

"مدى أهمية الخبرة والمؤهلات العلمية في وظائف البلديات"

إعداد الباحث:

نؤي مسلم عبد الهروط

مجلس الخدمات المشتركة لمحافظة مادبا

رئيس قسم وحدة المعالجة والدراسات



الملخص:

من خلال إنشاء أنظمة تأهيل وظيفية، مرتبطة بهياكل تعليمية موثوقة يتم فيها ضمان ملائمة سوق العمل باستخدام أدوات مثل الملامح المهنية التي أنشأها الشركاء الاجتماعيون، يمكن للبلدان أن تدعم التوازن النوعي والكمي للعرض والطلب على العمالة. تستخدم المؤهلات أيضًا كأدوات تنظيمية. في العديد من المهن، يتم تعيين متطلبات دخول صارمة لتحديد أن الأشخاص الذين حصلوا على المؤهل المحدد (بما في ذلك الدبلومات والشهادات والتراخيص) هم فقط من يمكنهم العمل في هذه المهنة. في هذه الحالات، يُنظر إلى المؤهلات على أنها معايير ضرورية، وإن لم تكن دائمًا كافية، لاختيار الموظفين، وبالتالي تحدد الحد الأدنى من الكفاءة لجميع الممارسين المهنيين عندما يكون ترخيص الممارسة مرتبطًا أيضًا بالتزامات التطوير المهني المستمر، يمكن أن تضمن المؤهلات المناسبة أيضًا استمرار ملائمة مهارات القوى العاملة.

المقدمة:

تعتبر المؤهلات مهمة في المجتمعات الحديثة باعتبارها ناقلة للمعلومات والقيمة، مما يؤثر بشكل كبير على طريقة تحديد وتنظيم المهن والمهن. من خلال تحديد الحد الأدنى من المعرفة والمهارات والكفاءة المطلوبة من قبل شخص ما يشغل منصبًا معينًا، تنظم المؤهلات الوصول إلى مهنة أو وتنفيذها. كما أنها تحدد، بشكل غير مباشر أو مباشر، حالة أو استحقاقات الأعضاء الحاليين في المهنة أو المهنة. وبالتالي يمكن النظر إلى المؤهلات على أنها أداة مهمة للحكومة، من خلال إسناد نفوذ وسلطة كبيرين إلى أصحاب المصلحة (أصحاب المصلحة) الذين يتحكمون فيها.

بدا لافتا ورائجا بالآونة الأخيرة ذلك الطرح الذي يردده البعض ومفاده أن للخبرة العملية أهمية تفوق الدرجة العلمية من أجل النجاح بأداء أية وظيفة بل ذهب فئة لأكثر من ذلك، واعتبرت أن لا أهمية حقيقية للدرجة العلمية كشرط أو متطلب سابق لتحقيق النجاح. الفئة التي تؤمن بهذا الطرح غالبا ما تشير لأمثلة من بعض القادة الذين حققوا نجاحا لافتا دون أن تتوفر لديهم درجات علمية مهمة، والقول أن معظمهم ترك الدراسة بوقت مبكر الأخطر من ذلك هو إطلاق حكم وتعميم عام على جميع تلك الحالات بما يتفق وذلك واعتقادهم. أما الأمثلة على تلك الشخصيات فعادة تكون ستيف جوبر (أبل)، لاري ايليسون (أوراكل)، مايكل ديل (ديل)، ريشارد برانسون (فيرجن)، مارك زوكربيرغ (فيسبوك) وغيرهم.

المنتبع للظاهرة يرى جليا أن الكثير من دعاة التقليل من شأن وأهمية التأهيل العلمي وممن يجادلون بعدم جدواه (وكثير منهم ممن يشتغلون بما يعرف مؤخرا بالتنمية البشرية) بدأوا يروجون للناس فكرتهم، فتلقى قبولا لافتا! الاشكال أن هؤلاء يحملون فهما خاطئا ومضللا للفرق النسبي بين المؤهل العلمي والخبرة من حيث أهمية كل منهما وتوظيفه بالشكل المناسب.

