشكل أكبر (حوافز صندوق تنمية الموارد البشرية) فبالتالي الطلب عليها قد يتأثر سلباً بالمخاوف حول صلاحيتها على المدى الطويل. كمثال، وكردة فعل على البطالة، فجهات مختلفة تشارك في عملية الاعتمادات. ويعود ذلك إلى أن البطالة أمر هيكلي والمساهمون المختلفون يؤدون أدواراً متنوعة. لذلك فالأمر ليس مسؤولية الحكومة وحدها. بالتالي فالمساهمون يجب أن يعطوا الصلاحية لأداء أدوارهم (على رغم أن البيانات الجيدة والموثوقة مطلوبة لتحقيق ذلك).^(١١٣)

الطلب على المؤهلات البديلة في ازدياد ولكن البعض متخوف من أن يفوتهم القطار لو لم يسعوا وراء مسارات المؤهلات التقليدية. أحد المشاركين يرى أن «الكثيرين يهتمون من أهمية الشهادات هذه الأيام. ولكن حين يحللون سوق العمل ومتطلبات الوظائف الشاغرة فسيرون الحقيقة». ^(١١٤) على رغم ذلك فإن المصادقة الأكاديمية ليست بالضرورة مقياساً يحدد مستوى المهنية أو المثابرة عند المرء. بل في بعض الحالات قد تعوض الموهبة الفطرية وحدها متطلبات الوظيفة. كمثال، أوضح مشارك آخر أنه لاحظ أن حاملي شهادة الثانوية قد يكونون أحياناً أكثر إنتاجية وفعالية من أولئك الذين يحملون شهادات تعليم فرعية. يرى أن موظفاً خبيراً انضم لشركة بعد الثانوية مباشرة قد يكون أفضل من حامل شهادة بكالوريوس ينضم بعدها بسنوات.^(١١٥) (بالطبع فضرورة حمل شهادة البكالوريوس يعتمد على متطلبات الوظيفة المعينة، وبالنسبة للبعض فأى نوع من العمل غير ضروري).^(١١٦) كذلك يبدو أن الرغبة في إيجاد المعنى المرتبط بالذات والأمل بما هو ممكن يدفع طموحات الشباب، ويجب توصيل هذه الرسالة لأولئك الذين يفتقدون القدر الكبير من الرصيد الاجتماعي.^(١١٧) هذا يبدو بوضوح في مسألة مهارات اللغة الإنجليزية والتي غير متاحة للجميع ولكنها ضرورية

(112) KFCRIS Workshop discussion.

(113) Ibid.

(114) KSA Certification Survey.

(115) Ibid.

(116) Ibid.

(117) KFCRIS Workshop discussion.

للنجاح. متحدثو اللغة الإنجليزية لديهم فرص أكبر بكثير من أولئك الذين لا يتحدثونها. وهذا ليس خطأهم حيث لم تتح لهم الفرصة لاكتسابها ولكنهم كثيراً ما يعاقبون حين يبحثون عن الوظائف.^(١١٨)

أثار النقاش في أثناء المحاضرة الإلكترونية قضية المسارات المهنية والتدريب. ألفت مدربة القيادة السعودية المعروفة روزانا البناوي الضوء على نقطة أن التدريب يسهل الانتقالات المهنية بأن تمكن الأفراد من الاستفادة من المهارات القابلة للانتقال خلال مساراتهم المهنية المختلفة. شرحت أن عدد مدربي ICF زاد من ٤٠ ألف في ٢٠٢٠ إلى ٥٠ ألف في ٢٠٢١ مما يوضح أن هناك حاجة متزايدة للمدربين المؤهلين.^(١١٩) في ٢٠١٥ دشّن الفرع السعودي لل ICF بـ ٣٠ مدرباً مؤهلاً وبشكل متوافق مع رؤية السعودية ٢٠٣٠. توجد عدة مبادرات من ICF قادمة تتعلق ببناء بيئة مناسبة لمجتمع وطني من المدربين.^(١٢٠) الهدف هو جعل العلم متاحاً للمدربين مع ضمان أن المدربين مناسبون للمجتمع السعودي.

