

الفصل السادس

الاستراتيجية المهنية والموقف من الإعداد

سوزان عبد الرضا أبو رجيلي

ملخص: بدايةً، يعالج هذا الفصل الحركية المهنية للخريجين، فيستخلص أن ٦٠% منهم قد حققوا حركية اجتماعية صاعدة، خصوصاً من يعملون ضمن فئات: المهندسين والمحامين والعاملين في الشؤون المصرفية والمالية، والموظفين الفنيين والمعلمين، وضمن خريجي الجامعتين اللبنانية والعربية، بينما بقي ٤٠% من أبناء الطبقات الميسورة ضمن المرتبة الاجتماعية لأبائهم. ثم إن التوافق بين المهنة الحالية والمهنة التي كان يرغب الخريج في ممارستها يزيد كلما ارتفعنا ضمن السلم الاجتماعي-الاقتصادي، وتبرز أعلى النسب في اختصاصات الهندسة والعلوم الطبية، وضمن الجامعتين الأميركية واللبنانية-الأميركية. ويشير القسم الثاني من الفصل إلى طغيان الرغبة في الترقى ضمن المهنة والمؤسسة نفسيهما، وإلى انحسار الرغبة في تغيير المهنة لتشمل فقط غير الراضين عن مهنتهم الحالية، وهم في الأغلب من صغار الموظفين والمستخدمين. وفي ما يتعلق بالمقارنة بين مستوى المهنة ومستوى الإعداد الجامعي، يتبين أن ربع الخريجين يعتبرون أن الأول أدنى من الثاني، خصوصاً ضمن خريجي الجامعة العربية. أما الاقتراحات لتحسين الملاءمة بين الإعداد والمهنة، فتتمحور حول إغناء الإعداد بنواح تطبيقية، وإعارة المهارات اللغوية والتكنولوجية حيزاً أكبر ضمن المناهج الجامعية، وقد عبّر خريجو اليسوعية واللبنانية والعربية عن أكبر عدد من الشكاوى.

أولاً: من الآباء إلى الأبناء

وزّعنا مهن الآباء (سؤال رقم ٨) حسب طبيعة المهنة، فحصلنا على ٢٣ مجموعة مهنية، واعتمدنا التصنيف نفسه لتوزيع مهن الأبناء (السؤال رقم ١٧-C).

من الطبيعي أن مجموعة من مهن الآباء قد اختفت لدى الأبناء خريجي الجامعات، مثل: المزارعين، وأشباه العمال والعمال، وبعضها اختفى تقريباً كالحرفيين (ثمة أربعة خريجين صرّحوا بأنهم يمارسون مهنة الحدادة والميكانيك). لكن الملفت أن الوظائف العليا تكاد تكون غائبة تماماً عند الأبناء: ثمة متخرج واحد فقط يعمل بصفة مدير شركة، وواحد بصفة صاحب شركة، ومتخرج واحد رب عمل. ومن مجموعات المهن التي تقلص حجمها: المهن الحرة الوسطى (من ١٢,٨% لدى الآباء إلى ٠,٧% لدى الأبناء)، وفئة المستخدمين (من ٩,٣% إلى ١,٩%).

أما مجموعات المهن التي زاد حجمها بين الأبناء مقارنة مع مهن الآباء فهي: مجموعة المهندسين (من ٤,٧% إلى ١٣,٧%) وفئة المحامين (من ٢,٧% إلى ١١,٧%) وفئة العاملين في الشؤون المصرفية والمالية (من ٢,٢% إلى ١٧,٥%)، وفئة الموظفين الفنيين (من ١,٠% إلى ٧,٦%) وفئة المعلمين (من ٢,٧% إلى ١٢,٤%).

إذا أخذنا كل مجموعة مهنية على حدة، وقرارنا بين مهنة الابن ومهنة الأب، وجدنا أن نسبة التطابق تتدرج من ضعيفة إلى ضعيفة جداً، وذلك أن:

١٣% من المهندسين أبواهم مهندسون،

جدول رقم ١-٢: توزيع المتخرجين بحسب مهنتهم ومهنة الأب

مهنة الابن / مهنة الاب	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	المجموع
مهنتين	١٠	٣	٥	١٢	١	١٠	١	٢	٩	٤	١٤	٤	٢	٧٧
%	١٣	٣,٩	٦,٥	١٥,٦	١,٣	١٣	١,٣	٢,٦	١١,٧	٥,٢	١٨,٢	٥,٢	٢,٦	١٠٠
أطباء	١	٢	٤	١	٣	٣	٣	٢	٩	١	١٣	٢	٢	٣٧
%	٢,٧	٥,٤	١٠,١	٢,٧	٧,٦	٧,٦	٧,٦	٥,٤	٢٤,٣	٢,٧	٣٥,١	٥,٤	٥,٤	١٠٠
محامون	٢	٤	٤	٤	٤	١٠	٤	٤	٢٠	١	١٢	٥	٥	٦٦
%	٣	٦,١	٦,١	٦,١	٦,١	١٥,٢	٦,١	٦,١	٣٠,٣	١,٥	١٨,٢	٧,٦	٧,٦	١٠٠
مهنة فكرية وثقافية	١	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٤	٣	٣	٣	١	١	١٥
%	٤,٠	٥,٠	٥,٠	٥,٠	٥,٠	٥,٠	٥,٠	١٠,٠	٧,٠	٧,٠	٧,٠	٥,٠	٥,٠	١٠٠
وظائف وسطى	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢٩
%	٦,٩	٦,٩	٦,٩	٦,٩	٦,٩	٦,٩	٦,٩	٦,٩	٦,٩	٦,٩	٦,٩	٦,٩	٦,٩	١٠٠
مهنة حررة وسطى	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	٥
%	٢,٠	٢,٠	٢,٠	٢,٠	٢,٠	٢,٠	٢,٠	٢,٠	٢,٠	٢,٠	٢,٠	٢,٠	٢,٠	١٠٠
وظائف فنية ومالية	١١	٤	١	٦	٨	٢٠	٨	٢	٣٦	٧	٢٩	٨	٤	١٤٤
%	٧,٦	٢,٨	٧	٤,٢	٥,٦	١٣,٩	٥,٦	١,٤	٢٥	٤,٩	٢٠,١	٥,٦	٢,٨	١٠٠
أستاذة ثانويون	١	٣	٣	٣	٣	٥	٣	١	٧	٣	١١	٦	٦	٤٠
%	٢,٥	٧,٥	٧,٥	٧,٥	٧,٥	١٢,٥	٧,٥	٢,٥	١٧,٥	٧,٥	٢٧,٥	١٥,٠	١٥,٠	١٠٠
وظائف صفوى	٢	٣	٣	٣	٣	٥	٣	٣	١٣	٣	٨	٤	٤	٤٦
%	٤,٣	٦,٥	٦,٥	٦,٥	٦,٥	١٠,٩	٦,٥	٦,٥	٢٨,٣	٦,٥	١٧,٤	٨,٧	٨,٧	١٠٠
معلمون ابتدائيون	٢	٣	١	١	٢	٢	١	٣	٢٥	٣	٢٧	١٤	١٤	٨٨
%	٢,٣	٣,٤	١,١	١,١	٢,٣	٢,٣	١,١	٣,٤	٢٨,٤	٣,٤	٣٠,٧	١٥,٩	١٥,٩	١٠٠
حرف														٢
%														١٠٠
زراعة وأبناء صال	١	٤	٤	٤	٤	٦	٦	٦	١	١	١	١	١	١٢
%	٨,٣	٣٣,٣	٣٣,٣	٣٣,٣	٣٣,٣	٥٠	٥٠	٥٠	٨,٣	٨,٣	٨,٣	٨,٣	٨,٣	١٠٠
المجموع	٢٦	١٥	١٧	٤٢	١٧	٧٠	١٨	١٨	١٣٢	٢٤	١٢٨	٤٨	٦	٥٦١
%	٤,٦	٢,٧	٣	٧,٥	٣	١٢,٥	٣,٢	٣,٢	٢٣,٥	٤,٣	٢٢,٨	٨,٦	١,١	١٠٠

