



تقرير المدير العام لمكتب العمل العربي البند الأول - القسم الأول

التدريب المهني ركيزة أساسية لاستراتيجيات التنمية المستدامة 2030 في الوطن العربي





الفهرس

رقم الصفحة	الموضوع
7	تقديم
11	مقدمة : الأمل في وطن عربي مبادر ومبتكر ينمو بكفاءة موارده البشرية
17	<u>المحور الأول : تحديات وأفاق تطوير قطاعات عمل مستدامة 2030</u>
19	الجزء الأول : خطة التنمية المستدامة 2030 ... لحظة فارقة للارتقاء نحو الأفضل
19	1. من أهداف الألفية إلى أهداف الاستدامة
21	2. أهداف التنمية المستدامة... شمولية التنمية بمختلف أبعادها
23	3. متطلبات تنفيذ خطة التنمية المستدامة 2030 ... شراكة فاعلة وتكاتف
25	الجزء الثاني : العالم العربي من أفضل حال إلى أحد أبرز المناطق في العالم المعنية بالفقر
25	1. وضعية الفقر بالوطن العربي
29	2. مكافحة الفقر والقضاء على البطالة... كيف للعالم العربي أن يكون نموذجا في أفق 2030
31	الجزء الثالث : تحقيق الأمن الغذائي عبر تعزيز الزراعة المستدامة للقضاء على الجوع والفقر
31	1. واقع صعب للقطاع الزراعي انعكس على الأمن الغذائي العربي

رقم الصفحة	الموضوع
32	2. تأمين استدامة النشاط الزراعي لتحقيق الأمن الغذائي العربي
34	الجزء الرابع : تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والعمالة المنتجة وتوفير المزيد من فرص العمل
34	1. تشخيص الوضع الاقتصادي العربي
36	2. عدم قدرة نماذج التنمية بالوطن العربي على مواجهة تحدي التشغيل والبطالة
40	3. نحو نموذج تنموي بديل ومستدام
45	الجزء الخامس : المنظومة التعليمية العربية وأسواق العمل ... علاقة تكامل أم تنافر
46	1. معوقات المنظومة التعليمية العربية
50	2. نحو منظومة تعليم تضمن استدامة التنمية والتشغيلية
53	المحور الثاني : تطوير التدريب المهني لتلبية احتياجات سوق العمل
57	الجزء الأول : الواقع الحالي لمنظومة التدريب المهني في الدول العربية
58	1. التدريب المهني مكون من مكونات منظومة التعليم والتربية
60	2. التجارب الدولية المقارنة في مجال التدريب المهني
61	3. تنظيم وتمويل التدريب المهني
64	4. معايير العمل العربية والدولية المتعلقة بالتوجيه والتدريب المهني
66	5. معوقات منظومة التدريب المهني بالبلدان العربية
69	1.5 غياب رؤية شاملة وموحدة لمنظومة تنمية الموارد البشرية

رقم الصفحة	الموضوع
70	2.5 ضعف قدرة منظومة التدريب المهني على التأقلم السريع مع احتياجات المؤسسات الاقتصادية والأفراد والمجتمع والمناطق.
73	3.5 عدم ارتقاء قيادة وتسيير منظومة التدريب المهني إلى مستوى الحوكمة المنشودة (الحاكمية).
74	الجزء الثاني : آفاق تطوير قطاع التدريب المهني بالوطن العربي
76	1. إدراج التدريب المهني ضمن رؤية شاملة لمنظومة تنمية الموارد البشرية
79	2. ضمان جودة منظومة التدريب المهني تلاؤماً مع متطلبات الاقتصاد وسوق العمل
83	3. إرساء حوكمة (حاكمية) رشيدة لمنظومة التدريب المهني
85	الجزء الثالث : إحداه " المركز العربي للتدريب "
86	1. التطلعات والمهام
89	2. لمحة عامة عن الاختصاصات التي سيوفرها المركز العربي للتدريب
90	3. البعد التنظيمي : تسيير تشاركي مع الأطراف الاجتماعيين
93	<u>المحور الثالث : تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل تحقيق التنمية المستدامة</u>
97	الجزء الأول : الدور الريادي لمنظمة العمل العربية في دعم تنفيذ خطة التنمية المستدامة 2030
98	1. التشجيع على اعتماد خطة قطرية للتنمية المستدامة 2030
99	2. تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق خطة التنمية المستدامة 2030

رقم الصفحة	الموضوع
99	3. تطوير الهياكل الإدارية المعنية بالتنفيذ والمتابعة
102	4. إرساء آليات ومجلس وطني للحوار الاجتماعي
103	5. دعم مساهمة النسيج الجمعياتي
104	الجزء الثاني : تعزيز الشراكة العالمية
104	1. في مجال تعبئة الموارد المالية
105	2. في مجال تطوير القطاعات المرتبطة بالتكنولوجيات الحديثة والابتكار والتجديد
105	3. في مجال بناء قدرات الكفاءات العربية
106	4. في مجال تحسين البيانات والرصد
108	5. في مجال دفع المبادرات المواتية لأهداف خطة التنمية المستدامة
111	الخاتمة

تقديم

تواجه أقطارنا العربية في هذه الفترة من تاريخها المعاصر أهم تحدياتها وهو توفير فرص عمل مستدامة ولأثقة وبوجه خاص لفائدة الشباب بما يضمن تحقيق مقومات العيش الكريم ويوفّر السلم والأمان والاستقرار للشعوب والمجتمعات العربية ، ولا يخفى أنّ تحقيق هذه الغايات يستدعي جملة من المقومات أساسها الموارد البشرية ذات الكفاءة والمهارة العالية والتخصص.

وتقررنا لهذه السنة أردناه في هذا المنحى أن يكون **تقرير الحقيقة والأمل**.

فسيطرح **حقيقة الأوضاع العربية** ذات الصلة باهتمامات منظمة العمل العربية والمرتبطة بالأساس بالعمل والتدريب وذلك من منظور خطة التنمية المستدامة 2030 التي رسمها المجتمع الأممي، وهي أوضاع صعبة أملتها تحولات عميقة ومتغيرات متسارعة وظروف مستجدة .

إنّ الأحداث المتواترة بالوطن العربي - وما أسرعها - لا يجب أن تثني قناعتنا الراسخة بأنّ **الأمل يبقى قائما في وطن عربي أكثر ازدهاراً وأحسن تطوراً** ، فالخروج من أوضاعنا الصعبة ليس بالعصي على شعوبنا متى آمنت بضرورة تغيير أوضاعها، والعودة إلى العمل والمثابرة والجهد والاجتهاد والتعويل على الذات، واعتبار **التعليم الجيد وبالأخص التدريب المهني**، السبيل الأمثل لاكتساب المعرفة والتسلح بالكفاءة والتحكم في المهارة لبناء مستقبل زاهر ومضيء لشعوبنا وأقطارنا.

وإنّ خطة التنمية المستدامة 2030 كبرنامج عمل تعطي الأمل في هذه الأوقات المضطربة وغير المتوقعة التي يعيشها اليوم العالم العربي، بهدف استكمال ما لم تستطع الأهداف الإنمائية للألفية إنجازها من أجل دفع عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والاستدامة البيئية في آن واحد، ولبناء مجتمعات سلمية بعيدة عن التوترات والنزاعات ومعبرة عن تطلعاتنا إلى وطن عربي ينعم بالسلم والتقدم والرخاء.

فكما ورد في ديباجة خطة التنمية المستدامة 2030 "لا يمكن أن تكون هناك تنمية مستدامة بدون سلام، ولا سلام بدون تنمية مستدامة".

إن تحديات الواقع العربي تملى علينا ضرورة مواصلة الجهد لمزيد تطوير المنظومة التعليمية، وإعادة الاعتبار للتدريب المهني في تناسق وانسجام مع مختلف مكونات هذه المنظومة كضامن لتوفير العمل اللائق، وتطوير قدرات الشباب العربي على المبادرة والإبداع والتجديد في العمل، وتغذيته بالمعارف المستوجبة لبيئة أكثر ويتوجه نحو الأنشطة والتخصصات الحديثة ويكبر الوعي لديه بأهمية الريادة والمبادرة، باعتبارها الضامن لإحداث المزيد من فرص العمل وتوفير الدخل والحد من الفقر، فالشباب العربي يبقى من أقل المبادرين مقارنة بشباب بقية دول العالم المتقدم.

فلا خيار لوطننا العربي إلا في تطوير كفاءة شبابه وفي تحسين مؤهلاته في جميع الميادين طبقا للمواصفات الدولية، وبالاعتماد على برامج ومناهج تدريب متطورة تحتكم إلى الجودة والتشغيلية.

فألوضع العربي، من هذا المنظور، يحتم إيجاد رؤية وخطة عمل مشتركة كسبيل أنجع لتحقيق طموحاتنا في إرساء تنمية مستدامة، ليس على المستوى القطري وحده، وإنما على مستوى الوطن العربي برمته، تفضي إلى إعادة الأمل لشبابنا العربي للخروج من وضعية البطالة والمساهمة في دورة التنمية والنماء.

وستعمل منظمة العمل العربية من خلال علاقاتها المتميزة مع أطراف الإنتاج الثلاثة في الوطن العربي والمنظمات والهيئات العربية والدولية ذات الاهتمام المشترك على دعم وتعزيز المبادرات والخطط والبرامج الهادفة إلى إرساء تنمية مستدامة توفر فرص العمل لشبابنا، وتفتح أمامهم الآفاق المهنية الواسعة وذلك ضمن مقاربة تتبنى الحوار الاجتماعي كمنهج والمقاربة التشاركية بين أطراف الإنتاج الثلاث كحل أنسب.

تلك هي المحاور المفصلية لتقريرنا لهذه السنة والغايات التي يرنو إلى بيانها، محاور أردناها مسايرة للتوجهات العالمية في مجال التنمية والعمل وتأهيل مواردنا البشرية، وهو ما اختزله وعبر عنه عنوان التقرير "التدريب المهني ركيزة أساسية لاستراتيجيات التنمية المستدامة 2030 في الوطن العربي".

والأمل كل الأمل أن تساعد مبادرتنا في إحداث مركز عربي للتدريب على تنمية كفاءة ومهارات شبابنا العربي في كل الميادين والقطاعات والأنشطة الاقتصادية ذات الصلة بعمل المنظمة ، وعلى المساهمة في تشخيص السياسات والبرامج والمناهج الجيدة على مستوى إرساء تدريب يساعد أقطارنا العربية على قطع خطوات جديدة نحو النمو والتنمية الشاملة الضامنة للاستقرار والرفي والمحقة للاستدامة المنشودة.

وفقنا الله لما فيه خير شعوبنا العربية ودوام عزتها ومناعتها .

فايز على المطيري

المدير العام



مقدمة

الأمل في وطن عربي مبادر ومبتكر ينمو بكفاءة موارده البشرية

يشهد الوطن العربي فترة فارقة في تاريخه السياسي والاجتماعي والاقتصادي، فرضت عليه جملة من التحديات أملت أحداث متواترة وتقلبات متسارعة، فبعد التحولات السياسية التي عرفتتها بعض البلدان العربية وما تواجهه حالياً من رهانات لاستعادة توازنها، طفت على الساحة قلاقل وتوترات خلفت أضراراً كبيرة وخسائر جسيمة، وبرزت كذلك ظاهرة الإرهاب كظاهرة غريبة على مجتمعاتنا أفرزت تداعيات كارثية على الاقتصاديات والمجتمعات، علاوة على ما خلفه انكماش الاقتصاد العالمي من تدني النمو وتأثر القطاعات الإستراتيجية المدرة للدخل بالعديد من البلدان العربية.

كلّ هذه الظروف مجتمعة ولّدت مظاهر أزمات اجتماعية ومشاكل إنسانية من أهم ملامحها انخفاض مستوى العيش وارتفاع معدلات البطالة وضياع فرص العمل وبروز ظاهرة الفقر خاصة بالمناطق الريفية وتلك التي تشهد توترات، زاداها تعقيدا تدفق أفواج هائلة من النازحين إلى بلدان عربية مجاورة أو إلى بلدان أوروبية، بما ولد تنامي الشعور بالقلق في الحاضر والانشغال بالمستقبل لدى فئات عريضة من الشعوب العربية والإحساس بعدم الأمان والاستقرار.

إنها ليست صيحة فزع تطلقها منظمة العمل العربية من خلال تقريرها لهذه السنة، ولا نظرة تشاؤم تسودها، وإنما هي بالأساس وقفة تأمل في واقع الوطن العربي، تكشف عمق المشكلات والتحديات التي تواجهه، فالمنطقة العربية تشهد أكثر من أي وقت مضى تحدياً مصيرياً في ماهية الخيارات المثلى الواجب انتهاجها والتوجهات المستقبلية المستوجب اعتمادها، وهو ما يتطلب وقفة حازمة حتى لا تنتسح الهوة مع بقية العالم الذي يتطور أكثر ويتقدم أشمل ويشهد اكتشافات جديدة في مجال البحوث العلمية والتكنولوجية والاستفادة منها في الحياة الاقتصادية وفي المعاش اليومي للمواطن.

على أنه بالرغم مما يواجهه العالم العربي اليوم من صعوبات وأزمات، فإن الأمل يبقى قائماً .

الأمل في تغيير واقعنا العربي .

الأمل في أن نعود وطناً ينتج العلوم ويطورها ولا يكتفي فقط بمنزلة المستهلك السلبي .

الأمل في أن تكون لنا استراتيجيات استشرافية طويلة المدى ومتكاملة الأهداف في كل المجالات الحيوية .

الأمل في أن نساعد أصحاب المبادرات الخلاقة على الارتقاء بأفكارهم وتوظيفها التوظيف الأمثل لخدمة التنمية .

الأمل في أن نكون شعباً عربياً يعشق العمل ويتفانى فيه .

الأمل في أن لا يبقى عربي واحد خارج دائرة الإنتاج والعمل .

الأمل في أن تكون لنا تنمية مستدامة تستجيب لمقتضيات الحاضر وتؤمن مستقبل الأجيال القادمة.

إن الأمل يحدونا جميعاً في تحقيق هذه الغايات، وإن قناعة منظمة العمل العربية راسخة في أنّ وطننا العربي بما يخترنه من ثروات طبيعية وما يحتويه من إمكانات بشرية - ومتى توفرت الإرادة في التغيير نحو الأمل - بمقدوره تضيق الفجوة التي ازدادت هوة مع العالم المتقدم خلال مدة زمنية معقولة، بل هدمها وردمها، إذا سعى سعياً جاداً من أجل الاستفادة المثلى مما اتفق حوله العالم من تنفيذ خطة التنمية المستدامة 2030 ومما تضمنته من أهداف شملت جميع الميادين والقطاعات في تناغم بين الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية منها والبيئية.

إنّ المجال لا يسمح بتعداد مواطن القوة في وطننا العربي إذا ما وفقنا إلى استثمارها الاستثمار الجيد ووظفناها التوظيف الأمثل نحو عمل لائق مستدام ، فالوطن العربي يخترن أكثر من 55% من احتياطات العالم من النفط، وأكثر من ربع احتياطات العالم من الغاز الطبيعي، ويعد أكثر من 378 مليون نسمة¹ ، وهي قوة بشرية هائلة متى

¹ ومن المنتظر أن يبلغ عدد سكان المنطقة العربية 600 مليون نسمة بحلول سنة 2050.

استفدنا منها في دعم الإنتاج وتطوير المعارف، ويكتنز 124 مليون نسمة من القوة العاملة أي أكثر من ثلث سكانه قوة عمل، ويشتمل على 140 مليون هكتار قابلة للزراعة ولسنا قادرين على استغلال سوى أقل من نصفها، والوطن العربي يتجاوز إجمالي ناتجه المحلي 2700 مليار دولار.

فهل لنا أن نسأل كيف يمكن لوطن يمتلك كل هذه الثروات والإمكانيات أن يبقى يُجانب التقدم التكنولوجي وأغلب بلدانه ما تزال تُصنّف ولسنوات في صفوف الدول النامية أو الأقل نمواً وتقدماً؟... كيف يمكن بهذا التنوع في الموارد أن نحقق التنوع المرجو في الاقتصاد واعتماد قطاعات عمل جديدة ومستدامة لها من القيمة المضافة التي توفر فرص عمل لفئات عريضة من شبابنا وبالخصوص للمتعلمين منهم؟.

ولئن نجحت بعض البلدان العربية في إدراج التنمية المستدامة في توجّحاتها وشرعت في إعداد الأراضي المؤسساتية والتشريعية لاعتمادها، فإنّ عملاً كبيراً ما يزال ينتظرها للانخراط في أهداف التنمية المستدامة وتجسيم غاياتها.

إنّ أهداف التنمية المستدامة وغاياتها متعددة ومتنوعة، ولكن تبقى المسائل المرتبطة بتأهيل المورد البشري ودعم قدراته من أوكذ المسائل التي ما تزال تشغل البلدان العربية، فقد أصبح من بديهيات الاستنتاج في التجارب الدولية المقارنة أن المشكلات والقضايا المصيرية كمحو الأمية وتطوير الأنظمة الوطنية للتربية والتعليم والتدريب المهني تنعكس بصفة مباشرة على مجريات التحولات الاقتصادية والاجتماعية، فالعلاقة متينة ومترابطة بين الجوع والفقر والبطالة من جهة والأمية والتخلف العلمي والتقني من جهة أخرى.

تبعاً لذلك، فإن تقريرنا لهذا العام يجتهد أن يكون مساهماً لتوجه عالمي أجمعت عليه الأمم المتحدة وهو خطة التنمية المستدامة 2030 من منظور هام واستراتيجي، وهو **التدريب المهني كسبيل لعمل مستدام ولائق**، وهو تقرير أردناه تقرير إعادة الأمل في قدرات مواردنا البشرية، هو مسار جديد تقترحه منظمة العمل العربية لإرجاع الثقة لدى شبابنا في مستقبل واعد، فمستقبل شبابنا هو الأساس في التدريب الجيد وفي اكتساب الكفاءة اللازمة حتى يندرج في أسواق العمل من بابها الواسع.

فالبُلدان التي نجحت في القضاء على بطالة شبابها هي تلك التي تتوفر بها منظومة تدريب مهني ناجعة، هي تلك التي أمنت إيماناً راسخاً بالكفاءة المهنية كجواز سفر للعمل اللائق وطورت من مناهجها ومن سياساتها في هذا المجال في ترابط وثيق مع احتياجات الاقتصاد من اليد العاملة المختصة ومن المهارات.

فما هو المطلوب منا كوطن عربي للاندرج في قطاعات عمل مستدامة في مجال التدريب المهني؟ وهل لنا الخيار في ذلك؟ أم أنها حتمية لا يمكن الفرار منها؟ وما هي المقومات الأساسية الواجب توفرها للنجاح في الاستفادة من أهداف التنمية المستدامة في مجال التدريب المهني؟ هذه إذا أمّهات المسائل التي سيتم التطرق إليها والإجابة عليها من زواياها المتنوعة.

ويجب التقرير على مجمل هذه الأسئلة والاستفسارات، ولكن قبل ذلك **يتطرق في المحور الأول إلى تحديات وأفاق تطوير قطاعات مستدامة** وذلك بإبراز أنّ خطة التنمية المستدامة 2030 هي لحظة فارقة للارتقاء نحو الأفضل بما تضمنته من أهداف تنموية شاملة بمختلف أبعادها .

ويستعرض المحور الثاني من التقرير إيجابيات تطوير التدريب المهني لتلبية احتياجات أسواق العمل وتنمية قطاعات تنمية مستدامة وذلك من خلال إبراز الواقع الحالي للتدريب المهني في الدول العربية الذي ما يزال - بالرغم من بعض التجارب الناجحة والمشجعة - يعترضه بعض النقائص والصعوبات على عدة مستويات من بينها التنظيم والتسيير والتمويل وغياب رؤية شاملة وموحدة لمنظومة تنمية الموارد البشرية يندرج ضمنها التدريب المهني كמكون أساسي من مكوناتها ، مما انعكس على قدرة التدريب المهني على التأقلم السريع مع احتياجات المؤسسات الاقتصادية والأفراد والمجتمع والمناطق.

ويبين التقرير أنه بالرغم من مبادرة منظمة العمل العربية بوضع إستراتيجية عربية للتدريب والتعليم التقني والمهني منذ ما يقارب الست سنوات ، فإن وضعية التدريب المهني ببعض البلدان العربية لم تشهد التطور المنشود مقارنة بالتجارب الناجحة على المستوى الدولي .