القضايا الموثقة في هذه الورقة توضح أهمية تنظيم فضاء المؤهلات البديلة لضمان جودتها والأهم من ذلك تمكين الطلاب من السعي خلف التعليم والتوظيف الهادف والعادل.

(118) Ibid.

(119) The ICF is the world's largest non-profit coaching association with over 50,000 members across 166 countries and territories. It is an organization people turn to for professional development, excellence in standards and depth of understanding of the coaching profession.

(120) See: <https://icfsaudichapter.com/>

٦. خاتمة:

دور المؤهلات البديلة في تشكيل استشرافات المسارات المهنية

سُرعت رؤية السعودية ٢٠٣٠ التحولات الاقتصادية الاجتماعية والثقافية. ولكن هذه التغيرات تعقد الخيارات حول نوع العلم والمهارات التي يجب أن يتضمنها النظام التعليمي فيما توقعات الشباب السعودي الاجتماعية والاقتصادية قد تغيرت.^(١٢١) لذلك فالورقة توضح كيف أن النظرة للمؤهلات التقليدية والبديلة قد تغيرت بالنظر إلى مدى كون الطلاب والباحثين عن الوظائف والموظفين لديهم تفضيل لأحدهم على الآخر. أيضًا سألنا إن كانت هذه التطورات رد فعل لمتطلبات السوق أو الموظف. وكما توثق هذه الورقة فهناك طلب متزايد لمؤهلات معينة تعكس مهارات متخصصة في سوق العمل الحالي. لذلك فبالنسبة للشباب السعودي الذي يدخل السوق لأول مرة أو يشق طريقه فيه قد يشعرون أن المشاركة الفعالة في ميدان العمل يتطلب شهادة بكالوريوس بالإضافة إلى المزيد من العلم والمهارات المكتسبة عن طريق المؤهلات البديلة بهدف التميز في ساحة مكتظة بالتنافس.

سوق العمل يغير الطريقة التي يتفاعل بها الناس مع المؤهلات التي تصادق على الكفاءة والقدرات. في حين أن المؤهلات البديلة تزداد أهمية، تبين المؤهلات الاحترافية أهمية أن يكون هناك منظمة معتبرة تصادق على الباحثين عن الوظيفة لكي يستوعب الموظفون قيمتهم. ستؤثر الطريقة التي تتطور التنظيمات الطريقة التي تهيكل المؤهلات وكيف يقيمها أرباب الوظائف إلا أنه بالرغم من الحجج المحيطة بقيمة المؤهلات الأكاديمية التقليدية في مقابل المؤهلات البديلة كما تم نقاشها في هذه الورقة، الملخص هو أن كليهما يجب أن تقدم قيمة مضافة في أي مسار يخوضه الفرد. لذلك فبالنسبة للطلاب والباحثين عن الوظيفة والموظفين فمن المهم تعيين نقاط القوة والضعف في الفرد لكي تختار الدورات المناسبة والمؤهلات التي قد تضيف قيمة. كذلك يجب أن يكون لديهم العلم والوعي المناسب كي يستطيعوا تحديد المهارات المطلوبة في سوق معين أو ضمن شركة أو مؤسسة. بعض المهارات متعددة التخصصات ولذلك فيجب أن يعرف الأفراد أن العلم والمهارات متعددة التخصصات من الممكن أن تنتقل عبر القطاعات

(121) Including upskilling and reskilling programs.