إن حمل هذا الاعتقاد على إطلاقه أمر خطير ومضلل للغاية، بل وقد ينتج عنه آثارا مدمرة للمنظومة القيمية والتعليمية للمجتمع. فللنجاح بأية وظيفة هناك دائما اعتبارات وعوامل أخرى كثيرة إلى جانب الخبرة يجب النظر إليها، تتعلق بمجملها بطبيعة الوظيفة نفسها، ومتطلبات القيام بها، وحدود صلاحياتها، وطبيعة مسؤولياتها، والأدوار التي تؤديها، ومستواها في الهيكل التنظيمي، ومتطلبات العمل بالمؤسسة نفسها، ومدى مساهمة الوظيفة بتحقيق المؤسسة لأهدافها (وذلك ما يعرف بالوصف الوظيفي وبناء على كل ذلك، يتم تحديد مواصفات شاغل الوظيفة من مؤهل علمي ومهارات وقدرات ومعارف وخبرات وغيرها مطلوبة لمساعدة الفرد في أدائه لمهام تلك الوظيفة بكفاءة واقتدار.

أما الأمثلة من نماذج الشخصيات التي نجحت دون درجات علمية، فيمكن النظر إليها كحالات استثنائية، ولا يمكن أن تستخدم لغايات التعميم أو الحكم المطلق. فمثلاً، قد يكون سبب ترك الكثير منهم لمدارسهم وجامعاتهم ناتجاً بالأساس عن فشل تلك المدارس والجامعات في استيعاب وفهم قدراتهم العلمية المتميزة وذكائهم الخارق والتعامل معها بما يناسبها، بل وربما لم تتوفر فيها ما يناسب تلك القدرات وذلك الذكاء من تخصصات أصلاً. وللعلم، فإن الكثير من هذه الفئة قد حاول غير مرة العودة للدراسة واستكمال تعليمه أو تغيير تخصصه. النظريات الحديثة بمجال التعليم تؤمن بأن هذه الفئة من أصحاب القدرات العلمية "المختلفة" تحتاج لنظم وبيئات ومواد تعليمية استثنائية وغير تقليدية، بل واعتبارها من فئة أصحاب الحاجات الخاصة.

إن محاولة البعض التقليل من شأن الدرجة العلمية يتعارض مع أبسط قواعد التقدم والتطور الذي نعيشه اليوم. فما يشهده عالم اليوم من تقدم حياتي وتكنولوجي في الطب والهندسة والفضاء والكيمياء والزراعة والحاسوب والإدارة وصناعة السيارات وبكل مجالات حياتنا لم يكن إلا بنظرية، والنظرية هي العلم، وهي القواعد الأساسية للبناء.

وبالمجمل، الفرق شاسع بين من يحمل أو لا يحمل مؤهلاً علمياً. فميكانيكي مكيفات السيارات صاحب الخبرة الطويلة (بمؤهل علمي متواضع) لديه معرفة بنوع محدد من مكيفات السيارات خبره وألف أعطاله، ولكن صاحب المؤهل (ذي الخبرة الأقل) لديه معرفة أوسع بكيفية ومبدأ عمل المكيف وإن اختلف نوعه، ويستطيع أن يتتبع المشكلة ويعرف الحل. وبهذا، فإن صاحب المؤهل لديه قدرة أكبر على تشخيص المشكلة (وتشخيصها يمثل أكثر من نصف الحل)، بينما من يفتقد المؤهل يعتمد غالباً على طريقة التجربة والخطأ للوصول إلى الحل، وذلك مكلف جداً. الأمر نفسه ينسحب على كثير من الوظائف التي تتطلب الحد المطلوب من التأهيل العلمي كالطبيب والمعلم والقاضي وغيرهم. ومع ذلك، فحتى هذا لا يجب أن يحمل على إطلاقه. ومرة أخرى، فالعوامل المتعلقة بالوظيفة نفسها وبالمؤسسة، وقد ذكرناها سابقاً، هي التي تحدد متطلباتها من التأهيل العلمي والخبرة المطلوبة لأدائها. وبشكل عام، كلما زادت درجة تعقيد الوظيفة أو ارتفع موقعها بالمستوى التنظيمي، زادت أهمية توافر المعارف العلمية والقدرات الذهنية لشاغليها لفهم المشكلات واتخاذ القرارات الصحيحة، وذلك كله يتطلب تأهيلاً وتدريباً خاصاً. ويمكن هنا اعتبار العكس صحيح أيضاً، فتظهر أهمية أكبر لعامل الخبرة بالوظائف ذات الطبيعة العمومية غير التخصصية (وبالطبع، مع التأكيد على الحفاظ على الحد الأدنى من المؤهل العلمي المطلوب لأدائها). الجدير بالفهم هنا أن منحنى مستوى فاعلية أداء كل من صاحب الخبرة وصاحب التأهيل يسيران بشكل معاكس. فعند البداية عادة يكون مستوى أداء صاحب التأهيل (ذي الخبرة البسيطة) متواضعاً مقابل الأداء العال لصاحب الخبرة (ذي التأهيل البسيط)، ولكن بمرور الوقت، يرتفع مستوى أداء صاحب التأهيل أضعافاً مضاعفة بينما يستقر منحنى أداء صاحب الخبرة عند حاجز معين لا يمكن تجاوزه إلا من خلال عمليات التدريب والتأهيل.