١: أرباب عمل، ٢: مهنة حررة، ٣: كبارات طبيا، ٤: صغار التجار، ٥: أصحاب المهن المستقلة، ٦: كبارات وسطى، ٧: موظفون، ٨: صال، ٩: مزارعون، ١٠: متقاصون، ١١: عاطلون عن العمل، ١٢: رجال الدين، ١٣: غير ذلك

و ٢,٧% من الأطباء آباؤهم أطباء،
 و ٦,١% من المحامين آباؤهم محامون،
 و ٣,٤% من أصحاب الوظائف الوسطى آباؤهم يعملون في
 هذه الفئة،

و ٥,٦% من أصحاب الوظائف الفنية كان آباؤهم مثلهم،
 و ٣,٤% من المعلمين الابتدائيين كان آباؤهم معلمين ابتدائيين.
 أما مجموعة المتخرجين التي أظهرت الاتفاق الأكبر مع مهنة
 الآباء، فهي تضم: أرباب العمل، أساتذة الجامعة، الفنانين والأطر العليا
 حيث بلغت نسبة التطابق ٤٠%، تليها مجموعة أصحاب الوظائف
 الصغرى ٢٨,٣% (جدول رقم ٦-١).

جدول رقم ٦-٢: توزيع المتخرجين بحسب الشرائح الاجتماعية
 لمهنة الابن ومهنة الأب

المجموع	مهنة الابن				مهنة الأب
	فئات شعبية	وظائف صغرى	فئات وسطى	فئات عليا	
١٠١	٥	١٦	٢٩	٥١	فئات عليا
١٨	٣٥,٧	١١,٩	١٣,٤	٢٥,٩	%
١٢٢	٦	٢٢	٥٣	٤١	فئات وسطى
٢١,٧	٤٢,٩	١٦,٣	٢٤,٥	٢٠,٨	%
١٥٧		٤٤	٦٥	٤٨	وظائف صغرى
٢٧,٩		٣٢,٦	٣٠,١	٢٤,٤	%
١٨٢	٣	٥٣	٦٩	٥٧	فئات شعبية
٣٢,٤	٢١,٤	٣٩,٣	٣١,٩	٢٨,٩	%
٥٦٢	١٤	١٣٥	٢١٦	١٩٧	المجموع
١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	%

قيمة ك=٢ = ٢٩,٦٣٨، درجة الحرية = ٩، الدلالة = ٠,٠٠١

وإذا أردنا إحداث المزيد من التجميع في المهن، بصورة شرائح اجتماعية، ووضعنا هذه المجموعات في أربع شرائح، يتبين لنا (جدول رقم ٦-٢) أن ٢٥,٩% من المتخرجين الذين يمارسون مهناً تقع في المرتبة الأعلى تحدرّوا من آباء يقعون في هذه المرتبة، ومثلهم المتخرجون العاملون في المهن الوسطى (٢٤,٥%) والعاملون في الوظائف الصغرى (٣٢,٦%).

جدول رقم ٦-٣: توزيع المتخرجين حسب الحركة الاجتماعية

درجة الحركة واتجاهها	عدد	%
٣-	٥	٠,٩
٢-	٢٣	٤
١-	٥٠	٨,٩
٠	١٥٠	٢٦,٨
١	١٥٩	٢٨,٣
٢	١١٧	٢٠,٣
٣	٥٧	١٠,٢
المجموع	٥٦١	١٠٠
غير محدد	٧٥	
المجموع	٦٣٦	١٠٠

في المقابل نجد أن ٧٥% من الموجودين في المرتبة العليا عرفوا حركة اجتماعية (منهم ٢٨,٩% تحدرّوا من آباء صغار الموظفين)، كذلك صعد اجتماعياً ٦٢% من الموجودين في المرتبة الوسطى، و٤٠% من العاملين في الوظائف الصغرى.

أما نسبة الهبوط الاجتماعي المهني فهي بمقدار ١٣,٤% للمتخرجين ذوي المواقع الوسطى، و٢٧% للمتخرجين الذين يشغلون وظائف صغيرة.

فإذا اعتبرنا أن من يقعون في مرتبة اجتماعية مماثلة للمرتبة التي كان يقع فيها آبائهم حققوا درجة "صفر" من الحركية (أي حافظوا على مرتبتهم) ومن صعدوا مرتبة واحدة حققوا تقدماً بدرجة ١ وهكذا دواليك، يتبين أن ١٣,٨% هبطوا في السلم الاجتماعي و٢٦,٨% حافظوا على الموقع الذي انطلقوا منه، وحوالي ٦٠% حققوا حركية اجتماعية ما (جدول رقم ٦ - ٣).

إلّا تعزى هذه الحركية الاجتماعية؟

يتبين أن أكثر جامعتين أحدثتا حركية اجتماعية ما، هما الجامعتان اللبنانية والعربية.

أما بالنسبة للميادين، فالطب والهندسة هما اللذان أحدثتا الحركية الاجتماعية الأكبر.

ثانياً: الموقف من المهنة الحالية

١. التوافق بين المهنة الحالية والمهنة التي كان الخريج يرغب في ممارستها

هل كان المتخرجون يرغبون في ممارسة مهنة أخرى غير تلك التي يمارسونها حالياً؟ وهل يودّون تغيير المهنة الحالية؟ الإجابة عن هذين السؤالين من قبل المستقصين تسمح لنا بمعرفة مواقف

جدول رقم ٦-٤: توزع المتخرجين بحسب المجموعة المهنية التي ينتمون إليها وتقديرهم للتوافق بين ما كانوا يرغبون وما يمارسون

المجموع	توافق	لا توافق	المجموعة المهنية
٨٠	٦٤	١٦	مهندسون
١٠٠	٨٠	٢٠	%
٣٩	٣١	٨	أطباء
١٠٠	٧٩,٥	٢٠,٥	%
٦٧	٤٥	٢٢	محامون
١٠٠	٦٧,٢	٣٢,٨	%
١٧	١٣	٤	مهن فكرية وفنية
١٠٠	٧٦,٥	٢٣,٥	%
٢٩	١٩	١٠	وظائف وسطى وكلامية
١٠٠	٦٥,٥	٣٤,٥	%
٤	٢	٢	مهن حرة وسطى
١٠٠	٥٠	٥٠	%
١٤٦	٧٧	٦٩	وظائف فنية ومالية
١٠٠	٥٢,٧	٤٧,٣	%
٤٢	٣٠	١٢	أساتذة ثانويون
١٠٠	٧١,٤	٢٨,٦	%
٤٨	١٠	٣٨	موظفون صغار ومستخدمون
١٠٠	٢٠,٨	٧٩,٢	%
٩٤	٤٨	٤٦	معلمون ابتدائيون
١٠٠	٥١,١	٤٨,٩	%
٢		٢	حرف
١٠٠	١٠٠	١٠٠	%
١٢	٨	٤	غير ذلك
١٠٠	٦٦,٧	٣٣,٣	%
٥٨٠	٣٤٧	٢٣٣	المجموع
١٠٠	٥٩,٨	٤٠,٢	%

المتخرجين من مهنتهم الحالية، من ضمن مسعانا للتعرف على استراتيجيتهم المهنية، امتداداً من الماضي نحو الحاضر فالمستقبل. جواباً عن السؤال الأول تبين أن ٤١% أجابوا بـ "نعم" أو أقرب إلى نعم (١٥,٩% و ٢٢,٨% تبعاً)، مقابل ٥٩% أجابوا بـ "كلا" أو أقرب إلى كلا (١٦,١% و ٤٢,٨% تبعاً). وهذه النسبة الأخيرة ٥٩% تمثل أولئك الذين اختاروا مهنة كانوا يرغبونها ويمارسونها.