والأسواق المختلفة. في السعودية جسد ذلك انضمام طلاب الهندسة في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن لشركات الاستشارة الإدارية الأجنبية مثل McKinsey & Company و Boston Consultancy Group في السنوات التي تلت تدشين رؤية السعودية ٢٠٣٠. (١٢٢) وأخيراً فالطلاب والباحثون عن الوظيفة والموظفين يجب أن يكونوا متقبلين للتجارب الجديدة وتعلم المهارات الجديدة التي من الممكن أن تساعد في تحديد المهارات المناسبة المتعلقة بشركة أو مؤسسة أو سوق أو قطاع معين. (١٢٣)

تؤكد هذه الورقة كذلك الطرق التي أسهمت في إبقاء النظرة للمؤهلات بلا تغيير من نواحٍ الشهادات الجامعية ما زالت معايير سوقية مهمة للكفاءة والسعي وراء الوظيفة. لكن الذي تغير هو أنها لم تعد تكفي وحدها في كثير من الأحيان، وأن حيازة المؤهلات البديلة مكمل لها في سياقات أخرى. أي أن كليهما أصبح ضرورياً. إلا أن انتشار المؤهلات البديلة واستبدالها من ناحية معينة للمؤهلات التقليدية يزيد من ظاهرة «مرض الشهادة» ويشعل العرض والطلب للمؤهلات البديلة. لكن يوجد خطر أنه إذا ازداد رواج حيازة المؤهلات البديلة فإن الأفراد قد يسعون لتجميع أكبر قدر منها دون التفكير في صلاحيتها على المدى الطويل في ثقافة تركز على المدى القصير. (١٢٤) يبدو ذلك مرتبطاً بتخوف من فوات الفرصة خاصة حين يكون الأقران يجمعون المؤهلات وعرضها على مواقع الإنترنت. ولكن الملخص هو أن التدريب و/أو حيازة المؤهلات البديلة يجب أن تنطبق فقط في حال أنها ستثري مسار الفرد المهني مثل الدورات التدريبية التي تحسن المهارات والمرتبطة بشركة و/أو سوق الموظف.

بالطبع فمن المهم للفرد ألا يتفرع في حيازة المهارات أكثر من اللازم خاصة إذا أخذنا في الحسبان التحولات التي تسببت في توجه الناس لمسارات مهنية متعددة. يوجد اليوم انفتاح للتحولات المهنية في السعودية وأصبح من المعهود السعي وراء أكثر من مسار مهني في الحياة. بل إن مسألة التوفيق بين أكثر من مسار مهني أصبح معتاداً (تقول البناوي إن الكثير من عملائها منفتحون على فكرة تحسين المهارات ودخول مسارات

(122) Mark C. Thompson's observation at KFUPM 2016-19.

(123) KFCRIS Webinar discussion.

(124) KFCRIS Workshop discussion.

مهنية جديدة).^(١٢٥) من المرجح أن الكثيرين ممن هم في العشرينيات من عمرهم سيكون لديهم أكثر من مسار مهني خلال حياتهم.^(١٢٦)

فيما العلاقة بين التعليم والتوظيف تتحول في السعودية، البحث المستقبلي يجب أن يركز على الرابط بين العلم المكتسب والمهارات المكتسبة من ناحية والفرص الوظيفية الواقعية المتحولة للشباب السعودي من ناحية أخرى. كما توثق هذه الورقة، الكثير من المهارات المكتسبة عن طريق المؤهلات البديلة لها قيمة عالية عند الموظفين والموظفين حيث تساعد الشباب السعودي على دخول سوق العمل أو المضي قدما فيه. لذلك فالوعي بأهميتها ومنافعها و/أو محدوديتها يجب أن توضح في النظام التعليمي وفي أماكن العمل كي يتسنى للشباب السعودي اتخاذ القرارات بوعي تام عن مساراتهم المهنية. الإرشاد والدعم من الأساسيات وزيادة البحث التجريبي حول الطرق المثلى لتصميم وتوصيل هذه المعلومات داخل النظام التعليمي المتحول وسوق العمل المتغير ضروري جداً. المفتاح لضمان ألا تكون المؤهلات البديلة غير مركزة على المدى القصير هو التأكيد على أن تستوعب النظم التعليمية نفعها وحدودها. سيضمن ذلك أن الشباب السعودي سيكون لديهم الفرصة ليس فقط للسعي خلف الوظائف الأفضل غداً، بل أيضاً السعي وراء مستقبل أفضل على المدى الطويل.