إجراءات لمعادلة خبرات موظفي الدولة بالمؤهلات التعليمية

إجراءات من أجل معادلة خبرات موظفي الدولة بالمؤهلات التعليمية والشهادات الجامعية، وتشمل الخبرة المراد احتسابها لمعادلة الحد الأدنى من المؤهلات العلمية المكتسبة في وظائف، والخبرات المعادلة المكتسبة بعد المؤهل العلمي، وتعادل شهادة الكفاءة المتوسطة، والمؤهلات التي تعادل شهادة الثانوية العامة، والمؤهلات التي تعادل شهادة المتوسطة المهنية أو المتوسطة مع القدرة، والمؤهلات التي تعادل الثانوية مع القدرة بالمؤهل والمؤهلات التي تعادل شهادة الثانوية المهنية، والمؤهلات التي تعادل الدرجة الجامعية.

وجاء هذا التنظيم من أجل الارتقاء بالوظائف الحكومية، حيث أعادت الوزارة تنظيمها الجديد لأصحاب الخبرات اعتباراتهم بحكم أن الخبرة مهمة في مجالات العمل المختلفة.

وأشارت الوزارة في لائحة التصنيف الجديدة أن الحد الأدنى من التأهيل المناسب للقيام بعمل محدد المجال والمستوى (المرتبة) هو ذلك القدر من المعارف والمهارات المكتسبة والمطبقة من خلال قدرات ملائمة، فيما يقاس ذلك الحد بما تمثله من التأهيل العلمي المناسب والقدر الكافي من الممارسة الفعلية للعمل، ومما يكتسب من المعارف والمهارات عن طريق التدريب الإعدادي أثناء العمل، والتدريب العملي أي بالممارسة الفعلية للعمل من خلال المزاولة للعمل مثلاً، أو عن طريق التعليم التعاوني أو من خلال أي وسيلة من وسائل نقل المعرفة ورفع درجة المهارة وتحسين مستوى القدرة.

ويحدد ذلك الحد الأدنى بدرجات علمية أو ما يعادلها من أي مزيج من التعليم والخبرة والتدريب ولفتت اللائحة الجديدة أن التصنيف الجديد لم يجر التعامل مع تحديد الحد الأدنى من المؤهلات أو ما يعادلها بأسلوب واحد، بل إن تحديد الحد الأدنى من المؤهلات أو ما يعادلها بني علي التوازن بين (عناصر تقييم الوظيفة) الواجبات والمسؤوليات (نوعاً ومستوى) وعناصر إشغالها (المعرفة والقدرة والمهارة) التي تحتاجها، والذي بدون هذا التوازن لا يمكن تأدية العمل المطلوب وبهذا الأسلوب التحليلي ابتعد عن المبالغة في تحديد متطلبات الوظائف من الحدود الدنيا من المؤهلات، كما أنه لم يكن هناك إخلال بما تحتاجه الوظيفة من حدود دنيا حرصاً علي عدم تدني مستوى أداء الوظيفة العامة.

وتأسيساً علي ما سبق فإن الحد الأدنى للمؤهلات العلمية الذي احتواها دليل تصنيف الوظائف يلاحظ أن الحد الأدنى من المؤهلات المحددة لسلاسل فئات الوظائف إما مؤهل علمي لوحده، أو بمؤهل مع خبرة، أو برنامج اعدادي أو تدريبي أو بقدرة، وعلى أساس أن تلك الحدود الدنيا من المؤهلات كمدخل تؤمن متطلبات شغل فئة الوظيفة المصنفة والمقيمة بالمرتبة التي توازي ذلك المدخل، ولكون هناك مؤهلات لا تقل أهميتها عن تلك المؤهلات الأساسية، من حيث أنها توفر المعارف والقدرات والمهارات أو ما يعرف بعناصر أشغال الوظيفة التي توفرها المؤهلات الأساسية (نوعاً ومستوى)، وحينئذ لابد من التعامل معها مادام أن ذلك في حدود التوازن الذي تفرضه النواحي التصنيفية بين متطلبات شغل الوظيفة ومستواها وما يتوفر لدى من يراد أن تشغل به الوظيفة.