ويطرح التقرير رؤية شاملة لتعزيز الإصلاحات التي شهدتها التدريب المهني في بعض البلدان العربية وبناء منظومة متطورة تضمن الجودة والحوكمة أو الحاكمة الرشيدة للتدريب المهني في تفاعل مع احتياجات سوق العمل ومتطلبات الاقتصاد ومقتضيات التجديد والابتكار والتطور التكنولوجي المتسارع. ويوضح التقرير مبادرة منظمة العمل العربية في إحداث "المركز العربي للتدريب" من خلال إبراز مهامه وتطلعاته وكيفية تسييره المعتمد على مقاربة تشاركية مع الأطراف الاجتماعيين والتخصصات التي سيركز عليها المركز للمساهمة في تدريب الشباب العربي التدريب الجيد الذي يسمح له بتحسين تشغيله والاندراج في أسواق العمل العربية والدولية.

ويتناول التقرير بالاهتمام في المحور الثالث الدور الريادي ومجالات تدخل المنظمة وتنشيط الشراكة من أجل تحقيق التنمية المستدامة ، كما يؤكد هذا المحور على ضرورة الإسراع بتعزيز آليات الحوار الاجتماعي ، ويبرز هذا المحور كذلك أهمية دعم مساهمة النسيج الجمعياتي كشريك في عملية التنمية وإحداث فرص العمل والتدريب المهني ، كما يتعرض إلى أهمية الدور المنوط بعهدة منظمة العمل العربية في تعزيز الشراكة لمساعدة الدول العربية على تنفيذ خطة التنمية المستدامة 2030 .



المحور الأول

تحديات وآفاق تطوير قطاعات عمل مستدامة 2030



الجزء الأول : خطة التنمية المستدامة 2030 ... لحظة فارقة للارتقاء نحو الأفضل

1. من أهداف الألفية إلى أهداف الاستدامة

مثلت سنة 2015 منعرجا حاسما للتنمية العالمية ، فقد أقرت خلاله الدول الأعضاء في الأمم المتحدة مجموعة من الاتفاقات الرئيسية الجديدة التي سيتمحور حولها جدول أعمال التنمية العالمية للجيل القادم، والتي تشمل بالخصوص خطة التنمية المستدامة 2030.

وستقود الأهداف الجديدة للتنمية المستدامة إلى هدف رئيسي وهو القضاء على الفقر في كل مناطق العالم وبشكل دائم، وهي أهداف عالمية تحل محل الأهداف الإنمائية للألفية، التي اتفق عليها العالم عام 2000 ضمن خطة عمل مشتركة لمدة 15 عاما لمعالجة إشكاليات الفقر وتداعياته الاجتماعية والاقتصادية ، والتي كان الأمل في تحقيق أهدافها بحلول عام 2015².

ولكن المهمة لم تكتمل بعد بالنسبة للملايين من البشر المعنيين بهذه الأهداف، واحتاج العالم إلى سبيل جديد للقضاء على الجوع والفقر، وتحقيق المساواة الكاملة بين الجنسين، وتحسين الخدمات الصحية ونشر التعليم، وضمان العمل اللائق، وهذا السبيل هو وضع العالم على مسار قويم ومستدام حسب أهداف متكاملة يستوجب تحقيقها في أفق عام 2030.

² تتمثل أهداف الألفية في ثمانية أهداف رئيسية :

- (1) مكافحة الفقر بالقضاء على الفقر المدقع والجوع عبر تقليص نسبة الفقراء الذين يعيشون على أقل من دولار واحد في اليوم، ويعانون من الجوع، لتصل إلى نصف ما كانت عليه في 1990.
- (2) تعميم التعليم الابتدائي عبر العمل على استكمال الأولاد والبنات على حد سواء لتعليمهم الابتدائي.
- (3) تعزيز المساواة بين الجنسين عبر القضاء على التفرقة بين الجنسين على جميع المستويات.
- (4) خفض معدل وفيات الأطفال الأقل من خمس سنوات بنسبة الثلثين عن المستوى المسجل في 1990.
- (5) تحسين الصحة الإنجابية عبر خفض معدل وفيات الأمهات بنسبة ثلاثة أرباع عن المعدل المسجل في 1990.
- (6) الحد من انتشار فيروس نقص المناعة البشرية "مرض الإيدز".
- (7) كفالة الاستدامة البيئية عبر ضمان قدرة البيئة على الاستمرار.
- (8) تأسيس شراكة عالمية من أجل التنمية.

وسيطبق الجدول الجديد للتنمية المستدامة على جميع البلدان بما يعزز مجتمعات سلمية ومتوازنة، ويخلق فرص عمل أفضل، ويعالج التحديات البيئية ولاسيما تغيير المناخ.

وقد شهدت القمة الأممية التاريخية للتنمية المستدامة المنعقدة في سبتمبر 2015³ مشاركة متميزة لأعلى مستويات القيادة في الدول العربية التي أعلنت التزامها باعتماد خطة التنمية المستدامة الجديدة، وهي بالتالي أصبحت خطة تملكها الدول الأعضاء في الأمم المتحدة وشعوب العالم أجمع وتمثل خطة مشتركة للجميع ولدولنا ومجتمعاتنا العربية.

ومن هذا المنظور، تستدعي المرحلة على الدول العربية الخروج بأهداف التنمية المستدامة من مصاف الرؤية إلى حيز الحقيقة الواقعة والتنفيذ، وهو ما يستوجب ضبط مسار عربي مشترك لدعم جهود الدول العربية في هذا المجال على مدى السنوات الخمس عشرة المقبلة.

ولا بد من التأكيد أنّ الوطن العربي شرع في تنفيذ هذه الخطة العالمية الجديدة للتنمية المستدامة في وضع أصعب مما كان سائدا عندما أطلقت الأهداف الإنمائية للألفية التي سبقتها عام 1995، ومن أبرز سمات هذا الوضع المتحرك :

• **ضعف النمو الاقتصادي العربي وهشاشته**، نتيجة ما خلفته الأزمة المالية والاقتصادية العالمية لعام 2008 من تداعيات ما تزال مخلفاتها تؤثر على البلدان العربية وانخفاض أسعار النفط وما انجر عن ذلك من تقلص لعائدات صادراته والتي أثرت انعكاساتها بصفة مباشرة على اقتصاديات الدول العربية المنتجة وكذلك بصفة غير مباشرة على بقية البلدان، هذا علاوة على مناخ سياسي واجتماعي متقلب بعدد من الأقطار العربية.

• **استفحال البطالة في وطننا العربي** والتي ازدادت حدتها لدى صفوف الشباب والمتعلمين ، وذلك بالرغم من أن العالم يتطور بسرعة ويشهد تحسنا في وضعية البطالة نتيجة ما ولده التقدم التكنولوجي الواسع وتسارع وتيرة العولمة

³ حضر هذه القمة التي انعقدت من 25 إلى 27 سبتمبر 2015 بمقر الأمم المتحدة بنيويورك العديد من رؤساء الدول والحكومات إلى جانب قادة المجتمع المدني والجماعات الدينية والقطاع الخاص.

من فرص كبيرة في مجال العمل وتحسين الدخل والرقي الاجتماعي استقادت منه دول عديدة ولم تجن منه الدول العربية بالكيفية المطلوبة.

- انعكاس العوامل الطبيعية على تطور نسق الاقتصاد في عدد من المناطق، ومن المتوقع أن تشهد الظروف المناخية تقلبات أكبر على مدى عقود قادمة، فعدة هي الدول العربية التي واجهت الجفاف والتصحر ونقص المياه وتبعاته .
- بروز صراعات عنيفة واضطرابات وشعور بانعدام الأمن مما تسبب في خسائر هامة في الأرواح، ونكسات خطيرة لمكتسبات التنمية، وتشريد واسع النطاق لأعداد غفيرة من الناس .

2. أهداف التنمية المستدامة.. شمولية التنمية بمختلف أبعادها

تتضمن خطة التنمية المستدامة 17 هدفا و169 غاية شملت جميع المجالات المرتبطة بالأبعاد الثلاثة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ، وستعمل منظمة العمل العربية على تجنيد كل طاقاتها لتجسيم الأهداف المتصلة بمهامها وخاصة المتعلقة منها بتوفير آفاق العمالة المنتجة، وتحقيق العمل اللائق، ودعم التدريب المهني، بما يساعد على القضاء على البطالة والفقر والجوع.

وسيتعرض التقرير في المحاور القادمة إلى بعض الأهداف ارتأينا أنها مرتبطة بمشاغل واهتمامات منظمة العمل العربية باعتبار علاقتها المباشرة وغير المباشرة بقضايا العمل والبطالة ، فكل هدف من أهداف التنمية المستدامة إن أخذناه من منظور قطاعي معين، فإن انعكاساته على تطوير العمل وتحسين الدخل ستكون واضحة وجلية .

فأهداف التنمية المستدامة هي ليست أهدافا بيئية فقط، هي قبل كل شيء أهداف تنموية ذات أبعاد اجتماعية واقتصادية، وهي في شموليتها تهم كل القطاعات والميادين الحيوية .

أهداف التنمية المستدامة

17 هدفًا لتحويل عالمنا

- الهدف الأول:** القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان .
- الهدف الثاني:** القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة .
- الهدف الثالث:** ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار .
- الهدف الرابع:** ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع .
- الهدف الخامس:** تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين جميع النساء والفتيات .
- الهدف السادس:** ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع وإدارتها إدارة مستدامة .
- الهدف السابع:** ضمان حصول الجميع بتكلفة ميسورة على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة .
- الهدف الثامن:** تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع .
- الهدف التاسع:** إقامة هياكل أساسية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع الشامل للجميع، وتشجيع الابتكار .
- الهدف العاشر:** الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها .
- الهدف الحادي عشر:** جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وآمنة وقادرة على الصمود ومستدامة .
- الهدف الثاني عشر:** ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة .
- الهدف الثالث عشر:** اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ وآثاره .
- الهدف الرابع عشر:** حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام لتحقيق التنمية المستدامة .
- الهدف الخامس عشر:** حماية النظم الإيكولوجية البرية وترميمها وتعزيز استخدامها على نحو مستدام، وإدارة الغابات على نحو مستدام، ومكافحة التصحر، ووقف تدهور الأراضي وعكس مساره، ووقف فقدان التنوع البيولوجي .
- الهدف السادس عشر:** التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة لا يهتمش فيها أحد من أجل تحقيق التنمية المستدامة، وإتاحة إمكانية وصول الجميع إلى العدالة، وبناء مؤسسات فعالة وخاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على جميع المستويات .
- الهدف السابع عشر:** تعزيز وسائل التنفيذ والشراكة العالمية من أجل تحقيق التنمية المستدامة .

3. متطلبات تنفيذ خطة التنمية المستدامة 2030 ... شراكة فاعلة وتكاتف

إن الخطط تبقى مقاصد وغايات ما لم يتم تنفيذها وتنزيلها على أرض الواقع، وهو ما يستوجب تحديد متطلبات تحقيق خطة التنمية المستدامة الجديدة ، فلا نجاح لهذه الخطة ما لم تتوفر الأرضية المثلى والبيئة السليمة لتنفيذها.

وفي هذا الصدد، يستوجب العمل على توفير خمسة متطلبات أساسية للجزم بتوقع نجاح الخطة المعتمدة.

- **أولاً : ضرورة تملك الحكومات والبلدان لخطة التنمية المستدامة 2030 والعمل على تجسيد أهدافها وجعلها من أولوياتها الأساسية وتوفير العوامل التي تساعد على نجاحها ، وقد بادرت عدد من البلدان العربية بدمج خطة التنمية المستدامة 2030 في سياساتها وخططها الوطنية ، وأحدثت الهياكل المؤسسية والأطر المناسبة لإنجاحها.**

فعلى سبيل المثال تشتمل "الرؤية السعودية 2030" خططا واسعة من بينها برامج اقتصادية واجتماعية وتنموية تستهدف تجهيز السعودية لمرحلة ما بعد النفط، وهي في مضمونها وأهدافها تتسجم مع أهداف التنمية المستدامة 2030 التي أطلقها المجتمع الدولي ، كما اعتمدت قطر "رؤية دولة قطر الوطنية 2030". واتخذ الصومال، على سبيل المثال، خطة التنمية المستدامة أساساً لأول إستراتيجية للتنمية الوطنية يتم تطويرها في البلاد منذ التسعينيات ، كما تتواءم رؤية مصر 2030 الجديدة بشكل وثيق مع رؤية خطة التنمية المستدامة الدولية ، كما نصت الوثيقة التوجيهية لمخطط التنمية بتونس 2016-2020 أن نموذج التنمية الجديد يركز على هيكلية متطورة للاقتصاد عبر تحقيق نمو إدماجي مستدام، هذا علاوة على ما أقرته بقية الدول العربية من برامج وسياسات لتطوير التنمية المستدامة في قطاعات وأنشطة متنوعة.

- **ثانياً : نهج تنفيذي يشمل التكامل مع مختلف القطاعات وتنسيقاً لكافة الجهود بين جميع أجهزة الدولة من أجل تنزيل الخطة على أرض الواقع، ففي الكثير من الأحيان تتأتى العقبات الرئيسية لتحقيق أحد الأهداف المهمة من خارج القطاع**

المعني بشكل مباشر، وظهر ذلك جلياً من خلال تحليل العقبات التي حالت دون تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية.

فعلى سبيل المثال، تتأثر مستويات الفقر والبطالة، ليس فقط بسبب الظروف الاقتصادية، ولكن كذلك بمدى قدرة الباحثين عن عمل، وبخاصة النساء والشباب على الوصول إلى أسواق العمل، ومدى تمكينهم من المهارات اللازمة والكفاءات المطلوبة للمشاركة الفعالة في دائرة الإنتاج والنشاط.

فقضايا مثل إتاحة التعليم ومهارات التدريب النوعية وإزالة الحواجز القانونية والإدارية لنشرها على نطاق واسع للفئات المعنية هي تحديات حيوية للمشاركة الكاملة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، ويجب أن ينظر لهذه المسألة، كجزء لا يتجزأ من أجل تحقيق أولويات التنمية الوطنية الشاملة ومن ثم أهداف خطة التنمية المستدامة 2030.

• **ثالثاً : ضرورة تكوين تحالفات مجتمعية واسعة النطاق ، فالتزام الحكومة بتنفيذ الخطة أمر حيوي، لكنه غير كاف لوحده، ما لم يتم في إطار التوافق مع الشركاء ومختلف الفاعلين، فمشاركة البرلمانات ومؤسسات المجتمع المدني والنقابات وأصحاب الأعمال في جهود التنفيذ بشكل جدي ومن خلال سبل مجدية هو أمر ضروري، بل إنه حتمية لنجاح خطط التنمية المستدامة وليس خياراً مطروحاً.**

ولا بد من التأكيد على دور هؤلاء الشركاء في متابعة وتقييم ورصد التقدم المحرز نحو تحقيق خطة عام 2030، وفي ضمان المساءلة عن مدى الالتزام بتنفيذها ، فكما أوضحت الأحداث في السنوات الأخيرة في العالم العربي، وفي ظل التحديات الكبيرة التي تواجهه، لا يمكن لأحد أن يحتكر عملية التنمية بعيداً عن رواد أعمال ونقابيين وأكاديميين وصحفيين وبرلمانيين وغيرهم من الأطراف الفاعلة والمؤثرة في عملية التنمية.

• **رابعاً : توفير التمويلات والميزانيات اللازمة لتنفيذ الخطة المستدامة، فالموارد المادية تعدّ عاملاً أساسياً وشرطاً ضرورياً مساعداً وداعماً من أجل تحقيق أهداف الخطة ، وتظل المساعدات الإنمائية الدولية الرسمية مهمة خصوصاً**

بالنسبة للبلدان العربية الأقل نمواً أو التي قطعت أشواطاً واضحة في مجال النمو وتعوزها الإمكانيات من أجل مواصلة برامجها الإنمائية ، كما يستوجب حشد الموارد المتوفرة بالقطاع الخاص ضمن شراكات بين القطاعين العمومي والخاص في مجال تنفيذ المشاريع التنموية.

- **خامساً، ضرورة تبادل الأفكار الجديدة والتجارب في مجال تنفيذ خطة التنمية المستدامة 2030،** فكل دولة لديها الخبرات ذات الصلة التي تستطيع مشاركتها مع الدول الأخرى، ويحتاج كل بلد في ذات الوقت إلى الاستفادة من تجارب الآخرين ومعارفهم ، ويساهم التعاون بين البلدان العربية في القيام بدور متمم في تحقيق أهداف خطة التنمية الجديدة ، وهو ما يتطلب تثمينه وتقاسمه مع كافة البلدان العالمية الأخرى وبخاصة النامية منها وذات البيئة المتقاربة.

الجزء الثاني : العالم العربي من أفضل حال إلى أحد أبرز المناطق في العالم المعنية بالفقر

1. وضعية الفقر بالوطن العربي

يمثل القضاء على الفقر هدفاً من الأهداف الرئيسية لخطة التنمية المستدامة 2030. فلا يمكن الحديث عن تنمية مستدامة من دون القضاء على الفقر ، ولئن نجحت البلدان العربية في القضاء على الفقر في عديد المناطق في فترات سابقة، فإن الملاحظين يقرّون أن السنوات الأخيرة شهدت ارتفاع نسبة الفقر في بعض البلدان العربية، بنسق تسارعي ومقلق، وهو ما يستوجب برامج حكومية متكاملة لمحاربة هذه الآفة الاجتماعية الخطيرة.

وترتبط بالفقر في العالم العربي عدة ظواهر اجتماعية من بينها على سبيل المثال العمالة الهامشية وغير المنتظمة وانتشار القطاع غير المنظم وبطالة المتعلمين وبروز ظاهرة عمل الأطفال وتواصل ظاهرة الأمية وافتقار الشباب للمهارات والكفاءات المستوجبة للاندراس في سوق العمل بما يساعد على توفير الدخل والقضاء على الفقر.

وعلى صعيد الإسكان، يولد الفقر تجمعات سكانية عشوائية وهو ما بدأ يبرز في عدد من الدول العربية ويأخذ حجماً مقلماً.

وتفيد تقارير البنك الدولي لعام 2015 أنّ نحو 702 مليون شخص يرزحون تحت عتبة الفقر، أي بأقل من 1.9 دولار في اليوم، بعد أن كان هذا الخط في حدود 1.25 دولار في اليوم وذلك بسبب ارتفاع نسبة التضخم، وهو ما يعادل 10% من سكان العالم، مقابل 902 مليون عام 2012، أي 13 في المائة من سكان العالم خلال تلك الفترة، وهو ما يبرز أنّ الفقر المدقع يتقلص شيئاً فشيئاً في العالم، وتبقى أرفع نسب الفقر في إفريقيا ما وراء الصحراء حيث يبلغ عام 2015 ما يساوي 35.2%⁴.

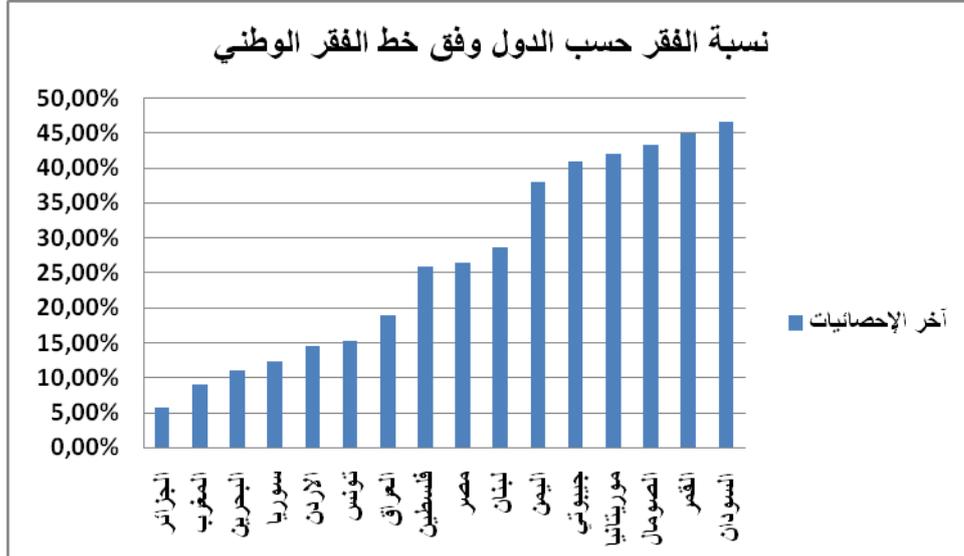
أما في المنطقة العربية، فهناك عوامل عدة تدعو إلى الحذر في إجراء المقارنات بين البلدان العربية على أساس خطوط الفقر الوطنية المعتمدة لديها، على الرغم من أنها الأكثر دلالة على واقع الفقر في كل بلد، وأبرز هذه العوامل اختلاف تعريف الفقر بين بلد وآخر (فقر الدخل، فقر بشري...)، واختلاف المقاربات ووسائل البحث (مقاربات إحصائية، دراسات...)، واختلاف منهجيات قياس خط الفقر (مطلق أو نسبي، دخل أو إنفاق، مستوى الأسعار وسلة السلع المعتمدة، عدد خطوط الفقر ومستوياتها... الخ)، ووجود ثغرات متعلقة بالبيانات (اختلاف تعريف المؤشرات، نقص بيانات، عدم اكتمال السلاسل الزمنية... الخ).