(125) Rozana AlBanawi, KFCRIS Webinar discussion.

(126) Ibid.

الملحق ١

أمثلة على الشهادات المهنية البديلة في المملكة العربية السعودية

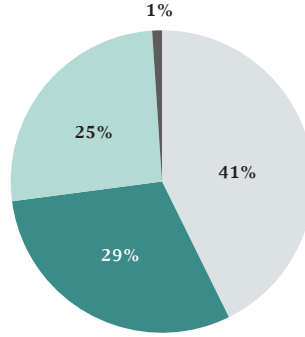
- **شهادة إدارة المشاريع الاحترافية (PMP)** هي شهادة معترف بها في القطاع للمختصين في إدارة المشاريع. تُبرز الشهادة الخبرة والتعليم والمهارة والكفاءة اللازمة لقيادة المشاريع وتوجيهها.
- **شهادة المحلل المالي المعتمد (CFA)**، هي شهادة مهنية معترف بها عالمياً بمنحها معهد المحللين الماليين المعتمدين، وتقيس وتعتمد كفاءة ونزاهة المحللين الماليين. يتعين على المرشحين اجتياز ثلاثة مستويات من الامتحانات، تغطي مجالات مثل المحاسبة، والاقتصاد، والأخلاقيات، وإدارة الأموال، وتحليل الأوراق المالية.
- **المحاسب القانوني المعتمد (CPA)**، هو محاسب محترف استوفى متطلبات الترخيص للحصول على مسمى محاسب معتمد بعد انخراطه في دورات تدريب تعليمي والحصول على الخبرة اللازمة واجتياز امتحان منح تلك الشهادة.
- **شهادة إدارة المخاطر الاحترافية (PMI-RMP)** هي شهادة رفيعة المستوى يمنحها معهد إدارة المشاريع. تُمنح للمحترفين، وتحظى بشهرة عالمية، وتُعدّ، من نواحٍ عديدة، دليلاً قاطعاً على امتلاك مهارات إدارة المخاطر لدى الأفراد في السوق العالمية، وتُحسن فرص العمل بشكل كبير.
- **امتحان التأهيل العام للأوراق المالية (CME-1)** هو الامتحان الأساسي الذي يستهدف في المقام الأول الوظائف القابلة للتقديم عليها والتسجيل كشخص معتمد ومرخص في سوق المال السعودي. يمكن للمرشحين المستقلين أيضاً التقدم لهذا الامتحان الذي تعلن عنه وتديره هيئة السوق المالية.
- **شهادة معهد تشارترد للتطوير المهني والتنمية (CIPD)**، وهي شهادة معترف بها عالمياً في مجال الموارد البشرية والتعلم والتطوير، وتعد بمثابة بوابة للتقديم الوظيفي على المدى الطويل في مجال الموارد البشرية.