من هم هؤلاء؟

من الطبيعي أن تكون الرغبة والممارسة أكثر توافقاً لدى أبناء الشرائح الاجتماعية العليا ٧٥,٤%، وأن يكون الأكثر تمللاً هم العاملون في الوظائف الصغرى (نسبة التوافق بين الرغبة والممارسة تنخفض إلى ٤٠,٨%) (قيمة ك ٢ ذات علاقة احصائية دالة على ٠,٠٠٠).

لكن ما يهمنا أكثر هو معرفة الفروق بين مجموعات المهن (جدول ٦-٤، حيث قيمة ك ٢ دالة احصائياً أيضاً على درجة ٠,٠٠٠). مرة ثانية نجد أن المهندسين والأطباء هم أكثر من يمارسون ما رغبوا به (٨٠% من كل منهم). يليهم من يمارسون مهناً فكرية وفنية كالأساتذة الجامعيين والمستشارين والمدراء والفنانين ٧٦,٥%. لكن الفئة التالية ليست فئة المحامين (التي وضعناها في الشريحة العليا)، بل الأساتذة الثانويين، التي وضعناها في الشريحة الوسطى، حيث تبلغ نسبة التوافق بين الرغبة والممارسة ٧١,٤%، يليها المحامون ٦٧,٢%. بعد ذلك تنخفض النسبة إلى ٥٠% وما دون، إلى أن تبلغ أداها لدى فئة الوظائف الصغرى. لكن من الملفت أنه داخل شريحة الوظائف

الصغرى ترتفع نسبة التوافق لدى المعلمين الابتدائيين والعاملين في التربية إلى ٥١,١%، وتخفض لدى الموظفين الصغار والمستخدمين إلى ٢١%.

مع مزيد من التفصّي في التفاصيل نقارن مثلاً بين الذين صنّفناهم في فئة مهن فكرية وفنية، فيتبين أن الفنانين أقل توافقاً من الأساتذة الجامعيين (٨٤,٦% لهؤلاء، و٥٠% لأولئك). أما داخل الوظائف الوسطى فالفروق محدودة بين الموظفين الإداريين من جهة، والعاملين في المهن الكلامية (صحافة وترجمة) من جهة أخرى (٧٠% لدى أولئك و٦٣,٢% لدى هؤلاء).

ولا نلاحظ فروقات تذكر بين الوظائف المالية والوظائف الفنية. أما داخل الوظائف الصغرى فإن نسبة اللاتوافق تبلغ ٧١,٤% لدى الموظفين الصغار و١٠٠% لدى المستخدمين ولدى الرتباء والعسكريين الصغار. والفروقات محدودة بين المعلمين الابتدائيين والعاملين في التربية والتعليم. ويظهر الجدول رقم ٦-٥ هذه الفروقات، حيث قيمة ك^٢ ذات دلالة احصائية، على درجة ٠,٠٠٠.

سنوزع الآن المستجوبين إلى ثلاث مجموعات بحسب نسبة التوافق:

- الذين كان التوافق عندهم عالياً (بين ما رغبوا فيه وما يمارسونه) (ما فوق ٧٠%) وتضم هذه الفئة: المهندسين، والأطباء، والمهن الفكرية والفنية، والأساتذة الثانويين.
- الذين كان التوافق عندهم منخفضاً (ما دون ٣٠%)، وهم من ذوي الوظائف الصغرى فقط.

جدول رقم ٥-٦: توزع المتخرجين بحسب مهنتهم وتقديرهم للتوافق
بين ما كانوا يرغبون وما يمارسون

مهنة الابن	لا توافق %	توافق %	المجموع %
أرباب عمل	-	١	١٠٠
مهندسون	١٦	٦٤	٨٠
أطباء	٨	٣١	٣٩
محامون	٢٢	٤٥	٦٧
كادرات عليا	١	-	١
أساتذة وخبراء	٢	١١	١٣
فنانون	١	١	٢
أساتذة ثانويون	١٢	٣٠	٤٢
موظفون إداريون - وسطي	٣	٧	١٠
وظائف مالية	٥٠	٥٢	١٠٢
وظائف فنية	٢٠	٢٥	٤٥
مهن كلامية	٧	١٢	١٩
مهن حرة وسطي	٢	٢	٤
موظفون صغار	٢٥	١٠	٣٥
معلمون ابتدائيون	٣٤	٣٨	٧٢
عاملون في التربية	١١	١٠	٢١
مستخدمون	١١	-	١١
رتبَاء وعسكريون	٢	-	٢
حرف	٢	-	٢
غير ذلك	٤	٨	١٢
المجموع	٢٣٣	٣٤٧	٥٨٠

- الذين كان التوافق عندهم متوسطاً (بين ٣١% و ٦٩%)،
وتتضم هذه الفئة: المحامين، وظائف وسطي، مهن حرة وسطي، وظائف
فنية ومالية، ومعلمين ابتدائيين.

ثم نقارن الفروق داخل كل فئة تبعاً للجامعة والجنس. يجب الإشارة أولاً إلى أن هناك فروقات بين الجامعات في موضوع التوافق عموماً، إذ يتدرج المتوسط الحسابي نزولاً (أي من التوافق الأعلى نحو الأدنى) من ٣,٢٢ في الجامعة الأميركية، إلى ٣,١٨ في الجامعة اللبنانية-الأميركية، ٢,٨٦ في الجامعة اللبنانية، ٢,٨٤ في الجامعة اليسوعية، و٢,٥٧ في الجامعة العربية (المتوسط الحسابي لاحتمالات الإجابة الأربعة على السؤال ٢٨). أما بالنسبة للفروق بين الجنسين فهي أقل شأنًا: ٢,٩١ للذكور مقابل ٢,٨٤ للإناث.

سوف نتخذ الترتيب الوارد أعلاه كمرجعية لنرى ما إذا كان الترتيب يبقى كما هو في مجموعات التوافق الثلاث المذكورة.

٢. التوافق العالي

لا يظهر الجدول رقم ٦-٦ أن الترتيب المشار إليه أعلاه للجامعات (في جميع المهن) يبقى على حاله، أو أن هناك ترتيباً ثابتاً بالانتقال من مجموعة مهنية إلى أخرى. يمكننا فقط ملاحظة أن خريجي الجامعة الأميركية ليسوا الأكثر توافقاً بين ما يمارسونه وما كانوا يرغبونه على صعيد المهنة.

وبخلاف الجامعات، فإن الفروق بين الجنسين تخضع لنموذج واضح تقريباً، إذ يبدو في المهن العليا المذكورة هذه، وفئة الأساتذة الثانويين، أن مقدار التعبير عن التوافق هو أعلى عند الإناث مما هو عند الذكور.

٣. التوافق المنخفض

بعد التذكير بأن نسبة التوافق هنا بين الرغبة والممارسة هي أدنى من ٣٠%، يبين الجدول رقم ٦-٧ أن الترتيب لا يتغير كثيراً بالانتقال من النموذج العام إلى النموذج الخاص بالوظائف الصغرى. ثمة فقط تبادل للمواقع بين الجامعتين الأميركية والبنانية-الأميركية من جهة، والجامعتين اللبنانية واليسوعية من جهة أخرى.