فبالرغم من النقص في البيانات في بعض الدول أو عدم دقتها ومراجعتها بصفة دورية واختلاف مفاهيمها بين فقر مدقع وفقير معتدل، فإن نسب الفقر تبقى متفاوتة بين دولة وأخرى، وتصل إلى قرابة 50% ببعض البلدان، وقد تغيرت وضعية الفقر في وطننا العربي نتيجة الصعوبات الاقتصادية والأمنية التي تمر بها بعض الدول العربية، ويبلغ عدد من يرزحون فيها تحت خط الفقر المدقع (أقل من دولارين في اليوم)، وفقاً للتقرير، أكثر من 33 مليون نسمة، أي قرابة 9% من مجموع السكان بالوطن العربي، أما نسبة الذين يعيشون بأقل من 1.25 دولار في اليوم فقد بلغ 1.7% من السكان⁵.

⁴ هذه الأرقام جعلت رئيس البنك الدولي جيم يونغ كيم يعلق أن "هذه التوقعات تكشف أننا يمكن أن نكون أول جيل في التاريخ يقضي على الفقر المدقع".
⁵ تقرير منظمة الأغذية والزراعة (الأمم المتحدة) - حالة الأغذية والزراعة - الحماية الاجتماعية والزراعة - كسر حلقة الفقر في الريف - 2015.

نسبة الفقر حسب الدول وفق خط الفقر الوطني

آخر الإحصائيات المتوفرة	البلد
5.7%	الجزائر
8.9%	المغرب
11%	البحرين
12.3%	سوريا
14.4%	الأردن
15.2%	تونس
18.9%	العراق
25.8%	فلسطين
26.3%	مصر
28.6%	لبنان
38%	اليمن
40.8%	جيبوتي
42%	موريتانيا
43.2%	الصومال
44.8%	القمر
46.5%	السودان



المصدر: تقرير صندوق النقد العربي لسنة 2015

ويتربط الفقر في الوطن العربي مع الأزمة الحادة التي تواجهها أسواق العمل وتفشي البطالة لدى الشباب وفي المناطق الريفية وضعف منظومة التعليم والتدريب المهني وتفشي الأمية، فالبطالة والأمية تولدان الفقر والخصاصة والتهميش والتطرف، وتبرز المعطيات المتوفرة أنّ نسبة البطالة تبقى من أرفع النسب في العالم في حدود 17% من القوى العاملة مقارنة بـ 6.3% على الصعيد العالمي.

ويعتبر النمو السكاني المرتفع في الدول العربية والذي يتراوح بين 2 و3% - وفي ظل غياب نموذج تنموي مندمج ومتنوع يوفر فرص عمل إضافية وبالقدر المطلوب - من بين أهم المعوقات التي تعترض التدابير والإجراءات التي تتخذها الدول لزيادة دخل الفقراء.

ويستوطن الفقر متلازماً مع الأمية، فعدم انتشار التعليم يساهم في اتساع رقعة الفقر، فنسبة الأمية تبلغ 30% ببعض الدول العربية، وخاصة بالأرياف العربية حيث تصل نسبة البطالة إلى 20%.

وفي هذا الصدد، يمكن أن يساهم التعليم من أجل التنمية المستدامة في تحسين ظروف العيش وفرص الدخل للفقراء وزيادة الأمن الاقتصادي.

فالتعليم والتدريب المناسب والهادف والجيد من أجل التنمية المستدامة يفتح الأفق الرحبة لتزويد مختلف الفئات، الرجال والنساء على حدّ السواء، بالمهارات لتحسين أسباب عيشهم، وتمكينهم من المشاركة في عمليات الإنتاج وفتح خيارات العمل في صفوف القوى العاملة وفي الحياة اليومية، وقد اعتمدت بعض البلدان العربية برامج لتدريب المتسربين من التعليم وللمجموعات الهشة ضمن ما يعرف "بمدرسة الفرصة الثانية".

2. مكافحة الفقر والقضاء على البطالة... كيف للعالم العربي أن يكون نموذجاً في أفق 2030

لا أحد يستغرب وجود الفقر في مجتمع ما لأنه موجود في جميع المجتمعات، إلا أنّ الفرق يبقى في درجة الفقر ونسبة الفقراء في المجتمع والأسباب الحقيقية للفقر ومدى نجاعة السياسات المتبعة في هذا المجال.

وتبرز تجارب البلدان العربية أن العديد من مخططاتها التنموية لم ترسم أهدافاً كمية وعملية واضحة وصريحة للحد من نسبة الفقر والقضاء على الفقر بمختلف أبعاده ومفاهيمه، ومن هنا لا بد من وضع مخططات عربية تتضمن أهدافاً متكاملة للقضاء على الفقر ضمن توجهات التنمية المستدامة بما يساهم في تقليل التوترات وترسيخ الاستقرار السياسي والاجتماعي في وطننا العربي، من ذلك بالخصوص⁶ :

- تكثيف الدراسات العلمية والموضوعية حول نسب الفقر ومعدلاته وأسبابه وخصائصه، ولا بد في هذا المجال من تحسين جودة الإحصائيات والبيانات ومناهج قياس الفقر واعتماد الشفافية والموضوعية العلمية في ذلك .

⁶ على سبيل الذكر تعتمد رؤية البنك الدولي على ثلاثة مجالات في القضاء على الفقر : تعزيز النمو المستدام والشامل، والاستثمار في رأس المال البشري، وتعزيز القدرة على الصمود.

-
- إقرار برامج ومشاريع وطنية تنموية ذات فائدة عامة للأسر الأشد فقراً بما يوفر فرصاً جديدة للعمل المولد للدخل بالنسبة للفقراء من ناحية، وزيادة الخدمات الموجهة للمناطق الفقيرة ذات الأولوية بهدف تحسين نوعية الحياة من ناحية أخرى .
 - تنفيذ برامج تمويلية يقدم من خلالها قروضاً بدون فوائد للفقراء من السكان وبفترات سماح مريحة (أربع أو خمس سنوات) لإنشاء مشروعات ومؤسسات صغيرة في مختلف الأنشطة والقطاعات بما في ذلك في مجال الزراعة.
 - تأسيس شبكات عمل بين الهياكل الحكومية والمجتمع المدني وبالخصوص مع النسيج الجمعياتي الناشط في مجال التنمية والتطوير الريفي، وهو ما يتيح الفرصة أمام أهالي القرى والأرياف للتعلم من تجارب الآخرين وتطوير قدراتهم ومهاراتهم إلى جانب تقوية شعورهم بأهمية العمل الجماعي في مواجهة مشكلة الفقر .
 - التركيز على التحول إلى الأنشطة الزراعية والتجارية التي تلبي طلب الأسواق المحلية في القرى والمدن من خلال إدخال تقنيات إنتاجية جديدة وزيادة إنتاجية المشروعات الزراعية والمنشآت التجارية، وتأهيل الحرفيين والعاملين في هذه المشروعات للتأقلم مع هذه التقنيات.
 - إيجاد خدمات الأمان الاجتماعي للنهوض بأوضاع أشد قطاعات السكان ضعفاً، لأن مسألة محاصرة الفقر ومعالجة مسبباته والتخفيف من آثاره المدمرة ليست فقط حاجة إنسانية ملحة بل صمام أمان اجتماعي.

الجزء الثالث : تحقيق الأمن الغذائي عبر تعزيز الزراعة المستدامة للقضاء على الجوع والفقر

1. واقع صعب للقطاع الزراعي انعكس على الأمن الغذائي العربي

رسمت خطة التنمية المستدامة 2030 هدفا طموحا للقضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسنة وتعزيز الزراعة المستدامة ، وهو هدف يشتمل في مضمونه عدة أهداف خصوصية متكاملة ومتشابكة وتحيل إلى تدخلات وبرامج وسياسات ذات أبعاد تنموية تتعلق بالأساس بقطاع استراتيجي في واقعنا العربي ألا وهو القطاع الزراعي ومدى مساهمته في التنمية والتشغيل والقضاء على الجوع والفقر.

ويعتبر القطاع الزراعي من أهم القطاعات المشغلة في الوطن العربي حيث يوفر 26 مليون نسمة من القوى العاملة وهو ما يمثل قرابة 21% من إجمالي العمالة العربية، علما أن هذه النسبة كانت في حدود 26% سنة 2005، وهو ما يشير إلى عزوف الشباب عن العمل بالقطاع الزراعي وتفاقم هجرته من الريف إلى المدينة لتدني دخل العامل الزراعي مقارنة مع مستويات الدخل في الأنشطة الأخرى ، وتتفاوت هذه النسبة من بلد إلى آخر حيث تتراوح بين 6% و73%. ويبلغ عدد المزارعين في الوطن العربي قرابة 85 مليون مزارع وهو ما يدل على أن نحو 22% من سكان الوطن العربي هم مزارعون.

ومن مشاغل القطاع الزراعي في الوطن العربي ظاهرة الهجرة أو النزوح من الريف إلى المدينة التي تعيق تطور الأنشطة الزراعية وذلك نظرا لضعف الخدمات الأساسية في الوسط الريفي من صحة وتعليم وخدمات اجتماعية وضعف مستوى الأجور والمعيشة، حيث إن 80% من الفقراء في الدول العربية يعيشون بالمناطق الريفية، وهي هجرة بالإضافة إلى أنها تؤدي إلى إفراغ المناطق الزراعية من سكانها ومن مواردها البشرية العاملة التي يحتاجها القطاع لتطوير نشاطه، فإنها تساهم كذلك في مشاكل اجتماعية في المناطق الحضرية وتزيد من البطالة بها ومن تفاقم أعباء المدن وإشكالاتها على مستوى توفير المرافق والخدمات.

ولا بد في هذا الإطار من تنفيذ برامج متكاملة لتنمية المناطق الريفية تنمية مستدامة توفر فرص عمل لائقة لسكان هذه المناطق خاصة في القطاع الزراعي وتساهم

في تطوير منشآت مرتبطة بالأنشطة الزراعية على غرار المنشآت العاملة في مجالات متنوعة كترويج الإنتاج والتبريد والتخزين والصناعات التحويلية وبقية الأنشطة الاقتصادية التي قد توفرها حركية القطاع الزراعي.

وقد شهد القطاع الزراعي نقلة نوعية في العديد من الدول العربية بفضل ما تم انتهاجه من سياسات لتطوير مردوديته وتحسين مساهمته في التنمية وخاصة بالمناطق الريفية وذلك بعد التوسع النسبي في استخدام النظم الزراعية الحديثة وما تم منحه من تسهيلات لدفع الاستثمارات في القطاع، إلا أنّ ذلك يبقى محدودا بالنظر إلى ما يختزنه القطاع من مكامن غير مستغلة لحد الآن، هذا بالإضافة إلى التأخير الحاصل في الاستفادة من التكنولوجيا وتطورات البحث العلمي للرفع من الإنتاج كما وكيفا وتحسين إنتاجية المستغلات الزراعية.

2. تأمين استدامة النشاط الزراعي لتحقيق الأمن الغذائي العربي

لابد في هذا المجال من صياغة برامج وخطة عربية لتأمين استدامة النشاط الزراعي الذي يبقى من الأنشطة الأساسية الموفرة لمواطن العمل والدخل وبالتالي المساهمة في القضاء على الفقر والجوع وضمان أمننا الغذائي العربي ، ومن بين أهم المحاور الواجب أخذها في الاعتبار :

- **استصلاح الأراضي الزراعية للحد من تدهورها وتحسين مردودية استغلالها** والقضاء على انجراف التربة والتصحر وتحويل الأراضي الجرداء إلى أراض صالحة للزراعة عن طريق حفر الآبار وجلب المياه ومعالجة التربة واعتماد الموارد والإمكانيات الفنية والتكنولوجية والمالية اللازمة لذلك عبر برامج وطنية كبرى تغير المشهد الاجتماعي والاقتصادي للمناطق المعنية وتسهم في الوصول تدريجيا إلى الاكتفاء الذاتي والأمن الغذائي.
- **تمكين المزارعين وأبنائهم خاصة المتعلمين منهم من خريجي المدارس الزراعية ومراكز ومعاهد التدريب من حيازة الأراضي** سواء من خلال التفويت فيها لصالحهم أو كرائها لمدة معينة بما يمكنهم من إحيائها واستصلاحها وإدخال التقنيات الحديثة في مختلف مراحل النشاط الزراعي بما يساهم في تنويع الإنتاج

وتحسينه ويساعد على توفير مواطن العمل وينمي المناطق الريفية ويحد من الهجرة والنزوح .

- **استغلال الموارد المائية بشكل أحسن ووقف هدر المياه والحدّ من استعمال الري التقليدي والعشوائي وذلك عبر تحسين كفاءة الري وتطبيق المعايير الاقتصادية والعلمية في استخداماته على غرار الري بالتنقيط وباستعمال تقنيات الرش واعتماد برامج تدريب خصوصية لتطوير الكفاءات العربية في ميدان تقنيات الري .**

- **تطوير البحوث العلمية الزراعية والتشجيع على استخدامها في الأراضي الزراعية للاستفادة منها في تطوير الإنتاج الزراعي والحيواني والسلمي وإحداث مراكز متطورة للبحث الزراعي وانتداب الباحثين والخبراء وتمكينهم من كافة الإمكانيات المستوجبة لتطوير بحوثهم وتنزيلها على أرض الواقع بما يحسن من الإنتاج ونوعيته.**

- **توسيع مظلة الحماية الاجتماعية للمزارعين وخاصة الصغار منهم والعاملين بالقطاع الزراعي ووضع أنظمة خاصة للضمان الاجتماعي تؤمن التغطية وتضمن لهم الحماية أثناء وبعد النشاط وتبادل التجارب العربية في هذا المجال بما يحثهم على مواصلة النشاط بالقطاع الزراعي ويقلل من الهجرة والنزوح ويوفر بالتالي القوة العاملة اللازمة التي يحتاجها القطاع .**

- **ضرورة الاهتمام بتثقيف وتدريب المرأة في الريف وتمكينها اقتصادياً للقيام بدورها في تنمية مجتمعتها وتشجيع وتنويع الاستثمار والخروج من الأطر والأشكال التقليدية للاستثمار بما يساعد على بناء بيئة متكاملة لتنمية القطاع الزراعي من ناحية وتطوير الأنشطة المرتبطة به والمدرة لفرص العمل.**

- **تشجيع المزارعين على المشاركة في أنشطة اتحاد الفلاحين والتعاونيات الفلاحية في المنطقة التي يتواجدون بها من أجل حشد الموارد المحلية وتعبئتها لخدمة سكان المنطقة، وتهيئة إطار تنظيمي وتعاوني بين الفلاحين يهتم بقضاياهم ويخفف الضغط على الموارد الطبيعية والمائية ويقلل الفاقد من المنتجات الزراعية ويزيد من قدرة المزارعين على الصمود.**

كما أن المزارع العربي ما يزال يعوزه التدريب اللازم والتوعية المستوجبة والإرشاد الكافي كي يغير من أساليب وطرق استغلاله للمساحات الزراعية وإدخال التقنيات الحديثة في الأنشطة بما في ذلك تقنيات الري المتطورة التي تستجيب للواقع العربي المتميز بندرة المياه وقلتها، وهذه كلها مجالات تدخل ضمن اهتمامات منظومة التدريب المهني الزراعي التي تتطلب إصلاحات جوهرية في مضامينها ومناهجها بما في ذلك جلب مدربين لهم من المؤهلات ما يمكنهم من تدريب المزارعين التدريب الجيد.

الجزء الرابع : تعزيز النمو الاقتصادي المستدام والعمالة المنتجة وتوفير المزيد من فرص العمل

1. تشخيص الوضع الاقتصادي العربي

يشهد الاقتصاد العالمي في الفترة الأخيرة بروز ضغوطات مستجدة وأزمات متواترة تشعبت لتشمل النواحي الاقتصادية والمالية والاجتماعية والثقافية والأمنية، وتوسعت رقعتها وأصبح من الصعب مواكبة نسقها ومدى انتشارها ، كما تنامت الفوارق الاقتصادية والاجتماعية بين الدول من ناحية وبين الأفراد داخل البلد الواحد مما أفرز توسعا لبؤر التوتر والانتفاضات الشعبية، هذا علاوة على استفحال ظاهرة التلوث وتفاقم الضغوط على المحيط.

ولقد تفاجأت العديد من الدول وبالخصوص المنظمات الدولية بهذه الظروف وتعاضمت مسؤولياتها وأصبحت مطالبة أكثر من أي وقت مضى بدعم مقارباتها ومراجعة التمشي الذي تنتهجه في استشراف الأوضاع والتنبيه لمثل هذه الأزمات وإحكام إدارتها لمساعدة البلدان على تطبيق تداعياتها السلبية.

وقد انعكست هذه الظروف سلبا على الموازنات المالية العامة للعديد من الدول العربية وعلى نسق الإنفاق العام والخاص وعلى تطور الاستثمار بها وجلب الاستثمارات الأجنبية خاصة في القطاعات الموفرة لمواطن العمل لخريجي المدارس العليا والجامعات، بما زاد من صعوبات أسواق العمل.

وتبرز تقارير المنظمات الدولية المتخصصة والدراسات أن نسبة النمو بالوطن العربي شهدت انخفاضا خلال السنوات الأخيرة بنصف نقطة مقارنة بما كان يميزها قبل سنة 2013 عندما كانت أسعار النفط في مستويات أرفع، علما أن الدول العربية التي تعرف أزمات اجتماعية وسياسية وأمنية انخفضت بها نسب النمو بحجم أكبر وأصبحت في البعض منها تسجل نموا سلبيا .

والمفرد للانتباه أن مقابل تراجع مساهمة الصناعة الاستخراجية المرتبطة بالنفط والغاز وبقية الموارد الطبيعية، فقد شهدت مساهمة القطاعات التحويلية تحسنا في نسبة مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي، وهو ما يدعو إلى التساؤل عن الأسباب التي لم تساعد على مزيد تطوير قطاعات اقتصادية بديلة عن النفط في توجهات الدول العربية المنتجة، فهيكلة الاقتصاد العربي تغلب عليها قطاع السلع الأولية وبوجه خاص النفط والغاز الطبيعي إذ يشكلان وحدهما أكثر من ثلث الناتج المحلي الإجمالي العربي ولعدة عقود مضت، بحيث أضحت تنمية الاقتصاد العربي مرتبطة بالأساس بهذا المورد الطبيعي الهام ، وهو ما يستوجب نظرة تأمل ثاقبة في مستقبل اقتصاديات الدول العربية .

فلا بد من تنويع قاعدتها الاقتصادية والتخلص تدريجيا من ثقل النفط كقطاع يحدد مؤشرات النمو بها ، وهو ما انتبهت إليه السعودية على سبيل المثال من خلال "رؤية السعودية 2030"، والإمارات العربية المتحدة التي شرعت في تطوير قطاع الخدمات في عديد المجالات .

كما أن بلدانا عربية أخرى ما زالت اقتصادياتها تعتمد على قطاع واحد أو اثنين وتتأثر توازناتها بتأثر هذه القطاعات كالسياحة والفوسفات ببعض دول شمال إفريقيا، وهو ما جعل الاقتصاد العربي يتميز بالهشاشة باعتماده في غالب الأحيان على سلعة واحدة شديدة التأثير بالظروف السياسية والإقليمية الظرفية .