- **مدقق الطاقة المعتمد (CEA)** حيث يقوم بإجراء تقييمات لكفاءة الطاقة في المباني الكبيرة والمنشآت الصناعية. وتشمل عمليات التدقيق التي يقوم بها أنظمة المباني، والإشغال، والعمليات، والصيانة، والامتثال للأنظمة. ويهدف المدقق إلى تزويد عملائه بنتائج مسح تفصيلية، وتحليل لتخفيف المخاطر، وخطط تنفيذ، وتحليل نهائي بمستوى استثماري معتمد.
- **المدقق الداخلي المعتمد (CIA)** وهو مؤهل دولي يمنحه معهد المدققين المحليين (IIA).
- **شهادة المحترف المعتمد في جودة الرعاية الصحية (CPHQ)** هي الشهادة الوحيدة المعتمدة في مجال جودة الرعاية الصحية. وهي تثبت إلمام حاملها بخبرات وكفاءات معرفة مستوى جودة الرعاية الصحية.
- **شهادة المحترف المعتمد في سلامة المرضى (CPPS)** يحصل عليها المهنيون الذين أظهروا مستوى عالٍ من الكفاءة في المعايير الأساسية لسلامة المرضى. تُمنح هذه الشهادة من خلال اجتياز امتحان شامل يغطي خمس مجالات تتعلق بسلامة المرضى: الثقافة؛ القيادة؛ مخاطر سلامة المرضى وحلولها؛ قياس الأداء وتحسينه؛ التفكير المنهجي والتصميم/العوامل البشرية.
- **شهادات Udacity Nanodegrees** (مثل تحليل الأعمال، وتحليل البيانات، والتسويق الرقمي) تشبه الشهادات الجامعية، ولكن بفترة زمنية أقصر بكثير تتراوح بين ٣ و٦ أشهر. صُمّمت هذه البرامج لسد فجوة في سوق العمل. حيث تزود الباحثين عن عمل بالمهارات التي تحتاجها الشركات حالياً، في فترة زمنية أقصر وبسعر أقل من الشهادات الجامعية.
- **المنظمة الدولية للمعايير (ISO)** هي منظمة دولية مستقلة غير حكومية تعمل على وضع معايير لضمان جودة وسلامة، وكفاءة المنتجات، والخدمات، والأنظمة.

الملحق ٢

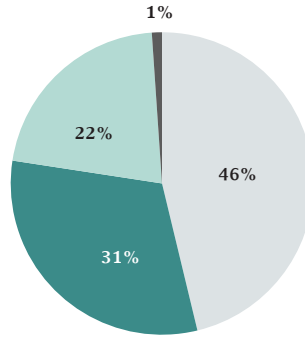
بيانات المسح

برأيك ما مدى أهمية المؤهلات الأكاديمية في الوقت الحاضر للدخول إلى سوق العمل؟



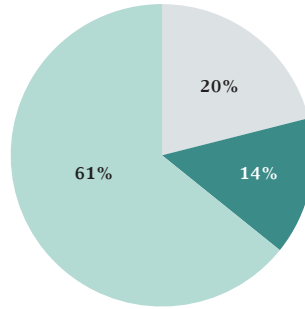
ليس مهم جدًا مهم إلى حد ما مهم مهم للغاية

برأيك ما مدى أهمية الشهادات البديلة في الوقت الحاضر للدخول إلى سوق العمل؟



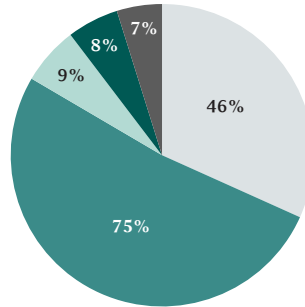
ليس مهم جدًا مهم إلى حد ما مهم مهم للغاية

ما الشهادات التي تفضل الحصول عليها:
الشهادات الأكاديمية أم الشهادات البديلة؟



أكاديمية بديلة كلاهما

برأيك، كيف تغيرت الآراء والمواقف تجاه الحصول على نوعية الشهادات
في السنوات القليلة الماضية؟



مسألة مهمة كثير جدا لا تغيير قليل لا أعرف

نبذة عن المؤلفين

الدكتور مارك ثومبسون: باحث أول في مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية. عُيّن رئيساً لبرنامج الدراسات الاجتماعية والاقتصادية في أبريل ٢٠٢٠م. وهو أحد منسوبي المركز منذ عدة سنوات. شغل سابقاً منصب أستاذ مساعد في دراسات الشرق الأوسط في جامعة الملك فهد للبترول والمعادن. قبل التحاقه بالعمل في الجامعة عام ٢٠١٢، درّس في جامعة الأمير سلطان ومدرسة سلاح الإشارة التابعة للحرس الوطني السعودي. حصل على درجة الدكتوراه من معهد الدراسات العربية والإسلامية بجامعة إكستر. وهو مؤلف كتاب «الشباب السعودي: الهوية والسياسة في مملكة معولة» (مطبعة جامعة كامبريدج، ٢٠١٩)، وشارك في تأليف كتاب «الحوكمة وصنع السياسات المحلية في المملكة العربية السعودية: تحول المجتمع والاقتصاد والسياسة والثقافة» (دار نشر آي بي توريس بلومزبري، ٢٠٢٢).

