المحور الثالث

الجامعة وسوق العمل

الخريجات الجامعيات المُجازات وسوق العمل في لبنان[1]

سوزان أبو رجيلي[*]

١- مبررات البحث:

بالرغم من التقدم الكمي الملحوظ في فرص الالتحاق الجامعي في لبنان خلال سنوات ما بعد الحرب، ومن تكاثر المحاولات الجدية الرامية إلى تطوير التعليم العالي، لا تزال مخرجات التعليم تبعث على القلق لعدم تجاوبها مع حاجات المجتمع بشكل عام، وحاجات سوق العمل بشكل خاص، من حيث الكمية والنوعية. وتثير مسألة الملاءمة هذه نقاشات علمية وتربوية ساخنة ليس في لبنان فحسب، بل في العالم بأسره، إذ يعتبر البعض أن الحاجة ماسة إلى تكييف الإعداد الجامعي وفقاً للمتطلبات الاقتصادية والمهنية لكل عصر، بينما يرى آخرون أنه من غير الجائز والممكن في عصرنا هذا لجم التطور التربوي بمحددات إقتصادية-إجتماعية بحتة، أو الإحاطة كلياً ضمن الإعداد الجامعي بفحوى التطور المهني السريع. في حين يعتبر سواهم من

(*) أستاذة ومديرة قسم علوم التربية في كلية الفلسفة والعلوم الإنسانية ـ جامعة الروح القدس ـ الكسليك ـ لبنان.

(١) في تشرين الأول ١٩٩٨، كلّفت «الهيئة اللبنانية للعلوم التربوية» فريق بحث مؤلف من الدكتور كابي صليبا وأنا بدراسة الأوضاع الاجتماعية-المهنية لخريجي العام ١٩٩٢-١٩٩٣ الجامعيين، وذلك بعد خمس سنوات ونيف على تخرجهم. وقد تم اختيار عينة ممثّلة للخريجين ضمن عشرين اختصاص فرعي، تم تجميعها في ما بعد في ست ميادين اختصاصات. ويتبين أن العينة المنفذة تضم ٣٩٩ خريجة من أصل ٦٥٢ خريجاً، أي أن الخريجات يشكلن ٦١٪ من العينة الإجمالية. وبما أن بناء العينة قد تم بطريقة الانتقاء العشوائي Random، وأن المجتمع الأصلي تكون من ٧١٢٠ خريجاً، وإذا أخذنا بعين الاعتبار أن الخريجات يشكلن على الأقل نصف هذا العدد، يتبين أن عينتنا تشكل أكثر من ١٠٪ من المجتمع الأصلي من جهة، وأنها تتوزع بشكل مماثل لتوزع المجتمع الأصلي على الاختصاصات والجامعات من جهة أخرى.

الباحثين أن التدريب لا يتم فقط في المؤسسات النظامية وأن أهم المكتسبات تتم خلال الاحتكاك اليومي مع المهنة، وعليه فإن دور الجامعة هو تزويد الخريج مهارات حياتية أساسية يبني على أساسها مهاراته المهنية.

من جهة ثانية، لا يخفى ما لأزمة البطالة في لبنان، وضعف عمالة النساء (لم تتعدَ نسبة النساء العاملات ٢٧٪ من القوى العاملة عام ١٩٩٩)، من وقع على الأوساط البحثية في لبنان. غير أن الدراسات المنفذة غالباً ما تتناول موضوع عمالة النساء من زوايا إقتصادية–إجتماعية تبقى الجوانب التربوية فيها ثانوية، وغالباً ما تطول شرائح واسعة من النساء دون التركيز على خريجات التعليم الجامعي على حدة. وبينما يزودنا علم الاجتماع التربوي في الغرب مراجع كثيفة حول سمات الإعداد الجامعي للخريجات وحول أوضاعهن في سوق العمل، يشح في لبنان هذا النوع من الدراسات.

وتتنوع التوجهات العالمية في مقاربة التعليم الجامعي من زوايا إجتماعية–تربوية، فتتعدى المنطلق الوظائفي fonctionnalisme لتلقي على الموضوع أضواء تمزج بين تياري الصراع الثقافي culturalisme والتفاعل الاجتماعي interactionnisme، مبينة الروابط بين السياسات الوطنية وتلك المحلية، وبين الحتميات الاجتماعية والدوافع الشخصية، ودور كل منها في تكوين المسارات الجامعية والمهنية الفردية. فما هي الخلفيات النظرية الأكثر ملاءمة لتحليل واقع عمالة النساء الجامعيات في لبنان، والعلاقة بين إعدادهن الجامعي وأوضاعهن المهنية؟ هذا ما أطمح إلى توضيحه في هذه المقالة، رغبة مني في تأمين معطيات أولية تحليلية حول الترابطات القائمة بين الإعداد الجامعي للفتاة وكمية فرص العمل المتاحة لها ونوعيته، وحول مدى مساهمة نوعية الإعداد الجامعي في الترقي الاجتماعي والمهني للخريجة.

٢– الإشكالية والفرضيات:

من هنا، سوف ننطلق في تحليل المعطيات التي أتاحتها لنا الدراسة من إشكالية رئيسية هي التالية:

«كيف يترابط الإعداد الجامعي بمستوى الإجازة عند النساء مع كمية ونوعية فرص العمل في لبنان؟»

ونقترح في هذا الإطار بعض الفرضيات التي تسعى الدراسة إلى التثبت منها:

١. نتيجةً للتركيبة الاجتماعية–الثقافية للمجتمع اللبناني، تتداخل عدة متغيرات

غير الإعداد الجامعي لتساهم في تأمين فرص ونوعية عمل للخريجات من أهمها الخلفية الاجتماعية–الاقتصادية وإسم الجامعة والخبرة المهنية.

٢. تساهم شهادة الإجازة أو ما يعادلها في خلق فرص عمل للخريجة ضمن الفئات الوسطى وما دون.

٣. يلحق إجحاف لافت بالخريجات في ما يتعلق بكمية ونوعية فرص العمل لصالح زملائهن من نفس المستوى العلمي.

٣- منهجية العمل الميداني:

١) بناء العينة:

إعتمدت عدة مراحل منهجية لبناء عينة الخريجين:

١. اعتماد وثيقة عالمية لتصنيف الاختصاصات ISCED 1981 الصادرة عن اليونيسكو.

٢. جمع الإحصاءات اللازمة حول الخريجين في كل جامعة ضمن الاختصاصات المتوافرة في لبنان وتجميعها وفقًا للتصنيف العالمي ISCED.

٣. تصنيف لوائح الخريجين وفقًا لميادين الاختصاص العامة وللميادين الفرعية المتوافرة في لبنان.

٤. إختيار ميداني إختصاص فرعيين داخل كل إختصاص عام واستبعاد باقي الميادين.

وقد تم اختيار ميادين الاختصاصات العامة التالية: تربية، هندسة داخلية، آداب، علوم اجتماعية وإقتصادية، إدارة مؤسسات، حقوق، علوم بحتة وطبيعية، رياضيات و معلوماتية، علوم صحية، هندسة، هندسة معمارية وتنظيم مدني، إعلام واتصال.

١- إختيار أسماء الخريجين في العينة ضمن كل اختصاص معني وفقًا لطريقة random:

بعد احتساب النسبة التي يشكلها العدد الذي تقرر استبقاؤه بالنسبة إلى العدد الفعلي للخريجين ضمن كل اختصاص، تم اصطفاء عدد الخريجين وفقاً للنسبة المذكورة بعد جمع لوائح كل اختصاص في كل جامعة (جامعة القديس يوسف– الجامعة الأميركية– الجامعة اللبنانية– الجامعة اللبنانية الأميركية– جامعة البلمند– جامعة هايكازيان– كلية الشرق الأوسط– جامعة الروح القدس الكسليك– جامعة

بيروت العربية–جامعة سيدة اللويزة– معهد الحكمة– المركز الوطني للعلوم التطبيقية– معهد الإمام الأوزاعي).

٢) تطوير الاستمارة:

تم تطوير إستمارة موجهة إلى أفراد العينة تضمنت عدة فقرات وبنود تتضمن معطيات حول المتغيرات المستقلة من جهة وحول المتغيرات التابعة من جهة أخرى.

٤– تنفيذ العمل الميداني:

تم الاستعانة بخمسين طالباً جامعياً لتنفيذ العمل الميداني الذي بدأ في شباط ١٩٩٩ ووُضع حد نهائي له في أيار ٢٠٠٠.

واجه المحققون العديد من الصعوبات، وبذلوا الكثير من الوقت والمصاريف المادية للوصول إلى الخريجين المعنيين. لغاية تشرين الثاني ١٩٩٩، تم تنفيذ ٥٦٥ إستمارة، وقد أوقفنا العمل الميداني في كانون الأول ٢٠٠٠ بهدف تحديد الثغرات الأساسية في العينة المنفذة والتركيز على الاختصاصات التي من شأنها إعادة التوازن إلى العينة المنفذة والمحافظة على تمثيل هذه الأخيرة. وعليه، جمعنا الاختصاصات العشرين إلى ست ميادين اختصاصات اعتمدنا عليها لتنفيذ المرحلة التالية، ألا وهي: تربية وفنون وإعلام– آداب– علوم إقتصادية وإجتماعية– علوم بحتة وطبيعية ومعلوماتية– علوم صحية– هندسة. نشكر لطف وتعاون القسم المتبقي من الخريجين الذين سمحوا لنا بتنفيذ ٦٥٢ استمارة. فيما يأتي جدولٌ تفصيلي بالعينة المنفّذة وفقاً لميادين الاختصاصات الست المذكورة أعلاه:

٥– تحليل النتائج:

تم اعتماد X2 حكماً إحصائياً على مستوى الدلالة P = 0.05

١) الخصائص الاجتماعية والدراسية للخريجات:

تتبين الخصائص الاجتماعية والدراسية للخريجات على الشكل الآتيي:

* **الوضع العائلي:** إن نصفهنّ عازبات و٤٩٪ منهن متزوجات، و١٪ أوضاعهنّ غير ذلك (أرملة، مطلقة)، أي أنه بعد خمس سنوات ونيف على التخرج، تكون الأوضاع العائلية لحوالي نصف الخريجات قد استقرت.

* **الطائفة:** ٥٣٪ منهنّ مسلمات، ٤٠٪ مسيحيات، و٨٪ رفضن التصريح عن طائفتهن أو ذكرن أنهنّ علمانيات.

* **مهنة الأب:** إن آباء ٤٥٪ منهنّ ينتمون إلى الطبقات الاجتماعية–الاقتصادية

الوسطى (رؤساء الأقسام في الوظائف الرسمية والخاصة، صغار التجار، الضباط ذوي المناصب الوسطى...)، وآباء ١٧,٥٪ يُصنّفون ضمن الطبقات العليا (أرباب العمل، أصحاب المهن الحرة، الكادرات العليا). ثم أن آباء ٢٣,٥٪ من الخريجات هم من المستخدمين والموظفين، وآباء ٩٪ منهن هم من العمال والمزارعين، وآباء ٥٪ هم رجال دين أو متقاعدون أو عاطلون عن العمل.

* **المستوى الدراسي للأب:** وصل آباء ٥١٪ من الخريجات إلى مستوى التعليم الثانوي وما فوق، أما آباء باقي الخريجات فيقل مستواهم الدراسي عن مستوى التعليم الثانوي، ويدل ذلك على أن الآباء في الطبقات الوسطى وما فوق يمتلك قسم منهم مستوى دراسياً لا يتجاوز مستوى التعليم المتوسط، وعلى أن المستوى الدراسي لم يكن عائقاً أمام اليسر الاقتصادي لهؤلاء، بينما نفترض أن يكون المستويان الدراسي والاقتصادي أكثر ترابطاً ببعضهما البعض بالنسبة إلى بناتهم الخريجات، نظراً إلى تغيّر طبيعة ومتطلبات البنية الاجتماعية–الاقتصادية في لبنان.

تعكس هذه المعطيات توجهاً بارزاً لدى النظام التربوي–الاجتماعي اللبناني بشكل عام، ولدى النظام الجامعي بشكل خاص، نحو الاصطفاء الاجتماعي واستبعاد أبناء الطبقات الاجتماعية–الاقتصادية غير الميسورة، مما يبرر كون هذه الأخيرة لا تزال تعتبر شهادة الإجازة أو ما يعادلها وسيلةً مساعدةً في الترقي الاجتماعي–الاقتصادي لأبنائها، وكون هذه الشهادة لا تزال تتمتع بهيبةٍ ما لدى قسم من المجتمع اللبناني.

* **المستوى الدراسي للأم:** يصنف المستوى الدراسي لـ٥٨٪ من الأمهات في مستوى التعليم المتوسط وما دون، بينما تتمتع ٢٧٪ من الأمهات بمستوى التعليم الثانوي، و١٥٪ بمستوى التعليم الجامعي، أي أن المستوى الدراسي للأمهات، حتى ولو كان دون المستوى الدراسي للآباء، يتوق إلى التقارب مع هذا الأخير. ثم أن المقارنة بين المستوى الدراسي للأمهات ولبناتهن الخريجات تشير بوضوح إلى التطور المهم للمستوى الدراسي للفتاة في لبنان بين جيلين متلاحقين.

* **الجامعة:** نجد أعلى نسب من الخريجات في الجامعة اللبنانية (٥٣٪)، تليها الجامعة اللبنانية–الأميركية (١٣٪)، ثم الجامعة اليسوعية (١٢٪)، فالجامعة العربية (٨٪)، والجامعة الأميركية (٦,٥٪)، والجامعات الأخرى (٧,٥٪). تتقارب هذه النسب مع نسب الخريجين إلا في الجامعة اللبنانية حيث تتفوق بوضوح على هذه الأخيرة، نظراً إلى تركز الاختصاصات الحقوقية والأدبية والإنسانية فيها.

* **ميدان الاختصاص العام:** تتركز أعلى نسب من الخريجات في ميادين الاختصاصات «علوم إجتماعية- علوم إقتصادية وإدارية- حقوق» (٣٠٪)، تليها «تربية-هندسة داخلية- إعلام» (٢٢٪)، ثم «آداب» (٢٢٪)، بينما تسجل أقل نسب في الهندسة المدنية وهندسة الميكانيك (٢٪)، وتزيد في العلوم الصحية (١٠٪) ثم في ميادين الاختصاصات «علوم طبيعية وبحتة- معلوماتية» (١١٪). إن هذا التوزيع يُعزى من جهة إلى واقع ما في توزع الخريجين على الاختصاصات بحيث أن طلاب الاختصاصات العلمية البحتة يخضعون لاصطفاء صارم عند الدخول وطوال مسارهم الدراسي، مما يقلل أعداد المنتسبين والخريجين في هذه الميادين عنها في الاختصاصات الأخرى (علوم تربوية، إدراية، أدبية، إنسانية). وتتقارب نسب الخريجات مع النسب الإجمالية للخريجين في الاختصاصات الصحية والإدارية والإجتماعية والإقتصادية والحقوقية، إلا أنها تقل بشكل ملحوظ عن النسبة الإجمالية البالغة ٩٪ في الهندسة، والبالغة ١٦٪ في العلوم الطبيعية والبحتة والمعلوماتية، كما أنها ترتفع بوضوح عن النسبة الإجمالية البالغة ٢٠٪ في التربية- الهندسة الداخلية- الإعلام، والبالغة ١٦٪ في الآداب، مما يعكس إلى حد ما تأنيث بعض الاختصاصات أكثر من سواها نظراً إلى توجهات وممارسات تربوية واجتماعية سائدة في المجتمع اللبناني.

* **المدرسة الثانوية:** ٦١٪ منهن تابعن السنة الثانوية الأخيرة في المدارس الخاصة و٣٩٪ في المدارس الرسمية.

* **شهادات واختصاصات أخرى:** لا تزيد نسبة الخريجات اللواتي يحملن شهادة أخرى جامعية عن ٦٪، ولا تتعدى نسب اللواتي كن يتابعن اختصاصاً آخر في تاريخ ملء الاستمارة ١٢٪، مما يدل على نقص اهتمام (أو قدرة) الخريجات لجهة متابعة تدريبهن المستمر وتطوير مهاراتهن الشخصية المتنوعة خارج نطاق اختصاصهن، وهذا «الاكتفاء التخصصي» هو ظاهرة جديرة بالدراسة في المجتمع اللبناني، وهي تعزى برأينا إلى التصورات الإجتماعية والسياسية غير المثمِنة للتعلم مدى الحياة من جهة، وإلى الأوضاع الاقتصادية من جهة أخرى، كما أن القانون لا يفرض على سوق العمل تسهيل وتأمين التدريب المستمر لموظفيه كما هي الحال عليه في فرنسا مثلاً.

* **إتقان اللغات:** إن أكثر من ٧٠٪ منهن يتقنّ اللغة الفرنسية بمستوى جيد وما فوق، وأكثر من ٦٠٪ يتقنّ اللغة الإنكليزية بمستوى جيد وما فوق. يعني ذلك أن

النزعة الفرنكفونية لا تزال طاغية في الأوساط الجامعية الأنثوية المعنية بالدراسة، سيما أن أكثر من نصف الخريجات يأتين من الجامعة اللبنانية ذات الطابع الفرنكفوني الغالب.