وتضمنت اللائحة أهمية تنوع فئات الوظائف وكثرة عددها ومستوياتها يجعل إبراد ما يعادل الحد الأدنى من المؤهلات وفق قواعد عامة أمر حتمي في الوقت الحاضر مع تخصيص بعض المؤهلات بنوع من الايضاح لخصوصيتها.

وتطرت اللائحة الى الأحكام المنظمة لمعادلة الحد الأدنى من المؤهلات:

فعند البحث عن ما يعادل الحد الأدنى من المؤهلات العلمية لفئات الوظائف المصنفة ضمن سلاسل الفئات التي يحتويها دليل تصنيف الوظائف لابد من مراعاة التالي: تحليل واجبات ومسؤوليات الوظيفة (محل البحث) بدقة، تحديد متطلبات شغلها (نوعاً ومستوى) من المعارف والقدرات والمهارات، تحديد المصادر التي توفر تلك المتطلبات الأساسية والبدلية (المعادلة)، ومراعاة الأحكام المنظمة لاحتساب الخبرات العملية الواردة في الجزء الأول من دليل تصنيف الوظائف، أسس وقواعد التصنيف من حيث التجانس وأن تكون الخبرة المراد احتسابها أو إضافتها للمؤهل العلمي لتعادل المؤهلات الأساسية للوظيفة مكتسبة بعد ذلك المؤهل مثل الخبرات المكتسبة مع الثانوية العامة، لتعادل الدرجة الجامعية لابد أن تكون الخبرات مكتسبة بعد الثانوية العامة وأن تكون من ضمن الخبرات المقبولة للوظيفة المراد

تحديد الحد الأدنى أو ما يعادله لها. ويعادل فقد الحد الأدنى من المؤهل العلمي المطلوب للوظيفة، ومراعاة الأحكام الخاصة بالسنوات الدراسية من حيث معادلتها بالخبرة العملية.

في حالة معادلة الحد الأدنى من المؤهلات العلمية بخبرات عملية فإن ترتيب المعادلة يكون وفق التالي:

- إذا كانت الخبرة المراد احتسابها لمعادلة الحد الأدنى من المؤهلات العلمية مكتسبة في وظائف لا تخضع لنظام التقاعد المدني مثل الخبرة في القطاع الخاص والخبرة في بعض القطاع العام فيجب أن تكون المعادلة في حدود السقف الأعلى لاحتساب هذه الخبرة وهي 9 سنوات بالنسبة للخبرات المصدقة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية و6 سنوات بالنسبة للخبرات غير المصدقة من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.
- ثم تستقطع مدة الخبرات المعادلة للحد الأدنى من المؤهل العلمي من مجموع الخبرات المكتسبة بعد المؤهل العلمي الذي سوف تعادل معه الخبرة العملية ثم يكمل تدرج بقية الخبرات إن توفرت بما لا يتجاوز السقف الأعلى المحدد في الفقرة أ (اعلاه).
- المؤهلات التي تعادل الحدود الدنيا المحددة في دليل تصنيف الوظائف: المؤهلات التي تعادل الشهادة الابتدائية، تعادل الشهادة الابتدائية بأحد المؤهلات التالية: ثلاث سنوات من الخبرة المكتسبة في طبيعة عمل الوظيفة مع ضرورة إجادته القراءة والكتابة.
- وتبين ببرنامج تدريبي بطبيعة العمل لا تقل مدته عن ستة أشهر مع شهادة دراسية ضمن المرحلة الابتدائية مع ضرورة إجادته القراءة والكتابة ويستثني من إجادته القراءة والكتابة في كلتا الحالتين الفئات التالية (ميكانيكي، لحام، حداد، سمكري، نجار، سباك مبلط، دهان، بناء، طاهي) وذلك للمرتبة الخامسة فمادون.
- تعادل شهادة الكفاءة المتوسطة أحد المؤهلات التالية: سنتان من الخبرة الحكومية المكتسبة في طبيعة عمل الوظيفة مع الابتدائية، أو برنامج تدريبي بطبيعة العمل بعد المرحلة الابتدائية لا تقل مدته من اثني عشر شهراً مع سنة خبرة مكتسبة في طبيعة عمل الوظيفة.