الدكتورة هناء المعبيد: باحثة متعاونة في مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية. انضمت إليه في مارس ٢٠٢٠. حصلت على درجة الدكتوراه من معهد التربية بجامعة لندن، ودرجة الماجستير من كلية لندن للاقتصاد والعلوم السياسية، ودرجة البكالوريوس من جامعة واشنطن. قبل إتمام بحثها للحصول على درجة الدكتوراه، أدارت هناء العديد من المشاريع البحثية متعددة الأطراف المتعلقة بالشباب والوظائف والتعليم في المملكة العربية السعودية، حيث عملت على تعزيز العلاقات بين القطاعين العام والخاص. كما ترأس حالياً قسم الاتصالات الاستراتيجية والمشاركة العامة في أكاديمية زادك لفنّ الطهي في الخبر. تركز أبحاثها على الشباب والانتقال من التعليم إلى العمل في المملكة العربية السعودية، وخاصة التعليم والتدريب المهني.

مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية

مؤسسة غير حكومية مستقلة مقرها مدينة الرياض، بالمملكة العربية السعودية. وقد تأسس المركز عام ١٤٠٣هـ / ١٩٨٣م، من قِبَل مؤسسة الملك فيصل من أجل الحفاظ على إرث المغفور له الملك فيصل ومواصلة رسالته النبيلة في نشر العلم والمعرفة بين المملكة وبقية دول العالم. يُعدُّ المركز منصة للبحوث والدراسات الإسلامية والمعاصرة، تجمع الباحثين ومراكز الأبحاث من المملكة وحول العالم، من خلال المؤتمرات وورش العمل والمحاضرات، وإنتاج ونشر الأعمال الأكاديمية، وأيضًا من خلال الحفاظ على المخطوطات الإسلامية. ويهدف المركز إلى توسيع نطاق المؤلَّفات والبحوث الحالية لتقديمها إلى صدارة النقاشات والاهتمامات الأكاديمية، مُتَّبِعًا إسهامات المجتمعات الإسلامية في العلوم الإنسانية والاجتماعية، والفنون، والآداب قديمًا، وحديثًا. تضم إدارة البحوث بالمركز مجموعة من الباحثين المرموقين والواعدين الساعين إلى إنتاج أبحاث وتحليلات متعمقة في مختلف المجالات، كالدراسات الثقافية، وعلم الاجتماع الاقتصادي، والدراسات الإفريقية، والدراسات الآسيوية، بالإضافة إلى الدراسات اليمنية.

يحتوي المركز على المكتبة التي تحتفظ بمخطوطات إسلامية نفيسة، وقواعد بيانات ضخمة في مجال العلوم الإنسانية، كما يضم إدارة المتاحف التي تحتوي على ست مجموعات قيمة يحفظها المركز، ويحتوي كذلك على متحف الفن العربي الإسلامي. ويضم المركز «دار الفيصل الثقافية»، وهي ذراعها التنفيذية فيما يتصل بصناعة النشر؛ حيث تقوم الدار بإصدار الكتب والمجلات الثقافية والمحكَّمة، كما يضم «دار آل فيصل» التي تُعنى بتوثيق سيرة الملك فيصل وأبنائه، وحفظ تراثه.

لمزيد من المعلومات يُرجى زيارة موقع المركز <https://kfcris.com/ar>



مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية
King Fahd Center for Research and Islamic Studies

ص ب ٤٩ ٥١٠ الرياض ١١٥٤٣ المملكة العربية السعودية

هاتف: ٤٥٥٥٥٠٤ (١١ ٩٦٦) - فاكس: ٤٦٥٩٩٩٣ (١١ ٩٦٦)

بريد إلكتروني: research@kfcris.com