* **إمتلاك حاسوب في المنزل:** تمتلك ٤٨٪ من الخريجات حاسوباً في المنزل، بينما ينطبق هذا الوضع على ٦٢٪ من الخريجين. فهل ينم ذلك عن حذر ما لدى النساء في التعامل مع الحاسوب، أم أنه نتيجة طبيعية لنوع العمل الذي يستدعي أو لا يستدعي امتلاك الحاسوب في المنزل؟

*** توزع الخريجين بحسب أسباب اختيار الاختصاص وبحسب الجنس**

الجنس	رغبة شخصية		توجيه من الأهل		عن طريق الصدفة		بسبب سوق العمل		المجموع	
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
ذكر	١٥١	٪٦٠	٣٤	٪١٣	٤٨	٪١٩	٢٠	٪٧	٢٥٣	٪١٠٠
أنثى	٢٦٣	٪٥٩	٤٥	٪١١	٩١	٪٢٣	٢٧	٪٦	٣٩٩	٪١٠٠
المجموع	٣٨٧	٪٥٩	٧٩	٪١٢	١٣٩	٪٢١	٤٧	٪٧	٦٥٢	٪١٠٠

تتقارب نسب الخريجين والخريجات ضمن كل سبب من أسباب اختيار الاختصاص، مما يدل على أن عامل الجنس ليس أساسياً في تغير هذه الأسباب، وعلى أن الشباب اللبناني يختار اختصاصه على أسس ترتبط ببيئته وبشخصيته أكثر منها بجنسه. ثم أن الصدفة تلعب دوراً هاماً لدى أكثر من خمس المجموع، وتأتي الرغبة الشخصية عاملاً أساسياً عند أكثر من نصف المجموع، بينما لا يأخذ أكثر من ٧٪ من المجموع ملاءمة الاختصاص مع سوق العمل كمعيار ضمن اختيار الاختصاص. أولا تعكس هذه المعطيات نقصاً في توجيه الشباب من جهة، وفي تعريف سوق العمل عن حاجاته من جهة أخرى؟

*** توزع الخريجين بحسب أسباب اختيار الجامعة وبحسب الجنس(أفقياً)**

الجنس	أسباب أكاديمية		أسباب مالية		أسباب شخصية		المجموع	
	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد
ذكر	١٧٩	٪٧١	٤٩	٪١٩	٢٥	٪١٠	٢٥٣	٪١٠٠
أنثى	٢٥٦	٪٦٤	٨٧	٪٢٢	٥٦	٪١٤	٣٩٩	٪١٠٠
المجموع	٤٣٥	٪٦٧	١٣٦	٪٢١	٨١	٪١٢	٦٥٢	٪١٠٠

تماماً كما هي الحال عليه بالنسبة إلى اختيار الاختصاص، يبدو أن الفروقات بين الجنسين تكاد تنمحي ضمن أسباب اختيار الجامعة، إذ تطغى لدى الجميع الأسباب الأكاديمية، تليها الأسباب المالية نظراً إلى كون أكثرية الجامعات مدفوعة، ثم الأسباب الشخصية.

* تغيير الاختصاص: إن أكثر من عشر الخريجات قد غيرن اختصاصهن قبل الاستقرار في اختصاصهن النهائي، مما يعزى نوعاً ما إلى نقص في التوجيه، أو إلى أسباب أخرى متنوعة مرتبطة بالوضع الاجتماعي–الاقتصادي للخريجة أو بطرق الإعداد الجامعي ضمن الاختصاصات.

٢) المسار المهني للخريجات:

بعد الاطلاع على الخصائص الاجتماعية–الدراسية للخريجات، من الضروري تحليل مساراتهن المهنية منذ تخرجهن وحتى تاريخ ملء الاستمارة بهدف رصد حجم ونوعية فرص العمل المتاحة، وإيقاع الحركية الاجتماعية–الاقتصادية للخريجات المُجازات في المجتمع اللبناني.

توزع النسب المئوية للخريجين الذين يعملون بحسب الجنس بين ١٩٩٣ وتاريخ ملء الاستمارة

السنة / الجنس	١٩٩٣ السنة الجامعية الأخيرة	١٩٩٤ السنة الأولى بعد التخرج	الفرق المئوي بالنسبة للعام السابق	١٩٩٥	الفرق المئوي بالنسبة للعام السابق	١٩٩٦	الفرق المئوي بالنسبة للعام السابق	١٩٩٧	الفرق المئوي بالنسبة للعام السابق	١٩٩٨	الفرق المئوي بالنسبة للعام السابق	تاريخ ملء الاستمارة	الفرق المئوي بالنسبة للعام السابق
ذكر	٥٤٪	٦٦٪	١٢٪	٧٤٪	١٢٪	٨٠٪	٦٪	٨٩٪	٩٪	٩٤٪	٥٪	٩٩٪	٥٪
أنثى	٤٠٪	٥٨٪	١٨٪	٦٨٪	١٠٪	٧٥٪	٧٪	٧٨٪	٣٪	٧٩٪	١٪	٨٣٪	٤٪

بعد مضي أكثر من خمس سنوات على التخرج، كانت لا تزال ٢١٪ من الخريجات دون عمل، هذا مع العلم أن أكثر من ثلث الخريجات كن قد بدأن بالعمل قبل تخرجهن، مما يدل على أن سوق العمل لا يلتزم بالضرورة بمعيار الحصول على الشهادة في توظيف الشباب اللبناني. والسؤال الذي يطرح نفسه هنا هو: إلى أي مدى ساهم كون الخريجة في طور الإعداد الجامعي في حصولها على عمل قبل التخرج؟

ويمكن تفسير الاستقرار النسبي في زيادة نسبة الخريجات العاملات بعد ثلاث سنوات من التخرج بأن قسماً من الخريجات قد اخترن عدم مزاولة أية مهنة بسبب الزواج أو سواه من الظروف الشخصية. من جهة أخرى، ساهم الحصول على

الشهادة في مساعدة ١٨٪ من إجمالي الشابات على إيجاد عمل في السنة الأولى بعد التخرج، وحصل على عمل في السنة التالية ما يقارب ١٠٪ من كل من الجنسين، ثم راحت هذه النسب تتضاءل تدريجياً لغاية تاريخ تعبئة الاستمارة. يعني ذلك أن الشهادة تزيد من فرص عمل الخريجة المُجازة بوضوح في السنتيين الأوليين بعد التخرج، بينما تضعف مساهمتها في التوظيف مع مرور السنين. ومما لا شك فيه أن قسماً من سوق العمل، ذلك القسم المتأثر بالتغييرات العلمية والوظيفية السريعة، يحبذ اللجوء إلى الخريجين الجدد ذات الكفاءات المنسجمة مع آخر المستجدات التكنولوجية. كما أن تزايد مدة البطالة لدى الخريج ليس من شأنه سوى التقليل من فرص حصول هذا الأخير على عمل نظراً إلى كون المؤسسات الاقتصادية تعير أهميةً ما للخبرة السابقة. وعليه، فإن الخريجة التي تقرر بعد عدة سنوات من تخرجها الدخول إلى سوق العمل تحظى إجمالاً بفرص أقل من الخريجة الجديدة أو من الخريجة التي تتمتع بخبرة مهنية، مما يبرر نسبياً بقاء ١٧٪ من الخريجات دون عمل بعد مرور أكثر من خمس سنوات على تخرجهن.

*** توزع نسب الخريجين بحسب الفئة الاجتماعية–الاقتصادية للمهن بعد التخرج وبحسب الجنس**

	الفئة / الجنس	مهن وكادرات عليا ومستقلة	كادرات وسطى: صغار التجار، رؤساء أقسام، ضباط صغار، معلمون، محاسبون، ممرضون	مستخدمون وموظفون عاديون	لا يعمل + متدرب
١٩٩٤	ذكر	٢٨٪	٢٥٪	١٤٪	٣٤٪
	أنثى	٩٪	٣٦٪	١٤٪	٤٢٪
١٩٩٥	ذكر	٣٢٪	٢٦٪	١٥٪	٢٦٪
	أنثى	١١٪	٤٢٪	١٦٪	٣٢٪
١٩٩٦	ذكر	٣٦٪	٢٨٪	١٧٪	٢٠٪
	أنثى	١٥٪	٤٥٪	١٦٪	٢٥٪
١٩٩٧	ذكر	٤٣٪	٢٩٪	١٧٪	١١٪
	أنثى	١٨٪	٤٦٪	١٤٪	٢٢٪
١٩٩٨	ذكر	٤٧٪	٣٠٪	١٧٪	٦٪
	أنثى	١٨٪	٤٤٪	١٦٪	٢١٪
تاريخ ملء الاستمارة	ذكر	٤٥٪	٣٧٪	١٨٪	١٪
	أنثى	١٩٪	٤٥٪	٢٠٪	١٧٪

مع تقدم الزمن، تتزايد بوضوح نسب الرجال في الفئة الاجتماعية–الاقتصادية العليا أكثر من تزايد نسب النساء، بينما تبقى هذه الأخيرة متفوقة على نسب الرجال في فئة الكادرات الوسطى (حيث ينتمي المعلمون، وهو قطاع تشكل الخريجات أكثر من ٧٠٪ من العاملين فيه ضمن العينة)، وفي فئة غير العاملين، وتراوح النسب في فئة المستخدمين والموظفين والمتدربين مكانها ضمن توازن نسبي بين الجنسين. إن هذه المعطيات تبين توافر فرص جيدة للخريجات في الحصول على مهن ضمن الكادرات الوسطى، بيد أنها تؤكد على تواجد تمييز جنسي ملحوظ ضمن كمية ونوعية فرص العمل، خاصةً في الفئات العليا، حيث يحظى الخريجون بفرص عمل أكثر عدداً وأفضل نوعية على الصعيد الاجتماعي–الاقتصادي (مركز إجتماعي، راتب) من الخريجات اللواتي يتمتعن بنفس المؤهلات العلمية، أي أن الترقي الوظيفي محسوم إلى حد كبير لصالح الرجال.

من جهة أخرى، يتبين أن الحركية الاجتماعية للخريجات محدودة جداً مع تطور الزمن من فئة إلى أخرى، حيث أن الخريجين تتزايد نسبهم سنوياً ضمن الفئات الوسطى والعليا، بينما تبقى نسب الخريجات مستقرة بشكل لافت في هاتين الفئتين، إلا أن جمود الحركية الاجتماعية يشمل الجنسين في ما يختص بفئة المستخدمين والموظفين العاديين، حيث تتوق النسب إلى المراوحة بل حتى إلى التزايد السنوي بالنسبة إلى الخريجات. إلا أنه لا يجب أن يفوتنا أن النسبة المهمة من الخريجات غير العاملات لها مساهمة ما في إحداث هذا الخلل لصالح الرجال، أي أن أي تزايد محتمل في نسب الخريجات العاملات من شأنه أن يقلل من حدة التباين بين الجنسين ضمن الفئات الوسطى وفئة المستخدمين (علماً بأننا نفترض أن اللواتي لا يعملن لسن بأغلبهن من خريجات «الاختصاصات النبيلة» التي من شأنها بثّهن إلى الفئات العليا). نستنج إذاً أن أثر الشهادة في الترقي الوظيفي وفي الحركية الاجتماعية–الاقتصادية يبرز أوضح ما يبرز لدى خريجي الاختصاصات التي تعد للفئات العليا، وخاصةً لدى الرجال منهم، وبشكل أقل أهمية لدى الخريجين العاملين ضمن الفئات الوسطى. أما بالنسبة إلى الخريجين المستخدمين والموظفين العاديين فإن الشهادة، إذ تساهم في ترقي قسم منهم من طبقة العمال إلى هذه الطبقة، تفسح في المجال للخلفية الاجتماعية ولجنس الخريج لتلعب دورها في تجميد الحركية الوظيفية والاجتماعية لهذا الأخير نحو الفئات الأعلى.

*** توزع نسب الخريجين الذين يعملون بحسب المنصب والجنس والسنة**

	الجنس	رب عمل	مدير	رئيس قسم	موظف عادي	متدرب	المجموع
١٩٩٣	ذكر	٪١٠	٪٤	٪٣	٪٧٥	٪٨	٪١٠٠
	أنثى	٪٤	٪٤	٪١	٪٨٦	٪٥	٪١٠٠
١٩٩٤	ذكر	٪١٠	٪٧	٪٥	٪٦٥	٪١٣	٪١٠٠
	أنثى	٪٤	٪٣	٪٢	٪٨٢	٪٩	٪١٠٠
١٩٩٥	ذكر	٪١٢	٪٦	٪٦	٪٦٢	٪١٤	٪١٠٠
	أنثى	٪٣	٪٤	٪٣	٪٨٠	٪١٠	٪١٠٠
١٩٩٦	ذكر	٪١٣	٪٨	٪٩	٪٥٩	٪١٢	٪١٠٠
	أنثى	٪٣	٪٤	٪٤	٪٨١	٪٨	٪١٠٠
١٩٩٧	ذكر	٪١٦	٪٨	٪١٢,٥	٪٥٧,٥	٪٦	٪١٠٠
	أنثى	٪٦	٪٤	٪٥,٥	٪٨٠,٥	٪٤	٪١٠٠
١٩٩٨	ذكر	٪١٧	٪٩	٪١٦	٪٥٥	٪٣	٪١٠٠
	أنثى	٪٧	٪٥	٪٧	٪٧٨	٪٢	٪١٠٠
تاريخ تعبئة الاستمارة	ذكر	٪١٨	٪١٠	٪١٩,٥	٪٥٢,٥		٪١٠٠
	أنثى	٪٨	٪٦	٪١١,٥	٪٧٤,٥		٪١٠٠

يتضح إذاً أن أكثر من نصف الخريجات والخريجين بالإجمال هم من الموظفين العاديين في المؤسسات، بينما يحتل عدد أكبر من الشباب مناصب أرباب عمل ومدراء ورؤساء أقسام، وهم يشكلون بالنسبة إلى مجموع الخريجين نسباً أعلى مما تشكله نظيراتهم في نفس المناصب بالنسبة لمجموع الخريجات. وتزداد أعداد ونسب الخريجات مع الزمن في منصب رئيس قسم، بينما تبقى ثابتة نوعاً ما في مختلف المناصب الأخرى. ويعكس ذلك تفضيلاً ما من قبل سوق العمل للرجال على النساء، مع مستوى متكافئ من حيث المؤهلات العلمية، في تبوء المناصب العليا، أي أن جنس الخريج المُجاز يساهم نوعاً ما في تحديد منصبه عند تعيينه، ويؤثر بشكل أو بآخر على تطوره المهني. ومن المهم أن تضبط دراسات لاحقة أثر هذا المتغير بشكل محدد من خلال مقابلات مع أرباب العمل، وأن تستكشف أثره على خريجي الدراسات العليا. كما أنه من الجلي بمكان أن الخبرة المهنية للخريج قبل التخرج

تخلق له موضعاً ما في سوق العمل يساعده على البقاء ضمن هذا السوق بعد التخرج، ويمكن أن يسهل له الانتقال إلى موقع مهني آخر لاحقاً.

*** توزع نسب الخريجين الذين يعملون بحسب الدخل الشهري بعد التخرج والجنس والسنة:**

	الجنس	$٢٤٩ وأقل	$٢٥٠– $٣٩٩	$٤٠٠– $٥٩٩	$٦٠٠– $٩٩٩	$١٠٠٠ وأكثر	المجموع
١٩٩٤	ذكر	٪١٦	٪٢٦	٪٢٠	٪١٧	٪٢٠	٪١٠٠
	أنثى	٪٢٥	٪٣٤	٪٢٨	٪١٠	٪٣	٪١٠٠
١٩٩٥	ذكر	٪٨	٪٢٥	٪٢٤	٪٢١	٪٢٢	٪١٠٠
	أنثى	٪١٨	٪٣٦	٪٣٢	٪١٢	٪٣	٪١٠٠
١٩٩٦	ذكر	٪٥	٪٢١	٪٢٦	٪١٩	٪٢٩	٪١٠٠
	أنثى	٪٨	٪٣٤	٪٣٤	٪١٨	٪٥	٪١٠٠
١٩٩٧	ذكر	٪٣	٪١١	٪٢٨	٪٢٩	٪٢٩	٪١٠٠
	أنثى	٪٥	٪٢٨	٪٤٠	٪٢٠	٪٨	٪١٠٠
١٩٩٨	ذكر	٪٢	٪٨	٪٢٥	٪٣١	٪٣٤	٪١٠٠
	أنثى	٪٢	٪٢٤	٪٣٨	٪٢٦	٪١٠	٪١٠٠

في حين تتراجع بوضوح مع الزمن نسب الخريجين من الجنسين الذين يتقاضون ٢٤٩ دولاراً وما دون –أي ما يوازي الحد الأدنى تقريباً– تتراجع نسب الخريجات اللواتي يتقاضين بين ٢٥٠ و٣٩٩ دولاراً ببطء، وتزداد بخجل في فئات الدخل الأعلى. تساهم إذاً شهادة الإجازة وما يعادلها في إحداث حركية محدودة في راتب الخريجات مع مرور الزمن، وتتركز أعلى نسب من الخريجين في فئة الراتب ٥٥١–٩٠٠ دولاراً أميركياً شهرياً. غير أن هذه الشهادة قليلاً ما توصل الخريجة إلى مستويات الراتب التي تفوق ١٥٠٠ دولاراً أميركياً شهرياً. يعكس ذلك إجحافاً في الحقوق المهنية–الاقتصادية للخريجة لصالح زميلها من نفس المستوى العلمي، مما يمكن تبريره بنظرة سوق العمل إلى الحاجات والمتطلبات الحياتية للفتاة الشرقية، بمعنى أن هذه الأخيرة لا ينظر إليها على أنها مسؤولة مثل الرجل عن التأسيس لمستقبلها، فيكتفي أرباب العمل بتزويدها ما يكفيها لتأمين مصروفها الشخصي اليومي (على مثال الأب الذي يمنّ على ابنته بمصروفها كفاة يومها)، هذا مع العلم أن القانون اللبناني لا يميز بين رواتب الخريجين.

