

تحديات تواجه التدريب الوظيفي للطلبة في الصيف 4



دبي: محمد إبراهيم

أكد خبراء وأكاديميون أن هناك أربعة تحديات أساسية تواجه التدريب الوظيفي للطلبة خلال فترة الصيف، إذ تشكل عائقاً لتقدمهم المهني واكتساب مهارات السوق الراهن والمستقبلي، وكشفوا عن 10 معالجات لتذليل المعوقات وإزالة التحديات، وإعادة هيكلة دور الجامعات والشركات التي تستضيف تدريب الطلبة

في وقت أعلنت دولة الإمارات العربية المتحدة في 2 فبراير 2022 عن سياسة جديدة تسمح للشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و18 عاماً، بالتقدم لوظائف بدوام جزئي أو تدريب داخلي في الشركات الخاصة، فيما أدخلت هيئة التابعة لحكومة دبي، في عام 2016، لائحة تسمح للطلاب بالعمل بدوام جزئي في التجمعات (DDA) التنموية بدبي الإبداعية في دبي، للمرة الأولى في المناطق الحرة في مختلف أنحاء المنطقة

تفاصيل التحديات

وشرح جاري فرنانديز - مسؤول قسم شؤون الطلبة المحتملين بجامعة هيريوت وات دبي ل«الخليج»، تفاصيل التحديات التي تعوق تدريب الطلبة الوظيفي أثناء الصيف وتعوق تقدمهم المهني، إذ يتصدرها كثرة أو قلة العمل أو العمل غير المنظم أو عدم وجود الإرشادات أو التقييم الدوري لأداء الطالب، الذي يمارس مهامه أثناء التدريب، مشدداً على الشركات بضرورة بناء برنامج تدريبي مناسب، والشراكة مع الأكاديميين في الجامعة لتطوير برنامج تتم مراقبته ويمكن حتى الاعتماد على الاعتمادات الجامعية. وتعتبر التقييمات المنتظمة أمراً حيوياً لجميع الموظفين، ولكن بشكل خاص للطلاب والمتدربين.

وأضاف أن التحدي الثاني يكمن في شعور الطلبة بالخرج من طرح الأسئلة في معظم الأحيان، وهنا ينبغي على الجامعات توفير ورش العمل التي تسهم في تعزيز ثقة النفس للطلاب، أثناء المقابلات وما بعدها، على أن يتم ذلك بالتعاون مع فرق الموارد البشرية من الشركات والمؤسسات.

إدراك واستيعاب

ويشكل عدم إدراك واستيعاب مديري التوظيف والمشرفين، الواقع المهني الحقيقي للطلبة، الذين ما زالوا في مرحلة التعلم التحدي الثالث، إذ إن التدريب ما هو إلا وسيلة لإكسابهم المهارات والخبرات الوظيفية المستقبلية. ويعيش هؤلاء الشباب مرحلة استكشافية من حياتهم المهنية، وهنا ينبغي على المؤسسات أن تضع في اعتبارها هذا الأمر، وتمنحهم فرصة للتعلم، والمشاركة والمساهمة والنمو، ومن الضرورة وجود مرشدين داخل الشركة، يتم تعيينهم لهؤلاء المتدربين إن أمكن.

وفي وقفته مع التحدي الرابع، أكد أنه يكمن في تكليف الطلبة بمهام ليست ذات قيمة ولا تعود عليهم بالفائدة ولا تعني أية إضافة للمؤسسة، الأمر الذي يصيب معظم الطلبة بالإحباط وعدم الدافعية للتدريب الوظيفي، لاسيما طلاب الدراسات العليا المتدربين الجامعيين الذين يريدون استكشاف تحديات العالم الحقيقي، إذ إنهم على استعداد للتخلي عن رواتبهم مقابل فرصة الارتقاء بالمستوى الوظيفي.

وشدد على أن الطلبة المتدربين مستعدون لاكتساب الخبرة المهنية، ولكن قد يكون اليوم الأول في الوظيفة محبطاً، مؤكداً أهمية دور الجامعة والمؤسسات التعليمية الأخرى في تزويد الطلاب بخبرات عمل حقيقية من خلال المشاريع والفعاليات والمسابقات حتى يتمكن من دعمهم بأفضل طريقة ممكنة، وليس فقط تعزيز مهاراتهم الفنية والتقنية، ولكن مهاراتهم الشخصية ليكون الطلبة على أتم استعداد للانضمام إلى سوق العمل من خلال للتدريب الصيفي وتقليل التحديات التي قد يواجهونها وجعلهم أكثر ثقة في التعامل مع المرحلة التالية من الحياة.

وأشار إلى أهمية مبادرة حكومة الإمارات ودبي التي تركز على توظيف طاقات شباب الجامعات والاستفادة منها لخدمة المجتمع، معتبراً إياها مكسباً حقيقياً لجميع الأطراف «المتعلمين والأوساط الأكاديمية والشركات الحاضنة للمتدربين»، موضحاً أن الشباب يستفيد الآن من تحديات ومسؤوليات سوق العمل وآليات عمل الشركات، بينما يمكن للشركات الاستفادة من الأفكار المبتكرة ووجهات النظر الجديدة، كما يتعرف الطلاب إلى الصناعات والمجالات المختلفة التي ستشكل مستقبل الاقتصاد، حيث تحصل الشركات في النهاية على كوادر شابة ذات مهارات عالية.

«وقال: «لم يعد من الضروري أن تقتصر الفرص على طلاب السنة النهائية، بل يمكن تقديمها لطلاب السنة الأولى».