ولئن اعتمدت بعض الدول العربية سياسات لدعم الخدمات الذي أصبح يمثل قرابة 43% من الناتج المحلي العربي، فإن مجالا واسعا ما يزال يستوجب النظر لدعم الصناعات التحويلية وتطوير مردوديتها أكثر والتي لا تمثل سوى 10% من الناتج العربي واعتماد تكنولوجيات الاتصال والمعلومات في مختلف القطاعات الاقتصادية بما يطور من التجديد والابتكار ويرفع من القيمة المضافة لمختلف القطاعات الاقتصادية .

2. عدم قدرة نماذج التنمية بالوطن العربي على مواجهة تحدي التشغيل والبطالة

لئن كانت تتميز المنطقة العربية بالعائدات المالية الضخمة للنفط والغاز وبإيرادات موارد طبيعية أخرى كالفسفات ، فإن عديد مؤشرات التنمية الاجتماعية والبشرية تستوجب مزيد النظر كتفشي البطالة وبروز ظاهرة الفقر وعدم القدرة على توزيع فوائد التنمية على كل الفئات والمناطق، فمقتضيات التنمية في الوطن العربي يفترض أن النمو الاقتصادي يجب أن يقود بصفة حتمية ودائمة إلى توزيع عادل للدخل وتوفير أكثر ما يمكن من فرص العمل وتنمية المناطق الريفية بما يساهم في مزيد الحد من الفقر والتهمةيش، فمكاسب التطور الاقتصادي يجب أن تنعكس إيجابيا على الأفراد وتؤدي إلى تحسين نوعية عيشهم عن طريق توفير الغذاء بأسعار مناسبة وتعميم التعليم وتحقيق الأمن إلى جانب تغطية صحية ملائمة وبنية تحية حديثة ومتواصلة.

على أن من أبرز المسائل التي تبقى مطروحة في مدى جدوى ونجاعة التنمية في الوطن العربي هي بالأساس القضاء على البطالة التي ما تزال تسجل أعلى مستوياتها بالوطن العربي وأرقامها تعتبر الأعلى مقارنة ببقية المجموعات الدولية وتتجاوز بكثير المقاييس والمعدلات العالمية.

فالبطالة أفرزت بالبلدان العربية انعكاسات اجتماعية خطيرة وأدت إلى ظواهر لم تعتدها المجتمعات كالتطرف والإرهاب والتهريب، فعدد من الشباب العربي الذين باتوا يشعرون بالإقصاء والعزلة وعانوا البطالة الطويلة جنحوا إلى سبل ومتهات غريبة وغير مألوفة، فمروا من البطالة إلى الإقصاء ومن الإقصاء إلى التهميش ومن التهميش إلى الجنوح والإرهاب، وساهم بذلك في تفكيك النسيج الاجتماعي لعدد من البلدان العربية، ومن هنا فالأمر مٌلح لوضع التوجهات التنموية الصائبة التي تخرج الشباب من عزلته ومن شعور ترسخ لدى غالبيته وهو الشعور بالحرمان من إيجاد عمل لائق يحفظ كرامته ويعيد له الشعور بالمواطنة الحقيقية، وفي هذا الصدد، لا بد من الوعي كل الوعي أن العمل لا يمثل مصدرا للدخل فحسب، بل هو وسيلة لاكتساب دور ومكانة في المجتمع، هو ضمان لاستقرار الشعوب العربية واستدامة تنميتها.

واللافت للانتباه أنّ نسب البطالة ترتفع بصفة مفرجة لدى الشباب المتعلم، فقد تجاوزت نسبة بطالة المتعلمين من الشباب المتحصل على شهادات جامعية حوالي 40%

ببعض البلدان العربية، ويمثلون ربع العاطلين في المتوسط الإجمالي بالبلدان العربية، وهو ما يطرح إشكالية موازنة خريجي الجامعات مع احتياجات أسواق العمل.

وبمقابل ارتفاع بطالة حاملي شهادات التعليم العالي تواجه الأقطار العربية نقصاً في اليد العاملة الماهرة، حيث تشكو عديد القطاعات قلة الكفاءات والمهارات المستوجبة لمواصلة نشاطها على غرار قطاعات البناء والنجارة واللحام المعدني وغيرها والمرتبطة بمنظومة التدريب المهني، كما أنّ عديد الشباب من حاملي شهادات التعليم العالي يعملون في وظائف مؤقتة وغير مرضية.

وتبرز مؤشرات البطالة أنّ الهوة ما تزال قائمة في توزيع معدل البطالة بين النساء والرجال، فمعدل بطالة النساء يبقى في حدود 17% مقارنة بـ 11% للرجال. وبالرغم من بوادر التحسن في مشاركة المرأة في سوق العمل، فإن المجتمعات العربية تتطلع إلى مساهمة أحسن للمرأة من خلال الرفع المتزايد من نسب التحاقها بالتعليم بمختلف مراحلها وفتح المجال أمامها للاندراس في تخصصات التدريب المهني واقتحام المجالات الفنية والتقنية وتنفيذ برامج لتمكين المرأة في محيطها الاجتماعي والعملي.

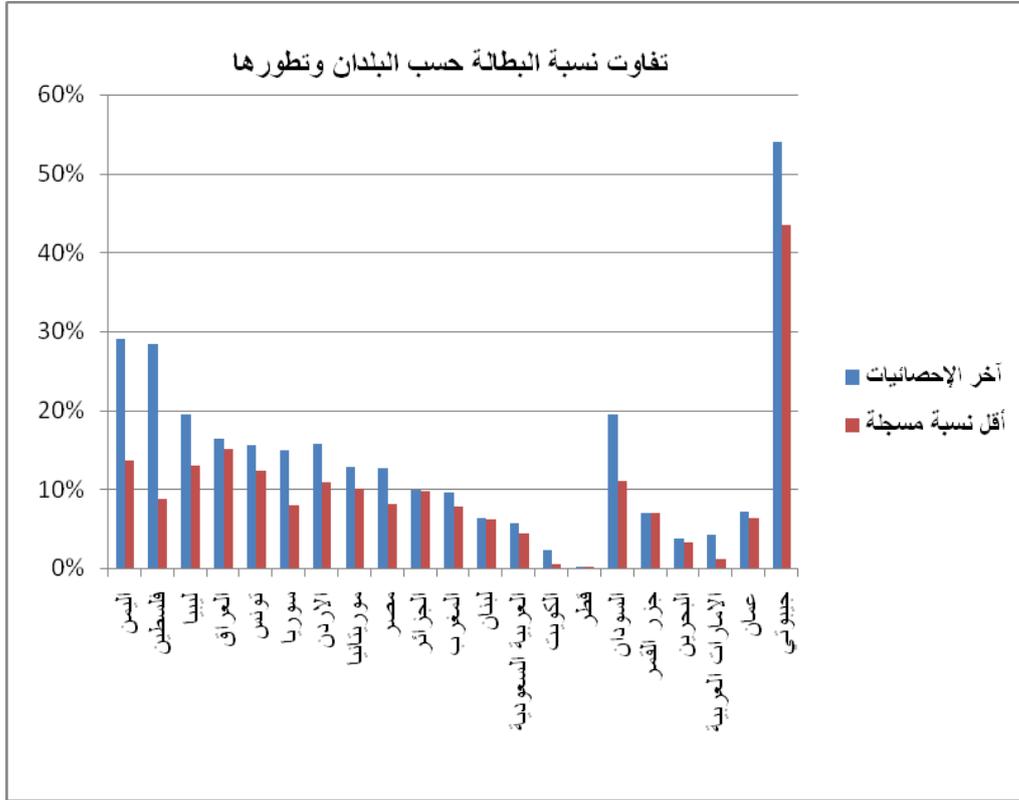
وكما يتضح فنصف العاطلين تقريباً هم من فئة الشباب، وتلثي العاطلين هم من باحثين عن عمل لأول مرة، وهو مؤشر يدلّ على الاختلال الذي تتسم به منظومة التعليم والتدريب والتي سيتعرض لها التقرير لاحقاً.

فالبطالة في الوطن العربي هي إذاً بالأساس بطالة شباب ومتعلمين ونساء وباحثين عن عمل لأول مرة.

تفاوت نسب البطالة حسب البلدان وتطورها

أقل نسبة مسجلة	آخر الإحصائيات	البلد
% 13,70	%29	اليمن
%8,80	%28,4	فلسطين
% 13	%19,50	ليبيا
%15,1	%16,40	العراق
%12,40	%15,5	تونس
%8	%14,90	سوريا
%10,80	%15,8	الاردن
%10,10	%12,85	موريتانيا
%8,10	%12,6	مصر
%9,80	%9,9	الجزائر
%7,80	%9,6	المغرب
%6,20	%6,40	لبنان
%4,35	%5,7	العربية السعودية
%0,50	%2,20	الكويت
%0,20	%0,20	قطر
%11,10	%19,50	السودان
%7	%7	جزر القمر
%3,30	%3,70	البحرين
%1,15	%4,20	الإمارات العربية
%6,4	%7,20	عمان
%43,5	%54	جيبوتي

المصدر : trading economics



وقد أدى عدم تنوع القاعدة الاقتصادية إلى هيمنة القطاع العام في التشغيل وتواضع حصة القطاع الخاص وذلك بالرغم من برامج الخصخصة التي نفذتها بعض البلدان العربية والحوافز التي تم وضعها لدفع القطاع الخاص على الاستثمار خاصة في القطاعات التنافسية وفي المناطق التي تتسم بضعف نسيجها التنموي والاقتصادي.

ويمثل القطاع العام حوالي 29% من إجمالي التشغيل مع تفاوت بين دولة وأخرى ، ويبقى القطاع العام في جل الدول العربية معرضاً إلى ضغوطات اجتماعية كبيرة في مجال التشغيل ومحل تطلعات طالبي الشغل وذلك بالنظر إلى ما يوفره من أجور نسبياً مرتفعة مقارنة بالقطاع الخاص ومن تأمين للعمل وضمان تواصله وظروف عمل أحسن خاصة للداخلين الجدد لأسواق العمل.

3. نحو نموذج تنموي بديل ومستدام

إن الوطن العربي مدعو إلى وضع توجهات تنموية تضمن استدامة التنمية من منظور توفير فرص العمل اللائق وتحسين الدخل وتنمية المناطق الريفية والقضاء على البطالة والفقر، وهي توجهات يستوجب بلورتها في سياسات وبرامج تنموية تأخذ بعين الاعتبار ما طرأ من مستجدات وتطورات ومتغيرات على المستوى الإقليمي والدولي، فالأقطار العربية بحاجة إلى نموذج تنمية جديد قادر على توفير مواطن العمل لاستيعاب الأحجام المتزايدة من القوى العاملة بمختلف المناطق ولكل الفئات.

لقد برز اليوم بحكم الظروف التي ميزت الوطن العربي في السنوات الأخيرة بأن النموذج التنموي الذي ساد طيلة عقود خلت من الزمن أثبت محدوديته في القدرة على التقليل من البطالة وتحقيق التوازن بين المناطق وضمان توزيع عادل للثروة .

إنّ رفع تحدي النمو والتشغيل بالأقطار العربية يتطلب نمودجا تنمويا يحقق تنوع مصادر الدخل وقادر على مجابهة الهزات والتقلبات والمتغيرات على المستويين الداخلي والخارجي ويساعد على الرفع من القدرة التنافسية للأقطار العربية وذلك من خلال سياسة تنموية أكثر تفتحاً على الخارج وأحسن استخداماً للتكنولوجيات الحديثة وأكبر اعتماداً على المعرفة بما ينمي من طاقة الاقتصاد على توفير مواطن العمل لأصحاب الكفاءات العليا.

وتتطلب المرحلة الاعتماد بالخصوص على جملة من التوجهات في بلورة الرؤية التنموية الجديدة المستدامة للمنطقة العربية والقادرة على توفير المزيد من مواطن العمل ووضع الآليات الكفيلة للاستفادة بما يوفره الاقتصاد العالمي من إمكانيات من خلال دعم تنافسية الاقتصاديات العربية والعمل على تحقيق معدلات نمو عالية ومستدامة، شاملة لكل القطاعات، دامية لكل فئات المجتمع، تضمن الرفع من الإنتاجية الكلية لعوامل الإنتاج التي بقيت مساهمتها في النمو الاقتصادي ضعيفة بل ومتواضعة باستثناء عدد قليل من البلدان العربية، ففي ظل ضعف إنتاجية عوامل الإنتاج بما في ذلك إنتاجية العمل، تبقى زيادة قدرة الاقتصاد على توفير فرص العمل ضعيفة وقليلة.

ويمكن أن يركز النموذج التنموي الجديد على جملة من المقومات من بينها :

• **توظيف الإمكانيات العربية في صياغة رؤية جديدة لقطاعات مستقبلية واعدة** ومستدامة في ضوء ما تتميز به كل دولة عربية من موارد وإمكانات يتم من خلالها تعزيز الاندماج الاقتصادي صلب الفضاء العربي وتطوير وإيجاد آليات أكثر فاعلية لمزيد التعاون بين مختلف الهياكل الحكومية وأصحاب العمل لتبادل المعلومات فيما بينها وتكثيف المساعي لتنويع القاعدة الاقتصادية وتجديد الاستراتيجيات القطاعية وتطوير الاستثمار العربي في القطاعات الواعدة ذات القيمة المضافة العالية والتي تختزن مكامن عدة في مجال تشغيل المتعلمين وأصحاب الكفاءات.

كما تتطلع الرؤية العربية الجديدة في مجال التنمية المستدامة إلى تنويع الشراكات مع الفاعلين الاقتصاديين بالوطن العربي لتحسين المبادلات التجارية البينية وتوسيع رقعة الأسواق المستهدفة ودعم آليات التنسيق العربي المزدوج للاستفادة من الفرص والإمكانات الهامة التي توفرها الأسواق العربية للمستثمرين العرب بإعطائهم الأولوية لاقتحام هذه الأسواق بما يعنيه ذلك من تعاون لتحسين البنية الأساسية والتحتية وتعزيز الربط اللوجستي وتطويره بين البلدان العربية.

كما ترنو هذه الرؤية إلى إطلاق المبادرات الإقليمية في مجالات متعددة كالإنتاج الزراعي والصناعي والسياحة وزيادة برامج التعاون الإنمائي الموجه إلى المشاريع الإنتاجية الكبيرة والموفرة لمواطن العمل.

• **إيجاد بيئة تشريعية وتنظيمية ملائمة وجاذبة ومحفزة للاستثمار وتضمن التكامل بين القطاعين العمومي والخاص** وتساعد على الرفع من الإنتاجية الإجمالية كعنصر أساسي لتحسين تنافسية الاقتصاديات العربية في الداخل والخارج ، وهو ما يتطلب إصلاحات جوهرية على مستوى المؤسسات والهياكل الإدارية هذا بالإضافة إلى توفير الموارد البشرية الكفؤة وتوظيفها التوظيف الأمثل لخدمة أهداف التنمية ، فالبيروقراطية الإدارية ما تزال تمثل عبئا ثقيلا على تطوير الاستثمارات وجلب المستثمرين الأجانب.

كما وجب وضع الآليات المجدية لتحسين النفاذ إلى التمويل خاصة للأنشطة المجددة التي تتطلب استثمارات كبيرة وتطوير البنية التحتية المساندة للتخفيض من تكلفة الأعمال.

• **إعطاء الأولوية القصوى في توجيه الاستثمارات القطاعية للأنشطة الواعدة المرتبطة بالتجديد والابتكار والبحث العلمي** والتي لم يتم استغلالها حتى الآن أو بدأ استغلالها ببعض البلدان العربية دون أن تكون توجها عربيا متكاملًا على غرار أجهزة الاتصالات وأنظمة الدفع الإلكتروني ومكونات الطائرات والبيوتكنولوجيا والنانوتكنولوجيا والأنسجة الذكية والمنتجات الفلاحية والغذائية البيولوجية والطاقات المتجددة.

ولابد من استقطاب استثمارات صناعية وخدمائية عربية كبيرة الحجم في هذه الأنشطة من حيث حجم الاستثمار وقيمه ومواطن العمل التي توفرها، تعود بالنفع على البلدان وتسهم في الاستقرار الأمني والاجتماعي لمنطقتنا العربية.

كما يمكن الاستفادة مما يوفره "الاقتصاد الأخضر" من فرص عمل فيما يعرف "بالوظائف الخضراء" على غرار قطاعات الإمداد بالطاقة البديلة والزراعة البيئية وغيرها ، "فالإقتصاد الأخضر" يمثل مجالًا هامًا أثبت نجاعته في عديد الدول للقضاء على البطالة والفقر وتوفير الدخل وتنمية المناطق.

• **تطوير الشراكة بين القطاعين العام والخاص في إنجاز المشاريع الإنمائية الكبرى وإيجاد الإطار التشريعي والقانوني المحفز لها والمنظم لصيغها وأشكالها ،** فالعديد من التجارب الناجحة على المستوى الدولي توجهت نحو شراكات حقيقية بين الهياكل الحكومية والقطاع الخاص في التصور والإنجاز والتصرف في المشاريع الكبرى .

فلا بد من إرساء مثل هذا التكامل والعمل على تعميمه وتنظيمه تشريعيًا وهيكلًا عبر تمشّ يوائم بين القطاعات والاستحقاقات التنموية ، وهي شراكات توفر فرصًا هامة لإنجاز المشاريع الكبرى وتوفير فرص العمل بالكيفية والحجم المطلوبين.

• دعم حاضنات الأعمال وخاصة من خلال المسؤولية المجتمعية في زيادة الأعمال حيث تختلف التجارب العربية في مجال الاستفادة من هذه الحاضنات في نشر ثقافة المبادرة ودعم الرياديين وباعثي المشاريع، فالتجارب الدولية أثبتت مدى قدرة هذه الحاضنات على تنمية المشروعات، فبلد مثل الصين⁷ يضم 600 حاضنة أعمال سنة 2012، و300 في ألمانيا، و192 في فرنسا، و279 في كوريا و190 في اليابان، وهو ما يتطلب تبني هذا التوجه كأحد الخيارات الإستراتيجية في تدعيم النمو الاقتصادي العربي.

ولا بد من تقريب هذه الحاضنات لمراكز العمل والتدريب، وذلك بتركيزها سواء داخل المناطق الصناعية والأحياء الحرفية والتكنولوجية، أو داخل مراكز التدريب المهني وفي الجامعات والمدارس العليا.

كما أثبتت التجارب الدولية الناجحة أن هذه الحاضنات يمكن أن يتم إحداثها داخل المنشآت والمؤسسات الصناعية الكبرى في إطار المسؤولية الاجتماعية لهذه المنشآت، ويتم ذلك بوضع إمكانياتها على ذمتهم وتبنيهم خلال فترة معينة للاستفادة من تجارب هذه المنشآت.

• تطوير ثقافة المبادرة وقيمة العمل لدى الشباب ضمن برامج وطنية ثلاثية الأطراف، فتطوير روح المبادرة ونشر ثقافة إحداث المشاريع لدى شبابها من بين أهم تحديات الاقتصاديات والمجتمعات العربية التي بقيت من بين أضعف المجتمعات التي تعول على المبادرة الخاصة، فعقلية العمل بالقطاع العمومي ما تزال مترسخة بثقافة الشاب العربي، وهو يعول على الدولة والحكومات لتوظيفه إثر إتمام مراحل تعلمه، وغالبا ما يبقى منتظرا لفرصة العمل بالهيكل العمومية بالرغم من الإمكانيات الهائلة المتواجدة لديه لإنشاء مشروع خاص يوفر موطن العمل لنفسه وللعديد من شباب جيله.

وعدم توفيق العديد من البلدان العربية إلى إقناع الشباب للتوجه للمبادرة، جعل حصة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تتعدى حاليا ثلث الناتج المحلي

⁷ إشكالية حاضنات الأعمال بين التطوير والتفعيل : رؤية مستقبلية - حالة حاضنات الأعمال في الاقتصاد الجزائري . الدكتور فوزي عيد الرزاق أستاذ محاضر - التخصص : التحليل الاقتصادي والمالي - كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير جامعة سطيف - 1 - الجزائر - سبتمبر 2014.

الإجمالي وثالث العمالة في القطاع الخاص⁸ وبالتالي فإنّ المجال مازال واسعاً وزيادة حصتها في النمو والتشغيل، وهو ما يستوجب نظرة جديدة بديلة عن التوجه السائد حالياً، فالمبادرة هي قبل كل شيء ثقافة وتربية تتجذّر منذ الصغر، أي منذ السنوات الأولى للتعلم، وهو ما لم تنتبه إليه حتى الآن العديد من البلدان العربية ولم تدرجه في أنظمتها التربوية والتعليمية.