٣) آلية التوظيف في المهنة الحالية:

توزع نسب الخريجين بحسب القنوات المعتمدة في الحصول على الوظيفة وبحسب الجنس

الجنس	صداقات ومعارف شخصية	قنوات عائلية	طلب عمل	قنوات أخرى (إعلان، عرض عمل في الجرائد)	لا جواب	المجموع
ذكر	٤٥٪	١٦٪	٣٤٪	٢٪	٤٪	١٠٠٪
أنثى	٣٧٪	١٠٪	٣٥٪	٥٪	١٣٪	١٠٠٪
المجموع	٤٠٪	١٣٪	٣٤٪	٤٪	٩٪	١٠٠٪

إنه لمن المقلق بمكان أن يكون أكثر من ٦٠٪ من الخريجين اللبنانيين وحوالي نصف الخريجات المعنيين يحصلون على عمل بناءً على علاقات شخصية وعائلية، وأن ما يناهز ثلثهم فقط يتم توظيفه وفقاً لطلب عمل. وعليه، يتضح أن القنوات الأكثر رواجاً للحصول على عمل من قبل الخريجين والخريجات على حد سواء هي الصداقات والمعارف الشخصية والعائلية، وهي قنوات غير شكلية تتحكم بها الانتماءات الاجتماعية والطائفية ضمن منطق التعاضد الاجتماعي في غياب دولة رعاية، بينما يتم الاعتماد بشكل أقل وضوحاً على القنوات الشكلية كطلب عمل أو إعلان. من هنا، فإن الخريج، مع كل كفاءاته وشهاداته وأياً كان جنسه، يبقى نكرة في سوق العمل مع غياب «هوية جماعية» تعرّف عنه، مما يحجم بشكل ملحوظ دور الشهادة في التشغيل وفي تفعيل التغيير الاجتماعي.

توزع نسب الخريجين بحسب الطريقة التي تم اختيارهم بواسطتها وبحسب الجنس

الجنس	اختبار	مقابلة شكلية	صداقات	لا جواب	المجموع
ذكر	٥٦٪	١٦٪	١٧٪	١١٪	١٠٠٪
أنثى	٥٨٪	٢٠٪	٧٪	١٦٪	١٠٠٪
المجموع	٥٧٪	١٨٪	١١٪	١٤٪	١٠٠٪

يمكن استخلاص بعض التناقض بين هذه المعطيات وتلك المتعلقة بالسؤال السابق. ففي حين كان أكثر من نصف الخريجين قد أعلنوا أن التوظيف تم على أساس علاقات ومعرفة، يصرح هنا أكثر من نصف الخريجين والخريجات أنه تم

قبولهم بعد خضوعهم لاختبار، بينما تتراجع نسب الذين تم إعفاؤهم من الاختبار والمقابلة نظراً إلى معرفتهم بأرباب العمل إلى أقل من خمس الخريجين ومن عشر الخريجات. هل كذب الخريجون أم أن أرباب العمل يحاولون التنسيق بين عاملي المعرفة الشخصية والكفاءة، بحيث لا يكتفون بتوظيف أصدقائهم عشوائياً بل يخضعونهم إلى اختبار ما؟ ولكن ما هي أهداف ومقومات هذا الاختبار؟ يبدو أنه أكثر من شكلي (الذين أجريت معهم مقابلة شكلية لا يتعدون خمس الخريجين والخريجات) ويطول المهارات أو الصفات الشخصية للخريج.

لا فروقات تذكر في هذا المجال بحسب الديانة، إلا للذين رفضوا التصريح عن ديانتهم، والذين يبدو أنهم لا يعتمدون كثيراً على العلاقات في إيجاد عمل، بل على كفاءتهم.

٤) العوامل المؤثرة في الحصول على المهنة الحالية:

توزع النسب المئوية للخريجات بحسب رأيهن في مدى تأثير العوامل المختلفة في الحصول على المهنة الحالية

مستوى التأثير / العوامل	لا تأثير البتة	مستوى متدنٍ	مستوى متوسط	مستوى مرتفع	غير معني	المجموع
الشهادة	٤,٦	٣,٥	٢٠,٦	٦٨,٤	٢,٩	١٠٠
الجنس	٢٩,٦	١٣,٣	١٥,٩	١٤,٨	٢٦,٤	١٠٠
العمر	٢٤,١	١٣,٤	٢١,٢	١٣,٧	٢٧,٦	١٠٠
العلاقات الشخصية	٢٢,١	١٠,٢	٢٧,٦	٢٩,١	١١	١٠٠
الطائفة	٣٩,١	١١	١٥,٤	١٠,٧	٢٣,٨	١٠٠
مركز العائلة الاجتماعي	٣٨,٣	١٢,٧	١٨,٧	١٤,٤	١٥,٩	١٠٠
المظهر الخارجي	٢٦,٥	١١,٤	٢٧,٧	٢٠,١	١٤,٣	١٠٠
إسم الجامعة	١٦	١٠,٨	٣٢,٦	٣٠,٥	١٠,٢	١٠٠
العلامات	٢٣,٥	١٠,٧	٣٢,٨	١٩,٧	١٣,٣	١٠٠

إن حوالي ٩٠٪ من الخريجات يصنفن مستوى تأثير الشهادة في الحصول على عمل ضمن مستويات متوسطة وما فوق، مما يدل على ثقتهن بقيمة الشهادة في سوق العمل وبمساهمتها في توفير قدر أكبر من فرص العمل لهن. ثم أن أكثر من ربع الخريجات يعتبرن أن لا تأثير على الإطلاق للجنس وللمظهر الخارجي (ويتضح

أثر هذين العاملين في القطاع الخاص أكثر منه في العام) في الحصول على المهنة (هل ذلك ردة فعل من قبل النساء لإبراز أنهن «لم يستعملن أنوثتهن» للحصول على عمل، وأن كفاءتهن هي التي تلعب الدور الأساسي في توظيفهن؟)، بينما تظهر معطيات أخرى أن أكثر من ثلث الرجال يُقرّون بأن كونهم رجالاً قد ساهم في حصولهم على المهنة، مما يدعم مقولتنا حول وجود بعض المهن المخصصة للرجال في السوق اللبناني.

وبالنسبة إلى تأثير العمر، فإنه يبدو متوسطاً برأي الخريجات، ويعود ذلك بالأحرى إلى كون أغلبيتهن من الشابات دون الثلاثين من العمر، مما يشجع سوق العمل على توظيفهن.

وتبرز العلاقات الشخصية (خاصةً لدى خريجات تربية- هندسة داخلية- إعلام وعلوم إقتصادية وإدارية وحقوق، والعاملات في قطاع التجارة والخدمات، وفي الفئة الميسورة)، وإسم الجامعة (وبشكل خاص لدى خريجات الجامعة الأميركية، وجامعة القديس يوسف و«الجامعات الأخرى»، ولدى خريجات العلوم البحتة والمعلوماتية و العلوم الصحية، والعاملات في الفئة الميسورة) كعاملين ذات تأثير مرتفع بالنسبة إلى حوالي ٣٠٪ من الخريجات، أي أن نوعية الإعداد وطبيعة الكفاءات المكتسبة والعلامات (التي يعتبر تأثيرها متوسطاً) ليست المعايير الأساسية المعتمدة من قبل سوق العمل في التوظيف، وأن العلاقات الإنسانية غير الشكلية والمرجعية الاجتماعية-العلمية للخريجة تساهم أيضاً في اندماجها الاجتماعي-المهني. كما أن حوالي نصف الخريجات يعتبرن أن للمظهر الخارجي تأثيراً متوسطاً وما فوق، ولا يخفى ما لشكل طالب العمل من أهمية في المجتمعات المعاصرة عموماً، وفي المجتمع اللبناني خصوصاً، فكيف إذا كان طالب العمل إمرأة؟

بحسب الخريجين والخريجات على حد سواء، لا تأثير فعلي للطائفة في الحصول على المهنة، حتى أن حوالي ٤٠٪ منهم يعتبرون أن لا تأثير على الإطلاق. ثم أن أكثر من نصف الخريجات يصرحن بأن تأثير مركز العائلة الاجتماعي متدنٍ أو غير قائم (غير أن أعلى نسب ممن يبرزن دور هذا المتغير هن الخريجات بنات الفئات الميسورة). وإذا ما عدنا إلى المعطيات أعلاه، نكتشف أن نفس الخريجين قد أكدوا أن للعلاقات الشخصية دور أساسي في الحصول على المهنة، ومن المعروف في لبنان أن العلاقات الشخصية تتأثر بعاملين أساسيين ألا وهما مركز العائلة الاجتماعي-الاقتصادي والطائفة. إن تعبير «طائفة» يثير بحد ذاته حساسية اللبناني،

فيحاول هذا الأخير أن ينكره من خلال تفاديه في أحاديثه أو، كما ورد هنا، من خلال إنكار تأثيره المباشر على الحياة الاجتماعية–الاقتصادية (وقد اعتبر أكثر من ربع الخريجين أنهم غير معنيين بهذا الموضوع)، وهذا الأمر ينطبق على الخريجين أياً كان جنسهم.

٥) الأوضاع المهنية للخريجات:

* فيما ٧٩٪ من أمهاتهن لا يعملن، كان ٨٣٪ من الخريجات يعملن في تاريخ ملء الاستمارة (٦٦ خريجة من أصل ٣٩٩ لا يعملن، بينهن ٥٣ خريجة متزوجة (أي ٨٠٪)، علماً بأن هناك ١٩٦ خريجة متزوجة)، مما يعكس التطور اللافت الحاصل في السنوات الأخيرة لجهة انخراط الخريجات اللبنانيات ضمن سوق العمل نسبةً إلى جيل أمهاتهن.

* تعمل ٤١٪ من الخريجات في مجال التعليم حيث تشكل الخريجات ثلاثة أرباع العدد الإجمالي للخريجين العاملين في هذا القطاع، و٤٨٪ في مجالي التجارة والخدمات، و١١٪ في مجالي الصناعة والطباعة. وتتواجد أعلى نسب من المعلمات في القطاع الرسمي، ومن العاملات في قطاعي التجارة والخدمات في القطاع الخاص، بينما ينحصر قطاع الصناعة والطباعة ضمن القطاع الخاص.

وبالنظر إلى توزع الخريجات على القطاعات الاقتصادية وفقاً للاختصاصات، يتبين أن النسب الأعلى لغير العاملات تتركز في ميادين تربية– هندسة داخلية– إعلام، تليها ميادين العلوم الاقتصادية– الاجتماعية– الإدارية والحقوق، ثم الآداب والعلوم البحتة والمعلوماتية، فالعلوم الصحية والهندسة. أما في ما يختص بالعاملات، فإن خريجات الآداب ثم العلوم البحتة والمعلوماتية تتواجدن بأعلى نسب في قطاع التعليم، بينما تعمل أكثر من نصف خريجات ميادين تربية– هندسة داخلية– إعلام في التجارة والخدمات، وتفوقها فيه خريجات العلوم الاقتصادية– الاجتماعية– الإدارية– الحقوق والطب. وتنضم أعلى نسب من المهندسات إلى مجالي الطباعة والصناعة.

يعني ذلك أن أكثرية الخريجات العاملات في القطاع التعليمي هن من غير الاختصاصيات في التربية، وأنهن لم يتلقين أي إعداد تربوي أساسي، أي أن هذا الميدان المهني هو الأقل تمهناً في لبنان، بينما تستقطب التجارة والخدمات والصناعة والطباعة نسباً أعلى من الاختصاصيين. أما الخريجات اللواتي يمارسن مهناً تتقارب مع طبيعة إعدادهن الجامعي فهن بالأحرى خريجات العلوم الصحية فالمهندسات

فخريجات العلوم الاجتماعية والاقتصادية والإدارية والحقوق، بينما تعاني خريجات الآداب والعلوم البحتة والمعلوماتية صعوبات في إيجاد وظائف ضمن مجال اختصاصهن.

تنطبق المعطيات أدناه على الخريجات العاملات في تاريخ ملء الاستمارة دون سواهن:

*** توزع نسب الخريجين بحسب الفئة الاجتماعية–الاقتصادية في المهنة الرئيسية في تاريخ ملء الاستمارة وبحسب الجنس**

الجنس	كادرات عليا، أرباب عمل، مهن حرة		صغار التجار، أصحاب المهن المستقلة		معلمون، ممرضون، ضباط صغار، محاسبون		مستخدمون وموظفون عاديون		متدربون		المجموع	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
ذكر	١١٥	٤٥٪	١٥	٦٪	٧٨	٣١٪	٤١	١٦٪	٤	١٪	٢٥٣	١٠٠٪
أنثى	٧٦	٢٣٪	٥	١٪	١٧٦	٥٣٪	٧١	٢٢٪	٥	٢٪	٣٣٣	١٠٠٪

امتداداً لما تبين ضمن تحليل المسار المهني للخريجات، تبرز من جديد الفروقات الحادة في توزع الخريجين على الفئات الاجتماعية–الاقتصادية بحسب الجنس، إذ يتركز أكثر من نصف الخريجين في الطبقات الأكثر يسراً، بينما تتركز أكثر من ثلاثة أرباع الخريجات في الفئات الأقل يسراً وضمن الوظائف غير المستقلة، خاصةً في فئة المعلمين. ويدل هذا الوضع على تأنيث مهنة التعليم والمهن التي تتطلب الانصياع وتنفيذ الأوامر، وعلى احتلال الرجال المناصب القيادية ولمواقع أخذ القرار في البلاد، أي أن القيمة الزائدة التي تضفيها الشهادة على الخريجة لا تؤدي فعلياً إلى تطوير سلطتها الاجتماعية–الاقتصادية بشكل كبير، إلا بالنسبة إلى خريجات الاختصاصات «النبيلة» (والتي تلعب سلطة العائلة الاجتماعية دوراً ما في إيصالها إلى هذا الاختصاص وإلى هذه المكانة الاجتماعية)، بل أنها غالباً ما تقتصر على بلورة مستواها الثقافي وكفاءاتها الشخصية.

وبالنظر إلى جدول الحركية الاجتماعية بين جيل الآباء وجيل البنات الخريجات، يظهر جلياً ما لشهادة الإجازة أو ما يعادلها من أثر في خلق فرص عمل ضمن فئات صغار التجار وأصحاب المهن المستقلة، وخاصةً ضمن فئات المعلمين، والممرضين، والضباط صغار، والمحاسبين. بالفعل، أياً كانت الفئة الاجتماعية–الاقتصادية لمهنة

الأب، تتركز أعلى نسب من الخريجات ضمن الفئات آنفة الذكر، لدرجة أن أكثر من ربع بنات المزارعين والعمال قد أصبحن ضمن الفئة الميسورة (الكادرات العليا، أرباب العمل، المهن الحرة)، تليهن مباشرة بنات الفئة الميسورة. ثم أن بنات الكادرات العليا وأرباب العمل و أصحاب المهن الحرة والمستقلة يشكلن أكثر من ٧٠٪ من غير العاملات، وأكثر من ٦٠٪ من فئة الكادرات العليا وأرباب العمل وأصحاب المهن المستقلة، ومن فئة المستخدمين العاديين، وأكثر من نصف الكادرات الوسطى.كما تختفي طبقة العمال والمزارعين من مهن الخريجات.

ويعود ليظهر أثر الخلفية الاجتماعية للخريجة عبر توزيع الرواتب، إذ بينما تحظى أكثر من ٦٠٪ من بنات الفئة الميسورة على دخل يفوق ٥٥٠ دولاراً، تكون هذه حال ما يناهز ٤٠٪ من بنات أصحاب المهن المستقلة وكبار التجار، وثلث بنات المهن المتوسطة والعمال والمزارعين، وربع بنات المستخدمين والموظفين العاديين، حتى أن راتب ١٥٠٠ دولاراً وما فوق لا تتقاضاه إلا ٣ خريجات من بنات الفئات الميسورة.

من جهة أخرى، تتركز أعلى نسب من الخريجات حاملات شهادة البكالوريا– قسم الرياضيات في الفئة الميسورة، بينما تتركز أعلى نسب من حاملات شهادتي العلوم الاختبارية والفلسفة في فئة المستخدمين والموظفين، مما يشير إلى إحدى خصائص الخريج الأكثر حظاً في الوصول إلى الفئة الميسورة ضمن نظام تربوي إصطفائي، ألا وهي حيازته على شهادة مرتبطة بالمهارات العلمية البحتة، والتي تهيئ للانخراط في الاختصاصات المثمنة إجتماعياً.