جدول رقم ٦-٦: ترتيب الجامعات والجنسين بحسب

وتيرة التوافق، فئة التوافق العالي

الترتيب العام لجميع المهن	المهندسون	الأطباء	المهن الفكرية والفنية	الأساتذة الثانويون
١ الأميركية	٤	٤	٤	١
٢ اللبنانية-الأميركية	١	-	٢	٥
٣ اللبنانية	٣	٣	٥	٣
٤ اليسوعية	٢	٢	٣	٢
٥ العربية	٥	١	١	٤
١. ذكور	٢	٢	١	٢
٢. إناث	١	١	٢	١

وتجدر الإشارة إلى أن الفرق هنا أوسع مما كان عليه الحال بالنسبة لبعض مجموعات المهن العليا المعروضة أعلاه، ذلك أن المتوسط الحسابي يتراوح هنا بين ٣,٠ و ١,٦٦، بينما كان الفرق محصوراً بين ٤,٠٠ و ٣,٣٣ بالنسبة للمهندسين، وبين ٣,٠٠ و ٤,٠٠

بالنسبة للأطباء. على أن الفرق يزيد ليصل إلى ٣,٧٢ - ٢,٠ في المهن الفكرية والفنية، وإلى ٣,٨ - ٢,٠ لدى الأساتذة الثانويين.

جدول رقم ٦-٧: ترتيب الجامعات والجنسين بحسب
وتيرة التوافق، فئة التوافق المنخفض

الوظائف الصغرى	الترتيب العام لجميع المهن
٢	١. الأميركية
١	٢. اللبنانية-الأميركية
٤	٣. اللبنانية
٣	٤. اليسوعية
٥	٥. العربية
١	١. ذكور
٢	٢. إناث

٤. التوافق المتوسط

لا تخضع الأمور، هنا أيضاً، لنموذج واحد بالانتقال من مجموعة مهنية إلى أخرى، وبالمقارنة ما بين الجامعات أو ما بين الجنسين (جدول رقم ٦-٨).

خلاصة الأمر بالنسبة لشعور المتخرجين بتوافق المهنة التي يمارسونها مع رغباتهم السابقة، والمختلف تبعاً لطبيعة هذه المهنة وموقعها من السلم الاجتماعي، أن الجامعات لا تحدث فيه تغييراً مهماً يقع ضمن نموذج معين، إلا ما كان مرتبطاً مجدداً بالسلم الاجتماعي. أما الفروق بين الجنسين فهي تعزى، بالإضافة إلى ذلك، للميول المهنية المختلفة بينهما.

إذا وضعت جميع المتغيرات في التحليل الإحصائي لدراسة أثر كل منها في تكوين التوافق يتبين أن المهنة تفسر ١٣,٩% من التغير، مقابل ٠,٦% للجنس و ٣,٧% للجامعة (Univariate Analysis of Variance). وهذا يكشف عن الحيّز الخاص بالجامعة والجنس. حتى إذا وضعت المجموعات المهنية جانباً، فإن حصة الجامعة من التغير لا ترتفع إلا إلى ٩,١، وحصة الجنس تبقى بحدود ٠,٥. علماً بأن قيمة F تبقى في الحالتين من دون دلالة إحصائية بالنسبة للجنس.

جدول رقم ٦-٨: ترتيب الجامعات والجنسين بحسب وتيرة التوافق، فئة التوافق المتوسط

الترتيب العام لجميع المهن	المحامون	وظائف وسطى	وظائف فنية مالية	معلمون ابتدائيون
١. الأميركية	-	-	١	٥
٢. اللبنانية-	-	٢	٢	٣
الأميركية				
٣. اللبنانية	١	٣	٥	٢
٤. اليسوعية	٢	٤	٣	١
٥. العربية	٣	١	٤	٤
١. ذكور	١	٢	١	٢
٢. إناث	٢	١	٢	١

٢. الرغبة في الاستقرار في المهنة أو في تغييرها

المسألة الثانية التي يعالجها القسم الحالي من هذا الفصل تتعلق بما إذا كان المتخرجون يودّون تغيير مهنتهم، وهذا يدل بدوره على

الموقف من المهنة الحالية. وربما كان هذا الميّن أقوى من السابق، إذا اعتبرنا أن عدم التوافق بين الرغبة السابقة والمهنة الحالية لا يعني بالضرورة أن المتخرج غير راضٍ عن مهنته حالياً.

تبيّن وتيرة الأجوبة أن الرغبة في تغيير المهنة عبّر عنها ١٣% فقط من مجموع العينة. أما الآخرون فقالوا إنهم: (١) يرغبون في ممارسة المهنة نفسها ولكن في مؤسسة أخرى ١٠,٦%، (٢) الترقّي في المؤسسة ذاتها وفي المهنة نفسها (٥٥,٨%)، (٣) ممارسة المهنة نفسها ولكن مستقلاً (١٧,٨%). نلاحظ أن هاجس "الترقّي" هو المسيطر (٥٥,٨%)، علماً أن الإجابتين (١) و(٣) تعبران عن الرغبة في تغيير المؤسسة أو ظروف العمل وليس في تغيير المهنة (٢٨,٤%).

واقع الحال أن الغالبية الساحقة (٧٩,٧%) من الذين عبروا عن رغبتهم في تغيير المهنة كانوا قد أشاروا إلى أنهم كانوا يرغبون في ممارسة مهنة غير الحالية، مقابل ٣٢% فقط من الذين يودّون الترقّي في المهنة نفسها. أي أن هناك علاقة قوية بين الموقف الحالي من المهنة والموقف السابق منها. وهذا ما دلّت عليه على كل حال قيمة ك٢ ذات الدلالة الإحصائية على درجة ٠,٠٠٠.

ما هي مجموعات المهن التي يرغب أصحابها في الاستمرار فيها، ولكن بصيغة أخرى (مستقلاً أو في مؤسسة أخرى)، بوتيرة أعلى من المعدل العام (الذي هو ٢٧,٨%)؟ المحامون فقط (٥٤%).

ما هي مجموعات المهن التي يكثر فيها الخريجون الذين يودّون الترقّي في المهنة، بصورة أكبر من المعدل العام (الذي هو

٥٦,٥%؟ الوظائف الوسطى (٨٢,٨%)، الوظائف الفنية والمالية (٦١%)، الأساتذة الثانويون (٦١,٩%).

أخيراً، ما هي مجموعات المهن التي يعبر فيها الخريجون عن الرغبة في تغيير المهنة، بصورة تزيد عن المعدل العام (الذي هو ١٢,٧%)؟ المهن الفكرية والفنية (١٦,٧%)، الموظفون الصغار والمستخدمون (٣١,٣%)، والمعلمون الابتدائيون (١٤,٣%). (انظر جدول رقم ٦-٩).

الملفت في هذه المعطيات، أن الذين يمارسون وظائف تقع في وسط السلم يودون التغيير صعوداً (الترقية)، بينما الذين يمارسون وظائف صغرى تبدو آمالهم ضعيفة في الترقى، ويتجهون أكثر من غيرهم، نحو الرغبة في تغيير المهنة نفسها، لعلهم يجدون في مهن أخرى ما يحقق طموحاتهم.

هل هناك فروقات بين الجامعات بخصوص الرغبة في الاستمرار أو في تغيير المهنة؟

- في مجموعة المهندسين، يتميز خريجو اللبنانية بأنهم أكثر اهتماماً بالتغيير للترقية، وليس هناك من يود تغيير المهنة. ويتميز خريجو الأميركية بالرغبة في تغيير المهنة، وهم أقل اهتماماً بالترقية من المجموع. وكذلك الحال مع خريجي اليسوعية. أما خريجو العربية فهم أقل اهتماماً بالترقية وأكثر اهتماماً بالاستمرار في المهنة في ظروف أخرى.

والفروقات بين الجنسين غير مهمة ومن دون دلالة إحصائية.