المؤهلات التي تعادل شهادة المتوسطة المهنية أو المتوسطة مع القدرة بأحد المؤهلات التالية:

- الشهادة الابتدائية مع خبرة (ثلاث سنوات) مكتسبة في طبيعة عمل الوظيفة، أو برنامج تدريبي بطبيعة العمل بعد المرحلة الابتدائية لا تقل مدته عن (ستة أشهر) مع خبرة سنتين مكتسبة في طبيعة عمل الوظيفة، أو برنامج تدريبي بطبيعة العمل بعد المرحلة الابتدائية لا تقل مدته عن (سنتين) مع خبرة (سنة) مكتسبة في طبيعة عمل الوظيفة.
- المؤهلات التي تعادل شهادة الثانوية العامة بأحد المؤهلات التالية: شهادة الكفاءة المتوسطة مع خبرة عملية لمدة (ست سنوات) مكتسبة في طبيعة عمل الوظيفة، أو برنامج تدريبي بطبيعة العمل لا تقل مدته عن (سنتين) بعد شهادة الكفاءة المتوسطة مع خبرة عملية لمدة (ثلاث سنوات) مكتسبة في طبيعة عمل الوظيفة.
- المؤهلات التي تعادل الثانوية مع القدرة بالمؤهل التالي: سنة دراسية أو ما يعادلها من الساعات الدراسية في إحدى الكليات أو المعاهد، بعد الثانوية العامة.
- المؤهلات التي تعادل شهادة الثانوية المهنية بأحد المؤهلات التالية: شهادة الكفاءة المتوسطة مع خبرة عملية لمدة (سبع سنوات) مكتسبة في طبيعة عمل الوظيفة، أو برنامج تدريبي بطبيعة العمل بعد شهادة الكفاءة المتوسطة لا تقل مدته عن (سنة) دراسية وخبرة لمدة 6 سنوات مكتسبة في طبيعة عمل الوظيفة، أو برنامج تدريبي بطبيعة العمل بعد شهادة الكفاءة المتوسطة لا تقل مدته عن سنتين وخبرة لمدة 3 سنوات مكتسبة في طبيعة عمل الوظيفة، أو سنة دراسية واحدة بعد المرحلة الثانوية في إحدى الكليات أو

المعاهد أو ما يعادلها من الساعات الدراسية وخبرة عملية لمدة سنة واحدة مكتسبة في طبيعة عمل الوظيفة، أو سنتان دراسيتان بعد الثانوية العامة أو ما يعادلها من الساعات الدراسية في إحدى الكليات أو المعاهد.

- المؤهلات التي تعادل الدرجة الجامعية بأحد المؤهلات التالية: الثانوية العامة وخبرة ست سنوات مكتسبة في طبيعة عمل الوظيفة، أو برنامج تدريبي بطبيعة العمل بعد الثانوية العامة لا تقل مدته عن سنتين، وخبرة عملية لمدة ثلاث سنوات، سنتان دراسيتان بعد الثانوية العامة أو ما يعادلها من الساعات الدراسية في إحدى الكليات أو المعاهد وخبرة عملية لمدة أربع سنوات، أو ثلاث سنوات دراسية بعد الثانوية العامة أو ما يعادلها من الساعات الدراسية، وخبرة عملية لمدة ثلاث سنوات.

سنوات الخبرة

كما تضمنت اللائحة آلية احتساب السنوات الدراسية الزائدة كخبرة عملية: لأهمية السنوات الدراسية الزائدة عن الحد الأدنى من المؤهل العلمي المحدد للوظيفة وذلك لما توفره من معارف ومهارات اضافية لحاملها، وبالتالي انعكاسها ايجابيا على مستوى الأداء المطلوب وللتفاوت في طبيعة المعارف والقدرات والمهارات التي توفرها السنوات الدراسية يتم احتسابها كسنوات خبرة وفق التالي:

يتم معادلة السنوات الدراسية الزائدة عن الدرجة العلمية المحددة كمؤهل علمي ادنى للوظيفة بسنوات خبرة في حالة التعيين أو المسابقة أو الترقية (كخبرة عامة) وفق الترتيب التالي:

أولاً: مرحلة الدكتوراه تحتسب درجة الدكتوراه بما يعادل ثلاث سنوات من الخبرة العامة إذا تم الحصول عليها بنجاح سواء كانت الدراسة على أساس سنوات دراسية أو بموجب نظام الساعات.

ثانياً: مرحلة الماجستير وتعامل وفق ما يلي: تحتسب درجة الماجستير بما يعادل سنتين من الخبرة العامة إذا تم الحصول عليها بنجاح سواء كانت الدراسة على أساس سنوات دراسية أو بموجب نظام الساعات.

في حالة عدم الحصول على درجة الماجستير فتحتسب المدة التي قضيت في الدراسة وانتهت بنجاح بما يعادل سنة من الخبرة سواء كانت الدراسة على أساس السنوات الدراسية أو بموجب نظام الساعات، حيث تعتبر كل 24 ساعة دراسية درست لأغراض الماجستير معادلة لسنة من الخبرة.