*** توزع نسب الخريجين بحسب المنصب في المهنة الرئيسية في تاريخ ملء الاستمارة وبحسب الجنس**

الجنس	رب عمل		مدير		رئيس قسم		موظف عادي	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
ذكر	٤٦	٪١٨	٢٥	٪١٠	٤٩	٪٢٠	١٢٨	٪٥٢
أنثى	٢٧	٪٨	١٩	٪٦	٣٨	٪١٢	٢٤٤	٪٧٤

تثبت هذه المعطيات مقولتنا حول تولي الرجال للمناصب القيادية ($P = 0.05$، $X2 = 36$)، وحول اكتفاء النساء بالمناصب التي تؤمن لها استقراراً مهنياً معيناً أكثر منه حريةً وصلاحيات في أخذ القرار وفي إدارة الموارد الإنسانية والمؤسسية.

*** توزع نسب الخريجين بحسب الراتب في المهنة الرئيسية في تاريخ ملء الاستمارة وبحسب الجنس**

الجنس	$٣٥٠ وأقل	٣٥١- $٥٥٠	٥٥١- ٩٠٠٪	٩٠١- $١٥٠٠	$١٥٠١ وأكثر	المجموع
ذكر	٦٪	٢١٪	٣٧٪	٢٦٪	١١٪	١٠٠٪
أنثى	١٩٪	٤٠٪	٣١٪	١٠٪	١٪	١٠٠٪

يظهر بوضوح ($X2 = 36, P = 0.05$)، تفوّق نسب الخريجين على نسب الخريجات في فئات الدخل فوق ٩٠٠ دولاراً، وفي تلك دون ٥٥٠ دولاراً، حيث تتركز ٥٩٪ من الخريجات. ويشكل الراتب الوسيط للخريجات ٥٨٥,٧٠ دولاراً، أي أن نصف الخريجات يتقاضين دون هذا الراتب، علماً بأن الراتب القانوني للمجازات يناهز هذا المبلغ. وعليه، فإن أثر شهادة الإجازة وما يعادلها على الوضع الاقتصادي للخريج يبقى محكوماً بحدود عليا تجعل هذا الأخير يراوح لفترات طويلة بعد التخرج ضمن الفئات الوسطى وما دون، باستثناء أصحاب المهن الحرة، كما أن هذا الأثر أقل فعالية بشكل ملحوظ بالنسبة للخريجات. بالفعل، يمكن تبين إجحاف ملحوظ على صعيد راتب الخريجات بالنسبة لزملائهن الذين حازوا نفس إعدادهن الجامعي، مما يدفع بقسم منهن إلى عدم مزاولة مهنة في حال وجود مصادر عيش أخرى (أهل، زوج)، أو إلى متابعة دراسات عليا بهدف التمايز عن زملائهن المُجازين، أو إلى التكيف مع أوضاعهن والقناعة بها.

ومن الواضح أن التمكن من اللغة الإنكليزية يزيد من فرص تبوأ منصب رئيس قسم وما فوق، ومن فرص الحصول على راتب يفوق ٥٥٠ دولاراً، حيث إن أكثر من ٦٠٪ من الخريجات اللواتي يتمتعن بهذا المؤهل تفوق رواتبهن هذا المبلغ، بينما لا ينطبق هذا الوضع إلا على ٤٠٪ من الخريجات اللواتي يتقن الإنكليزية بشكل جيد، وعلى ثلث اللواتي يتقنها بشكل متوسط وما دون، بينما يتضاءل أثر مستوى إتقان اللغة الفرنسية على هذه الأصعدة.

* يؤمن أكثر من نصف إجمالي الخريجين دواماً أسبوعياً يتراوح بين ٢١ و٤٠ ساعة أسبوعياً (مع تفوق لنسب النساء في هذه الفئة، وفي الفئات الدنيا)، وتعمل ٧٩٪ من الخريجات موظفات دائمات، بينما الباقيات هن موظفات متعاقدات لا يستفيدون بالضرورة من تقديمات صحية واجتماعية. ومقارنةً بمعدل الرواتب التي يتقاضاها الخريجون بشكل عام، والخريجات بشكل خاص، يمكن الاعتبار أن سوق

العمل يحترم بالإجمال مقتضيات القانون اللبناني لجهة الدوام بالنسبة لحاملي شهادة الإجازة وما يعادلها، إلا أنه يعتمد معايير خاصة بأرباب العمل لجهة تحديد الراتب وتطوره، مع التزام نسبي بالحد الأدنى المفروض.

* تعمل أكثر من ثلاثة أرباع الخريجات في القطاع الخاص، مما يعكس أهمية هذا القطاع في خلق فرص عمل لحاملي الشهادات، ودوره الأساسي في تشغيل الدورة الاقتصادية. ويمكن أن تعود هذه الظاهرة إلى قرار وقف التوظيف في القطاع الرسمي منذ بضعة سنوات، أو إلى اعتبار الشباب اللبناني أن العمل في القطاع الرسمي يحد من فر ص تطوير المهارات الذاتية والتقدم المهني. ومن اللافت أن ٩٠,٨٪ من خريجات الجامعات الخاصة يعملن في القطاع الخاص، مقابل ٧٠٪ من خريجات الجامعة اللبنانية، علماً بأن ٨٥٪ من خريجات الجامعات الخاصة كن قد تابعن دراستهن في السنة الثانوية الأخيرة ضمن المدارس الخاصة، بينما تأتي ٦١٪ من خريجات الجامعة اللبنانية من القطاع الرسمي.

* إن نصف الخريجات، وبالمقابل ثلث الخريجين، تبعد مسافة عملهم عن منزلهم ٤ كم وما دون، بينما تتركز أعلى النسب بين الجنسين في مسافة ٤,١–١٠ كم. ومن اللافت أن أعداد الخريجين والخريجات تتقارب بالنسبة للمسافات التي تفوق ١٠ كم، مما يمكن تفسيره بكون العديد من الخريجات يعملن في قطاع التربية، حيث من الصعب اختيار مكان المؤسسة.

* يمارس ٨٪ من مجمل الخريجين مهنة أخرى، ويتوزعون بالتكافؤ بين رجال ونساء، ($X2 = 11,5$, $P = 0,05$)، وتتركز أعلى النسب بينهم في اختصاصات الإعلام والهندسة، وتصنف هذه المهن الأخرى إجمالاً ضمن فئات إجتماعية–إقتصادية تعادل أو تفوق فئة المهنة الرئيسية.

*** توزع نسب الخريجين بحسب مجال عمل المؤسسة وبحسب الجنس**

الجنس	صناعة وطباعة	تجارة وخدمات	تربية	لا جواب	المجموع
ذكر	٢٢٪	٥٧٪	٢٠٪	٠٪	١٠٠٪
أنثى	٩٪	٣٩٪	٣٤٪	١٧٪	١٠٠٪
المجموع	١٤٪	٤٦٪	٢٨٪	١١٪	١٠٠٪

من اللافت للنظر أن حوالي ثلاثة أرباع العاملين في مجال التربية ضمن

مجتمع الدراسة هم من النساء، وأن أكثر من ٦٠٪ من العاملين في مجال الصناعة والطباعة هم من الرجال، مما يعكس تأنيثاً كبيراً ضمن المهن التربوية، وتوجه الشباب أكثر من النساء نحو المهن الصناعية. ويعمل أكبر عدد وأهم نسبة من الخريجين والخريجات في قطاع التجارة والخدمات. فهل تعزى هذه الظاهرة إلى معايير توظيف يفرضها سوق العمل على الخريجين أم إلى خيارات ذاتية يتخذها الخريجون، وما مدى مساهمة التصورات الاجتماعية للأدوار المهنية لكل من المرأة والرجل في تعزيز هذه التوجهات؟

توزع نسب الخريجين بحسب عدد الموظفين في المؤسسة وبحسب الجنس

الجنس	٥وأقل	٦–٢٠	٢١–٥٠	٥١–١٠٠	١٠١–٥٠٠	٥٠١وأكثر	المجموع
ذكر	٢٤٪	١٦٪	٢٧٪	١٣٪	١٤,٥٪	٥,٥٪	١٠٠٪
أنثى	١٤٪	١٩٪	٢٩٪	١٣٪	٢١٪	٤٪	١٠٠٪

يتضح من هذه الجداول أن الخريجات والخريجين العاملين والذين أجابوا يتوزعون بشكل متكافئ ($X2 = 9,7$, $P = 0.05$)، بين مختلف أحجام المؤسسات ما عدا تلك التي يقل حجمها عن خمس موظفين، حيث تتركز نسب أكبر من الخريجين منه من الخريجات، فهل يعني ذلك أن الخريجات يجدن أماناً وظيفياً أكبر في المؤسسات الكبرى، أم أنه يتلاقى مع التحليل الذي ورد حول تفوق نسب الخريجين أرباب العمل على نسب الخريجات، أي أن هذه المؤسسات الصغيرة يكثر فيها الرجال لأنهم يكونون من أربابها، بينما لا ينطبق هذا الوضع فعلياً على العديد من النساء؟

* إن أكثر من ربع الخريجين والخريجات العاملين يتابعون دورات تدريبية في مجال عملهم، وتقتصر المدة الإجمالية لهذه الدورات على ٢٠ ساعة لدى ١٥٪ منهم، بينما تتعدى ٥٠ ساعة لدى حوالي نصفهم. هناك فروقات في هذا المجال لصالح الخريجين ($X2 = 1$, $P = 0.05$)، والمقلق أن حوالي ثلاثة أرباع الخريجين والخريجات لم يتابعوا أية دورة، مما يعكس عدم مواكبة عدد من المؤسسات لمقتضيات التطور.

* أما بالنسبة إلى استخدام الكمبيوتر في العمل، فإنه من أصل ٣٥١ خريجة

أجبن على هذا السؤال، تستعمل نصفهن الكمبيوتر في مجال عملهن، وذلك لأغراض تأتي في رأسها الطباعة والبرمجة معاً (حوالي نصف المستخدِمات)، تليها البرمجة، ونجد في ذيل اللائحة الإنترنت. من هنا، يمكن الجزم أن الكمبيوتر لم يعد يعتبر مجرد بديل لآلة الطباعة (٧٪ فقط يستعملنه للطباعة فقط)، وأن استخداماته أصبحت مهنية وظيفية مرتبطة بميدان العمل، وأنه يستعمل بشكل متزايد وسيلة للاتصال وللإنتاج المعلوماتي، إلا أنه ليس ذا مردود فعلي لجهة التدريب أثناء الخدمة والتطوير الذاتي المستمر للموظفة من خلال شبكات التدريب عن بعد والانترنت.

٦) ممارسة مهنة أخرى بحسب الجنس:

توزع نسب الخريجين بحسب نوع المهنة الأخرى وبحسب الجنس

الجنس	مهن حرة	كادرات عليا	صغار التجار	أصحاب مهن مستقلة	كادرات وسطى	مستخدمون وموظفون	عمال	المجموع
ذكر	٪٩	٪٣	٪١٦	٪١٩	٪٢٥	٪٢٥	٪٣	٪١٠٠
أنثى	٪٠	٪٦	٪٠	٪٥٩	٪٢٤	٪١٢	٪٠	٪١٠٠

تمارس ٤٪ من الخريجات مهنة أخرى، مقابل ١٢,٥٪ من الخريجين، وتتركز مهن النساء ضمن فئة أصحاب المهن المستقلة والكادرات الوسطى والموظفين العاديين، بينما تتواجد نسب أعلى من الرجال في الفئات الميسورة. ويعني ذلك أن الخريج، عندما يمارس مهنة أخرى، يختارها ضمن فئة مساوية أو أعلى من الفئة التي تنتمي إليها مهنته الرئيسية.

٧) الطموحات المهنية بحسب الجنس:

توزع نسب الخريجين بحسب طموحاتهم المهنية

الجنس	المهنة ذاتها في مؤسسة أخرى	الترقي في المؤسسة والمهنة	مهنة أخرى في المؤسسة ذاتها	المهنة ذاتها مستقلاً	تغيير المهنة والمؤسسة	لا جواب	المجموع
ذكر	٪٨	٪٥٨	٪٠	٪٢١	٪٩,٥	٪٣,٥	٪١٠٠
أنثى	٪١٥	٪٥٨,٥	٪٣	٪١٢	٪١١,٥	٪٠	٪١٠٠

تتقارب نسب الخريجين والخريجات الذين يطمحون إلى الترقي في المؤسسة والمهنة ذاتها (وهي أعلى النسب)، والذين يرغبون في تغيير المهنة والمؤسسة، بينما تطمح نسب وأعداد أكبر من الرجال في ممارسة المهنة ذاتها مستقلين، وتتمنى نسب أكبر من النساء ممارسة المهنة نفسها في مؤسسة أخرى. إن الخريجات يبدين إذاً قدراً أقل من الرضى عن ظروف عملهن ضمن المؤسسة الحالية، ويطمحن إلى الانتقال إلى مؤسسة أخرى مع أو بدون تغيير المهنة.

وبالنسبة إلى توزّع الطموحات المهنية للخريجات وفقاً لاختصاصهن، فإن المهندسات هن أكثر من يطمحن إلى ممارسة المهنة نفسها ولكن مستقلات (٥٠٪ منهن)، وإلى تغيير المهنة والمؤسسة (٢٥٪)، مما يعكس عدم توافق بين طموحات المهندسة المهنية وظروف عملها لجهة الاستقلالية وطبيعة العمل، بينما يختلف الوضع عند زملائهن الذين يركز أكثر من ثلثيهم على الترقي في المؤسسة ذاتها وفي المهنة نفسها. تسمح إذاً هذه المعطيات بتأكيد وجود تمييز جنسي ضمن سوق العمل في طبيعة نوعية الظروف المهنية المتاحة لمهندسي الميكانيك والمهندسين المدنيين. كما أن أكثر من ١٥٪ من خريجات الحقوق والعلوم الاقتصادية والاجتماعية والإدارية والعلوم البحتة والمعلوماتية يطمحن إلى تغيير المهنة والمؤسسة، بينما تطمح أكثر من ربع خريجات العلوم الصحية إلى ممارسة نفس المهنة ولكن مستقلة، أي إلى مكانة إجتماعية–إقتصادية أفضل، وأكثر من ربع خريجات الآداب إلى تغيير المؤسسة، أي إلى تحسين نوعية ظروف العمل. أما خريجات التربية والإعلام والهندسة الداخلية فهن اللواتي يتمنين، بأعلى نسب (٧١٪)، الترقي في المؤسسة ذاتها وفي المهنة نفسها، أي يتقن إلى مردود إقتصادي أفضل.

كما يبدو أن أكثر من ٤٠٪ الخريجات كن يرغبن في ممارسة مهنة أخرى قبل الانخراط في مهنتهن الحالية، مما يبرر جزئياً طموح ١٤,٥٪ السابق بتغيير المهنة، وتبرز هذه الرغبة لدى أكثر من نصف خريجات الحقوق والعلوم الاقتصادية والإدارية والاجتماعية والعلوم البحتة والمعلوماتية.

٨) الأمور التي تتمنى الخريجة لو كانت متوافرة في إعدادها الجامعي ليتلاءم أكثر مع متطلبات مهنتها: «ما هي الأمور التي تتمنى لو كانت متوافرة في إعدادك الجامعي؟»:

تصنيف الإجابات وفقاً لتكرارها من قبل الخريجات

	رتبة الإجابة (من الأكثر إلى الأقل تكراراً)	التكرار
تعديل محتوى الإعداد	الأولى	٢٥١ خريجة
التنسيق مع سوق العمل	الثانية	١١١ خريجة
تأمين الوسائل المادية	الثالثة	٢٨ خريجة
تحسين كفاءة المعلمين	الرابعة	١٠ خريجات
تطوير وتنظيم الإدارة	الرابعة	١٠ خريجات
تحسين الظروف الاجتماعية المحيطة بالدراسة	الخامسة	٤ خريجات

جلّ ما تركز عليه الخريجات لتحسين ملاءمة الإعداد الجامعي مع المهنة الحالية هو تعديل محتويات الإعداد من جهة، والتنسيق بين الجامعة وسوق العمل من جهة أخرى، أما باقي الاقتراحات فتبدو ثانوية. نستشف من ذلك أن المشكلة الأساسية التي تحول دون المساهمة الفعالة للإعداد الجامعي في تأمين نوعية جيدة من الظروف المهنية للخريجات تكمن، برأي الخريجات، في عدم التحديث المستمر لمناهج الإعداد الجامعي بما يتوافق مع حاجات سوق العمل، وفي قلة التعاون بين المؤسسة الجامعية والمؤسسات الاقتصادية. وعليه، ومع قلة مصداقية الإعداد بحد ذاته بالنسبة إلى سوق العمل، فمن الطبيعي أن تلعب عوامل أخرى غيره (العلاقات الشخصية، الخبرة السابقة، مركز العائلة الاجتماعي–الاقتصادي...) دوراً فاعلاً في توظيف الخريج وفي ترقيه المهني.