جدول رقم ٦-٩: توزيع المتخرجين بحسب المجموعة المهنية والطموحات المهنية

المجموع	الطموحات المهنية*			المجموعة المهنية
	غير ذلك	تغيير المهنة والعمل في المؤسسة نفسها - تغيير المهنة والمؤسسة	ممارسة المهنة نفسها مع الترقى فيها	
٨١	٣	٥	٤٤	مهندسون
١٠٠	٣,٧	٦,٢	٥٤,٣	%
٤٢		١٣	١٨	أطباء
١٠٠		٩,٤	٥٦,٣	%
٦٣	١	٣	٢٥	محامون
١٠٠	١,٦	٤,٨	٣٩,٧	%
١٨	١	٣	١٠	مهن فكرية وفنية
١٠٠	١	١٦,٧	٥٥,٦	%
٢٩	٢		٢٤	وظائف وسطى وكلامية
١٠٠	٦,٩		٨٢,٨	%
٤		٢	٢	مهن حرة وسطى
١٠٠		٥٠	٥٠	%
١٤٦	٤	١٩	٨٩	وظائف فنية ومالية
١٠٠	٢,٧	١٣	٦١	%
٤٢	١	٦	٢٦	أساتذة ثانويون
١٠٠	٢,٤	١٤,٣	٦١,٩	%
٤٨	٣	١٥	٢٠	موظفون صغار ومستخدمون
١٠٠	٦,٣	٣١,٣	٤١,٧	%
٩١	٣	١٣	٥٢	معلمون ابتدائيون
١٠٠	٣,٣	١٤,٣	٥٧,١	%
٢		٢		حرف
١٠٠		١٠٠		%
١٢		١	١١	غير ذلك
١٠٠		٨,٣	٩١,٧	%
٥٧٨	١٧	٨٢	٣٢١	المجموع
١٠٠	٣	١٢,٧	٥٦,٥	%

* قيمة ك = ٢ = ٨٧,٧٥٥، درجة حرية = ٣٣، دلالة = ٠,٠٠٠.

- في مجموعة المحامين، لا فروق تستحق الذكر بين الجامعات، ولا بين الجنسين.

- في مجموعات: الأطباء، والمهن الفكرية والفنية، والوظائف الوسطى، والمهن الحرة الوسطى، والأساتذة الثانويين، والموظفين الصغار، الأعداد محدودة (عندما توزع على ٢٠ خانة). والمتغير نوعي (لا يسمح باحتساب المتوسطات الحسابية كما كان في حالات أخرى). وهذا لا يسمح باستخراج اتجاهات موثوقة.

- في مجموعة الوظائف الفنية والمالية، يتميز خريجو اللبنانية بأنهم أكثر اهتماماً بتغيير المهنة، وكذلك الحال بالنسبة لليسوعية واللبنانية-الأميركية، أما الجامعة الأميركية فتتميز بنزعة خريجها للاستمرار في المهنة (مع تغيير الظروف)، وهذا حال الجامعة العربية أيضاً. أما الاهتمام بالترقية فلم تلاحظ فيه وتائر زائدة في جامعة دون أخرى.

وفي ما يتعلق بالجنس تبدو الإناث أكثر ميلاً من الذكور نحو التغيير ونحو الترقية، فيما الذكور أكثر ميلاً نحو تغيير الظروف والاستمرار في المهنة.

- في مجموعة المعلمين الابتدائيين، لا اتجاهات زائدة نحو التغيير من أجل الترقية. أما حول تغيير المهنة، فالزيادة تلاحظ في اللبنانية-الأميركية والعربية، في حين يلاحظ الاستمرار في المهنة وتغيير الظروف في اليسوعية. ولا توجد فروقات بين الجنسين في هذه المجموعة.

ثالثاً: المهنة والإعداد الجامعي

البُعد الأول في هذا الموضوع يتعلق بتقدير الخريجين في ما إذا كان مستوى ما يمارسونه أدنى أو أعلى من مستوى الإعداد الذي تلقوه، والبُعد الثاني يتعلق بالنواقص في الإعداد الذي تلقوه. سنتوقف عند كل بُعد على حدة.

١. مستوى المهنة - مستوى الإعداد

عموماً، اعتبر ثلثا المتخرجين أن مستوى المهنة من مستوى الإعداد (٦٦,٥%)، وربعهم اعتبر أن الأول أدنى من الثاني (٢٥,٧%) و٧,٨% فقط اعتبروا أن مستوى المهنة أعلى من مستوى الإعداد. وبالتالي، فإن ما يستحق التحليل هو شعور المتخرجين بأن مستوى الإعداد الجامعي أعلى من مستوى المهنة.

من هم هؤلاء؟

النسب تزيد عن ٢٥%، باستثناء الوظائف الصغرى (٥٨,٣%) والمعلمين الابتدائيين (٣٤,٤%). والأرجح أن هؤلاء، حملة الإجازات الجامعية، يعتبرون أن وضعهم الطبيعي كان يجب أن يكون في الوظائف الوسطى.

وإذا رجعنا إلى الفئة الرئيسية، فئة الذين يعتبرون أن مستواهم المهني من مستوى إعدادهم نفسه، نلاحظ أن النسبة تتجاوز ما هو مذكور أعلاه (٦٦,٥%)، لتصل إلى ٧٥% لدى المهندسين، و٩٢,٤% لدى المحامين، و٨٣,٣% لدى الأساتذة الثانويين.

أما قيمة ك ٢ فهي ذات دلالة إحصائية على درجة ٠,٠٠٠ في هذه العلاقة بين تقدير المستوى والمجموعة المهنية. وفي محاولة للمقارنة بين الجامعات في هذا البعد، يتبين أن الفروق دالة إحصائياً هنا، وأن أكثر الجامعات إظهاراً للشعور بالتطابق بين المستويين هي: الجامعة الأميركية (٨٦,٨%)، واللبنانية-الأميركية (٧٧,٤%). وأكثر الجامعيين إظهاراً لعدم التطابق هم خريجو الجامعة العربية (المهنة أدنى من مستوى الإعداد). أما الجامعتان اللبناية واليسوعية فتوزع الآراء بين الخريجين منهنما يتشابه والتوزيع العام. أما المقارنة بين الجنسين فلم تُظهر أية فروقات تُذكر.

رابعاً: نواقص الإعداد الجامعي لكي يتلاءم مع متطلبات العمل

إجابة عن السؤال "ما هي الأمور التي تتمنى لو كانت متوافرة في إعدادك الجامعي ليتلاءم أكثر مع متطلبات مهنتك؟ (اذكر ثلاثة أمور تعتبرها رئيسية)" قدّم المتخرجون الذين جرى استقصاؤهم ملاحظات بلغ عددها ٣٨٩ ملاحظة (كأمر أول، على السطر الأول) و ٢٤٤ (على السطر الثاني)، و ١١١ (على السطر الثالث). بحيث بلغ مجموع الملاحظات ٧٤٤. وإذا تذكرنا أن عدد الاستمارات هو ٦٣٦، وعدد احتمالات الإجابة لكل مستجوب هو ثلاثة، فإن الأجوبة التي حصلنا عليها تشكل ٤٠% من الاحتمالات (١٩٠٨ إجابات محتملة).