يشترط لاحتساب درجة الماجستير أو الدكتوراه كخبرة عامة، أن يكون لتخصصه الذي تنتهي به الدراسة تخصص مناسب ومقبول للوظيفة المراد التعيين أو المسابقة عليها، أو مناسباً لسلاسل فئات وظائف أخرى مقبولة لخبراتها لتلك الوظيفة حسبما هو وارد في دليل المؤهلات.

ثالثاً: المرحلة الجامعية وما يعادلها وتعامل وفق ما يلي:

1. إذا كانت الدراسة الجامعية وفق نظام السنوات فتحتسب السنة الدراسية الجامعية أو ما يعادلها المنتهية بنجاح بما يعادل سنة من الخبرة.

2. إذا كانت الدراسة الجامعية وفق نظام الساعات فتحتسب كل ثلاثين ساعة دراسية انتهت بنجاح بما يعادل سنة من الخبرة على ألا يتجاوز مجموع السنوات الدراسية المعادلة بساعات دراسية وذلك في حالة عدم التخرج 3 سنوات إذا كانت مدة الدراسة المحددة

للتخصص 4 سنوات وبما لا يتجاوز 4 سنوات إذا كانت مدة الدراسة اللازمة. للتخصص 5 سنوات وبما لا يتجاوز 5 سنوات إذا كانت الدراسة اللازمة للتخصص 6 سنوات فأكثر أما في حالة إنهاء متطلبات التخرج فتحسب الساعات كاملة.

رابعاً: السنوات الدراسية دون الجامعية وتعامل وفق ما يلي:

1. التعليم العام المتوسط والثانوي أو ما يعادله، وتحسب كل سنة دراسية بما يعادل ستة أشهر من الخبرة وذلك للمراتب السادسة فما دون في جميع المجموعات العامة.
2. التعليم الفني: تحسب كل سنة دراسية بما يعادل ستة أشهر من الخبرة بشرط أن تكون الدراسة في مجال العمل المتقدم له.
3. الثانوية التجارية: تعامل فيما يتعلق بكيفية احتسابها كسنوات خبرة معاملة التعليم العام (المتوسطة، الثانوية).
4. البرامج الإعدادية التي تلي الثانوية العامة، وهي الكليات المتوسطة، والبرامج الإعدادية المختلفة، وتحسب كل سنة دراسية بما يعادل سنة من الخبرة وفي كل الأحوال تراعى الضوابط التالية: - أن يكون تخصص درجة الدكتوراه أو الماجستير، أو الدرجة الجامعية أو البرامج الإعدادية أو التعليم الفني الذي تنتهي به الدراسة تخصصاً مناسباً ومقبولاً للوظيفة المراد المسابقة أو التعيين أو الترقية عليها أو مناسباً لسلاسل وظائف أخرى مقبولة لخبراتها لتلك الوظيفة، حسب ما هو وارد في الجزء الثاني من دليل تصنيف الوظائف (المجموعات العامة) ودليل المؤهلات، ودليل البرامج الإعدادية، وذلك في كل الأحوال.

لا فرق بين أن تكون الدراسة نظرية أو فنية أو أن يكون الدارس في الخدمة أو خارجها، ولا تحسب السنوات الدراسية كخبرة عامة إلا إذا انتهت بنجاح تام، ويكون احتساب السنوات الدراسية كخبرة عامة أو معادلة للحد الأدنى من المؤهلات وفق الضوابط والأحكام الخاصة بذلك، ولا يجوز احتسابها مكمل للسنوات المطلوب قضاؤها في المرتبة لفرض المسابقة أو الترقية.

يشترط لاحتساب السنوات الدراسية كمدد معادلة للخبرة ألا تكون قد احتسبت كبرنامج تدريبي أو احتسبت كمؤهل مستقل للتعين في مرتبة معينة أو عولمت بموجب قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (113) في 25 / 2 / 1399 هـ الخاص بقواعد التعيين في غير أول مرتبة، أو احتسبت برنامج إعدادي استحق بموجبه درجة أو درجات إضافية ضمن مراتب التعيين.

و يقتصر احتساب السنوات الدراسية على ما بعد المؤهل العلمي المحتسب للوظيفة، ومن استفاد من سنوات دراسية في مرتبة سابقة يستمر في احتسابها له، ويتم تحديد السنوات الدراسية المعادلة للخبرة وفق هذه القواعد من قبل وزارة الخدمة المدنية.