٩) الرضى عن الظروف المهنية بحسب الجنس

توزع النسب المئوية للخريجات بحسب مستوى الرضى عن مختلف الظروف المهنية

مستوى الرضا / الظروف المهنية	لا رضا البتة	مستوى متدنٍ	مستوى متوسط	مستوى مرتفع	غير معني	المجموع
نوع العمل	١,٧	٧,٨	٤٦,٧	٤٣,٥	٠,٣	١٠٠
المنصب	٣,٢	٩,٢	٤٦,٥	٣٩	٢	١٠٠
عدد ساعات العمل الأسبوعية	٥,٢	٩,٩	٤٤,٩	٣٨,٣	١,٧	١٠٠

التقديمات التي توفرها المؤسسة	١٢	١٠,٨	٤٣	٢٥,١	٩,١	١٠٠
الدخل	٧,٨	١٩,٢	٥٣,٢	١٥,١	٤,٧	١٠٠
فرص الترقي	١٣,٨	١٢	٣٨,٤	٢١,٧	١٤,٧	١٠٠
العدالة بين الجنسين	٥,٥	٣,٢	١٩,١	٥٥,٥	١٦,٨	١٠٠
تقدير المؤسسة للجهود الفردية	٣,٥	١٠,٣	٣٨,١	٣٨,٧	٩,٤	١٠٠
المركز الاجتماعي الذي يؤمنه لها عملها	٢,٦	٦,١	٣٥,٤	٥٣,٦	٢,٣	١٠٠
حريتها في العمل	٢,٩	٥,٥	٣٧,٣	٥٣,٥	٠,٩	١٠٠
مستوى تجهيزات المؤسسة	١,٤	٩,٦	٣٨,٤	٣٧,٤	٣,٢	١٠٠
صورة المؤسسة في السوق الاقتصادية	٢,٤	٨	٤١,٦	٣٧,٨	١٠,٣	١٠٠

تعبر أكثر من نصف الخريجات عن رضاهن المرتفع بدرجة أولى عن العدالة بين الجنسين في المؤسسة التي يعملن فيها، بدرجة ثانية عن المركز الاجتماعي الذي يؤمنه لهن عملهن، وبدرجة ثالثة عن حريتهن في العمل، أي أنهن يعتبرن أن عملهن يؤمن لهن ظروفاً نفسية واجتماعية ملائمة، ويساعدهن على تنمية ذواتهن كأفراد ذوي هوية ومرتبة إجتماعية خاصة. كما أن حوالي ٩٠٪ من الخريجات يبدين مستويات رضا متوسطة ومرتفعة لجهة نوع العمل، و٨٠٪ لجهة المنصب وعدد ساعات العمل الأسبوعية وصورة المؤسسة الاقتصادية وحريتهن في العمل، بمعنى أن الخريجة ترى أن عملها يساهم في تحقيق طموحاتها المهنية من خلال تزويدها صلاحيات وحرية نسبية، ومن خلال تأمين مرجعية مؤسسية تنتمي إليها، ومن خلال دوام يتلاءم مع التزاماتها الاجتماعية الأخرى.

إلا أن المزيد من التدقيق في توزع الإجابات يكشف لنا عدم الرضا و مستويات رضا متدنية لدى حوالي ربع الخريجات في ما يتعلق بدخلهن، وبفرصهن في الترقي، وبالتقديمات التي توفرها المؤسسة، كما أن حوالي ١٤٪ راضيات بمستوى متدنٍ عن تقدير المؤسسة للجهود الفردية. يعني ذلك أن جزءاً من الخريجات يظهرن تحفظات لجهة المردود الاقتصادي والمعيشي للمهنة. ففي حين تلعب هذه الأخيرة دوراً فاعلاً في تحقيق ذواتهن وفي إعطائهن مكانة إجتماعية وكفاية نفسية ما، تبقى

مقصرة في ما يتعلق بسد حاجاتهن المادية وفي رعايتهن الاقتصادية، وفي تحفيزهن مالياً على التقدم. وتعود هذه الظاهرة نسبياً إلى كون شهادة الإجازة أو ما يعادلها تؤمن مردوداً إقتصادياً محدداً من قبل القانون اللبناني (حوالي ٥٤٠ دولاراً أميركياً) وهو مبلغ يكاد لا يغطي المصاريف اليومية لأي مواطن لبناني، وأن الدولة لا تفرض رقابة حازمة على تطبيق قوانين الرعاية الصحية والاجتماعية في سوق العمل، كما أنه لا يجب أن نغفل أن ٢١٪ من الخريجات متعاقدات.

وترضى العاملات ضمن الفئات الميسورة وفي القطاع الخاص بمستوى مرتفع من المقومات المعنوية والاجتماعية للمهنة أكثر من العاملات في الفئات الأخرى، وترضى خريجات ميادين تربية- هندسة داخلية- إعلام وهندسة وآداب، وخريجات الجامعة اللبنانية-الأميركية وفئة «الجامعات الأخرى» والعاملات في القطاع الخاص عن نوع العمل بمستويات أعلى من باقي الخريجات. وتصرح خريجات الجامعة اللبنانية-الأميركية والعاملات في القطاع الخاص عن مستويات أعلى من الرضا عن فرص الترقي من باقي الخريجات.

١٠) التقدير العام لمستوى الملاءمة بحسب الجنس

توزع النسب المئوية للخريجين بحسب اعتبار مستوى المهنة مع الإعداد الجامعي وبحسب الجنس

الجنس	نفس المستوى	أدنى	أعلى	المجموع
ذكر	٦٩٪	٢٢٪	٩٪	١٠٠٪
أنثى	٦٤٪	٢٨٪	٨٪	١٠٠٪

تتفوق بوضوح نسب الخريجين على نسب الخريجات الذين يعتبرون أن المهنة من نفس مستوى الإعداد الجامعي، وبتباين أقل بين الذين يرون أن مستوى المهنة أعلى من مستوى هذا الأخير. من جهة أخرى، يعتبر أكثر من خُمس الرجال وحوالي ربع النساء أن مستوى المهنة أدنى من مستوى الإعداد. وعليه، نستنتج أن طبيعة المهن التي يتم توظيف النساء لا تراعي بشكل كافٍ طبيعة الإعداد الجامعي الذي تتلقينه، بمعنى آخر فإن هناك توافق أهم بين مهن الرجال ومستوى الإعداد الجامعي، منه بين مهن النساء ومستوى الإعداد الجامعي، وخاصةً لدى خريجي العلوم البحتة والطبيعية والاقتصادية والاجتماعية والحقوق والآداب حيث تعتبر حوالي ٣٠٪ من الخريجات أن مهنتهن أدنى من مستوى إعدادهن الجامعي.

توزع النسب المئوية للخريجين بحسب مدى توافق الإعداد الجامعي مع ممارسة المهنة الحالية وبحسب الجنس(أفقياً)

	لا توافق البتة	توافق متدنٍ	توافق متوسط	توافق مرتفع	غير معني	المجموع
ذكر	٪٣	٪٧	٪٣٩	٪٤٩	٪٣	٪١٠٠
أنثى	٪٧	٪٥	٪٤٣	٪٤٣	٪٢	٪١٠٠

إن نسباً أعلى من الخريجات منه من الخريجين ترى أنه لا توافق أبداً بين الإعداد الجامعي والمهنة الحالية، بينما اعتبرت نسب أكبر من الخريجين أن هذا التوافق كلي، مما يدعم ما ورد سابقاً في التحليل حول التوافق الأوضح بين الإعداد الجامعي ومهن الرجال. وتظهر أعلى نسب من مستويات التوافق لدى خريجات الجامعة اللبنانية–الأميركية و«الجامعات الأخرى» فالجامعة الأميركية، ولدى خريجات العلوم الصحية والعلوم الاجتماعية والاقتصادية والإدارية والحقوق، ثم خريجات تربية– هندسة داخلية– إعلام، ولدى العاملات في قطاعات الخدمات والتجارة والصناعة والطباعة، ولدى العاملات في فئة أرباب العمل– الكادرات العليا– المهن الحرة– أصحاب المهن المستقلة.

١١) التقدير لمدى الاستفادة من مختلف مقومات الإعداد الجامعي في ممارسة المهنة الحالية:

توزع النسب المئوية للخريجات بحسب تقديرهن لمدى الاستفادة من مختلف مقومات الإعداد الجامعي في ممارسة مهنتهن الحالية

مدى الاستفادة مقومات الإعداد الجامعي	لا استفادة البتة	مستوى متدنٍ	مستوى متوسط	مستوى مرتفع	غير معني	المجموع
المواد النظرية	٥,٨	٩,٢	٥٣,٦	٢٨,٥	٢,٩	١٠٠
المواد التطبيقية/المختبرية	١٣,٦	١٨,٩	٣٥,١	١٨	١٤,٥	١٠٠
التدريب الميداني	١٩,٢	١٦,٦	٣٣,١	١٤,٨	١٦,٣	١٠٠
المهارات التقنية المكتسبة في الجامعة	١٦,٣	١٨,٤	٣٠,٩	١٤,٨	١٩,٦	١٠٠
مدة الدراسة الجامعية	٦,٤	٩,٢	٤٦,٢	٣٢,٤	٥,٨	١٠٠
اللغة الأجنبية	٨,٤	١٠,٤	٢٧,٥	٤٨,٨	٤,٩	١٠٠
مساهمة الإعداد الجامعي في التأقلم مع التقنيات والمعطيات الحديثة	٨,٥	١١,١	٤٢,٣	٢٦,٢	١٢	١٠٠

من المقلق بمكان أن يصرّح حوالي ثلث الخريجات بأنهن لم يستفدن أبداً أو بأنهن استفدن بمستويات متدنية من التدريب الميداني، ومن المهارات التقنية المكتسبة في الجامعة، ومن المواد التطبيقية من أجل ممارسة مهنتهن الحالية. وتدل هذه المعطيات على تباين واضح بين نوعية المهارات العملية والمواد التطبيقية المدرّسة في الجامعات اللبنانية من جهة، والمتطلبات التقنية والميدانية لسوق العمل من جهة أخرى. كما أننا نتبين منها أن التدريب الميداني الفعلي للخريج يتم في سوق العمل، وأن المواد النظرية والمهارات الحياتية العامة التي يكون قد اكتسبها في الجامعة تشكل خلفية ضرورية لنجاح هذا التدريب أثناء الخدمة.وتدلي أكثر من نصف الخريجات بأن مستوى استفادتهن من اللغة الأجنبية مرتفعة، وأكثر من ربعهن بأن استفادتهن من المواد النظرية، ومن مدة الدراسة (التي تتيح بناء المهارات الاجتماعية)، ومن مساهمة الإعداد الجامعي في التأقلم مع التقنيات والمعطيات الحديثة مرتفعة، مما يدعم مقولتنا السابقة.

ويلاحظ أن أعلى النسب قد تركزت في المستويات المتوسطة أياً كان قطاع العمل والفئة الاجتماعية–الاقتصادية للمهنة والجامعة وميدان الاختصاص، باستثناء حالة واحدة حيث تصرح ٦٢,٨٪ من خريجات الجامعة الأميركية بأن إعدادهن الجامعي يساهم بشكل مرتفع في مساعدتهن على التأقلم مع التقنيات والمعطيات الحديثة.

ثم أن الرجال يصرحون، بنسب أهم من النساء، عن استفادتهم من المواد التطبيقية التي درسوها في الجامعة في ممارسة مهنتهم الحالية، فهل يعني ذلك أن المهن التي تمارسها النساء تستدعي الاستعانة بالمكتسبات العملية أقل مما تستدعيه مهن الرجال؟ كما أنه يبدو أن الخريجين قد استفادوا بنسب أعلى من الخريجات من التدريب الميداني ومن المهارات التقنية خلال الدراسة الجامعية، مما يمكن أن يفسر بطريقتين: إما أن الخريجات لم يتابعن، ضمن الاختصاصات ذات الطابع الأنثوي خاصةً، ما يكفي من التدريب الميداني كي يتمكنَّ من الاستفادة منه، وإما أن طبيعة مهنهنّ لا تتطلب الاستعانة كثيراً بمكتسبات التدريب الميداني.

خلاصة:

تقودنا إذاً مقاربة هذه المعطيات من زوايا إجتماعية واقتصادية وتربوية إلى الخلاصات التالية:

* يمكن الحديث عن عدالة ما بين الجنسين في النسب الإجمالية لخريجي التعليم الجامعي الذي يُفضي إلى درجة جامعية أولى، إلا أن التباين يظهر في توزع الخريجات وفقاً للاختصاصات، واللواتي يتركزن أكثر من الخريجين في الاختصاصات التربوية والإعلامية والأدبية، ويفسحن المجال واسعاً للرجال في الهندسة (ما عدا الهندسة الداخلية) والعلوم الطبيعية والبحتة والمعلوماتية. كما أن النشاطات الاقتصادية للخريجات تتركز ضمن قطاع الخدمات والتربية، وتتراجع بوضوح في القطاعات «الذكورية» كالصناعة، وتنسجم هذه الأرقام إلى حد كبير مع التوزع العام للقوى العاملة النسائية عام ١٩٩٦، حيث بلغت ٧٦,٦٪ ضمن قطاع الخدمات(٢)، فهل يعني ذلك أن مساهمة الشهادة تقتصر على تمكين المرأة من الترقي المهني ضمن نفس القطاعات الإنتاجية، دون أن تؤهلها لمزاحمة الرجل في «قطاعاته»؟ ثم أن مهن ثلاثة أرباع الخريجات تتواجد ضمن الطبقات الوسطى وطبقة الموظفين العاديين، بينما يتواجد أكثر من نصف الخريجين في الطبقات الميسورة، ويسطع التفاوت في الرواتب لصالح الخريجين، وهذه أدلة أخرى على عجز المؤهلات العلمية للخريجة عن تحدي المسلمات والتصورات الاجتماعية التقليدية حول حقوق المرأة المهنية.

غير أن هذا التصنيف المهني لا يمنع الخريجات من التعبير عن رضاهن لجهة المردود المعنوي والاجتماعي الذي توفره لهن مهنتهن، بالرغم من تحفظاتهن لجهة المردود الاقتصادي. وتبرر عالمة الاجتماع الفرنسية دورو–بيلا هذه الظاهرة، بحيث تعتبر أن الشهادة «تتمتع، بالإضافة إلى جدواها الاقتصادية البحتة، بقيمة على صعيد مختلف «الأسواق» الرمزية مثل الزواج والحياة الاجتماعية اليومية. اليوم كما في الأمس، يمكن الشهادة أن تكون ذات مردود على صعيد المكانة الاجتماعية، العلاقات، الارتباطات، علماً بأن القيمة الإسمية للشهادة هي التي تهم، على اعتبار أنها تعكس قيمة الخريج»(٣).

* يساهم الحصول على شهادة الإجازة أو ما يعادلها في تأمين فرص عمل لحوالي خُمس الخريجات في السنة الأولى بعد التخرج، ويتضاءل أثره سنة بعد سنة إذ تضعف القيمة الزائدة التي يضفيها الإعداد على مهارات الخريجة مع مرور الزمن،

(٢) برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، **التقرير الوطني للتنمية البشرية في لبنان**، بيروت، ١٩٩٩، ص ٧٣.

(٣) Marie Duru-Bellat, Agnès van Zanten, **Sociologie de l'école**, Coll. U., Paris, Armand Colin 1999, p. 66.

أي أن هذه الشهادة تبقى «فاعلة» على الصعيد الاقتصادي لمدة محدودة من الزمن تناهز الخمس سنوات. إلا أن الوضع المهني لخمس الخريجات لا يبدو مستقراً نظراً لكونهن متعاقدات، كما أن ٥٩٪ منهن يتقاضين ما ينص عليه القانون اللبناني وما دون.

نستشف من ذلك أن الشهادة، إذ تؤمن فرص عمل مقبولة نوعياً، تبقي الأوضاع المهنية لقسم مهم من الخريجات غير مستقر أو ضمن ما يمكن تسميته بالبطالة المستترة ذات المفاعيل الخطيرة على الوضع النفسي والمعيشي للخريجة. ويحدد تقرير الأمم المتحدة هذا النوع من البطالة على أنه «عدم الاستخدام الأمثل لمهارات الفرد وقدراته في مجال عمله، إنخفاض الإنتاجية الحدية للفرد في العمل الذي يؤديه، عدم حصوله على عائد من عمله يسمح بإشباع حاجاته الأساسية»(٤)، وتنطبق هذه التعريفات على ما تم استخلاصه حول نقص الملاءمة بين المهارات المكتسبة والمهنة المزاولة، وحول عدم كفاية رواتب قسم مهم من الخريجات وعدم رضاهن عنها وعن تقدير المؤسسة لجهودهن الفردية.

* ينوّع حصول الفتاة على شهادة من الإمكانيات المهنية المتاحة لها، حيث يتسنى لخريجات نفس الاختصاص ممارسة عدة أنواع من المهن وفقاً لحاجات سوق العمل، بينما يتبين في الدراسة المذكورة أعلاه أن السبب الأساسي الذي يحدد اختيار المرأة ذات المستوى التعليمي المتوسط وما دون لعملها هو أن هذا الأخير «هو الإمكانية الوحيدة المتاحة». كما أن الإعداد الجامعي يضاعف بفعالية فرص تموضع المرأة ضمن الفئات الوسطى وفئة المهن الحرة والكادرات العليا، إلا أن مستوى الإجازة أو ما يعادلها يعد بداية الطريق التي تسهل الوصول إلى الفئة الأخيرة، وتزيد فرص الخريجة في هذا المجال مع حيازتها مستويات علمية أعلى.

* يمد الإعداد الجامعي الخريجة بمهارات حياتية أكثر منه بمهارات تقنية بحتة، بمعنى أنه يُكسبها مهارات التواصل والتخاطب بلغة أجنبية، والتكيف مع حاجات التدريب المهني والتطوير الذاتي. كما أنه يساعدها على بلورة مشروع مهني يخولها تشخيص مكامن الضعف والقوة في ظروفها المهنية ومن السعي إلى تحسينها. وتبين دراسة «المرأة العاملة في لبنان» أن النساء الجامعيات العاملات «يقمن بأعمالهن بتصور سابق، يبدو أنه مزيج من تأثير الأهل وأوساطهن المحلية وميولهن

(٤) الاسكوا، **قضايا التشغيل والتنمية البشرية في البلدان العربية**، سلسلة دراسات التنمية البشرية، الأمم المتحدة، نيويورك، ١٩٩٧، ص ٤٢.