كما يستوجب تقييم التجارب المعتمدة تقيماً يأخذ بعين الاعتبار خصوصية كل بلد، فالعديد من البلدان وضعت صناديق وبرامج وهيكل ومؤسسات تمويل خصوصية للشباب المبادر وقروضا بشروط ميسرة، على أن نتيجة هذه البرامج متباينة من بلد إلى آخر وهو ما يتطلب إعادة النظر في هذه البرامج وتصويبها حسب خصوصية الفئات والمناطق والبيئة المجتمعية، فلا يجب اعتماد المبادرة كحل أخير أو وقتي للاندرج في سوق العمل، فالمبادرة هي قبل كل شيء توجه اقتصادي قبل أن يكون حلاً اجتماعياً يعتمد للحد من ضغوطات العاطلين عن العمل.

ويتطلب المجال تشريك كل الأطراف من هيكل إدارية وأصحاب عمل ونقابات عند تصور وتنفيذ البرامج الداعمة للمبادرة وإحداث المشاريع وتشريك المجتمع المدني في مهمة التنفيذ والتقييم من خلال عقود برامج تعقد بين الأطراف الثلاثة وتعتمد على أهداف واضحة تلتزم بها الأطراف بما في ذلك ضمان ديمومة المشاريع عبر دعم الإحاطة إثر التمويل، حيث تصل نسبة اندثار المشاريع ببعض التجارب العربية إلى 80% من جملة المشاريع الممولة.

ولابدّ من الإشارة إلى أنّ المشروعات الصغيرة ليست كافية لوحدها ما لم تصاحبها مشاريع عملاقة وكبيرة تساعد على إيجاد مواطن نشاط غير مباشرة للمؤسسات الصغيرة، فغالبا ما تواجه المؤسسات الصغيرة والصغرى والمتوسطة مشاكل كبيرة لترويج المنتج وضمان الأسواق بما يمكنها من ضمان ديمومة المؤسسة ويطور من دخلها.

⁸ الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي (2012)، وثائق التنمية العربية الثانية "تفعيل دور المنشآت الصغيرة والمتوسطة في التنمية العربية" - الكويت.

فبعض الدراسات بدأت تنبه إلى خطورة القروض الصغيرة على بعض البلدان وتعيد النظر في فكرة أن القروض الصغيرة لا تُساعد على مكافحة البطالة والفقر إذا لم تصاحبها آليات داعمة لها خاصة إثر الحصول على التمويل وبداية النشاط.

الجزء الخامس : المنظومة التعليمية العربية وأسواق العمل ... علاقة تكامل أم تنافر

إنّ أكثر من نصف الشباب العربي هو في وضعية بطالة أو خارج المنظومة التعليمية ، ولئن كانت تبرز هذه الوضعية مدى محدودية الخطط التنموية المعتمدة في الحدّ من البطالة وتوفير مواطن العمل، فإنها تفسّر كذلك وبالأساس بعدم قدرة المنظومة التعليمية على التكيف مع متطلبات أسواق العمل ومواكبة مخرجاتها مع متغيرات واقع الإنتاج والعمل.

وقد اعتمدت السياسات التربوية على مناهج وبرامج تعليمية لا تساعد الخريجين على اكتساب المهارات التي تستجيب لمقتضيات الابتكار والمنافسة والإنتاجية داخل مواقع العمل ، فالعديد من الجامعات العربية بقيت منحصرة في اختصاصات تقليدية تستجيب للتوظيف في هياكل عمومية وصلت إلى حد الإشباع ولم تعد قادرة على استيعاب أعداد أكبر من الموظفين.

فإن بادر العالم الأممي إلى الحديث عن "التعليم من أجل مواطنة عالمية"⁹، فإن الوطن العربي في هذه المرحلة الصعبة من تاريخه ربّما بحاجة أولا إلى جعل "التعليم من أجل مواطنة عربية" تدفع إلى مواطنة عالمية فيما بعد ، فمن الضروري التنسيق بين البلدان العربية في مجال إرساء منظومة تعليم جيدة تساعد على تطوير المبادلات البيئية بين البلدان العربية وتغذي الشعور بالانتماء إلى الفضاء العربي.

⁹ من كلمة الأمين العام للأمم المتحدة بان كي مون في المؤتمر السادس والستين لإدارة الأمم المتحدة للإعلام والمنظمات غير الحكومية - جنونجو - جمهورية كوريا الجنوبية - 30 مايو 2016.

فإن أسلمنا أن الاقتصاديات العربية بحكم تركيبتها كما أسلفنا القول تركز على عدد ضئيل من القطاعات والأنشطة ويعوقها التنوع والاندماج في مقتضيات العولمة واعتمادها على الصناعات الاستخراجية والتحويلية وغير قادرة على استيعاب أصحاب الكفاءات العالية، فإن معوقات كبيرة تشوب المنظومة التعليمية على كافة المستويات بما يجعلها غير مسايرة حالياً لمقتضيات اقتصاد متطور يركز على المعرفة والتجديد والابتكار.

إن هذه الوضعية تتطلب التفكير في آليات ورؤى مغايرة لما تم اعتماده منذ عقود من الزمن في مجال التربية والتعليم والتوجيه وبصفة عاجلة ودون تردد أو ارتجال نحو سياسات تأخذ بعين الاعتبار التجارب الناجحة على المستوى الدولي والمبنية بالأساس على الموازنة بين منظومة التعليم واحتياجات الاقتصاد، وتعتمد على حوكمة جديدة أساسها الشراكة في مختلف ركانز المنظومة مع قطاعات الإنتاج والمهنيين، وتعطي الأولوية للتدريب المهني كمسار نجاح للاندماج في أسواق العمل بمختلف أنماطها وتعتمد هدفاً رئيسياً وهو الرفع من التشغيلية.

1. معوقات المنظومة التعليمية العربية

لئن حققت العديد من الدول العربية نجاحات واضحة على مستوى تعميم التعليم ونشره والتقليص من نسب الأمية والرفع من عدد الشباب الذي يلتحق بالدراسة وخاصة بمستوى التعليم العالي، فإنّ عديد مظاهر الاختلال ما تزال تشوب المنظومة التعليمية بالوطن العربي من أبرز تجلياتها :

- تغليب جانب الكم على النوعية، فصحیح أن أعداد المتخرجين من مختلف المستويات التعليمية هو في تزايد متواصل ولكن ليس بالكيفية المرجوة.
- تجذر عقلية الشهادة التي ما تزال مهيمنة على المنظومة على حساب الكفاءة المطلوبة المتصلة باحتياجات سوق العمل ، كما أنّ شهادات التعليم العالي تحكّمها في العديد من البلدان احتياجات القطاع العمومي ولا تأخذ بعين الاعتبار متطلبات المنشآت والمؤسسات الاقتصادية بالقطاع الخاص.

- انتشار حوكمة تقريبا شبه أحادية لمنظومة التعليم العالي من قبل المجالس العلمية وكوادر التدريس ، حيث يسجل غياب أصحاب الأعمال والمهنيين في تحديد محتوى البرامج والمناهج التعليمية المعتمدة والشهادات الممنوحة .
- ضعف مشاركة الطلبة والمجتمع المدني في اتخاذ القرار صلب المنظومة حيث يختلف التمشي التشاركي من بلد إلى آخر ولم يأخذ في غالب البلدان العربية صيغة واضحة وتوجها حقيقياً فاعلاً .
- تواضع متوسط سنوات الدراسة بالعديد من الدول العربية وهو ما لا يمكن المتعلمين من الاستيعاب المحكم للبرامج التعليمية وتنعكس سلباً على نوعية التعليم والمتخرجين وذلك بالرغم من التحسن الملحوظ في معدلات الالتحاق بالتعليم بمختلف مستوياته.
- اتساع الفجوة بين التعليم العالي واحتياجات أسواق العمل وتدني قابلية تشغيل مخرجات التعليم العالي، فقرابة ربع العاطلين هم من خريجي التعليم العالي بالمنطقة العربية ، ويعود ذلك إلى عدة أسباب من بينها بالخصوص :
 - ✓ الطلب الاجتماعي الكبير على الجامعات والمدارس العليا بحكم النظرة المجتمعية السائدة بأن التعليم العالي يبقى هو "المصعد الاجتماعي" الأفضل للخروج من الفقر والبطالة .
 - ✓ محدودية الموارد المالية التي لم تساعد على بناء تعليم عال متطور قادر على جلب أحسن الكفاءات في مجال التدريس وتجهيز فضاءات التعليم بالتقنيات والأدوات التعليمية والبيداغوجية المطلوبة وبناء فضاءات تساعد على البحث العلمي والتجديد داخل الجامعات.
 - ✓ عدم تفاعل الجامعات العربية مع محيطها وخاصة مع الوسط المهني وواقع الإنتاج والعمل ، فعدد التخصصات المطلوبة في أسواق العمل غير متوفرة بالتخصصات العلمية المعتمدة بالجامعات العربية ، كما أن عدد التخصصات ما تزال تدرّس منذ سنوات ولم تعد مطلوبة في سوق العمل.

✓ **عدم متابعة الخريجين من قبل الجامعات**، فالعديد من المؤسسات الجامعية لا تقوم بمتابعة خريجها لتقييم مدى تشغيلية الشهادات التي تسندها بما يساعدها على إقرار الإجراءات المناسبة لإصلاح الاختلالات المفروضة. كما أن هذه الجامعات وبحكم عزلتها عن واقع العمل وعالم الأعمال ودورة الإنتاج لا تقوم بربط شراكات مع المؤسسات والمنشآت الاقتصادية لتسهيل إدماج خريجها في أسواق العمل على غرار بقية الجامعات الدولية المصنفة دولياً.

• **توجه منظومة التعليم بصفة عامة نحو الدروس النظرية والتلقين والانتقائية والتقييم التقليدي المبني على اجتياز الامتحانات والحصول على أحسن المعدلات دون تطوير لكفاءات التلاميذ والطلاب في مجالات التحليل والفهم وإعمال الفكر بما يساعدهم إثر التخرج على تقديم الإضافة في مواطن العمل وابتكار الحلول للوضعيات الصعبة واكتساب المهارات الضرورية للرفع من الإنتاجية والقدرة التنافسية.**

فالحصول على الشهادة في الوطن العربي هو أهم من اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة بحكم أن المشغل الأساسي لحاملي شهادات التعليم العالي هو القطاع العام الذي يبقى يحتكم في قرار الانتداب أولاً وبالأساس إلى الشهادة، وهو ما زاد في تهميش التعليم التقني والتدريب المهني الذي لا يفتح - بالنظر إلى طبيعة الترقيات وخصوصية التنظيم الإداري في المنطقة العربية - آفاقاً كبيرة في القطاع العمومي.

• **حادثة القطاع الخاص في مجال التعليم بالعديد من الدول العربية وخاصة بالتعليم العالي وعدم تطوره بالكيفية المرجوة وضعف معاضدته لمجهود الدولة لقلة الموارد والاستثمارات وضعف القدرة الشرائية لعدد من المجتمعات العربية وكلفته الباهظة للالتحاق به، حيث تغلب عليه في عدد من التجارب العربية النظرة الربحية على حساب الجودة، كما أنه يفتقر في غالب الأحيان إلى آليات رقابة فاعلة على مستوى المعايير الأكاديمية والعلمية، هذا إلى جانب غياب أو ضعف التشجيعات والحوافز التي تضعها الدول العربية لتطوير القطاع الخاص للتعليم.**

- **ضعف حوكمة مؤسسات التعليم وضعف آليات المساءلة والرقابة المالية والبيداغوجية** مما أدى إلى ضعف مردوديتها على مستوى نوعية الخريجين وبرز انفصام كبير بين مخرجاتها ومتطلبات أنظمة الإنتاج والعمل وارتفاع معدلات الرسوب والتسرب وسوء التصرف في الموارد الموضوعة على ذمتها.
- **عدم توفر البيانات والدراسات حول احتياجات أسواق العمل والاختصاصات المطلوبة** سواء داخل البلد الواحد أو بين الدول العربية، مما ولد اختلالاً في نوعية التخصصات المحدثة حيث أصبحت غالبيتها لا تستجيب لمعايير التشغيلية، وتستند في غالب الأحيان لقرارات إدارية أحادية ومعطيات نظرية، كما لا يتوفر بالهيكل الحكومية بوزارات التربية والتعليم العالي والتشغيل آليات حديثة واستراتيجيات واضحة في مجال الإرشاد والتوجيه المهني لفائدة الطلبة حول التخصصات المطلوبة مقارنة بالتخصصات المتوفرة.
- **ولا يتم في العديد من الدول العربية التنسيق مع الهياكل المعنية بالتشغيل والتوظيف من مكاتب تشغيل ومراكز متخصصة لمعرفة توجهات سوق العمل واحتياجات المنشآت الاقتصادية من الكوادر واليد العاملة، كما لا يتم الاستفادة من البيانات المتوفرة لدى الهياكل المعنية بالتشغيل لإنجاز الدراسات الاستشرافية حول سوق العمل ومتطلباته، هذا إلى جانب عدم تواجد مكاتب تشغيل وتوظيف متطورة في العديد من الدول العربية تعتمد على أحدث المناهج والآليات في تقريب عروض وطلبات العمل وتساعد على توجيه الباحثين عن العمل نحو الأنماط الجديدة للعمل، كالعامل عن بعد والعمل للحساب الخاص.**
- **عدم الاهتمام بما فيه الكفاية بالتدريب المهني،** حيث توجد صعوبات في الدول العربية لفرض التدريب المهني كتوجه أساسي وفاعل في توجيه الشباب نحو مسالك ذات تشغيلية عالية تضمن آفاقاً أرحب في سوق العمل، فالنظرة المجتمعية السائدة في الوطن العربي تعطي المكانة المرموقة لمن يعمل بالقطاع العمومي وما تزال تنظر نظرة ثانوية ويمكن القول نظرة دونية للتعليم الفني والتدريب المهني بالرغم من ارتباطها الوثيق باحتياجات أسواق العمل.

وقد نتج عن هذا الوضع عجز واضح في أسواق العمل العربية، فعدد التخصصات المطلوبة تفتقر إلى العرض الكافي بينما هناك وفرة في عرض تخصصات ليست مطلوبة وخاصة التخصصات المرتبطة بالعلوم الإنسانية والاجتماعية التي تمثل قرابة 60% من إجمالي المتخرجين على حساب اختصاصات التكنولوجيا والعلوم والاختصاصات المرتبطة بالمهارات والكفاءات الفنية والتقنية، التي تبقى الأقرب إلى متطلبات أسواق العمل الحديثة.

2. نحو منظومة تعليم تضمن استدامة التنمية والتشغيلية

إن مقتضيات التنمية المستدامة تفرض على الدول العربية تطوير المنظومة التعليمية من أجل تحسين آفاق التشغيل وتقليص الفجوة بين مخرجات المنظومة ومتطلبات أسواق العمل وهو ما يستوجب تطوير سياسات التعليم وبالأخص التدريب المهني من ناحية وإضفاء حوكمة رشيدة على المنظومة بمكوناتها .

(1) وأول المسائل الواجب الانتباه إليها هي تشخيص مكامن ضعف نوعية التعليم بغية تحسينه والارتقاء به إلى مستوى المعايير الدولية المعترف بها ، ولا بد هنا من تطوير المناهج التعليمية بالاعتماد على تكنولوجيات الاتصال والمعلومات والتركيز على مهارات التواصل وإتقان اللغات وتحسين القدرة على الابتكار وحل المشاكل بدل التلقين والحفظ، وتطوير المهارات المتعلقة بالعمل مع فريق ، وترك المجال للطلبة لاستكشاف ميولاتهم وقدراتهم لجعلها فيما بعد مصدرا للرفع من الإنتاجية وتطوير مهاراتهم بهدف تكوين ميزات تنافسية جديدة في مواطن العمل .

(2) توجيه أهداف منظومة التعليم لخدمة الأهداف التنموية المرسومة والقطع مع منطق " التعليم للحصول على الشهادة " إلى منطق جديد وهو " التعليم لاكتساب مهارة " ، ويتطلب ذلك بالخصوص تفاعلا أحسن مع أصحاب العمل في تصور المنظومة التعليمية الكفيلة بدفع التنمية وتحسين قابلية التشغيل وتطوير آفاق أسواق العمل .

3 العمل على تفاعل أجدى وأحسن للمنظومة التعليمية مع محيط الأعمال في المجالات الواعدة المتعلقة بالبحث والتطوير وذلك بربط شراكات بين الجامعات ومراكز البحوث التطبيقية وحاضنات المشاريع والمراكز العالمية للبحوث والدراسات العلمية المتخصصة في المجالات التقنية والتكنولوجيا ومخابر المؤسسات والمنشآت الاقتصادية العالمية ، بما يضمن تطوير المناهج والبرامج التعليمية لتتطابق مع احتياجات ومتطلبات أسواق العمل ، فالجامعات يجب أن تصنف بمعيار أساسي وهو مدى قدرتها على توسيع آفاق التشغيل لخريجها.

4 فتح المجال للجامعات وللمنظومة التعليمية ككل للانفتاح على التجارب التي أثبتت نجاعتها على المستوى الدولي وربط شراكات قوية معها والتفاعل الإيجابي للتوجه تدريجيا نحو الاعتراف المتبادل للشهادات بما يساعد على الاندراج السليم في الاقتصاد المعولم.

5 تطوير القطاع الخاص في مجال التعليم لتخفيف الأعباء على الدولة وحشد المزيد من الموارد والاستجابة بالكيفية المرجوة وبالجودة اللازمة للطلب المجتمعي على التعليم خاصة في مجال ضمان تشغيلية المتخرجين ، ويستدعي ذلك إرساء علاقات شراكة وثقة متينة بين الهياكل الحكومية ومؤسسات التعليم الخاص وإرساء آليات رقابة تلتزم بها مختلف الأطراف المعنية للاحتكام إلى ضوابط أكاديمية حقيقية ومعايير علمية في المساءلة والتقييم لتفادي تدني المستوى التعليمي أو الجنوح نحو الربحية المفرطة واستغلال المقدرة الشرائية للدارسين.

تبين من خلال التشخيص السريع لمنظومة التعليم ومدى مواءمة مخرجاتها لاحتياجات أسواق العمل في الدول العربية تواجد معوقات كبيرة في سبيل تحسين قابلية الخريجين لرفع قدراتهم على التوظيف والتشغيل ، كما يتضح أنّ هذه المنظومة - بالإضافة إلى معوقات النموذج التنموي المعتمد مثلما سلف ذكره - أفرزت أعدادا هامة من حاملي شهادات التعليم العالي الذين لم يتسن لهم الاندماج في أسواق العمل وسجلت نسبة مرتفعة لمعدلات بطالتهم وأصبحت تمثل قلقا كبيرا لدى المجتمعات وعبئا لدى الحكومات.



المحور الثاني

تطوير التدريب المهني لتلبية احتياجات سوق العمل



فرضت التغييرات التي عرفتها البلدان العربية والتي شملت جميع المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية تحديات جديدة على منظومة تنمية الموارد البشرية بصفة عامة وعلى منظومة التدريب المهني¹⁰ بصفة خاصة لإعداد المواطن العربي والراقي به ليلعب أدوارا جديدة كعنصر نمو وإنتاج وكضامن لإنجاح وتطوير الأنشطة المستدامة بمختلف القطاعات، وذلك من منطلق أنّ الإنسان هو صانع التنمية وهدفها.

ويضاف إلى هذه الأدوار الإنمائية إشكاليات واختلالات هيكلية بين العرض والطلب في أسواق العمل ، من أبرز سماتها معضلة البطالة المتفشية في صفوف الشباب وخاصة خريجي التعليم العالي وارتفاع عدد المنقطعين عن التعليم في سن مبكرة (أو المتسربين من التعليم) والتي تفرض إعادة النظر في السياسات المعتمدة في تنمية الموارد البشرية بصفة عامة واعتماد تصور جديد للتدريب المهني بصفة خاصة ، لإنتاج المهارات الوسطى بهدف تعديل هرم المهارات وتطوير التدريب المستمر (أو المتواصل) للرفع من إنتاجية الموارد البشرية العاملة وضمان الترقية المهنية لفائدتهم في مواطن العمل وهو ما يساهم في الحد من البطالة بمختلف أشكالها وتجلياتها.