تتوزع هذه الملاحظات على ستة محاور:

١. محور التدريب والتطبيق (الطابع النظري للإعداد)

وقد صنفنا تحت هذا المحور الملاحظات التالية:

- زيادة المواد العملية والتطبيقية والتركيز على التدريب (١٦٧) الميداني.
- التدريب على مهارات الاتصال والعلاقات العامة (٦) والبروتوكول.
- كيفية الممارسة في الواقع. (١١)
- أن تكون فترة التمرين السريرية أكثر توافراً وشمولاً. (٢)
- توافر الأماكن الشاغرة للطلاب للتدريب (في المستشفيات). (٦)
- أن تعطى أمثلة وتطبيقات من الواقع والمجتمع. (١)
- التطابق بين النظريات الجامعية والواقع الحقيقي للمهنة. (٤)
- توافر مواد تطبيقية. (١)
- توافر استديو ومختبرات. (١١)
- احتساب السنة الأخيرة من الدراسة مع سنوات التدرج. (٣)
- التدرج في مكتب محام اثناء الفترة الجامعية. (١)
- تدريب صيفي إجباري. (٢)
- طبيعة البرامج وبعدها عن مجال العمل. (٢)
- مراعاة المنهج متطلبات المجتمع. (١٣)
- دراسة اللغة دراسة عملية لا نظرية. (١)
- الأبحاث العلمية والتطبيقية. (١١)

(الأرقام بين قوسين تشير إلى مجموع الأجوبة)

وقد بلغ عدد الذين أجابوا في هذا المحور: ١٤٣ كملاحظة أولى، و٦٦ كملاحظة ثانية، و٣٣ كملاحظة ثالثة، والمجموع هو ٢٤٢. وهذا ما يشكل غالبية الإجابات عن هذا السؤال (٧٤٤) علماً بأن المطالبة بـ "زيادة المواد العملية والتطبيقية والتركيز على التدريب الميداني" كانت وتيرتها وحدها (١٦٧ مرة من ٢٤٢).

٢. محور النقص في الثقافة العامة والتقنيات العامة واللغات والمراجع والمكتبة

وقد صنفنا تحت هذا المحور الملاحظات التالية:

- (٣) - الاهتمام بالثقافة العامة.
- (١٢٥) - استخدام الكمبيوتر ومتابعة التقنيات الحديثة، توافر الإنترنت.
- (٨) - توافر الكتب والمراجع.
- (١٢١) - الاهتمام باللغة الأجنبية - تدريس عدة لغات أجنبية.
- (٢٣) - استعمال الوسائل الحديثة واستخدام التقنيات الحديثة.
- (٢٩) - التدريب على استعمال المكتبة بطريقة علمية حديثة.
- (١) - ان تكون بعض المواد باللغة العربية، وليس باللغة الفرنسية.

وقد بلغت وتيرة الاجابات التي تقع في هذا المحور: ٣١٠ (أي ما يشكل ٣٨,٢% من مجموع الإجابات)، علماً بأن التركيز فيها كان على استخدام الكمبيوتر والتقنيات الحديثة (١٢٥ مرة) وعلى اللغة الأجنبية (١٢١ مرة).

٣. محور النقص في مجال الاختصاص نفسه والفائض في

الشؤون العامة

وقد صنفنا تحت هذا المحور الملاحظات الآتية:

- (٧) - المزيد من الاختصاصات الفرعية.
- (١) - التوجيه الضرائبي والمالي.
- (١٦) - دراسات معمقة في مجال التخصص.
- (٦) - دراسة قوانين المهنة.
- (١) - الدراسة المالية للمشاريع العمرانية.
- (٣) - دراسة العلوم الاقتصادية والمالية والإدارية.
- (١) - إعطاء مقررات صحية وطبية.
- (١) - إضافة مادة التربية.
- (١) - تدريس مادة الأدب المسيحي مثلما يتم تدريس مادة الأدب الإسلامي.
- (١) - إضافة مواد علم النفس/علم الاجتماع.
- (١) - دراسة مواد فنية أخرى.
- (١) - دراسة برنامج Autocad
- (٨) - تدريس مواد أكثر في المحاسبة.
- (١) - إعطاء دروس في استخدام الكمبيوتر.
- (١) - دراسة تصميم صفحات على الإنترنت.
- (٥) - تدريس التسويق.
- (١) - تكثيف المواد المتعلقة بالإحصاء.
- (١) - دراسة مواد خاصة بالشرق الأوسط ولبنان وليس بأميركا فقط.

- الاستغناء عن المواد التي لا علاقة لها بالاختصاص. (١)
- دراسة الطباعة. (٢)
- اشتراك أكبر مع مجالات أخرى كالعلوم الاجتماعية والسياسية (١) والجغرافية.

وقد بلغت وتيرة الأجوبة التي تقع في هذا المحور: ٦١ إجابة، أي ما يشكل ٨,٢% من المجموع.

٤. محور بيداغوجيا التعليم

وقد صنفت في هذا المحور الأجوبة الآتية:

- مشاركة أوسع في المحاضرات غير المنهجية. (١)
- إعطاء المواد النظرية بشكل أفضل. (٢)
- تنظيم أفضل للحصص التعليمية. (٢)
- التركيز أكثر على الحضور. (٣)
- تخفيض عدد الطلاب في القاعة - تخفيض عدد الطلاب. (٣)
- إضافة أسس التعليم إلى المناهج. (٢٠)
- التشديد على أداء الطلاب لرفع المستوى. (١)
- إلغاء نظام الأساتذة الزائرين (في الجامعة العربية). (١)
- تجديد المناهج. (٦)
- طريق التعامل بين الطالب والمدرس. (١)
- تقنية إيصال المعلومات للمتعلم. (٣)
- زيادة عدد الأساتذة اللبنانيين. (١)
- اتباع المنهج الجديد. (١)

- (١١) - تحسين المناهج.
- (١) - زيادة ساعات الدراسة وحضور الأساتذة.
- (١) - اعتماد نظام التفرغ في الدراسة.
- (١) - تنمية شخصية الطالب.
- (١) - دوام مسائي.
- (١) - تحسين العلاقة بين الاساتذة والطلاب.
- (٣) - عدم تكثيف المقررات.
- (١) - برنامج تربية مستمرة.
- (١) - إلغاء أغلب المواد.
- (١) - الابتعاد عن السياسة خلال الشرح.
- (١) - التقارب بين المدرس والطالب.
- (٤) - إعطاء المجال للطالب ليكون مبادراً.

وقد بلغ مجموع الأجوبة المصنفة في هذا المحور: ٧٢ إجابة،
أي ما يشكل ٩,٨% من المجموع.

٥. محور التوجيه والعلاقة بسوق العمل

وقد صنفتنا تحت هذا المحور الملاحظات الآتية:

- (٢) - الصعاب المتعلقة بممارسة المهنة.
- (٧) - مساهمة الجامعة في إيجاد فرص عمل.
- (٣) - الاهتمام أكثر بحاجات سوق العمل.
- (١٢) - توجيه الطلاب - الإرشاد.
- (١٠) - توفير فرص عمل بعد التخرج.

- اهتمام أكبر بالخريجين من قبل الدولة (الجامعة اللبنانية). (٣)
 - مقابلات وعلاقات مباشرة مع أرباب العمل. (١٠)
 - تعريف السوق بمستوى الشهادات في الجامعة العربية. (٢)
 - التعرف إلى الإمكانيات في لبنان والخارج. (١)
 - التوجيه. (٣)
 - فرص تواصل بين المتخرج والجامعة. (١)
- وقد بلغ مجموع الإجابات في هذا المحور: ٥٤ إجابة، أي ما يشكل ٧,٢% من المجموع.

٦. محور الشؤون الإدارية ودعم الجامعة والطلاب

- إعطاء منح للمتابعة. (٤)
- الأمن وقت الدراسة. (٦)
- فتح المجال للعمل كمعيدين. (١)
- ارتباط بجامعات أخرى. (٣)
- تحسين المستوى المادي خلال الدراسة. (٥)
- مستشفى جامعي مدعوم من الدولة. (١)
- تأمين أساتذة أكثر كفاءة. (١٢)
- وجود إدارة في الجامعة بعيدة عن الوساطة وغير متحيزة طائفيًا. (١)

وقد بلغ مجموع الإجابات في هذا المحور: ٣٣ إجابة، أي ما يشكل ٤,٣% من المجموع.