الشخصية، مآله تعزيز أوضاعهن وتحصينها على المستويين الأسري والاجتماعي»[٥].

* تحظى الخريجات المُجازات ذات المنشأ الاجتماعي العمالي بحركية إجتماعية ترفعهن على الأقل من طبقة المنشأ إلى طبقة المستخدمين العاديين، وعلى الأكثر إلى طبقة الكادرات والمهن الحرة، كما ينطبق هذا الوضع على الخريجين. بينما في فرنسا، في العام ١٩٩٥، بينت دراسة أجريت على الأوضاع المهنية لحاملي شهادة الإجازة أو ما يعادلها بعد خمس سنوات من تخرجهم أن ٢٪ منهم كانوا ضمن طبقة العمال[٦].

غير أن أثر الخلفية الاجتماعية–الاقتصادية يبقى فاعلاً بوضوح عبر فرز الخريجات في سوق العمل وفقاً لمنطق: خلفية إجتماعية– إقتصادية ميسورة؟ قطاع مدرسي وجامعي خاص؟ إختصاصات صحية وهندسية؟ علاقات شخصية وعائلية؟ قطاع عمل خاص ؟ أولوية في المناصب والرواتب العليا. وعليه، يمكن الاستعانة بنظرية «التصفية الاجتماعية» Théorie du filtre في تحليل العلاقات بين الإعداد الجامعي وسوق العمل في لبنان، بحيث يؤدي النظام الجامعي دوراً أساسياً في تكملة ما قامت به المدرسة من استبقاء ذوي الصفات السلوكية والأخلاقية المحبذة من قبل البنية الاجتماعية–الاقتصادية، فيكافئ سوق العمل الخريج على «صموده» أكثر منه على طبيعة ونوعية إعداده. من هنا، كلما زاد عدد المنتقين (أي الخريجين)، كلما اضطر سوق العمل إلى اعتماد معايير تمايزية إضافية مثل إسم الجامعة، والاختصاص، والخبرة السابقة للخريج.

وبالرغم من كون الجامعة في لبنان تساهم في تكريس الفروقات المهنية الطبقية والجنسية، وفي إقناع المجتمع بشرعية هذه الوقائع، غير أنه من غير المسموح اعتبارها المسبب لهذا الوضع، إذ أن الاندماج الاجتماعي في عصرنا الحالي لا يقتصر على كونه توافقاً ما بين رساميل بشرية ومواقع مهنية، بل أنه يتبلور نتيجة لمسارات شخصية معقدة ومترابطة مع بعضها ومع محيطها، تتأثر بمجموعة من التصورات والمفاهيم الاجتماعية حول العلم والمجتمع والإنسان. فما مدى مساهمة الخريجات الجامعيات في تنشيط اندماجهن الاجتماعي والمهني؟

(٥) جاك قبانجي، أسعد الأتات، **المرأة العاملة في لبنان**، التجمع النسائي الديمقراطي اللبناني، بيروت، شركة المطبوعات للتوزيع والنشر، ١٩٩٧، ص ٢٦٤.

(٦) Direction de l'Evaluation et de la Prospective, **Après le baccalauréat, quelles études, quels emplois?**, Note d'Information du Minsitère de l'Education Nationale, Paris, Février 1966.

الخريج المتخصص والمناهج الأكاديمية في معاهد الفنون الخاصة والرسمية في لبنان

وطفاء حمادي هاشم(*)

مقدمة

تبرز اليوم ضرورة البحث في المناهج الأكاديمية في المعاهد الفنية اللبنانية الخاصة والرسمية، تحت ضغط الشعور بالحاجة المتزايدة للاطلاع على مستقبل الخريج المسرحي، وذلك بسبب ندرة الدراسات التي اتخذت خريجي معاهد وأقسام الفنون والتمثيل موضوعاً لها، مع العلم أن الكثير من الدراسات والأبحاث والمهرجانات المسرحية(١) قد تناولت عناصر المسرح: كالنص المسرحي، والخشبة المسرحية وأشكالها، وتناولت أيضا طبيعة العلاقة مع الجمهور المسرحي، وأشكالها، ومستوياتها، والممثل المسرحي، الذي تم التطرق إليه فقط من جهة التدريب الجسدي، والانفتاح على التقنيات التمثيلية المتنوعة(٢).

أما الخريج المتخصص (الممثل، والتقني، والمخرج) فلم تتم دراسته، وهو لا يزال خارج دائرة الاهتمام الفعلي، لذلك نحاول في هذا البحث الكشف عن مناهج التدريس في أقسام ومعاهد التمثيل الوطنية والخاصة القائمة في لبنان، وهي خمسة: معهد الدروس المسرحية والسمعية المرئية والسينمائية (I.E.S.A.V)(٣) التابع

(*) أستاذة في النقد المسرحي في جامعة اليسوعية في بيروت والجامعة اللبنانية (سابقاً).

(١) مهرجان المسرح التجريبي السنوي الذي يعقد في القاهرة، ومهرجان قرطاج السنوي للمسرح، وغيرها من المهرجانات التي تعقد سنويا في الكويت والبحرين.

(٢) الممثل المسرحي، **مجلة المسرح المصرية**، عدد ٦٢، القاهرة، ١٩٨٠، ص ٣٠.

(٣) Institut des Études Scéniques, Audio-Visuelles et cinématographiques I.E.S.A.V.

لجامعة القديس يوسف في بيروت،وقسم فنون الإعلام (Communication Arts) التابع للجامعة اللبنانية الأميريكية (.L.A.U)، وقسم التمثيل التابع للجامعة اللبنانية، وقسم المسرح التابع لمركز الإعداد والتدريب في كلية التربية / الجامعة اللبنانية، وقسم التمثيل في الأكاديمية اللبنانية للفنون، (ALBA الألبا).

ونتناول في هذه الدراسة مناهج إعداد الطالب والتطلع إلى تخريجها للفنان المتخصص في المعاهد والأقسام الثلاثة الأولى. أما قسم التمثيل في الألبا وقسم المسرح في كلية التربية، فلن نتطرق إليهما،لأنهما افتتحا حديثا ولم يخرّجا ممثلين مسرحيين حتى تاريخ إعداد هذه الدراسة.

غاية البحث

تكمن الغاية من هذا البحث في الكشف عن تخصص الطالب الخريج من أقسام ومعاهد الفنون/ممثلاً، مخرجاً/تقنياً، والعمل على تحسين مستواه الفني والأكاديمي في ظل التطورات التقنية وظهور ما يسمى بالفن التكنولوجي.

أهداف البحث

تقوم أهداف هذا البحث على الاطلاع على المناهج التي تدرس في المعاهد الخاصة والرسمية الثلاثة في لبنان، مما سيؤدي حتماً إلى بلورة المنهج الذي يخرج فناً متخصصاً، الأمر الذي يطرح أمامنا تساؤلات متنوعة تسهم في الكشف عن مناهج التعليم في معاهد وأقسام الفنون والتمثيل في لبنان لأن المعاهد بدأت منذ تأسيسها بإعداد ممثل مسرحي، والتي تؤدي إلى تتبع المسار التاريخي لإعداد الممثل في لبنان، فتكشف أولاً: عن العوامل التي أسهمت في تأسيس معاهد التمثيل وأقسامه.

ثانياً: تأسيس معاهد الفنون والتمثيل في لبنان.

ثالثاً: الاطلاع على المواد التي وضعت في كل من هذه المعاهد والأقسام.

رابعاً: الاطلاع على إمكانية تعديل المناهج لتحقيق هدف تخريج متخصص، وربط ذلك بالتطورات التقنية الحديثة.

للإجابة على هذه التساؤلات، سنتوقف عند هذه العناوين المذكورة:

بدايات الفن المسرحي، وجود ممثل وفنان شامل و ليس متخصصاً

البدايات:

بدأ الفن المسرحي (الإخراج، والتمثيل، والتأليف المسرحي) في لبنان ابتداء من

منتصف القرن التاسع عشر، بدافع التقليد والإعجاب بما كان هواة المسرح يشاهدونه من عروض كانت تقدمها الفرق المسرحية القادمة من الغرب (فرنسا وإيطاليا). فكان أن بدأ هؤلاء بالتمثيل تبعاً لبعض القواعد التي وضعها الرجل المسرحي اللبناني مارون النقاش في العام ١٨٤٨ لأن التمثيل كان أول عمل فني تلقفوه من الغرب، ولأنه لم يكن قد تبلور بعد مفهوم الإخراج أو ظهور مخرج في تلك المرحلة.لذلك بادر الممثلون المؤدون بالكتابة والإخراج والتمثيل الذي كان تبعاً للمسار الحرفي الشعبي المألوف: متمرن يأخذ عن معلم، وعصامي يجتهد وينتقي مصادره من هنا وهناك[٤]، لأنه أيضاً لم تكن قد تبلورت في لبنان بعد في منتصف القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، أي نظرية خاصة أو جديدة على مستوى التمثيل والعرض خارج التقاليد الأدائية التمثيلية التي استقرت في مصر (وكان من بين واضعي هذه التقاليد لبنانيون مخرجون وكتاب مثل المخرج المسرحي جورج أبيض الذي درس في باريس على الممثل الفرنسي سيلفان عام١٩٤٠. وعند عودته إلى مصر ألف فرقة مسرحية ضمت الممثلين الموهوبين من اللبنانيين والسوريين والمصريين، ومثل الكاتب المسرحي فرح أنطون، والممثل سليمان القرداحي الذي سافر بفرقته إلى تونس لتسهم في تعريف الشعب التونسي على المسرح...)

أولا – العوامل التي أسهمت في تأسيس معاهد الفنون في لبنان / مقدمة تاريخية:

١ – تصنيف التمثيل كمهنة

أدرك الممثلون والمسرحيون اللبنانيون الذين كانوا يمثلون على الخشبة المسرحية المصرية في منتصف القرن التاسع عشر أن التمثيل صار مهنة شاملة (أي تشتمل على مختلف أنواع الفنون، التمثيل، والديكور،والرقص والغناء..) ومعقدة، وهي تحتاج لممثل موهوب ومتخصص يساعده المعلم الجيد على استخدام نفسه وجسده بأفضل طريقة ممكنة، بواسطة إشارات، أو تلميحات معينة تطلق قدرة هذا الممثل على التعبير أو تقوي نقاط الضعف لديه[٥]. لهذا ظهرت ضرورة إعداد الممثل

(٤) بوتيتسفا، تمارا؛ **ألف عام وعام على المسرح العربي**، ترجمة توفيق المؤذن، بيروت، دار الفارابي ١٩٩٠، ص. ٢٥٠.

(٥) نجم، محمد يوسف؛ **المسرحية في الأدب العربي الحديث**، بيروت، دار بيروت للطباعة والنشر، ١٩٥٦، ص. ١٥٥.

وتكوينه في العالم العربي في سياق مدروس إلى حد ما أو في سياق يجعل موهبة الممثل تترافق مع دراسة التمثيل و تستدعي تأسيس معاهد للتمثيل المسرحي.

وبعد تطور التجربة المسرحية في مصر التي أسهم فيها معظم الفنانين اللبنانيين (مثل المخرج اللبناني سليم النقاش الذي انتقل بفرقته إلى مصر في أواخر القرن التاسع عشر)، تضاعفت أيضاً الحاجة إلى تطوير إعداد الممثل و تدريبه على أساليب تمثيلية متنوعة تسهم في تنمية موهبة الممثل وتطويرها «فالممثل يقع في خطأ بالغ باعتقاده أن مواهبه الطبيعية تعفيه من الحاجة إلى الدراسة والتخصص. لذلك لا يجب أن يغفل عن أن العمل في قاعة الدرس هو مجرد تحضير لخشبة المسرح»[٦].

٢- التأثر باتجاهات التمثيل الغربية

واكب حركة رجال المسرح اللبنانيين، الذين كانوا يعدون الممثلين وفق مفاهيمهم الخاصة، ظهور أصحاب الاتجاهات الفنية الغربية الواقعية والرومنسية والإنجازات المشهدية التي غيرت وجه المسرح، أمثال أدولف آبيا وغوردن كريغ وأندريه أنطوان الذين أسسوا مدارس للتمثيل في بدايات القرن العشرين[٧].

وبما أن مطلع القرن العشرين كان زمن صعود الإيديولوجيات وانهيار نظريات وتيارات، وبما أنه كان عصر الانفتاح على الغرب لاسيما بعد إرسال البعثات العربية المصرية للدراسة في أوروبا، كان لا بد من تأثر المسرحيين اللبنانيين والعرب بالفرق الأجنبية (كالفرق الإيطالية والكوميدي فرنسيز) التي زارت مصر ولبنان، وبالأساليب التمثيلية الحديثة التي تعرفوا إليها من مؤسسات الإعداد التي أقيمت في مصر، وشكلت حلقات مداولة وتبادل تجربة وتعلم واختبار: مدارس، مختبرات، مراكز ومحترفات، ستوديوهات، أماكن عاملة على رفع الكفاءة وتفجير القوى وإنضاج الأفكار، وإعداد ممثل جديد[٨]. وقد نشأت هذه المؤسسات كما يقول كروشياني: «بهدف فتح آفاق جديدة أمام مستقبل المسرح، ومن أجل منحه مستقبلاً مضموناً ومتماسكاً»[٩]:

---

(٦) لويس، روبرت ؛ **نصيحة للممثلين**، ترجمة سامي صلاح، مراجعة محسن مصيلحي، القاهرة، أكاديمية الفنون، ٢٠٠٠، ص. ٣٣.

(٧) Corvin, Michel, **Dictionnaire Encyclopédique du Théatre**, Paris, Bordas, 1989 - P. 102.

(٨) بوتيتسفا، المرجع السابق، ص. ٢٧٨.

(٩) Cruciani, Fabrizio, **Apprentissage, Exemples Occidentaux**, Paris, Bordas, 1986, P. 320.

٣- المسرح اللبناني ومحيطه العربي، تأسيس المعاهد للتمثيل فقط

تفاعل المسرح اللبناني، كما أشرنا سابقاً، مع محيطه العربي في الربع الأول من القرن العشرين ومع التراكم المسرحي الكبير الذي نتج من جهود المسرحيين اللبنانيين والسوريين والمصريين، والذي تبلور في سياق عملي عندما شرع المسرحيون والفنانون العرب، بوضع أسس علمية لهذه المهنة عن طريق إنشاء معاهد للفنون المتنوعة: فأنشىء في مصر كونسرفاتوار للفن الدرامي في العام ١٩٣٠، وكان من بين الذين تسلموا إدارته المخرج المسرحي المصري زكي طليمات. تضمنت مناهج هذا الكونسرفاتوار الكثير من مواد الاختصاص المسرحي منها: تاريخ الأدب العربي، واللغة الفرنسية، والإلقاء المسرحي، وتاريخ المسرح العالمي والدراما الذي كان يدرّسه طه حسين، والغناء، والرقص، والديكور، والإضاءة، والماكياج. وكان أغلبها ذا مرجعية مسرحية وفنية غربية شكلت هي نفسها أساساً للمناهج التي وضعت في ما بعد في المعاهد المسرحية السورية واللبنانية وغيرها من المعاهد العربية[١٠]. الملاحظ أن هذه المناهج كانت تركز على طريقة معينة في الأداء لا تخرج عن الفهم السائد عن التمثيل في تلك المرحلة، الإلقاء والنطق المفخم، ولم تتطرق تلك المواد لموضوع الإخراج، أو التخصص.

وفي العام ١٩٤٤، أنشيء المعهد العالي لفن التمثيل في القاهرة، واحتوى على ثلاث كليات: التمثيل، والنقد المسرحي، والتكنيك المسرحي. وتجدر الإشارة إلى أن هذا الكونسرفاتوار لم يطل به الأمد أكثر من سنة، لأن الدراسة المختلطة للشباب والفتيات في مصر أثارت سخط الدوائر الدينية واحتجاجها. وفي العام نفسه، أنشأ المعهد العالي للفنون المسرحية في الكويت وترأسه زكي طليمات[١١].

وفي العراق أسس أول قسم للمسرح تابع لمعهد الفنون الجميلة في بغداد، وكان يهدف لتربية الممثل ولتحضير الكوادرالمسرحية (مخرج، ومؤلف...). كما عملت الدولة في تونس، على تأسيس معهد للمسرح ترأسه الباحث المسرحي محمد عزيزه عام ١٩٥٩، وقد تزامن تأسيس هذا المعهد في تونس مع تأسيس الكونسرفاتوار الوطني للموسيقى والرقص[١٢].

(١٠) بوتيتسفا، المرجع السابق، ص. ٢٧٧.
(١١) المرجع نفسه، ص. ٢٧٧.
(١٢) المرجع نفسه، ص. ٢٧٦.

نلاحظ إذن أن المعلومات الواردة عن المناهج لم تشر إلى مادة للاختصاص في مجال محدد: كالتمثيل، أو الإخراج...