كما تفرض التنافسية الدولية والمستجدات التكنولوجية وتنظيمات العمل الحديثة والأزمات الاقتصادية التي غدت أقل توقعا وأكثر تعقيدا، تحديات إضافية على المنظومة الوطنية للتدريب المهني للاضطلاع بدورها على الوجه الأكمل.

و"بما أنّ التعليم يعتبر المسلك لتحقيق استراتيجيات التنمية الفعالة، فإن التعليم والتدريب في المجالين التقني والمهني يجب أن يكونا بمثابة السبيل الرئيسي للتخفيف من حدة الفقر، وتعزيز السلام، والحفاظ على البيئة، وتحسين نوعية الحياة للجميع، والمساعدة على تحقيق التنمية المستدامة"¹¹.

ويمثل التدريب المهني في الأنظمة المقارنة والناجحة مكونا أساسيا من مكونات منظومة إعداد الموارد البشرية ورافدا من روافد التنمية المستدامة في تكامل وتفاعل مع

¹⁰ التدريب المهني يحيل في عدد من التجارب إلى نمط قائم بذاته إذ تفرق هذه التجارب بين التكوين المهني كمنظومة بمختلف مكوناتها ونمط التدريب المهني الموجه لمن له مستوى تعليمي أساسي معين ويتم بالأساس بالمؤسسة أو المنشأة.

¹¹ اليونسكو - إعلان بون 2004، بون، ألمانيا.

قطاعات التربية والتعليم العالي والعمل، لتأهيل الراغبين في التدريب مهنيا وثقافيا واجتماعيا ولتنمية القدرات المهنية للعاملين، ولتمكين المؤسسات الاقتصادية من تحسين إنتاجيتها والرفع من قدرتها التنافسية.

ولئن حققت منظومة التدريب المهني بالوطن العربي بمختلف صيغها وخصوصياتها نجاحات متباينة من دولة إلى أخرى، إلا أنها ظلت كذلك تعاني من إشكالات ونقائص حالت دون الاضطلاع بدورها الاقتصادي والاجتماعي والتنموي بالمردود والجودة المطلوبتين، وهو ما يبرز على سبيل المثال من خلال مشاركة الدول العربية في المباريات العالمية للمهن والتي تعرف بأولمبياد المهن ، حيث كانت نتائج البلدان العربية ضعيفة واحتلت مراتب متأخرة من بين الدول المشاركة.

وقد عملت منظمة العمل العربية في مراحل سابقة على تلافي هذا الوضع وبادرت سنة 2010 بوضع استراتيجية عربية للتدريب والتعليم التقني والمهني اشتملت على جزئين، تناول الجزء الأول منهما منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني في الأقطار العربية من حيث واقع هذه المنظومة وجوانب القوة والضعف والفرص والتحديات التي تتسم بها.

أما الجزء الثاني فتناول عناصر الاستراتيجية ومكوناتها المختلفة، مع بيان الأهداف المرتبطة بكل عنصر، والسياسات والإجراءات العامة اللازمة لدعمه على المستوى القطري الذي تتولاه الدول العربية نفسها، والمستوى العربي الذي تتولى المبادرة فيه منظمة العمل العربية بالتعاون مع الدول والمؤسسات والمنظمات العربية وغير العربية.

وتم إقرار هذه الاستراتيجية بقرار مؤتمر العمل العربي المرقم (1424) في دورته السابعة والثلاثين بالمنامة بمملكة البحرين في 6 - 13 - مارس / آذار 2010.

وقد تزامن وضع هذه الاستراتيجية مع اعتماد الفترة (2010-2020) عقداً عربياً للتشغيل كما ورد في إعلان الدوحة الصادر عن المنتدى العربي للتنمية والتشغيل في تشرين ثاني (نوفمبر) 2008 ، ولا يخفى أهمية الارتباط بين توجهات استراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني من جهة وبين متطلبات العقد العربي للتشغيل الذي أكد أهمية التنمية الاجتماعية إلى جانب التنمية الاقتصادية ، وتيسير تنقل الأيدي العاملة

العربية بين البلدان العربية مما يستدعي إيلاء العناية اللازمة لإعدادها وتأهيلها تأهيلاً مناسباً¹².

على أن هذه الاستراتيجية لم تحظ بالمتابعة المرجوة من قبل عدد من البلدان العربية، وقليل هي الدول التي استأنست بها واعتمدت أهدافها وإجراءاتها في وضع استراتيجياتها الوطنية في مجال التدريب المهني.

ووعياً بمجمل التحديات سالفة الذكر وبناء على النقائص والإشكاليات التي ما تزال تعاني منها المنظومة العربية للتدريب المهني، بات اليوم من الضروري التفكير في إعادة الاعتبار لهذه المنظومة وذلك في إطار رؤية شاملة تأخذ بالنظر الخيارات الاقتصادية والاجتماعية وخصوصيات كل بلد عربي وما شهده العالم من متغيرات خلال السنوات الأخيرة.

كما تفترض هذه الرؤية الأخذ بعين الاعتبار الأهداف الجديدة والغايات المرسومة لخطة التنمية المستدامة 2030 بما يساهم في الارتقاء بالتدريب المهني إلى مستويات عليا من الجودة والفاعلية في إعداد رأس مال بشري يتميز بالمهارة والقدرة على مواكبة التطورات والتفاعل معها ويرفع من مردود المؤسسات الاقتصادية واستقطاب الاستثمارات الداخلية والأجنبية وضمان الرقي للأفراد والمجتمع.

الجزء الأول : الواقع الحالي لمنظومة التدريب المهني في الدول العربية

مع تسارع التطورات التقنية التي يشهدها العالم المعاصر وإدراك البلدان العربية لضرورة مواكبة تلك التطورات، برزت أهمية التدريب المهني لما يوفره من إمكانيات تساهم في تنمية المجتمع والأفراد والاقتصاديات وتطويرها في عصر تتواتر فيه المعلومات والمعرفة بصفة متسارعة وتتعدد وسائل الاتصال الحديثة وتنمو بكيفية مذهلة.

وقد رسمت الأنظمة العربية عدة أهداف إستراتيجية استوحت مضامينها من الواقع الخصوصي لكل بلد واستلهمت مناهجها من عدة تجارب دولية ناجحة ، وبرز

¹² كلمة المدير العام لمنظمة العمل العربية في تقديم وثيقة الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني.

ببعض التجارب العربية وعى تام بأهمية التدريب المهني في تحقيق التنمية المستدامة ودونت ذلك في استراتيجياتها لقطاعات التعليم والتدريب إذ " اعتبرت التنمية البشرية ركيزتها الأولى لأنه لا تنمية ولا تقدم بدون تعليم متطور وخدمات تعليمية وتدريبية عالية الجودة تتلاءم مع حاجة سوق العمل وطموحات وقدرات كل فرد " ¹³.

إلا أن واقع التدريب المهني في عدد من الدول العربية يحتاج إلى بذل المزيد من الجهد لتحسين نوعية مخرجاته وتطوير مستويات المهارة المهنية حتى تواكب مخرجات التدريب المهني المستويات العالمية ، وتلبي احتياجات سوق العمل من المهن والتخصصات الجديدة وتساهم في زيادة قابلية التشغيل لخريجي المعاهد والمدارس الفنية ومراكز التدريب المهني بما يؤدي إلى خفض نسبة البطالة المتفشية بالخصوص لدى فئة الشباب.

ولابد من التأكيد في هذا الصدد أنّ تنفيذ منظومات التدريب المهني والخطط والتجارب المرتبطة بها ما يزال يعوقها عدة إشكاليات وصعوبات يستوجب العمل على تلافيتها لضمان تحقيق ما تم رسمه من أهداف بما يساعد على تحقيق التنمية المستدامة لكافة القطاعات.

1. التدريب المهني مكون من مكونات منظومة التعليم والتربية

تتقارب المفاهيم والمسميات التي تحيل إلى التدريب المهني (أو التكوين المهني) في الدول العربية ، وتتوافق التعريفات المعتمدة بصفة عامة على أن التدريب المهني يرمي إلى إكساب المتدربين - بالإضافة إلى المعارف العامة - المعارف والكفايات¹⁴ والمهارات العملية والتطبيقية اللازمة لممارسة حرفة أو مهنة تستوجب تأهيلا، وإلى

¹³ كما أكدتها رؤية دولة قطر الوطنية 2030 .

¹⁴ تتعدد المفاهيم لمصطلح "الكفاية" Competency . ويمكن الإشارة إلى التعريفين التاليين للكفاية :

- الكفاية في معناها الواسع هي المعرفة العلمية أو اكتساب المهارات ، كما أنها تعني قدرة الفرد على ترجمة ما تعلمه في مواقف حياتية فعلية بعد انتهاء الدراسة (De Landsheere 1987).
- الكفاية تعني التمكن من أداء عمل معين. (Houston and Howsan , 1972).

ملاءمة هذه المعارف والكفايات والمؤهلات للتحويلات الاقتصادية والتكنولوجية وتطور المهن.

وهو بذلك يساهم - مع اختلافات بسيطة بين دولة وأخرى - في تحقيق خمسة أهداف أساسية على الأقل :

- (1) تلبية احتياجات الاقتصاد من المهارات في مختلف الوظائف.
- (2) الارتقاء بالعمل كقيمة.
- (3) تنمية ثقافة المؤسسة وروح المبادرة والإبداع لدى الناشئة.
- (4) نشر ثقافة تكنولوجية وتقنية مواكبة لتطور نظم الإنتاج والعمل ومساهمة في التجديد والتحديث.
- (5) الإعداد لمهن المستقبل ولأنماط العمل الجديدة.

كما لا بد من التفريق بين عدة مسميات قريبة للتدريب المهني على غرار التعليم التقني، والتعليم الفني، والتعليم المهني.

فالتعليم التقني يتم عادة في كليات تقنية أو معاهد تكوين تكنولوجي، وهو بذلك قريب من التعليم العالي ويتوج بدبلوم أو شهادة تقني أو فني أو تقني سامي أو فني أول.

أما التعليم الفني أو المهني، فهو لصيق بمسار التعليم الثانوي ويتم حسب التجارب العربية في مدارس ثانوية أو إعدادية مهنية ويختم عادة بدبلوم الثانوية المهنية أو الفنية.

وفيما يتعلق بالتدريب المهني، فيتم إمّا كليا بمراكز التدريب المهني أو بالتداول (أو النظام الثنائي حسب التسميات المعتمدة في الدول العربية) بين مراكز التدريب المهني ومواقع العمل، أو كليا بمواقع العمل ، ويطلق عليه بدول المغرب العربي التكوين المهني.

وتبرز التجارب العربية أنّ فترة التدريب يمكن أن تتراوح بين سنة وثلاث سنوات يتحصل خلالها الطالب على شهادة حسب مستواه التعليمي الأساسي والسنوات التي قضاها في التدريب وتختلف مسمياتها بين دولة وأخرى بين شهادة أو دبلوم الكفاءة المهنية، أو شهادة تقني مهني ، كما أنّ التدريب المهني في بعض الدول يمكن أن يمنح

شهادة التقني السامي بعد الارتقاء من مستوى إلى آخر وبعد فترة تدريب قد تصل إلى 6 سنوات.

2. التجارب الدولية المقارنة في مجال التدريب المهني

تحليل التجارب الدولية في مجال التدريب المهني إلى ثلاثة نماذج مختلفة :

- 1) النموذج الليبرالي ويمثله النظام البريطاني.
 - 2) النموذج المقنن من طرف الدولة على غرار النظام الفرنسي.
 - 3) النموذج الألماني المعروف بالمزدوج أو الثنائي.
- ويختلف كل نموذج عن الآخر حسب عدة عوامل من بينها أربعة عوامل رئيسية وهي :

- 1) الإشراف على تنظيم التدريب.
 - 2) مكان ومواقع التدريب.
 - 3) منهجية وطريقة تحديد محتوى التدريب.
 - 4) صيغة تمويل التدريب.
- وقد استأنست الدول العربية بهذه التجارب والنماذج الدولية وعملت على الأخذ ببعض عناصرها.

وتختلف النجاحات من تجربة إلى أخرى، على أن النموذج الألماني يبقى من التجارب التي أثبتت جدواها خاصة أنه يركز بالأساس على شراكة حقيقية بين مراكز التدريب والمؤسسات الاقتصادية في مختلف مستويات تنظيمه بما في ذلك وضع محتوى برامج التدريب.

كما أنّ التدريب يتم بالأساس بالمؤسسات والمنشآت الاقتصادية، ويبقى اللجوء إلى المركز لتمكين الطلاب من تدريب تكميلي، عكس بقية النماذج ، ويتميز النموذج الألماني كذلك بإعطاء كافة الصلاحيات للمؤسسات في مجال تمويل التدريب المهني، وهو ما يجعله تدريباً متوائماً كل التوائم مع ما تتطلبه المنشأة في مجال الكفاءة والمهارة المستوجبة ويفضي مباشرة إلى توظيف حقيقي في سوق العمل.

ويبرز الجدول التالي توضيحا بيانيا حول هذه الفوارق حسب كل نموذج تدريب :

النموذج المزدوج Dual (مثل ألمانيا)	النموذج المقتن (مثل فرنسا)	النموذج الليبرالي (مثل إنجلترا)	
تشرف عليه الغرف المهنية : - الصناعة والتجارة - المهن أو الحرف - الفلاحة...	يبقى بالأساس من مشمولات الدولة	يعتمد على التفاوض بين أصحاب العمل والعمال وهاكل ومراكز التدريب	تنظيم التدريب
يتم التدريب أساسا بالمؤسسات الاقتصادية مع تدريب تكميلي بالمدارس أو المعاهد المختصة.	يتم التدريب بالأساس بالمعاهد أو بمراكز التدريب	يتم التدريب بمعاهد التكوين وبالمؤسسات الاقتصادية	مكان ومواقع التدريب
يتم تحديد محتوى التدريب من قبل لجان ثلاثية التركيبية : أصحاب العمل والعمال والدولة.	تحدد الدولة محتوى برامج التكوين بالتعاون مع الأطراف الاجتماعيين مع إعطاء اهتمام كبير بالمعارف العامة	يتم تحديد محتوى البرامج بالرجوع إلى احتياجات سوق العمل أو المؤسسات	تحديد محتوى ومضمون التدريب
يتم التمويل من قبل المؤسسات الاقتصادية ويتقاضى المتدرب منحة وتمول الدولة التدريب التكميلي بالمدارس.	تتولى الدولة التمويل، ويوجد في بعض الأحيان أداء على التكوين المهني	يتم التمويل من قبل الأشخاص المنتفعين بالتدريب وكذلك من قبل المؤسسات بالنسبة لاختصاصات معينة	تمويل التدريب

3. تنظيم وتمويل التدريب المهني

بقي التدريب المهني في بعض تجارب الدول العربية من الناحية التنظيمية مشتتا بين وزارات متعددة حسب التجارب العربية، إذ تجده في بلدان عربية ضمن ثلاث أو أربع وزارات قطاعية : تدريب مهني في القطاع السياحي (تابع لوزارة السياحة)، تدريب مهني في القطاع الفلاحي (تابع لوزارة الفلاحة والزراعة)، تدريب مهني في القطاع الصحي (تابع لوزارة الصحة)، تدريب مهني أيضا تابع لوزارة الدفاع.

كما أن بعض البلدان جعلته بين وزارتين قطاعيتين : تدريب مهني تابع لوزارة التربية وتدريب مهني تابع لوزارات العمل والشؤون الاجتماعية ، كما أن تجارب عربية

أخرى أحدثت وزارات قائمة بذاتها بالتعليم والتدريب والتكوين المهني وأرقت بلدان أخرى التدريب المهني بوزارات العمل.

والجدير بالإشارة أنّ بعض التجارب بادرت بإدراج التعليم التقني ضمن منظومة التعليم العالي (وهو مستوى من التعليم يعتمد مناهج وفلسفة التدريب المهني في تمكين الطلبة من الكفايات والمهارات العملية والتطبيقية والفنية المستوجبة لقطاعات العمل)، على أنها لم توفق أحيانا في ضمان التكامل بين هذا التعليم العالي التقني وبين التدريب المهني ، خاصة على مستوى مواءمة التكوين مع احتياجات أسواق العمل ، كما أن التعليم العالي التقني طغت عليه في بعض التجارب الصبغة الأكاديمية على حساب الصبغة التقنية.

ويشرف على تسيير التدريب المهني حسب التجارب العربية هيكل ومؤسسات تدريب مهني وتقني تم إحداثها والعمل على تطوير مهامها، اختلفت تسمياتها وتعددت مهامها وتنوعت هيكلتها، من ذلك على سبيل الذكر لا الحصر :

- وكالات للتكوين المهني .
- مؤسسات عامة للتدريب التقني والمهني .
- مديريات عامة للتعليم المهني .
- هيئات للتعليم التقني .
- مديريات للتوظيف والتدريب .
- مراكز للتقويم والاعتماد المهني .
- مراكز لهندسة التكوين وتكوين المكونين والمدربين .
- مراكز للتكوين أو التدريب المستمر .
- مراكز ومعاهد خاصة وأهلية للتدريب المهني .
- معاهد لريادة الأعمال .

كما عملت بعض الدول العربية على وضع تشريعات قانونية خاصة لتنظيم القطاع وضبط مناهج قيادة منظومة التدريب المهني.

وتعتمد معظم الدول العربية بالخصوص فروعاً مهنية متنوعة والتي قد تختلف تسمياتها أو تأطيرها من بلد لآخر حسب متطلبات وخصوصيات كل بلد، من ذلك على سبيل الذكر لا الحصر : البناء والأشغال العمومية (أو العامة)، الصناعات الميكانيكية والحديد، الصناعات المعدنية، ميكانيكا ومحركات وعربات، كهرباء وإلكترونيات، الخشب والتأثيث، الكيمياء والمطاط والمواد البلاستيكية، الصناعة الغذائية، صناعة الزجاج والمرابيا، التقنيات السمعية البصرية والاتصال، تقنيات الإدارة والتسيير، البنوك والتأمينات، الإعلام الآلي، آلات النسيج وإصلاحها، الألبسة والخياطة، الجلود والأحذية، الزراعة والري وصيد السمك أو الصيد البحري، الفنادق والسياحة، الصناعة التقليدية.

وقد أدرجت بعض الدول العربية تخصصات جديدة مرتبطة بالقطاعات الواعدة ذات القيمة المضافة العالية والتي حتمها بالخصوص تدفق الاستثمار الأجنبي على غرار صناعة مكونات الطائرات ، حيث أمكن تطويع وهيكله مراكز التدريب المهني لتستجيب لمتطلبات المؤسسات الأجنبية بهذه الدول، وهو ما ساهم في الارتقاء بالتدريب المهني إلى مستويات أرفع.

ويتم تمويل التدريب المهني في معظم برامج من طرف الموازنات العامة للدول العربية، على أن أصحاب العمل والمؤسسات تساهم بصفة غير مباشرة في هذه التمويلات حسب التجارب المعتمدة من دولة إلى أخرى.

وقد أنشأت بعض الدول العربية صناديق خاصة لتمويل التدريب أو التكوين المهني تتأتى مواردها من صافي أرباح المنشآت أو من ضريبة وظفت حسب عدد ونسبة العمال بالمؤسسة والقطاع الذي تنشط فيه، وأطلق عليه "الأداء على التكوين المهني"، على أن هذه المؤسسات بإمكانها استرداد جزء من هذه الضريبة أو الأداء إذا قامت بإنجاز دورات تدريب مصادق عليها من قبل هياكل إدارية وضعت للغرض لفائدة العمال الذين يعملون بالمؤسسة.

4. معايير العمل العربية والدولية المتعلقة بالتوجيه والتدريب المهني

انخرطت معظم الدول العربية في المعايير الدولية والعربية في مجال التدريب وتنمية الموارد البشرية وصادقت بالخصوص على اتفاقيات العمل الدولية الخاصة بهذا المجال، أهمها الاتفاقية رقم (142) لعام 1975 بشأن دور التوجيه والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية والتي تنص بالخصوص على أن تلتزم الدول الأعضاء بتطبيق وتنمية سياسات وبرامج شاملة ومتناسقة للتوجيه والتدريب تكون على اتساق وثيق بالاستخدام، وكذلك على اتفاقية العمل الدولية رقم (159) لعام 1983 بشأن إعادة التأهيل المهني وتشغيل الأشخاص المعوقين.