- يراعى في جميع الأحوال أن يتوفر لدى الشخص الحد الأدنى من المؤهل العلمي اللازم لشغل الوظيفة أو ما يعادلها ولا يدخل في ذلك السنوات الدراسية المراد احتسابها.
- تحسب السنوات الدراسية الزائدة عن الشهادة الثانوية لمن يشغل وظائف مديري المراكز الصحية ومديري المستشفيات ولا يتوفر لديهم البرنامج الإعدادي الذي مدته سنتان بعد الثانوية العامة، ثم تحسم مدة سنتين لتكونا محسوبيتين عن ذلك البرنامج، وتطبق القاعدة على جميع الحالات المماثلة مع مراعاة الحد الأدنى من متطلبات التأهيل ومدة الدراسة في كل الأحوال.

شروط التوازن

وأشارت اللائحة إلى أنه روعي أن تعمل خطة تصنيف الوظائف الجديدة على إيجاد نوع من التوازن بين ناحيتين مهمتين هما:

1- الوظيفة بما تمثله من واجبات ومسؤوليات (نوعاً ومستوى) وما تتطلبه تلك الواجبات والمسؤوليات من معارف وقدرات ومهارات والمؤهلات العلمية والعملية والبرامج التدريبية الكفيلة بتوفير تلك المتطلبات.

2- شغل الوظيفة بمن تتوفر لديه متطلبات تلك الوظيفة المحددة لها سلفاً، تحقيقاً لمبدأ الجدارة التي نصت عليها المادة الأولى من نظام الخدمة المدنية، مع الأخذ بعين الاعتبار طموح الموظف دون الخلل بمبادئ التصنيف الوظيفي سواء عند التعيين في وظائف تتناسب مع معارفه وقدراته أو التقدم في السلم الوظيفي وبالتالي يتحقق لهذا الموظف الرضا الوظيفي الذي ينعكس إيجاباً على روحه المعنوية مما يتجسد في أدائه وسلوكه.

وتضمنت اللائحة المعارف والمهارات للوظائف الإشرافية المختلفة، حيث يجب أن يتميز من يشغل الوظيفة الإشرافية عن غيره ممن يشغل الوظائف التنفيذية بالمرتبة نفسها على الأقل بحد أدنى من القدرات والمهارات الإشرافية.

اشتراط الخبرة عائق أمام التحاق المواطنين بالوظائف

يشتكى العديد من المواطنين حديثي التخرج، سواء من حملة الدبلومات أو حملة شهادات الإعدادية أو الثانوية العامة أو البكالوريوس أو الدراسات العليا من صعوبة إيجاد فرص عمل سواء في القطاع الحكومي أو الخاص تلبي طموحاتهم، وتحقق متطلباتهم، فكثير منهم لم يحصلوا بعد على وظيفة في المجال الذي يحلمون بالعمل فيه، ويعود ذلك إلى أن سوق العمل في مجمله يشترط "الخبرة"، وهو ما أكده العديد من حديثي التخرج، حيث إن متطلبات سوق العمل وشروط التوظيف أصبح من الصعب تلبيتها، نظراً للتقدم السريع والتطور الذي تشهده القطاعات المختلفة، فكثير من جهات العمل ترغب في توظيف أصحاب الخبرة والمؤهلين لمواكبة هذا التطور السريع، والدفع بشركاتهم إلى مزيد من التقدم والرقى.

ولفت مسؤولو التوظيف في قطاعات العمل المختلفة إلى أهمية "الخبرة" كشرط للتعيين، خاصة في بعض المجالات التي تحتاج إلى خبرة علمية وعملية كمجالات الهندسة والبنوك والتأمين بأنواعها المختلفة وكذلك تكنولوجيا المعلومات، فيما تسبب ذلك في مزيد من الإحباط لدى الخريجين الجدد، ودفعهم للتساؤل عن طرق الوصول إلى تلك الخبرة التي تبدأ من سنة وقد تصل حتى 5 سنوات كحد أدنى.

وأكد بعض من كبار المسؤولين وجود فرص عمل لحملة الدرجات العلمية المختلفة، تتناسب معها، كما ألقى بعض المسؤولين اللوم على حديثي التخرج الذين يصنعون أحلاماً من الخيال ولا ينظرون إلى الواقع، إضافة إلى وجود نسبة تسرب من العمل في قطاعات العمل المختلفة تصل إلى 9%.

دور وأهمية التخصصات الهندسية والإدارة في البلديات

عند الحديث عن المؤهلات لا يمكن تجاهل الحديث عن أهمية التخصص في الكثير من وظائف البلدية لا سيما وإن هناك وظائف لا يمكن إشغالها إلا من قبل متخصصين.