١-تأسيس معاهد التمثيل في لبنان

بدأت فكرة تأسيس معاهد التمثيل في لبنان نتيجة الاحتكاك والتفاعل المتواصلين بين المسرحيين اللبنانيين والمصريين منذ منتصف القرن التاسع وبدايات القرن العشرين، وصولاً إلى الأربعينات منه. وظهرت فعالية هذا الاحتكاك في الأعمال المسرحية المشتركة التي قام بها اللبنانيون والمصريون على الخشبة المصرية، وفي اطلاع المسرحيين اللبنانيين على الاتجاهات التمثيلية الجديدة التي تعرف عليها المسرحيون المصريون، عن طريق البعثات للخارج التي بدأت في مصر خلال منتصف القرن التاسع عشر (منذ عهد محمد علي باشا وصولاً إلى عهد اسماعيل باشا، وقد أصر هذا الأخير على افتتاح دار الأوبرا في القاهرة بـ«أوبرا عايدة» التي ألفها الموسيقي الإيطالي فردي)[١٣]. وظهرت بدايات هذا التأسيس في لبنان مع:

أ – معهد الزهراء

ظهر معهد الزهراء لتعليم التمثيل في مدينة «طرابلس». وأنشأه (عبدالله الحسيني) عام ١٩٤٢ بناء على علم وخبر رسميين. وكان الحسيني قد ذهب إلى مصر ومثل في أفلام مشهورة[١٤] درّس هذا المعهد بعض أوائل ممثلي التلفزيون والمسرح الطرابلسيين أمثال (ماجد أفيوني وغيره).

ب – معهد التمثيل الحديث

تشكلت في مرحلة الستينات حالة ثقافية متطورة ومتنوعة بسبب انفتاح المؤسسات اللبنانية الثقافية على الثقافة الغربية الأوروبية. وانجلت مظاهر هذه الحالة في المسرح بتأسيس «معهد التمثيل الحديث» عام ١٩٦١(بالتنسيق مع لجنة المسرح العربي في مهرجانات بعلبك وكانت تترأسها سعاد نجار) من قبل المخرج المسرحي اللبناني منير أبو دبس الذي اطلع في فرنسا على الاتجاهات الحديثة في التمثيل المسرحي، وذلك بهدف «إعطاء نفس جديد للمسرح في لبنان، وتحقيق انطلاقة

(١٣) المرجع نفسه ص. ١٣٩.

(١٤) **تاريخ العرب والعالم**، عدد خاص بطرابلس، السنة ١٣، العدد ١٤٢، آذار – نيسان ١٩٩٣، ص. ٩٠.

جديدة للنشاط المسرحي تقوم بالدرجة الأولى على إعداد الممثل لأنه بالإمكان إنشاء ما لا يحصى من دور المسرح ومن القاعات المهمة والمؤسسات، ولكن هذا كله أسهل من إعداد ممثل كبير»(١٥).

وكان منهج «معهد التمثيل الحديث» يتكون من دروس نظرية وعملية اعتمدت على نظريات غربية في الأداء المسرحي، مثل نظريتي ستانسلافسكي وغروتوفسكي وغيرهما. تدرب في هذا المعهد المخرج المسرحي اللبناني أنطوان ملتقى أستاذ الفلسفة، ومؤسس قسم التمثيل في معهد الفنون الجميلة، وزوجته لطيفة ملتقى، والمخرج اللبناني ريمون جبارة، والممثل المسرحي والتلفزيوني أنطوان كرباج،والممثلون الآخرون ميشال نبعة، ومادونا غازي، ورضى كبريت، ورضى خوري، وميراي معلوف، ورينيه ديك(١٦).

ج – المركز الجامعي للدراسات المسرحية
Centre Universitaire d'Études Dramatiques (C.U.E.D)

تتالى تأسيس المحترفات والأندية في لبنان، مثل المركز الجامعي للدراسات المسرحية عام ١٩٦١، الذي تأسس في نطاق «المدرسة العليا للآداب»، وهي كلية جامعية اعتمدت منذ البداية المعايير الفنية التي تدور في دائرة فرانكوفونية جامعية. ومن طلاب المركز: جلال خوري، وشريف خزندار، وروجيه عساف، وأندريه بركوف. وكان معظم هؤلاء الممثلون يعملون في الصحافة(١٧).

ارتبطت مناهج هذه المعاهد الموجودة في لبنان بالمرجعيات الأوروبية، الفرنسية والانكليزية، وشددت على تخريج ممثل ربطته بمناخها وبلغتها، لذا كان المسرح يقدم إما باللغة الفرنسية وإما باللغة الانكليزية، وكان تدريب الممثل يعتمد على تقنيات وأساليب تقنية غربية.

د – قسم التمثيل / كلية الفنون – الجامعة اللبنانية

بعد ظهور هذه المراكز الفنية الخاصة في لبنان، برزت ضرورة تأسيس معاهد فنية وطنية تسهم في تطوير البحث الدرامي وابتكار أساليب درامية جديدة.

---

(١٥) السعيد، خالدة ؛ **الحركة المسرحية في لبنان:١٩٦٠–١٩٧٥ تجارب وأبعاد**، بيروت، لجنة المسرح العربي مهرجانات بعلبك، ١٩٩٨، ص. ٩٢.

(١٦) المرجع نفسه، ص. ٩٢.

(١٧) السعيد، خالدة؛ المرجع السابق، ص. .٩٢.

في عام ١٩٦٥، أنشئ معهد الفنون في الجامعة اللبنانية، وخصص ضمن نطاقه قسم لتدريس التمثيل المسرحي (وسمي بقسم التمثيل انطلاقاً من المناهج التي خصصت لتخريج ممثل فقط) الذي شكل محطة أساسية في تاريخ المسرح اللبناني. وعين أول رئيس قسم له أستاذ الفلسفة آنذاك والمخرج المسرحي انطوان ملتقى، فوضع مع مجموعة من الأساتذة، بشكل مقتضب وعام، بياناً بالمواد وبمحتواها، أغلبها كان يستند إلى المناهج الغربية التي اطلعوا عليها. وحددت مدة الدراسة في هذا القسم بثلاث سنوات، تضاف إليها سنة تحضير مشروع الدبلوم[١٨].

كما استعان ملتقى أيضاً بمناهج المعاهد الأكاديمية التي كانت معتمدة في «حلقة المسرح اللبناني» التي أسسها مع زوجته المحامية المخرجة لطيفة ملتقى، ولكن مع إضافة بعض التطوير عليها. نذكر من مواد هذه المناهج الديكور، والإخراج، والماكياج، والإضاءة. أما بالنسبة إلى التمثيل فقد اعتمد مذهبا ستانسلافسكي وبرتولد بريشت[١٩].

وتضمنت هذه المناهج أيضاً حسب إيلي لحود: «تقنية فوتوغرافية، وتقنية سينمائية، وتمارين صوت، وتجويد، وأداء، وإلقاء، ومونتاج صوت وصورة، وتصوير، وتسجيل، وسينوغرافيا..»[٢٠]

لعبت هذه المناهج في البداية دوراً مهماً في ترسيخ قسم المسرح في معهد الفنون وفي تكريسه كمركز يرفد الحركة المسرحية اللبنانية بفنانين متخصصين وصار، كما يقول أنطوان ملتقى «معيناً لرجال المسرح وحركة المسرح، فالمخرج لم يعد مضطراً إلى أن يصرف وقتاً طويلاً وجهوداً لإعداد ممثليه، بل صار بإمكانه دعوة ممثلين خريجين ومعدين ولا ينتظرون إلا فرصة للعمل»[٢١].

وفي عام ١٩٦٦، عين للتدريس في هذا القسم أساتذة مثل منير أبو دبس، وبرج فازليان، وجلال خوري، وشكيب خوري، ولطيفة ملتقى، وروجيه عساف،

(١٨) لقاء خاص مع المخرج المسرحي أنطوان ملتقى، رئيس قسم التمثيل السابق/ الجامعة اللبنانية، معهد الفنون الجامعة اللبنانية، بيروت،٢/ ٥/ ٢٠٠٠.

(١٩) المصدر نفسه.

(٢٠) لقاء خاص مع إيلي لحود، رئيس قسم التمثيل في الجامعة اللبنانية، معهد الفنون الفرع الثاني، الجامعة اللبنانية، ٢/ ٢/ ٢٠٠١.

(٢١) لقاء خاص مع أنطوان ملتقى، المصدر السابق.

وريمون جبارة، وغيرهم. وهؤلاء الأساتذة هم مؤسسو الحركة المسرحية في لبنان، وهم الذين يخرجون حاليا الأجيال المسرحية، هذا مع العلم أن أغلبهم قد دخل المسرح من باب الشغف الثقافي، وليس من باب الاختصاص المسرحي (انطوان ملتقى جاء المسرح من تدريس الفلسفة، وجلال خوري من الصحافة الفنية، وروجيه عساف من الطب، ولطيفة شمعون ملتقى جاءت من المحاماة ولكنهم اطلعوا على المسرح في المركز الجامعي، وفي معهد التمثيل الحديث كما ذكرنا سابقاً)[٢٢].

وفي مرحلة الحرب الأهلية اللبنانية، أي في منتصف سبعينات القرن العشرين زاد عدد الأساتذة المدرسين في هذا القسم، وكان منهم من تخصص في معاهد مسرحية أوروبية: إيطالية (رئيف كرم)، وروسية (يعقوب شدراوي)، ومنهم من لم يدرس في الخارج ولكنه درس المناهج المسرحية الغربية التي اعتمدت في المعاهد الموجودة في لبنان والمذكورة سابقاً.

ثم تضاعف عدد الأساتذة في هذا القسم، وأغلبهم هم خريجو قسم التمثيل في معهد الفنون نفسه.

هـ- معهد الفنون المسرحية والسمعية المرئية والسينمائية التابع للجامعة اليسوعية Institut des Études Scéniques, Audio-Visuelles et Cinématographiques (I.E.S.A.V)

أُسس هذا المعهد عام ١٩٨٧- ١٩٨٨، وتدرس فيه مناهج مسرحية ذات مرجعية غربية وتحديداً فرنسية. تبلغ مدة الدراسة فيه ثلاث سنوات، تضاف إليها سنة رابعة يحوز خلالها الطالب شهادة الدبلوم، وهي عبارة عن مشروع سينمائي أو مسرحي على أساسه يتم تخريجه.

يعتبر هذا المعهد أن الطالب هو «آلة بشرية تعمل من خلال ثلاثة أبعاد: فيزيولوجية، وسيكولوجية، واجتماعية، وتتكون من عدة عوامل: إحساس وتفكير وخيال ومخيلة وجسد، منها ينطلق هذا المعهد من أجل إعداد الممثل، وتنمية الإحساس والتخيل والذاكرة لديه، ومنها ينطلق أيضا لتطوير تقنية جسده بواسطة تجهيزات ومعدات متطورة تسهم في تهيئته كتقني»[٢٣].

---

(٢٢) لقاء مع المخرجة المسرحية لطيفة ملتقى، والأستاذة السابقة في قسم التمثيل /معهد الفنون / الجامعة اللبنانية، بيروت، ٥/ ١٢ / ٢٠٠٠.

(٢٣) ميشال جبر، أستاذ في IESAV، **ندوة عن المسرح اللبناني مشاكل وآفاق**، إعداد وطفاء حمادي، الناشر النادي الثقافي العربي، بيروت، ١٩٩٣، ص. ١٣٥.

و – اختصاص فنون الإعلام (Communication Arts) في قسم الفنون والإعلام (Arts and Communicaton) التابع للجامعة اللبنانية الأمريكية (Lebanese American University)

إن قسم «الفنون والإعلام» يتضمن فروعاً عدة من الفنون، بينها «فن الإعلام». وتبعاً لنظام المناهج الأمريكية الذي يشدد على الثقافة العامة قبل الاختصاص، يجب على طلاب هذا القسم، كما على بقية طلاب الجامعة، أن يدرسوا مواد مختلفة، منها اللغات والأدب والتاريخ والفلسفة والعلوم السياسية والاجتماعية وعلم النفس وغيرها، إلى جانب دراستهم المواد الرئيسية التي يختارونها.

طلاب «فن الإعلام» لديهم مواد مشتركة تُعطى لهم جميعاً، بالإضافة إلى مواد اختصاص فرعية داخل اختصاصهم، وكل هذه المواد تدرس من الزاويتين: النظرية والإنتاجية/العملية. فالاختصاصات الفرعية ضمن اختصاص «فن الإعلام» هي: ١) راديو/تلفزيون/فيلم، ٢) مسرح، و٣) الصحافة. والمواد المشتركة هي مواد أولية في كل هذه المجالات المذكورة. فلا يعتبر المسرح قسماً قائماً بذاته، ولا يدرّس كاختصاص مستقل، فمواد المسرح لا تشكل إلا جزءاً من الكل، والتمثيل جزء من هذا الكل، فلا يتخرج الممثل متخصصاً بالتمثيل، بل يشدّد البرنامج على تقنيات فن الإنتاج المسرحي.

هذه التفاصيل تفرّق بين الجامعة اللبنانية الأمريكية من جهة وبين المعهدين الفنيين التابعين للجامعة اللبنانية وجامعة القديس يوسف من جهة أخرى، أما في ما يخص المناهج، فهناك نوع من الاشتراك في بعض الأمور.[٢٤]

بعد التطرق إلى مناهج التدريس في معاهد الفنون المسرحية وأقسامها في لبنان، نستعرض المواد التي تضمنتها مناهج التدريس في هذه المعاهد، وذلك في محاولة للكشف عن المواد التي تشدد على إعداد الممثل المسرحي.

(٢٤) كنيعو، منى، **جريدة الديار**، ٣/٢٩/ ١٩٩٨، ص. ٦.

٢ – المواد التي تدرس في معاهد التمثيل

المواد العملية

L.A.U[٢٧]	I.E.S.A.V[٢٦]	قسم المسرح معهد الفنون الجامعة اللبنانية[٢٥]
– تمثيل	– تقنية صوت من إلقاء	– تمارين صوت، وتجويد
– تقنيات خشبة المسرح	وتجويد ولغة ومونتاج	– إلقاء وأداء
– عرض مسرحي	– الرقص والإيماء.	– إيماء ورقص
– كتابة نصوص	– تقنيات السينما والسمعي	– تقنية ومونتاج صوت وصورة
– إنتاج مسرحي ٢	المرئي	– ديكور
	– إضاءة	– ماكياج
	– ديكور	– إضاءة
	– سينوغرافيا وأزياء	– تقنية فوتوغرافية، تقنية سينمائية
	– الإنتاج المسرحي	– سينوغرافيا وأزياء
	– النقد المسرحي	– دراسة نصوص مسرحية

المواد النظرية

– تاريخ المسرح	– تاريخ المسرح الغربي	– تاريخ المسرح الغربي
– المسرح الحديث	– تاريخ المسرح العربي واللبناني	– الفن وعلاقته بفنون العرض
	– التأليف المسرحي	– تاريخ الفنون المسرحية
مواد نظرية وعملية	– العلوم الانسانية	– سوسيولوجية السينما والتلفزيون والمسرح
– إنتاج مسرحي ١	– التيارات الثقافية الحديثة	– علم الدلالة اللغة السينمائية والتلفزيونية
– دراسة متخصصة مع دورة تدريبية	– الميتولوجيا الحديثة	– علم نفس
	– محترف الكتابة المسرحية	
	– تحليل نصوص مسرحية	
	– سيميولوجيا الصورة	
	– علاقات دولية	
	– الميديا والمجتمع	
	– الراديو والتلفزيون والصحافة	
	– الإبداع الدرامي لدى الطفل	

(٢٥) إيلي لحود، المصدر السابق.

(٢٦) Annuaire de l'Université Saint-Joseph, Institut des Études Scéniques, Audio-Visuelles et Cinématographiques 2000-2001, P. 733.

(٢٧) معلومات مأخوذة من الآنسة هالة المصري.

بعد استعراض المواد التي تدرس في المعاهد والأقسام المسرحية الثلاثة، نلاحظ أن المواد العملية التي تعطى في المعاهد والأقسام الثلاثة تتشابه في مواد تدريب الممثل وإعداده جسدياً، ولكنها تختلف في طريقة إعداد الخريج، وذلك لاستخدامها المواد التي توفر التدريب على التقنيات والتجهيزات المسرحية والسينمائية: فمعهد I.E.S.A.V وقسم المسرح في COMM.ARTS- L.A.U يختلفان عن قسم التمثيل في معهد الفنون في أن طلاب هذا الأخير لا يستطيعون تطبيق ما تلقوه من مواد لأنه يفتقد إلى التجهيزات، وإلى خشبة مسرحية متطورة تتيح عرض كل أنواع المسرح، وأيضاً لأنه يفتقر إلى المؤثرات الضوئية والصوتية التي تعمق معرفته باستخدام الكاميرا مثلاً، أو حزم الإضاءة، أو المؤثرات الصوتية[٢٨]. وتتشابه كذلك المواد النظرية التي تدرّس في المعاهد المذكورة مع فارق في أن مناهج قسم التمثيل في الجامعة اللبنانية لا تتضمن مادة تاريخ المسرح العربي ولا المسرح اللبناني و لا نصوصهما المسرحية، مما يؤثر سلباً على العلاقة مع الجمهور لاسيما عندما ينخرط الممثل الخريج في سوق العمل، لأن دراسة النصوص المسرحية تخوله معرفة المضمون الذي ينبغي أن يعبر عنه في عرضه المسرحي، والذي ينبغي أن يتلاءم مع حاجة جمهوره.