جدول رقم ٦-١٠: توزع المتخرجين بحسب الشكاوى

من الإعداد والمجموعة المهنية

المجموع	المجموعة المهنية						المجموعة المهنية
	٦	٥	٤	٣	٢	١	
	الشؤون الإدارية ودعم الطلاب	التوجيه	بيداغوجيا التعليم	النقص في مجال الاختصاص	ثقافة عامة وتقنيات عامة	تدريب وتطبيق	
٨٩	٧	٦	١	١٤	٣٩	٢٢	مهندسون
١٠٠	٧	٦	١	١٥,٧	٤٣,٨	٢٢,٤	%
٥٠	٩	٥	٤	٣	١٥	١٤	أطباء
١٠٠	١٨	١٠	٨	٦	٣٠	٢٨	%
٩٠	٣	١٢	٥	٦	١٨	٤٦	محامون
١٠٠	٣,٤	١٣,٣	٥,٥	٦,٧	٢٠	٥١,١	%
١٨	٢	١	١	١	٦	٧	مهن فكرية وفنية
١٠٠	١١,١	٥,٥	٥,٥	٥,٥	٣٣,٣	٣٨,٨	%
٤٨	٥	٢	٤	٥	١٤	١٨	وظائف وسطى وكلامية
١٠٠	١٠,٤	٤,١	٨,٣	١٠,٤	٢٩,١	٣٧,٥	%
٦	-	١	٢	-	١	٢	مهن حرة وسطى
١٠٠	-	١٦,٣	٣٣,٣	-	١٦,٣	٣٣,٣	%
٢٠٦	١	١٩	٨	١٨	٩٨	٦٢	وظائف فنية ومالية
١٠٠	٠,٤	٩,٢	٣,٨	٨,٧	٤٧,٥	٣٠,١	%
٤٤	١	١	١٥	١	١٦	١٠	أساتذة ثانويون
١٠٠	٢,٢	٢,٢	٣٤,١	٢,٢	٣٦,٣	٢٤,٧	%
٥٥	-	٤	٢	٤	٣٢	١٣	وظائف صفرى
١٠٠	-	٧,٢	٣,٦	٧,٢	٥٨,١	٢٣,٦	%
٩١	٢	٥	٢٠	٦	٢٧	٣١	معلمون ابتدائيون
١٠٠	٢,١	٥,٥	٢٢	٦,٥	٢٩,٦	٣٤,١	%
٦	-	-	٤	-	٢	-	حرف
١٠٠	-	-	٦٦,٦	-	٣٣,٣	-	%
٧	-	١	-	٤	٢	-	غير ذلك
١٠٠	-	١٤,٢	-	٥٧,١	٢٨,٥	-	%
٧١٠	٣٠	٥٧	٦٦	٦٢	٢٧٠	٢٢٥	المجموع
١٠٠	٤,٢	٨	٩,٣	٨,٧	٣٨	٣١,٧	%

ملاحظة: الأعداد تمثل مجموع الأجوبة وليس مجموع الطلاب، علماً بأن العدد الأصلي للأجوبة هو

٧٤٤ وليس ٧١٠، إنما سقط عدد منها عند بناء الجدول (لا إجابات).

كيف تتوزع الأجوبة على هذه المحاور بحسب مجموعات

المهن؟

يبين جدول رقم ٦-١٠ أن المهندسين تزيد شكاوهم في أمور التدريب والتطبيق، والثقافة العامة والتقنيات العامة، والنواقص في مادة الاختصاص، بينما تزيد شكوى الأطباء في محور الشؤون الإدارية ودعم الطلاب فقط. أما المحامون فتزيد شكاوهم في محور التدريب والتطبيق *Stage*، وفي التوجيه المهني. وتزيد شكوى العاملين في الوظائف الوسطى في محور التدريب والتطبيق، وفي الشؤون الإدارية ودعم الطلاب. وتزيد شكوى الوظائف الفنية والمالية في محور الثقافة العامة والتقنيات العامة، فيما تتركز شكوى الأساتذة الثانويين والمعلمين الابتدائيين في بيداغوجيا التعليم، وأصحاب الوظائف الصغرى في الثقافة العامة والتقنيات العامة.

والعلاقة بين المجموعة المهنية والشكوى كما تعبر عنها قيمة

ك٢ هي ذات دلالة احصائية على درجة ٠,٠٠٠,٠٠٠.

ومن أجل تقديم فكرة عن حجم الشكوى تبعاً للمجموعة المهنية نعرض في الجدول رقم ٦-١١ معدل عدد الملاحظات (تمنيات حول توافر أمور في الإعداد)، حيث يتبين أنها تتجاوز معدل ١,٠ صعوداً من الأساتذة الثانويين نحو المهندسين، فالوظائف الصغرى، فالأطباء فالمحامين، فالوظائف الفنية والمالية، لتصل إلى أقصاها مع الوظائف الوسطى (١,٦٥) التي لاحظنا سابقاً أن أصحابها هم الأكثر طلباً للحركة الاجتماعية.

وبالمقارنة بين الجامعات، على الطريقة نفسها، نلاحظ (جدول ٦-١٢) أن أعلى معدل شكاوى يوجد في الجامعة العربية (٢,٠)، تليها اللبنانية. وفي حين ان هناك شكوى واحدة تقريباً للمتخرج الواحد في اليسوعية، فإن الشكوى تكاد تنعدم في الجامعتين الأميركية (٠,٢) واللبنانية-الأميركية (٠,٣).

جدول رقم ٦-١١: وتيرة الشكاوى من النقص في الإعداد
بحسب المجموعة المهنية

معدل الشكاوى للمتخرج الواحد	عدد الشكاوى	عدد المستقصين	المجموعة
١,٠٨	٨٧	٨٠	مهندسون
١,٢٥	٥٠	٤٠	أطباء
١,٣٥	٩٢	٦٨	محامون
٠,٩٤	١٦	١٧	مهن فكرية وفنية
١,٦٥	٤٨	٢٩	وظائف وسطى
١,٥	٦	٤	مهن حرة وسطى
١,٤١	٢٠٧	١٤٧	وظائف فنية ومالية
١,٠٧	٤٥	٤٢	أساتذة ثانويون
١,١٢	٥٤	٤٨	وظائف صغرى
٠,٩٥	٩٠	٩٤	معلمون ابتدائيون
١,٠	٢	٢	حرف
-	٧	١٢	غير ذلك
١,٢١	٧٠٤	٥٨٣	المجموع
٠,٦٧	٣٦	٥٣	غير محدد
١,١٦	٧٤٠	٦٣٦	المجموع العام

وبحثاً عن أنواع الشكاوى في الجامعات: العربية واللبنانية واليسوعية، نجد (جدول رقم ٦-١٣) انها تزيد في اليسوعية في محوري التدريب والتطبيق والنقص في مادة الاختصاص، وفي العربية في محور الثقافة العامة والتقنية العامة. أما في اللبنانية فتوزيع الشكاوى على المحاور هو نفسه الذي يشمل جميع المتخرجين، أي ليس هناك زيادة ملحوظة فيها بالمقارنة مع غيرها في محور من المحاور.