وكانت توصية العمل الدولية رقم (117) لعام 1962 بشأن التدريب المهني قد وضعت الأحكام والمبادئ العامة للتدريب المهني ودعت إلى إقامة شبكة من الوسائل للتدريب وكيفية إدارة هذه الوسائل وترتيبات التعاون بين مختلف المعاهد والتنظيمات المعنية بالمعلومات المطلوب تجميعها عن فرص التدريب في كل مهنة، وترتيبات التوجيه المهني والاختبار والتحضير للإعداد المهني وتنظيم التدريب وطرق ووسائل التدريب التي تقوم بها المنشآت والتلمذة الصناعية والتدريب السريع وتدريب المشرفين.

وبصفة عامة، تؤكد الأدوات القانونية في مجال تنمية الموارد البشرية الصادرة عن منظمة العمل الدولية على مساعدة طالبي العمل في الحصول على فرص العمل والتدريب وإعادة التدريب وتوفير الإرشاد والتدريب المهنيين للشباب والكبار بما يتلاءم واحتياجات سوق العمل.

ومن جهة أخرى، اهتمت منظمة العمل العربية من خلال نشاطها المعياري بموضوع تنمية الموارد البشرية من منطلق إيمان المنظمة بأنه لا يمكن للدول العربية أن تحقق الاستقرار الاجتماعي والنمو الاقتصادي لمواطنيها إلا بتسخير كل الإمكانيات البشرية والمادية المتوفرة في الوطن العربي من خلال إقرار سياسات وخطط وبرامج لتنمية هذه الموارد، لضمان الاستفادة الكاملة من قوتها البشرية وإمكاناتها المادية المخصصة لهذا الغرض، وكذلك تكريسا لما ورد بالميثاق العربي للعمل الذي نصّ في مادته السابعة على أنّ الدول العربية توافق على وضع خطة للتدريب تتفق واحتياجاتها وتتماشى مع أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية فيها.

وتجسيما لذلك، خصصت الاتفاقية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل وكذلك الاتفاقية رقم (6) لعام 1976 المعدلة لها في جزئها الثاني أحكاما تتعلق بالإعداد المهني للعمال (المواد من 11 إلى 15) ، وقد أوجبت هذه الأحكام بالخصوص على كل دولة تشكيل لجان ثلاثية لتنظيم كل من التدرج والتدريب، وتقوم بتحديد المهن التي تستلزم ذلك وتضبط درجات الإتقان ومدة التدرج والتدريب وشروطهما وحقوق وواجبات كل من أصحاب الأعمال والعمال المتدربين والمتدرجين بما في ذلك تحديد الأجر المناسب.

كما أوجبت أن يتضمن تشريع كل دولة تحديد حجم المنشآت التي تلتزم بتدريب العاملين بها مع إلزام هذه المنشآت بوضع البرامج الخاصة بالتدريب المناسب لكل فئة، وألزمت أيضا كل دولة بتقديم خدمات التأهيل المهني للعمال ذوى الاحتياجات الخاصة (المعوقين) لتمكين العامل ذى الاحتياجات الخاصة (المعوق) من استعادة قدرته على مباشرة عمله الأصلي أو أداء عمل آخر مناسب لحالته.

ونصت الاتفاقية رقم (4) لعام 1975 بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة) على أن تتعهد كل دولة طرف في هذه الاتفاقية باتخاذ كافة الإجراءات التشريعية والتنظيمية بالتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال الأكثر تمثيلا لتنظيم عدة مسائل من بينها أن يتمتع العمال الوافدون وأفراد أسرهم بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة المستقبلية لهم ومنها الخدمات التعليمية والتدريبية والتثقيفية والترفيهية (المادة الثانية الفقرة 7 [و]).

أما الاتفاقية رقم (5) لعام 1976 بشأن المرأة العاملة، فقد أوجبت العمل على إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل في كافة مراحل التعليم وكذلك في التوجيه والتدريب المهني قبل وبعد الالتحاق بالعمل (المادة الرابعة) وكذلك العمل على ضمان توفير تسهيلات إعادة تدريب المرأة العاملة بعد فترات انقطاعها المسموح بها في مجال العمل (المادة الخامسة).

وأوجبت الاتفاقية رقم (10) لعام 1979 بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر أن تتضمن قواعد وأحكام السياسة الخاصة بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر :
(أ) كفالة حرية الفرد في اختيار البرنامج الدراسي أو التدريبي (المادة الرابعة).

وحددت نفس الاتفاقية مجالات الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر بالخصوص في التدريب المهني والتثقيف النقابي والتثقيف المدني والاجتماعي وتعليم الكبار ومحو الأمية (المادة الخامسة).

واعتباراً لأهمية التدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، أفردت منظمة العمل العربية هذا الموضوع بأدوات قانونية خاصة وهي الاتفاقية رقم (9) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني والتوصية رقم (2) لعام 1977 المتعلقة بنفس الموضوع. وتطرقت هذه الاتفاقية إلى تعريف كل من التوجيه المهني والتدريب المهني وتعرضت إلى المبادئ التي تحكم تنفيذ سياسة التوجيه والتدريب المهني وإلى أهداف هذه السياسة والتنظيم التشريعي للتوجيه والتدريب المهني والتعاون العربي في هذا المجال.

5. معوقات منظومة التدريب المهني بالبلدان العربية

واجه قطاع التدريب المهني في العالم العربي خلال سنوات طويلة وضعيات صعبة نتيجة قلة اهتمام الحكومات بأهدافه وضعف الاستثمارات المخصصة له وضبابية التوجهات والمرامي التي وضعت لبرامجه ، مما أدى إلى تراجعها بشكل ملحوظ مقارنة بالأنظمة المقارنة في الدول المتقدمة التي راهنت على التدريب المهني كقاطرة للنمو والاستثمار والتشغيل على غرار البلدان الأوروبية وخاصة منها ألمانيا.

فمنظومات التدريب بعدد من البلدان العربية ما تزال أهدافها غير واضحة ويغلب عليها الهدف الاجتماعي البحت على حساب الهدف التنموي والاقتصادي، فهي ما تزال في غالبيتها مرفقة بوزارات الشؤون الاجتماعية ويطغى عليها هدف انتشار المتسربين والمنقطعين عن التعليم، وقلة منها مرفقة بوزارات التعليم والتربية.

وقد بدأت بعض الدول العربية تبدي في العشرينين الأخيرتين اهتماماً متزايداً بهذا القطاع لاعتباره ركيزة أساسية لإحداث التطور المنشود، إذ بالرغم من أنّ نظرة المجتمع إلى هذا القطاع مازالت تنسّم بالسلبية وأنّ الفكرة المتداولة تقضي بأنّ التدريب المهني ليس سوى الملاذ الأخير للطلاب الذين يفشلون في دخول التعليم الجامعي (أو التعليم العالي)، فإن الإصلاحات التي تمّ انتهاجها بدأت بصفة نسبية من بلد إلى آخر في تغيير

عقلية الشباب الذي أصبح في بعض التجارب العربية يلحظ أنّ التدريب المهني هو الطريق الأكثر مواءمة لبناء مسار وظيفي ناجح ومتميّز.

كما أنّ أصحاب العمل ترسخت لديهم القناعة بأنّ التدريب المهني هو جزء أساسي من إستراتيجية التوظيف والنمو وتطوير الاستثمار والتنافسية وانسجموا مع سياسات وبرامج الدول في تطوير مهارات القوى العاملة لاكتساح أسواق جديدة.

وقد عملت هذه الإصلاحات بالخصوص على تحقيق التوجهات الإستراتيجية التالية :

- (1) توعية المجتمع بأهمية التدريب المهني وإتاحة فرصة التدريب للقادرين من الذكور والإناث لجميع الفئات العمرية.
- (2) القيام بالأبحاث والمشاريع الضرورية لمتابعة التطورات التقنية والتوجهات العالمية في مجال التدريب المهني.
- (3) دعم البرامج الوطنية التي تتبنى نقل التقنية وتوطينها.
- (4) دعم القطاع الخاص وتوجيهه للاستثمار في مجال التدريب المهني.
- (5) الرفع من طاقة التدريب بإحداث وإعادة هيكلة وتنظيم مراكز التدريب المهني في عديد القطاعات والاختصاصات والمناطق.
- (6) تطوير هندسة التدريب من خلال إعداد البرامج التدريبية التقنية والمهنية والمصادقة عليها حسب الطلب الكمي والنوعي لسوق العمل وسنّ التنظيمات المختصة بجودتها وكفايتها والإشراف عليها وتنفيذها وتركيز أنماط ومناهج التدريب بالاشتراك مع المؤسسة لدعم المهارات المهنية للمتدربين.
- (7) تأهيل المؤطرين والمدربين والكوادر المعنية بالتدريب بيداغوجيا وتقنيا في العديد من المجالات.
- (8) العمل على ربط جسور التواصل والشراكة مع قطاع الإنتاج.
- (9) وضع الآليات والإجراءات لتطوير التدريب المستمر لفائدة الأفراد والمؤسسات لتطوير مهارات الفنيين والعاملين وتحديث معلوماتهم المهنية باستمرار.

كما رسمت الهياكل الإدارية المشرفة على التدريب المهني عدة أهداف من بينها بالخصوص :

- (1) استيعاب أكبر عدد من الراغبين في التدريب المهني للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة.
 - (2) تأهيل وتطوير الكوادر البشرية الوطنية في المجالات التقنية والمهنية وفقاً لطلب سوق العمل الكمي والنوعي.
 - (3) إعداد البرامج التدريبية بالجودة والكفاية التي تؤهل المتدرب للحصول على عمل مناسب.
 - (4) ضمان القدرة على التكيف والتعامل بنجاح مع التحديات والمتغيرات استناداً إلى الأبحاث والدراسات التطبيقية.
 - (5) بناء شراكات استراتيجية مع قطاع الأعمال لتنفيذ برامج تقنية مهنية.
 - (6) نشر الوعي بأهمية العمل في المجالات التقنية والمهنية في أوساط المجتمع وتوفير البيئة المناسبة للتدريب مدى الحياة.
 - (7) تشجيع الاستثمار في مجال التدريب المهني خاصة في اختصاصات جديدة.
 - (8) فتح المجال أمام كل راغب لتعلم مهنة أو مواصلة تدريبه والذي أطلق عليه ببعض التجارب " سلم التدريب المفتوح " .
 - (9) نشر ثقافة العمل اليدوي والمهني واثمين دورهما في ازدهار المجتمع.
 - (10) نشر مراكز التدريب المهني في جميع المناطق وخاصة الريفية منها للمساهمة في دفع التنمية بها وإيقاف الهجرة الداخلية والنزوح إلى المدن الكبرى.
- على أنه يتعين الإقرار بأن هذه الإصلاحات المتعاقبة على منظومة التدريب المهني في عدد من الدول العربية لم تمكن من بلوغ الأهداف المرجوة وتحقيق النتائج المنتظرة باستثناء بعض التجارب الناجحة.
- كما لم تكن هذه الإصلاحات في عدد منها منخرطة في مسار الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، فكانت الرؤية الإصلاحية المنتهجة تراوح بين رفع رهانات وتحقيق أهداف

متضاربة أحيانا، دون تكامل بين البعدين الاجتماعي والاقتصادي ، وهو ما تجلى من خلال موقع التدريب المهني ضمن هيكله الوزارات.

كما غابت الرؤية الواضحة في إدراج التدريب المهني ضمن منظومة شاملة لإعداد الموارد البشرية التي تستجيب لاحتياجات أسواق العمل من المهارات، وهو ما يبرز من خلال تفشي بطالة خريجي الجامعات العليا من ناحية وبالمقابل ما يسجل من نقص واضح للمهارات واليد العاملة المختصة الذي تشكو منه عديد القطاعات من ناحية أخرى.

ونتيجة لذلك ظلت منظومة التدريب المهني (أو التكوين المهني) تعاني من إشكالات متعددة يمكن تلخيصها في ثلاثة محاور كبرى :

1.5 غياب رؤية شاملة وموحدة لمنظومة تنمية الموارد البشرية

إن منظومة التربية والتعليم في العديد من الدول العربية ما تزال تعوزها الرؤية الواضحة التي تحدد بدقة أهداف ودور التدريب المهني وموقعه صلب هذه المنظومة.

فقد أنتجت السياسات التعليمية تراكم أعداد خريجي التعليم العالي وتواصل عزوف الشباب عن الالتحاق بالتدريب المهني وولدت هرما معكوسا للمهارات على عكس البلدان المتطورة اقتصاديا.

وطغى على التدريب المهني (أو التكوين المهني) في بعض التجارب "الطابع المدرسي" والأكاديمي، والحال أنه أبعد ما يكون عن ذلك، مما أدى إلى تدني جودة التدريب وأثر سلبا على مردوده ومدى استجابته لاحتياجات الاقتصاد من المهارات، وذلك بالرغم من أن مؤسسات التدريب والتكوين في بعض الدول العربية توفر - بالإضافة للتكوين النظري والتطبيقي - إمكانية التدريب بمواقع العمل عبر تنظيم زيارات وتدرجات داخل الورشات والمقاولات الصناعية ، علما أن التدريب ينظم وجوبا ببعض الدول العربية بالتداول بين المركز والمؤسسة.

كما يلاحظ عدم وجود مرونة بين مسارات التعليم والتدريب بصفة عامة تسمح بالدخول والخروج من مسار تدريبي معين وفق قدرات الأفراد وإمكاناتهم وظروفهم،

حيث إن الطالب أو المتدرب مطالب بإكمال فترة التدريب في التخصص الذي اختاره أو وجه إليه في البداية ولا يمكنه الاستفادة مما تحصل عليه من رصيد في هذا التخصص إذا أراد تغييره خلال تلك الفترة أو فترة لاحقة.

كما ارتبطت نظرة المجتمع إزاء التدريب المهني بصورة سلبية ونمطية وذلك في غياب ثقافة المهن وتأمين قيمة ومكانة العمل، فالتدريب المهني، وبالرغم مما يفتحه من آفاق أوسع على مستوى العمل، يبقى مهمشا لدى المجتمع والتصقت به فكرة دونية كونه المسار الأخير للتدارك والانتشال من الانقطاع أو التسرب المدرسي، ولم تتمكن الدول من ترسيخه كخيار للنجاح والتفوق.

وقد ظل يشهد عزوفاً ازداد تعمقا بغياب أو عدم فاعلية آليات التوجيه والإرشاد نحو التدريب المهني، مما يفرض اليوم التفكير بصفة جذرية في استنباط السبل التي من خلالها يمكن إخراج التدريب المهني من إطاره الحالي كوسيلة لمأسسة الفشل إلى سبيل لبناء مشروع للمستقبل.

2.5 ضعف قدرة منظومة التدريب المهني على التأقلم السريع مع احتياجات المؤسسات الاقتصادية والأفراد والمجتمع والمناطق.

ظلت منظومة التدريب المهني منحصرة على تلبية احتياجات بعض القطاعات الاقتصادية دون أن توفّق في العديد من التجارب إلى إنتاج مهارات ذات كفاءة عالية وبالجودة المطلوبة، ولم تنجح بعض الدول في الاهتمام اللازم بهذه المنظومة للاستجابة لاحتياجات وتطلعات المجتمع والأفراد والمناطق ولم تبلور بالتالي رؤية واضحة في هذا الاتجاه.

فبخصوص تلبية الطلب الاقتصادي، تبرز الوضعية الحالية لعدد من الدول العربية عدم قدرة منظومة التدريب المهني على الاستجابة والتأقلم السريع مع احتياجات المؤسسات الاقتصادية بالكمية والنوعية المطلوبتين حيث أظهرت بعض المعطيات بعدد من البلدان أنّ قطاعات اقتصادية تشهد نقصا في اليد العاملة المؤهلة على غرار البناء والأشغال العمومية والنسيج والزراعة وصناعة الأثاث والخشب والموبيليا والبناء

المعدني واللحام والصناعات التقليدية، في حين تشكو هذه القطاعات عزوفاً من طرف الشباب للعمل والالتحاق بها بالرغم من وضعية البطالة التي يمر بها. كما أنّ قدرة التدريب المهني على الاستجابة والتأقلم مع احتياجات المؤسسات والأفراد تعوقها عدة عراقيل من أبرز ملامحها :

- **غياب منظومة ناجعة لتحديد الاحتياجات من المهارات والتدريب،** فباستثناء بعض الدراسات التي تنجز بمناسبة إحداث مراكز تدريب أو إعداد وتحسين برامج التدريب - والتي لا تمثل في حقيقة الأمر عمليات لتحديد الاحتياجات - لا توجد آليات ومنهجيات علمية وموضوعية لضبط الاحتياجات من المهارات على المدى القريب والمتوسط في مجال التدريب الأساسي.

ومن المعلوم أنّ المقاربات الحديثة المنتهجة بمنظومة التدريب المهني تستوجب البدء بتحديد الاحتياجات من المهارات والتدريب في إطار رؤية شاملة لاختصاصات التدريب، غير أن التمشي الذي تم توحيه في العديد من الدول العربية اعتمد في أغلب الأحيان منطق تعميم الاختصاصات بمراكز التدريب المهني وتغطيتها ببرامج تدريب دون التثبت من الحاجة الحقيقية لها في سوق العمل حسب الأنشطة والتوجهات الاقتصادية في مجال الاستثمار وتطوير المناطق الجغرافية ضمن رؤية اقتصادية واجتماعية شاملة.

أما بخصوص برامج ومناهج التدريب، فلا يتم العمل على متابعتها حتى تبقى مواكبة لاحتياجات الإنتاج والعمل وذلك في غياب التفاعل والتكامل بين هياكل التدريب والمؤسسات والشركات، بما يؤدي إلى إنتاج كفاءات تنقصها المهارة التي تتطلبها أسواق العمل.

- **ضعف المناهج المعتمدة في منظومة التدريب المهني،** فبالرغم مما تتسم به المقاربات والتنظيمات والمناهج البيداغوجية المعتمدة بمنظومات التدريب المهني من مرونة أحيانا على المستوى النظري، فإن تنفيذها وتطبيقها على أرض الواقع شكل عديد الصعوبات تعود أساسا :

✓ **لعدم توفر الظروف المادية والتنظيمية الملائمة للتطبيق الفعلي لها سواء داخل مراكز التدريب على غرار ما يتم اعتماده داخل المؤسسات الاقتصادية.**

✓ **لعدم تطابق مؤهلات ومعارف المدربين والكوادر المسؤولة عن التدريب مع متطلبات واقع العمل التي تتطلب تطويع البرامج والمناهج لإنجاز أنشطة مهنية حسب معايير مضبوطة، فيلاحظ نقص في مجال التدريب البيداغوجي للمدربين وكوادر التدريب حسب التنظيمات والمعايير المعتمدة بالمؤسسات والشركات، وبرزت فجوة بين ما يتلقاه المتدرب بالمراكز وبين ما يجده إثر التحاقه بالمؤسسة من تقنيات وخصوصيات عمل.**

✓ **لتواصل الاعتماد على التلقين في مجالات وتخصصات متعددة بالرغم من أن التدريب يختلف عن التعليم، فالتدريب بمفهومه الحديث يجب أن يعتمد على الحوار والنقاش وتبادل الخبرات ومساعدة المتدرب على طرح مشكلات العمل ومناقشتها ووضع تصورات له لإيجاد حلول عملية لها من خلال ورش العمل.**

• **غياب وظيفة الاستشراف في مجال التدريب المهني حال دون وصول المنظومة إلى التأقلم مع التطورات التي تشهدها المنظومات المماثلة على المستوى الدولي وتحديد سيناريوهات للتطورات الممكنة لاستباق الأحداث والتمعن في رسم السياسات المستوجبة، الشيء الذي جعل العديد من المنظومات المعتمدة في الوطن العربي غير مسايرة لمتطلبات التطور الذي تعرفه المهن والأنشطة الاقتصادية على المستويين الداخلي والدولي ، علما أن العديد من التجارب العربية استفادت من دعم وتدخلات هيكل دولية متخصصة في هذا المجال، ولكنها تبقى منقوصة وظرفية وغير متواصلة في الزمن.**

• **نقص التقييم والمتابعة لمرادود المنظومة، فباستثناء بعض المحاولات المنجزة في بعض التجارب العربية بمناسبة إنجاز برامج خصوصية ضمن التعاون الدولي، وبالرغم مما يمثله التقييم من ضمان لجودة مخرجات التدريب، فإنه يكاد**

يكون غائبا على جميع المستويات انطلاقا من تقييم مكتسبات المتدربين وصولا إلى تقييم سير التدريب ومرورا بتقييم أداء المدربين وكوادر التدريب.