يشير هذا التشابه والتمايز بين المواد المذكورة أعلاه، إلى أن المناهج التي تعتمد في المعاهد والأقسام الثلاثة تخضع لاعتبارات تختلف من معهد أو من قسم إلى آخر: ففي قسم التمثيل/معهد الفنون/الجامعة اللبنانية تركز المناهج على المواد التطبيقية والعملية، وهي تشدد على تقنية الممثل، وعلى تدريبه وإعداده جسدياً، في سياق يفوق في أغلب الأحيان الإعداد التمثيلي للطالب في القسمين الآخرين المذكورين سابقا: وفي معهد I.E.S.A.V تولى مادة تقنية الجسد أيضاً أهمية كبيرة، ويظهر ذلك من خلال المواد التي ذكرنا، إذ تتشابه هذه المواد مع تلك التي تعتمدها المناهج في قسم التمثيل في معهد الفنون، يضاف إلى ذلك أنه معظم الأساتذة أنفسهم يدرسون في هذه المعاهد(روجيه عساف، جلال خوري، ميشال جبر، غازي قهوجي... حسب لائحة أساتذة المعهد)[٢٩] بينما تختلف المواد التي تدريس التقنيات[٣٠]. وتوزع مناهج .L.A.U اهتمامها على إعداد الممثل تقنياً أي تدربه على

(٢٨) لقاء خاص مع إيلي لحود، المصدر السابق.

(٢٩) Annuaire de l'Université Saint-Joseph, p. 734.

(٣٠) لائحة المواد، المرجع نفسه، ص. ١.

استخدام الوسائل التقنية و تعمق معرفته بها ويساعدها في ذلك توفر المسارح المجهزة بأجهزة حديثة ومتطورة، بينما تقل هذه المسارح المجهزة لا بل تنعدم في معهد الفنون[٣١]، ولكن هذه المناهج تولي تقنية الجسد والأداء التمثيلي أهمية أقل، فيتخرج الطالب متخصصاً بالتقنيات وليس ممثلاً مسرحياً.

كما يشدد هذان القسمان على تدريس الإنتاج المسرحي الذي يمهد بدوره لربط التخصص بإنتاج سوق العمل، وليعلم الخريج طريقة التعامل مع شروط الإنتاج التي يخضع لها سوق العمل، لكن مناهج التدريس في قسم التمثيل/معهد الفنون لا تعتمد هذه المادة ولا توليها أهمية على الرغم من الدور الكبير الذي تلعبه في ربط عمل الخريج بسوق العمل، أما التخصص فهو أمر ما زال مفقوداً في المعهدين المذكورين في حين أن قسم التمثيل في الجامعة اللبنانية يخرّج ممثلاً متخصصاً، ولا يخرج فناناً متخصصاً في حقل التقنيات، بينما يتخرج الطالب في المعهدين الآخرين وهو يلم بالمواد إلماماً لا يفي بغرض التخصص، أو كما يقول رابليه Rabelais جمع من كل علم بطرف وهذا ما يتنافى مع مقتضيات الفن الحديث الذي يتطلب التخصص.

لأن التخصص المتعمق الطويل والانتماء إلى مؤسسة علمية جامعية حسب جان لوفيغل: «يحققان حضور الممثل على هامش المسرح الاحترافي، من خلال طموحات التخصص الجامعي الفني، ومن خلال حرصه على تجنب الابتذال الذي يتحكم فيه مفهوم الإنتاج التجاري»[٣٢]، سواء كان ذلك في المسرح الغربي أو في المسرح اللبناني. ويعني ذلك أن الخريج المتخصص في المسرحين الغربي واللبناني سيعمل في مسرح ثقافة متنوعة تجمع بين الفعل المسرحي التقليدي والحداثي وما بعد الحداثي[٣٣].

أ – مناهج التدريس وشروط التخرج التخصصي

إن قسم التمثيل في معهد الفنون لا يعتمد حتى اليوم منهجاً تعليمياً متطوراً بسبب عدم تعديل المناهج الدراسية، مما يشكل عاملاً مهماً لعدم استجابة المناهج

(٣١) لقاء مع جان داوود، قسم التمثيل، الجامعة اللبنانية، الفرع الثاني، بيروت، ٢/ ٦ / ٢٠٠١.

(٣٢) Le Veugle, Jean, **Clés pour le developpement, sept années d'éducation populaire au Maroc**, Paris, Ed. CUJAS, 1966, P. 6.

(٣٣) حسن المنيعي، المسرح...مرة أخرى، **كتاب نصف الشهر**، سلسلة شراع، عدد ٤٩، المغرب، طنجة، ١٩٩٩، ص. ٦٨.

لشروط التخرج التخصصي، ويؤكد ذلك جان داوود بقوله: «لا يفوتنا الكلام على أنه حتى اليوم لم يتم أي تعديل للمناهج في قسم المسرح/معهد الفنون، لأن الأمر مرتبط بمجلس الوزراء، فأي تعديل يتم يجب أن يصدر بمرسوم.... ولكني أرى أن التعديل يمكن أن يتم في قسم المسرح شرط أن تظل المادة المعدلة مدرجة ضمن العنوان القديم نفسه، مما يجعل مضمونها منسجماً مع التطورات الحاصلة في العالم. ولكن في بعض الحالات يمكن تعديل المادة، في حال تبني مجلس الجامعة للمشروع، فتسير عندئذ الأمور باتجاه الغاية المتوخاة. وبذلك يمكن وضع مناهج دراسية تقوم على تطوير الموضوعات الهامة مثل: استخدام الصوت والجسد، ونظريات المسرح وكل ما يتعلق بتدريب الممثل وتهيئته، بحيث يتلاءم مع مقتضيات المسرح المعاصر»(٣٤).

بالإضافة إلى عدم تعديل المناهج في هذا القسم تحديداً، تبرز مشكلة أخرى وهي «فقدان المناهج إلى التخصص في أحد عناصر الفن المسرحي، إذ يتخرج الطالب من قسم التمثيل /الجامعة اللبنانية ممثلاً، لا مخرجاً سينمائياً، ولا مخرجاً له علاقة بالمجال السمعي/ المرئي أو البصري، ولا مؤلفاً، ولا راقصاً، ولا متخصصاً بالمونتاج montage، أو الدوبلاج doublage»(٣٥).

يختلف الأمر في معهد الفنون السمعية / المرئية .I.E.S.A.V، حيث نجد أن وضع المناهج فيه قد انطلق من إدخال الفن التكنولوجي العمل، لذلك تتسم مناهج التدريس فيه وبرامجه بالتطور المستمر، وتفصّل ذلك مديرة المعهد إيميه بولس بقولها: «في كل سنة نضيف مواد وطرقاً جديدة للتعليم وفق المتطلبات التي نراها ضرورية. بعد أحد عشر عاماً من البحث اعتقدنا أنه ينبغي تخريج متخصصين، ولكننا وجدنا فيما بعد أنه ليس من الضروري تخريج ممثل أو مخرج فقط، لذلك نحن نشدد اليوم على التعددية في الاختصاص من خلال توفير الثقافة المسرحية، وتزويد الطالب وتأهيله لكي يكون إنساناً مسرحياً مثقفاً، فالأمر بالنسبة إلينا لا يقتصر على حركة الجسد والأداء الجيد فقط، بل هناك فكر يجب تطويره وتنميته لدى الممثل»(٣٦).

(٣٤) لقاء خاص مع جان داوود، المصدر السابق.
(٣٥) لقاء خاص مع إيلي لحود، المصدر السابق.
(٣٦) إيميه بولس، المسرح الأكاديمي، جريدة الديار، ١٩٩٨/٣/٢٩،ص. ٦.

ب – المناهج والاستجابة لبعض شروط التطور التكنولوجي

إن الانخراط في التطور التكنولوجي يحتاج إلى أمور كثيرة منها تعميق ثقافة الطالب: «فوظيفة المعهد أو الجامعة تكمن برأيي في تعميق ثقافة الطالب في الأدب المسرحي الكلاسيكي، من اليوناني القديم إلى الأدب المعاصر، ومن أهم أعلامه تشيكوف وإبسن وسترندبرغ وبنتر وبيكيت، امتداداً إلى شكسبير وراسين وكورناي وموليير وغيرهم من الكتاب المسرحيين الأوروبيين. ويجب على المعهد أو الجامعة أيضاً أن تعرّف الطلاب على النصوص المسرحية العربية واليابانية والصينية والتركية، كما يفترض أن تتضمن المناهج مواد تتعلق بالتراث وبالتقاليد المحلية كالحكواتي ومسرح خيال الظل والعالمية كمسرح الكابوكي ومسرح النو اليابانيين،أو ما شابه ذلك»(٣٧).

وهذا ما يستدعي إضافة بعض المواد العملية والنظرية على المواد التي تتضمنها مناهج التدريس في المعاهد والأقسام المسرحية في لبنان «لخلق جو فني عريق يتيح للطلاب وللأساتذة ممارسة الفن المسرحي بمستوى إبداعي مميز والمبني على أسس علمية وفنية سليمة، وأيضاً يتيح لهم خلق أو إيجاد في سوق العمل مساحة إبداعية خاصة بهم تتوجه لجمهور يقصد مسرح الثقافة والفكر واللغة الراقية»(٣٨).

بمعنى آخر، يمكن هذه المناهج أن تخرج ممثلين ورجال مسرح يعون طبيعة العلاقة مع جمهور مثقف نخبوي، يساهم في تشكيل حيز ثقافي مميز في مساحة سوق العمل.

ب – المناهج و الإعداد التقني

بالإضافة إلى الإقتراحات التي قدمت لتعديل بعض المواد في المناهج المسرحية والتي تفضّل خلق مساحة خاصة بالممثل المسرحي الخريج في سوق العمل، تبرز قضية التأهيل والإعداد التقني للطالب الممثل في أقسام التمثيل التي تسعى للتكيف قدر المستطاع مع شروط سوق العمل، فاعتمدت هذه الأقسام والمعاهد بعض المواد مثل:

(٣٧) لقاء خاص مع جين مقدسي، رئيسة قسم الإنسانيات السابقة في LAU منذ العام ١٩٨٧ ـ ١٩٩١، بيروت، ٢٠٠١/٦/١٦.

(٣٨) المصدر نفسه.

– تجهيز معهد I.E.S.A.V بالمعدات المتطورة التي تتيح للطالب إقامة علاقة حية مع الخشبة والسينوغرافيا (المساحة، أو الفضاء المسرحي) لتعويده على التعايش مع هذا الفضاء بجسده وصوته، وعلى إقامة علاقة تفاعل مع جمهوره.

– تفريع هذا المعهد إلى فرعين: فرع السمعي/المرئي Audio/Visuel والفرع المسرحي، بهدف «تدريب الطالب الممثل على الاختصاص المتداخل بين العمل السينمائي والمسرحي من خلال منهج دراسي يجمع بين تقنية استخدام الكاميرا، وبين التعرف على آلية المونتاج أو الإضاءة وإدارة الإنتاج»(٣٩).

أما بالنسبة إلى المناهج التي وضعتها L.A.U، فقد صيغت «في السياق الذي يتوافق مع شروط التطور التكنولوجي،بحيث يدرّس الطالب مواد اللغات والحضارات والعلوم الاجتماعية ومادتي الرياضيات والعلوم الطبيعية، ووسائل الاتصال الجماهيرية: الراديو والتلفزيون والمسرح»(٤٠).

وعن هذا الموضوع يقول نبيل حيدر، نائب رئيس الجامعة: «في هذا المجال، نؤكد أن هذه البرامج تتغير وفقاً لمجالات الفنون: التلفزيون، السينما، مسرح الفودفيل.. فمثلاً إذا رأينا أنه لا ضرورة لدراسة التاريخ والفلسفة كاختصاص نقوم بإلغائها، ونبقي على المواد التي تدخل ضمن الاختصاص على أن تتوافق هذه المواد مع شروط التخصص»(٤١).

وفي السياق التطبيقي العملي، يرى حيدر: «أن لكل اختصاص مرحلة تدريب ننفذها في نهاية كل عمل، مما يفرض على كل طالب التسجيل للتدرب في مسرح، أو استديو، أو شركة تلفزيونية، وأحياناً تؤمن إدارة الجامعة هذا التسجيل في مرحلة التخرج. هذا ما يميزنا عن سائر المعاهد المسرحية لأننا نقوم بالتدريب على المهنة نفسها، ولأن هناك مرحلة تطبيقية ينبغي إنجازها حتى تمهد لخريجينا تأمين العمل»(٤٢).

يبدو التشابه واضحاً بين منهجية L.A.U وبين منهجية I E.S.A.V في ربط المناهج والتخصص في قطاعات التلفزيون والسينما والإذاعة والصحافة.

(٣٩) إيميه بولس، المرجع السابق ص. ٦.
(٤٠) لقاء خاص مع نبيل حيدر، نائب رئيس الجامعة اللبنانية الأميريكية، الجامعة اللبنانية الأميريكية، ٢٣/ ٩/ ٢٠٠٠
(٤١) المصدر نفسه.
(٤٢) المصدر نفسه.

يقتصر التركيز في قسم التمثيل في معهد الفنون على تقنية الممثل وعلى الأداء التمثيلي في المسرح الجاد والنوعي دون أن تأخذ بعين الاعتبار التطور التكنولوجي.

الخاتمة

يواجه الممثل خريج قسم الفنون في المعاهد التي ذكرناها، أثناء بحثه عن عمل صعوبات عديدة ترتبط بمواصفات التخصص وبشروط العمل، وبطبيعة العلاقة مع الجمهور، البحث عن المنتجين، الذين في أغلب الأحيان يبحثون عن خريج متخصص مما يفترض إعادة النظر بالعلاقة مع مناهج التدريس الأكاديمي والسعي نحو تعديلها. لذلك رأى بعض العاملين في المسرح وبعض أساتذة المعاهد والأقسام في المعاهد الثلاثة (روجيه عساف، ويعقوب شدراوي، وموريس معلوف، وسهام ناصر) أن تغيير وضع الخريج كمتخصص يرتبط بالدرجة الأولى بتعديل المناهج، ولو كان قسمي الفنون في .L.A.U وفي I.E.S.A.V قد بدآ بتعديل مناهجهما ولكن هذا التعديل لم يخرج حتى اليوم فناناً متخصصاً يمكنه إيجاد عمل يتلاءم مع المستوى النوعي للعمل الفني نوعية.

من هذا المنطلق، يرى جان داوود أن قسم التمثيل في الجامعة اللبنانية «بحاجة إلى إعادة تكوين من منظار أكاديمي حديث، ومن ضمن خطة مستقبلية النظرة، تفترض تطوير هذا القسم، إذ لا ينبغي أن يقتصر دوره على تخريج ممثلين مسرحيين فقط، بل يجب أن يكون معهداً للمسرح والسينما، يعد الممثل ويتابعه، ويدرّسه التأليف والإخراج والنقد والدراسات المسرحية العليا و السينوغرافيا وفن الدمى والتلفزيون والإذاعة والسينما. لذلك لا يجب أن يظل مجرد معهد للإعداد، بل من الضروري أن يتحول إلى مختبر لمختلف أنواع الفنون، وإلى مركز تقام فيه دورات تدريبية ومحترفات من مدارس فنية مختلفة، ومن ثم يصير مصدر تفاعل بين الممثل والجمهور وبين رجال المسرح نفسهم، ومركزاً لتنشيط الحركة المسرحية ولتفعيلها»(٤٣).

كما تشكل مسألة تعديل المناهج هاجساً مقلقاً لدى أساتذة قسم التمثيل في معهد الفنون، ومنهم إيلي لحود الذي يعتبر «أن المواد النظرية والعملية المعتمدة في مناهج قسم التمثيل/ الجامعة اللبنانية تعد الممثل جسدياً وفكرياً، وهي لم تتغير منذ العام ١٩٦٥حتى اليوم باستثناء بعض المواد القليلة التي عدلت كما ذكرنا،ولكنها لا

(٤٣) لقاء مع جان داوود، المصدر السابق.

تؤهل الخريج لفهم مقتضيات السوق وحاجياته، كإعداد التمثيل التلفزيوني، والإعداد الإذاعي والسينمائي، وكذلك كل ما يطرأ على سوق العمل الذي صار ينحاز إلى كل ما هو بصري في التمثيل التلفزيوني والسينمائي مثلا، والفيديو كليب. كما أن المعهد ما زال يفتقد إلى تجهيز القاعات وتأثيثها، كتأمين الأجهزة الصوتية، وأجهزة التربية البدنية لمواكبة التطور الذي يطرأ على الإعداد الجسدي للمثل، وما زال يفتقد إلى مكتبات خاصة، ومحترفات، وهو يحتاج إلى تبادل الخبرات مع الجامعات الأخرى المحلية»(٤٤).

ولكن على الرغم من توفر هذه الشروط في كل من قسمي المسرح في I.E.S.A.V و L.A.U إلا أن وضع الممثل فيهما لا يزال يصطدم بالعوائق نفسها التي يصطدم بها خريج قسم التمثيل/الجامعة اللبنانية، لذلك يمكن الانطلاق من تلك التصورات التي يرتئيها العاملون في المسرح لحل مشاكل الممثل الخريج من المعاهد المسرحية اللبنانية.

(٤٤) إيلي لحود، المرجع السابق.