جدول رقم ٦-١٢: وتيرة الشكاوى من النقص في الإعداد بحسب الجامعة

الجامعة	عدد المستقيمين	عدد الشكاوى	معدل الشكاوى للمتخرج الواحد
١. اللبنانية	٣٠٠	٣٧٣	١,٢٤
٢. الأميركية	٧٦	١٣	٠,٢
٣. اليسوعية	٧٩	٨٩	١,١
٤. اللبنانية-الأميركية	٤٣	١٥	٠,٣
٥. العربية	١٠٤	٢٠٩	٢,٠
٦. جامعات أخرى	٣٤	٤٥	١,٣
المجموع	٦٣٦	٧٤٤	١,٧

جدول رقم ٦-١٣: توزع المتخرجين بحسب الشكاوى
من الإعداد والجامعة

المجموع	٦ الشؤون الإدارية ودعم الطلاب	٥ التوجيه وسوق العمل	٤ بيداغوجيا التعليم	٣ النقص في مادة الاختصاص	٢ ثقافة عامة وتقنية عامة	١ تدريب وتطبيق	الجامعة
٣٧٢	٢١	٢٨	٤٢	٢٥	١٤١	١١٥	اللبنانية
١٠٠	٥,٦	٧,٥	١١,٣	٦,٧	٣٧,٩	٣٠,٩	%
١٢	-	-	١	٧	٢	٢	الأميركية
١٠٠	-	-	٨,٣	٥٨,٣	١٦,٦	١٦,٦	%
٨٩	-	٩	٧	١٢	٢٤	٣٧	اليسوعية
١٠٠	-	١٠,١	٧,٩	١٣,٥	٢٧,٥	٤١,٥	%
١٥	٠	١	١	٤	٤	٥	اللبنانية- الأميركية
١٠٠٠	-	٦,٦	٦,٦	٢٦,٦	٢٦,٦	٣٣,٣	%
٢١٠	٤	١١	١٧	١٠	١٠٩	٥٩	العربية
١٠٠	١,٩	٥,٢	٨,١	٤,٨	٥١,٩	٢٨,١	%
٤٣	٥	٦	٢	٥	٥	٢٠	جامعات أخرى
١٠٠	١١,٦	١٣,٩	٤,٦	١١,٦	١١,٦	٤٦,٥	%
٧٤١	٣٠	٥٥	٧٠	٦٣	٢٨٥	٢٣٨	المجموع
١٠٠	٤	٧,٤	٩,٤	٨,٥	٣٨,٥	٣٢,١	%

خلاصة

تحت عنوان "الاستراتيجية المهنية والموقف من الإعداد" حاولنا أن نقارب أموراً تبدو لأول وهلة متباعدة: مقارنة بين مهن الآباء ومهن الأبناء، مقارنة بين المهنة التي كانت مرغوبة والمهنة التي

تُمارَس، مقارنة المهنة الممارسة والطموحات المهنية ومقارنة بين متطلبات المهنة ومتطلبات الإعداد.

والصلة بين هذه الأمور تكمن في المسار الاجتماعي- المهني الذي سلكه ويتوقع أن يسلكه المتخرج، والمواقف التي تصاحب ذلك، ودور الجامعة في كل ذلك.

لقد تبيّن لنا أن معظم المتخرجين حققوا بواسطة الجامعة مرتبة اجتماعية صاعدة بدرجة أو أخرى (٦٠%)، وأن النسبة نفسها تقريباً (٥٩%) من الخريجين اعتبروا أنهم يمارسون المهنة التي كانوا يرغبون فيها. ويزيد هذا التوافق كلما اتجهنا نحو الشرائح الاجتماعية الأعلى، أي أولئك الذين استمروا في موقعهم الاجتماعي الأعلى أو الذين حققوا حركية اجتماعية ما، فالمهنة المرغوبة هي المهنة الممارسة التي تضمن وضعية اجتماعية مستحسنة أو تعدّ بها. لذلك لم تكن نسبة الذين يودّون تغيير المهنة عالية (حوالي ١٣% فقط)، علماً بأن هاجس الرغبة في الترقّي كان مسيطراً (٥٥,٨%)، وأن الذين يودّون تغيير ظروف العمل (الانتقال إلى مؤسسة أخرى أو العمل باستقلالية) كان ملفتاً (٢٨,٤%). بكلام آخر، أن قبول الوضع الحالي هو قبول مشروط، وأن هناك عموماً نزعة باتجاه التغيير في ما يظنّه المتخرجون الأفضل، أو أن هناك تمسكاً بالمكاسب التي تحققت ونزعة نحو الاستزادة من المكاسب.

هذه الاستراتيجية تفسّر ما لاحظناه من أن ثلثي المتخرجين يعتبرون أن مستوى مهنتهم يوازي مستوى إعدادهم، وربعهم يعتبر أن

مستوى الإعداد أعلى من مستوى المهنة. الجانب الأول يمثل التمسك، والثاني يمثل تجاوز الوضع الحالي نحو الأفضل.

وهي تفسر أيضاً كيف أن أكثر من نصف المتخرجين (٣٨٩ أو ٦١,٢%) قدّموا ملاحظات حول ما يشكو منه الإعداد الجامعي، وأن مجموع ما قدّم من ملاحظات (٧٤٤) يمثل ٤٠% من احتمالات تقديم الملاحظات. والفرق بين الـ ٦١% و ٤٠% عائد إلى أن عدداً من الطلاب قدّم ملاحظة واحدة (١٤٥ طالباً)، وعدداً ثالثاً قدّم ملاحظتين (١٣٣ طالباً)، وعدداً ثالثاً قدّم ثلاث ملاحظات (١١١ طالباً)، والباقي (٢٤٧ طالباً) لم يقدم أية ملاحظة.

كان هؤلاء المتخرجون تمنّون لو أن إعدادهم كان أفضل لكي يكونوا في وضعية اجتماعية مهنية أفضل. على أن المتعلمين من المتخرجين ليسوا بالنسبة نفسها بين جامعة وأخرى. فقد لاحظنا أن معدل الملاحظات للطلاب الواحد يتراوح بين ١ و ٢ ما بين الجامعات: اليسوعية واللبنانية والعربية، وينخفض إلى ٠,٢ و ٠,٣ في الجامعتين الأميركية واللبنانية-الأميركية تبعاً. تتركز الشكوى في الناحية التطبيقية التدريبية من جهة (٣٢,١%)، وفي ناحية الثقافة العامة والتقنيات العامة من جهة أخرى (٣٨,٥%). وهذا ينطبق على الجامعات التي تزيد فيها الشكوى، مع زيادة إضافية حول النقص في مادة الاختصاص والثقافة العامة في اليسوعية وفي العربية. هذا الانقسام بين مجموعتين جامعتين لوحظ أيضاً عند مقارنة الطلاب بين مستوى إعدادهم ومستوى مهنتهم، حيث بدا الشعور بالتطابق أقوى في الجامعتين الأميركية واللبنانية-الأميركية. كما أن تحقيق الحركة

الإجتماعية كان أقوى في الجامعة اللبنانية والجامعة العربية مما هو في الجامعتين السابقتين.

طبعاً لم تكن القسمة على هذا النحو قائمة دائماً، خصوصاً إذا ما أخذنا بعين الاعتبار المهنة التي يمارسها المتخرج، بل تبين أن الانتقال من مجموعة مهنية إلى أخرى أقوى أحياناً من الانتقال من جامعة إلى أخرى، كما بدا الأمر عند دراسة التوافق بين الرغبة السابقة في اختيار المهنة والمهنة التي يعيدنا المتخرج حالياً (عند استقصائه)، لذلك اهتمنا بإعطاء الأولوية في عرض نتائج هذا الفصل للفروق بين المجموعات المهنية، والتي يعيدنا بعضها أحياناً إلى الموضوع الاجتماعي المرتبط بدوره بالجامعة. فقد لاحظنا أن الأساتذة الثانويين هم أكثر طموحاً من غيرهم، وأن الموظفين الصغار والمستخدمين هم الأقل رضياً والأكثر رغبة في التغيير. وبالمقارنة مع هذه العوامل بدا الجنس قليل الأهمية في تفسير الفروق في الموضوعات المدروسة، ابتداء بالحركة الاجتماعية وانتهاء بماهية الشكاوى المتعلقة بعددها. ألا يتنافى ذلك مع الانطباع السائد بأنهن أكثر رضياً مهنيّاً من الذكور؟