على سبيل المثال وليس الحصر فالوظائف المالية لا يمكن اشغالها من قبل موظفين ذوي تخصصات غير مالية وإذا حصل للإنجاز لا يمكن ان يصل للمستوى المطلوب والمرضي وسيبقى ضمن مرحلة تسيير الأعمال.

ومن الوظائف المتخصصة (إن جاز التعبير)، في قطاع البلديات الوظائف الهندسية. فلا يمكن لأصحاب التخصصات غير الهندسية انجاز وظائف المهندسين حتى ولو بوجود خبرة بلدية.

مع الإشارة إلى أن عدم إعطاء التخصص أهمية في أعمال البلديات قد يكون العامل الأكثر تسبباً في تعثر البلديات وإنخفاض مستوى الخدمة والإنجاز.

الخاتمة:

يعد استخدام المؤهلات لإدارة المهن والمهن مجالاً ميسراً بدرجة عالية مع مستويات عالية من مشاركة أصحاب المصلحة وصراع محتمل. وقد تم دعم وظيفة حفظ البوابة هذه تقليدياً من قبل الحكومات حيث تنظم بشكل صارم منح المؤهلات من خلال التفويض إلى المؤسسات والأنظمة المعنية. يشير تفويض السلطة هذا إلى أن الجمعيات المهنية (في التعليم والتدريب المهني) يتم منحهم تأثيراً كبيراً على تصميم المؤهلات ومنحها. هذا هو النهج المعتاد لضمان قيمة المؤهل، الطريقة التي يتم بها تأمين عملتهم. يتضح المدى الذي تتحكم فيه المؤهلات وتنظم بشكل مباشر الوظائف والمهن من خلال توجيه الاتحاد الأوروبي بشأن الاعتراف بالمؤهلات المهنية. يغطي هذا التوجيه أكثر من 800 مهنة تنظمها الدول الأعضاء ولا يمكن ممارستها إلا إذا تم اكتساب مؤهلات مهنية معينة.

المصادر والمراجع:

د. علي المستريحي، (٢٠٢٠)، المؤهل العلمي أم الخبرة، مقالة منشورة على الموقع الإلكتروني التالي: <https://talabanews.net>، تمت الزيارة بتاريخ: 2022-10-04، الساعة: 10:00 صباحاً.

مشاري العبيد، (٢٠١٩)، إجراءات لمعادلة خبرات موظفي الدولة بالمؤهلات التعليمية، مقالة منشورة على موقع تواتر عبر الرابط الإلكتروني التالي: <https://www.tawwater.com/new/s/1607>، تمت الزيارة بتاريخ: 2022-10-04، الساعة: 02:22 مساءً.

مقالة منشورة على موقع أرقام، (٢٠١٤)، اشتراط الخبرة عائق أمام التحاق المواطنين بالوظائف، عبر الرابط الإلكتروني التالي: <https://www.argaam.com/ar/article/articledetail/id/1045588>، تمت الزيارة بتاريخ: 2022-10-05، الساعة: 12:09 صباحاً.

عبد الزهرة ناصر الدليمي، (١٩٧٣)، مجلس الخدمة وأهميته في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية القانون والسياسة، جامعة بغداد، ص ١٥٦.

د. شحاته ابو زيد، (٢٠٠١)، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، القاهرة.

د. علي عبد الفتاح، (٢٠٠٢)، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية، دار النهضة العربية، القاهرة، ط 1.

طارق حسنين الزيات، (١٩٩٧)، حرية الرأي لدى الموظف العام، إطروحة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق، جامعة القاهرة - كلية الحقوق.

د. أشرف محمد أنس جعفر، (٢٠١١)، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة - الإسكندرية.

Schoenmaekers, S. L. T., Waltz, G., Buiskool, B. J., Schneider, H. E. G. S., Tilindyte, L., & Philipsen, N. J. (2012). The role of qualifications in governing occupations and professions.

Crosby, O. (2004). How to Get a Job in the Federal Government. Government Printing Office.

Abstract:

By creating job qualification systems, linked to reliable educational structures in which labor market suitability is ensured using tools such as occupational profiles created by the social partners, countries can support the qualitative and quantitative balance of labor supply and demand. Qualifications are also used as organizational tools. In many professions, strict entry requirements are set to specify that only people who have earned the specific qualification (including diplomas, certificates, and licenses) can work in that profession. In these cases, qualifications are seen as necessary, though not always sufficient, criteria for selection of personnel, and thus set a minimum competency for all professional practitioners When license to practice is also linked to CPD commitments, appropriate qualifications can also ensure continued relevance of skills Man power.