• **قصر التدريب المستمر في مكونات منظومة التدريب المهني**، فقد اتسم التدريب المستمر في البلدان العربية بالضعف النسبي لانخراط المؤسسات والشركات والأفراد لأسباب مختلفة منها عدم اقتناع أصحاب العمل بدوره في الرفع من إنتاجية المؤسسة وغياب ثقافة التدريب المستمر، إضافة إلى عدم استجابة هذا التدريب لتطلعات الأفراد والمؤسسات نتيجة ضعف جودته وغياب الإعلام والاتصال حول مزاياه.

3.5 عدم ارتفاع قيادة وتسيير منظومة التدريب المهني إلى مستوى الحوكمة (الحاكمية).

يعوق المنظومات العربية للتدريب المهني غياب المتابعة والتقييم الفعلي بصفة دورية لأدائها، هذا بالإضافة إلى غياب دراسات لتقييم دوري لإدماج خريجي المنظومة في سوق العمل مما لم يمكن من حوكمة رشيدة للمنظومة ومن تحسين أدائها.

علاوة على ذلك، لم يتم إشراك المناطق المحلية كطرف فاعل في قطاع التدريب المهني، إذ إنّ نموذج التسيير الذي تم توحيه في غالبية التجارب اتسم بالمركزية المفرطة.

كما غابت الشراكة الحقيقية مع الأطراف الاجتماعيين (النقابات وأصحاب العمل) باستثناء بعض التجارب التي اقتصر على أصحاب العمل ولم تشمل الطرف النقابي، وفي ظل غياب مقارنة متكاملة للعناصر للشراكة بين المستويين الاستراتيجي والعملي من جهة والقطاعي والجغرافي والمحلي (أو الجهوي) من جهة أخرى، لم ترتق هذه الشراكة إلى مستوى التجسيم الفعلي وبقيت أحيانا نوايا دون تنفيذ، وباعتبار أنّ الأطراف المعنية غير ملزمة، لم توفّق هذه الشراكة إلى حسن توجيه المنظومة إلى احتياجات المؤسسات والأفراد.

ويلاحظ أنّ دور الشركاء لم يعد اليوم في التجارب المتقدمة شكليا ولا استشاريا ولا من موقع الأقلية، بل هو دور إيجابي فاعل يعتمد على المسؤولية المشتركة بما في

ذلك المشاركة في التسيير الإداري. كما اعتمدت بعض التجارب الدولية الناجحة أسلوباً متطوراً في حوكمة التدريب المهني بإحالة التسيير إلى القطاعات الاقتصادية، وبقي دور الدولة في المراقبة والتخطيط الاستراتيجي وإسناد الميزانيات حسب تطور الإنتاج والنتائج المسجلة (تجربة البلدان الإسكندنافية).

والجدير بالإشارة أنّ الموارد المخصّصة لتمويل منظومة التدريب المهني ببعض البلدان العربية بقيت منقوصة مقارنة بما يجب توفيره من استثمارات ضخمة لتجهيز مراكز التدريب المهني (ضرورة توفير معدات متطورة وحديثة تضاهي ما هو متواجد بالمؤسسات)، ولم تعتمد في برمجة وتنفيذ الميزانيات على مبدأ "التصرف في الميزانيات حسب النتائج" مما حال دون دعم الاستجابة لمتطلبات المؤسسات من المهارات المطلوبة وتطلعات الأفراد في التدريب والتعليم المهني مدى الحياة.

الجزء الثاني : آفاق تطوير قطاع التدريب المهني بالوطن العربي

تستمد مبررات تطوير منظومة التدريب المهني بالوطن العربي من عمق الإشكاليات والنقائص التي تنسم بها ومن التحديات المفروضة على البلدان العربية في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والمجتمعية، وهو ما يحيل إلى القول بأن آفاق الرفع من قدرة هذه المنظومة مرتبط بعدة عناصر من بينها بالخصوص :

- **ضمان مواءمة فعلية بين احتياجات سوق العمل وعروض الكفاءات،** وهو ما يملئ على منظومة التدريب المهني أن تمتلك القدرة على التفاعل مع محيطها وترجمة التوجهات إلى سياسات تدريب.
- **مسايرة توجه الاقتصاديات العربية نحو تطوير الأنشطة ذات القيمة المضافة العالية** وما يتطلبه من تطوير للمهارات في المجال وإحداث اختصاصات تدريب ملائمة.
- **الانخراط الفاعل في التوجهات العالمية نحو إرساء مجتمع واقتصاد مبني على المعرفة وترسيخ مبدأ التعلم والتدريب مدى الحياة،** وهو ما يتطلب تمكين منظومة التدريب المهني من محتويات وتنظيمات وآليات تمويل ملائمة.

-
- اعتماد نموذج تنظيم وتصرف مبني على إلزامية النتائج في مختلف مستويات التنفيذ.
 - ضرورة تأقلم التدريب المهني مع دوره في تطوير الفرد وتكوين وتأهيل "المواطن" القادر على المساهمة في بناء المجتمع علاوة على إنتاج المهارات.
 - الاستجابة المتواصلة لاحتياجات الأفراد والمؤسسات من التدريب المستمر بهدف الرفع من الإنتاجية داخل المؤسسات والتأقلم مع مقتضيات المنافسة الدولية.

وتبقى الغايات المرتبطة بإرساء تدريب مهني يستجيب لمتطلبات التنمية في مختلف أبعادها وخاصة منها المتعلقة بالنمو الاقتصادي وبالرقي الاجتماعي وبناء مجتمع يندمج في محيطه الإقليمي والدولي منحصرة في هدف عام يتمثل في التوفيق إلى جعل منظومة التدريب المهني تتواءم مع احتياجات الأفراد والمؤسسات والمناطق.

إن آفاق تطوير منظومة التدريب المهني مرتبط أشد الارتباط بمدى التوفيق إلى تحديد المبادئ الرئيسية للمشروع المستقبلي لكل دولة ، الذي يستجيب للتطلعات التنموية المرسومة والى حسن ضبط الأهداف المراد تحقيقها ، ومن بين أبرز هذه المبادئ هو إعداد موارد بشرية مؤهلة للمساهمة الفاعلة في بناء المجتمع عبر إرساء شراكة فاعلة ومتوازنة بين مختلف الفاعلين المتدخلين وترسيخ مبدأ التقييم والإلزامية النتائج.

وبالاستئناس بالتجارب الدولية المعتمدة وتجارب الدول العربية التي توفقت في بناء مقومات قطاع تدريب مهني مستدام يتطلع إلى أرقى المعايير الدولية المعتمدة، فإن الأهداف الرئيسية لبناء منظومة تدريب مهني تتوافق ومتطلبات المنافسة والإنتاجية يمكن حصرها في ثلاثة توجهات أو منطلقات رئيسية :

أولا : إدراج التدريب المهني ضمن رؤية شاملة لمنظومة تنمية الموارد البشرية.

ثانيا : ضمان جودة منظومة التدريب المهني تلاؤما مع متطلبات الاقتصاد وسوق العمل.

ثالثا : إرساء حوكمة رشيدة لمنظومة التدريب المهني.

ويتضمن كل توجه جملة من الأنشطة أو الإجراءات الممكن للدول العربية إقرارها أو اعتمادها بما يساعد على الارتقاء بالتدريب المهني إلى مستويات أفضل ويرفع من جودة مخرجاته ويساهم في إعداد الكفاءات والمهارات القادرة على رفع التحديات المفروضة على الاقتصاديات والمجتمعات العربية.

1. إدراج التدريب المهني ضمن رؤية شاملة لمنظومة تنمية الموارد البشرية

إن عملية تطوير منظومة التدريب المهني لا يمكن أن تصاغ بمعزل عن رؤية شاملة لمنظومة موحدة لتنمية الموارد البشرية ونعني بذلك منظومتي التربية والتعليم العالي وذلك عبر وضع رؤية إستراتيجية لإعداد وتأهيل الموارد البشرية تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الحقيقية للمؤسسات لتنمية اقتصاديات الدول العربية، ومتطلبات الأفراد للمساهمة في بناء المجتمع، وتطلعات الأفراد في مواصلة التدريب من خلال فتح الآفاق للتعلم مدى الحياة.

وتهدف هذه العملية إلى تحويل التدريب المهني من مجرد قطاع منعزل عن منظومة تنمية الموارد البشرية والمنظومة الاقتصادية ومن مجرد وسيلة من وسائل تغطية الفشل الدراسي إلى قاطرة حقيقية تقف بالكفاءات والاقتصاد العربي نحو آفاق أرحب.

ويتطلب تحقيق هذا الهدف توافقاً وعملاً تشاركياً مع الأطراف الاجتماعيين والمجتمع المدني لتوحيد توجهات وسياسات تنمية الموارد البشرية بالدول العربية ووضع الاستراتيجيات المتعلقة بإعداد وتأهيل الكفاءات والمهارات طبقاً لاحتياجات أسواق العمل وذلك ضمن رؤية شاملة وموحدة تضمن الترابط والانسجام بين المنظومات وتسهر على ضمان التناغم بين كافة مستويات التعلم وضمان توظيف أمثل للموارد المتاحة.

كما يستوجب ذلك النجاح في ضمان الانسجام مع المواصفات العالمية والاقتراب منها، فمقتضيات العولمة تحتم توحيد طرق الإنتاج وأساليب العمل فضلاً عن استعمال نفس الآلات والتكنولوجيات المعتمدة بالشركات ومؤسسات الإنتاج العالمية، لذا سيكون من الضروري والمتأكد تدارس أهم المواصفات العالمية لمنظومات التدريب المهني

والاهتمام بها ، ولا يعني ذلك نقلها وإنما مواضعها مع أوضاع كل بلد بما يحقق له تطوير منظومته طبقا للمواصفات التي يرضيها.

وإن من أوكد المواصفات العالمية المعتمدة هي ضمان جودة المنتج والخدمات، والجودة هي مسار ودراية وتطبيق وتجديد لا يعرف نهاية ، فمفهوم الجودة اليوم هو الاستجابة لما يرغب فيه المستهلك طبقا لمواصفات يتم الاتفاق عليها مسبقا، وهو ما يتطلب تدريباً مهنياً في أعلى مستوى وطبقاً لمقاييس مضبوطة ومتفق عليها.

ويمكن في هذا الصدد اعتماد ما يلي :

• إحداهن هيكل استشاري بكل بلد عربي لتنمية الموارد البشرية (يمكن أن يكون في صيغة مجلس أعلى للموارد البشرية) يشارك فيه كل الأطراف المعنية من أصحاب عمل ونقابات وجامعيين وخبراء وهياكل إدارية ونسيج جمعياتي من أبرز مهامه :

✓ صياغة التصورات والسياسات الكفيلة بالارتقاء بمنظومة تنمية الموارد البشرية لتتلاءم مع احتياجات المؤسسات والمجتمع والأفراد والمناطق والجهات وتعطي للتدريب المهني المكانة الجدير بها ضمن هذه المنظومة.

✓ إبداء الرأي بصفة إلزامية في التشريعات المتعلقة بمنظومة التربية والتدريب المهني والتعليم العالي وكل ما له علاقة بمنظومة تنمية الموارد البشرية ضمن نظرة متناسقة ومتكاملة لأهداف وإستراتيجية التنمية الموضوعية.

✓ إنجاز تقارير دورية حول منظومة إعداد الموارد البشرية ومردوديتها تُعرض على الجهات المسؤولة بما يساهم في الألفية المتواصلة لمخرجات منظومة إعداد الموارد البشرية بصفة عامة والتدريب المهني بصفة خاصة لاحتياجات أسواق العمل.

• تكريس مبدأ التعلم مدى الحياة وتفعيله عبر فتح المعابر داخل منظومة التدريب المهني وبين مختلف مسالكه وبين مكونات منظومة تنمية الموارد البشرية.

- وضع منظومة موحدة للإعلام والإرشاد والتوجيه المهني لفائدة الأفراد والعائلات والمؤسسات تتضمن بالخصوص إحداث هيئة للإعلام والتوجيه والإرشاد المهني لتوحيد وتنسيق جهود كل الهياكل المعنية في هذا المجال.
 - وضع برامج لتدريب وإدماج المنقطعين والمتسربين من الدراسة يتمثل في إحداث مراكز تحضيرية للتدريب المهني مختصة في احتضان الفئة المنقطعة مبكراً عن التعليم وإدراجها في مسلك خصوصي للتدريب المهني التحضيري، يشرف على تسييره مجالس مؤسسة تضم بالخصوص الهياكل الإدارية والشركاء الاجتماعيين.
 - تركيز "سلم للمهارات" كإطار موحد للتدريب المهني بكل بلد يمكن أن يعزز الروابط وتنظيم القنوات والعبور داخل منظومة التدريب المهني نفسها وبين مكونات منظومة تنمية الموارد البشرية من تربية وتعليم عال ، ويمكن في هذا المجال الانطلاق من التصنيف العربي المعياري للمهن في صياغة "سلم للمهارات" على مستوى كل بلد عربي واشتقاق المعايير المهنية من الوصف المهني للأعمال والمهن الذي يوفره هذا التصنيف واعتماده كمرجعية رئيسة لقضايا التشغيل والعمل والتدريب المهني.
- "ويحدد التصنيف العربي المعياري للمهن الذي صدر عن منظمة العمل العربية في عام 2008 خمس فئات لمستويات المهارة ضمن ما يطلق عليه "السلم المهاري"، وهي مستويات العامل محدود المهارات، والعامل الماهر، والعامل المهني، والفني (مساعد الاختصاصي) ، والاختصاصي ، ويمكن أن يشكل السلم المهاري بالإضافة إلى التصنيف الدولي المعياري للتعليم أساساً لبناء إطار المؤهلات العربية"¹⁵.

¹⁵ الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني : تم إقرار هذه الاستراتيجية بقرار مؤتمر العمل العربي المرقم (1424) في دورته السابعة والثلاثين (المنامة / مملكة البحرين، 6 - 13 - مارس / آذار 2010).

-
2. ضمان جودة منظومة التدريب المهني تلاؤماً مع متطلبات الاقتصاد وسوق العمل، وذلك من خلال :
- إرساء نظام مندمج للاستشراف واليقظة وتحديد الاحتياجات من المهارات والكفاءات من خلال :
 - ✓ تركيز مرصد للمهارات لتطوير وظيفة الاستشراف واليقظة حول المهن وتطويرها.
 - ✓ تطوير وتعزيز قدرات مختلف المتدخلين في مجال الاستشراف واليقظة بالقطاعين العمومي والخاص بما يساعد على تكامل وانسجام الاستراتيجيات والسياسات المعتمدة في مجال التدريب المهني في الأنشطة والقطاعات الاقتصادية.
 - تطوير هندسة التكوين باعتماد المقاربات والتنظيمات البيداغوجية الملائمة لضمان جودة التدريب من خلال :
 - ✓ إعداد وإصدار مواصفات للتدريب المهني ضمن تمشي يعتمد مقاربات بيداغوجية حديثة تنبني على تشخيص الكفايات انطلاقاً من مواصفات المهن المستهدفة ، ويمكن الاستفادة من العمل الهام الذي تسعى المنظمة إلى انجازه والمتعلق بالمعايير المهنية، وهو إلى جانب كونه عملاً علمياً ذا قيمة عالية، يُمكن المشرفين على التدريب المهني وأصحاب الأعمال من التفاوض والتحاور باستعمال مفاهيم موحدة ، كما يساعد على قطع خطوات جديدة في اتجاه تقريب منظومات التدريب المهني العربية من بعضها البعض.
 - ✓ إعداد أدلة التدريب للمدربين وكوادر التدريب لضمان جودة التدريب المهني.
 - ✓ تعميم المهارات الأساسية والحياتية العامة (المهارات الناعمة : Soft skills) ببرامج التدريب المهني ، ويشمل ذلك مهارات التفكير الناقد وحل المشكلة والعمل والانسجام مع الفريق وأخذ المبادرة وحسن التواصل وغير ذلك.

✓ إدراج كفاءات "تنمية روح المبادرة" وإدراجها ضمن برامج التدريب الأساسي ولمختلف المستويات بمنظومة التدريب المهني، بما يستتوجبه ذلك من تدريب مدربين مختصين في المجال ، كما يمكن إرساء منصة توضع على الخط عبر شبكة الإنترنت لتبادل التجارب الجيدة في مجال التدريب في روح المبادرة بين القطاعين العام والخاص والنسيج الجمعياتي.

• دعم القطاع الخاص للتدريب المهني وتعزيز جودة خدماته من خلال:

✓ تحديث الإطار العام المنظم للقطاع الخاص للتدريب المهني ، ويمكن في هذا الإطار:

- إعداد أدلة إجراءات موحدة للهيكل الخاصة للتدريب بهدف تنظيم القطاع وضمان جودة التدريب والمساعدة على جلب الاستثمار في مجال التدريب المهني.

- رقمنة الخدمات الإدارية الموجهة للقطاع الخاص ووضعها على الانترنت بما يسهل من إجراءات فتح الهياكل الخاصة للتدريب.

- اعتماد ميثاق الشرف للمهنيين في مجال التدريب المهني الخاص.

✓ النظر في تكفل الحكومات بجزء من مصاريف التدريب المنجز من قبل القطاع الخاص في الاختصاصات التي تشكو من ندرة اليد العاملة المؤهلة بما يساعد الفئات الفقيرة والهشة خاصة بالمناطق الريفية على الاندراج في تدريب يساعدهم على الاندماج في سوق العمل أو إحداث مشاريع صغرى.

✓ تطوير برامج الشراكة بين المراكز العمومية والخاصة للتدريب المهني، يمكن من خلالها أن تضع الحكومات البرامج البيداغوجية ومواقع وتجهيزات التدريب ضمن اتفاقيات خصوصية تبرم للغرض وفق مبادئ الحوكمة الرشيدة.

✓ وضع الإطار القانوني والتشريعي الذي يخول للقطاع الخاص إحداث مراكز تدريب متطورة وتأمين تدريب مهني لفائدة الشباب ضمن اتفاقيات مع

الحكومات تضبط أهدافا معينة تضع على ذمتهم الموارد والميزانيات المستوجبة في إطار منهج الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

• تطوير منظومة تدريب "أساسي ومستمر" للمدربين وكوادر التدريب والمساندة وذلك عبر :

✓ إحداث سلك "مدربي المدربين" بما يعنيه ذلك من تحسين رواتبهم وضمن ترقياتهم وتدرجهم ليكون ذلك حافزا على استقطاب أحسن المدربين والكوادر.

✓ إعداد مرجعيات المهن والكفايات الخاصة بالمدربين وكوادر التدريب والإسناد.

✓ وضع منظومة تدريب بيداغوجي أساسي للمدربين وكوادر التدريب تُفصي لشهادة كفاءة بيداغوجية معترف بها وطنيا ودوليا.

✓ إرساء منظومة تدريب تقني مستمر للمدربين وكوادر التدريب لمواكبة التطورات التكنولوجية وربطها بمسارهم المهني.

• إحداث منظومة للتقييم البيداغوجي بالتدريب المهني وتقييم مكتسبات الخبرة من خلال :

✓ إحداث وتطوير سلك التفقّد البيداغوجي بالتدريب المهني يشمل المدربين وكوادر التدريب والتسيير والمساندة من ذوي الخبرة والكفاءة يتم اختيارهم حسب معايير مضبوطة ، وتسند إليهم حوافز لترغيب الكفاءات للالتحاق بهذا السلك.

✓ وضع منظومة لتقييم "مكتسبات الخبرة" ، بما يمكن من اختصار آجال التدريب وتمكين الأفراد من حقهم في الاعتراف بما اكتسبوه من كفايات خارج مواطن التدريب، أي بمواقع العمل.

- إعادة هيكلة مراكز التدريب المهني وتحديثها وتطوير جاذبية التدريب لدى الشباب من خلال:
 - ✓ تهيئة مراكز التدريب المهني وتحديث تجهيزاتها طبقا لما هو متواجد بالمؤسسات ومواقع العمل.
 - ✓ موازنة مواقع التدريب وبرامجه ومناهجه لتأخذ بعين الاعتبار خصوصيات طالبي التدريب من الفئات ذات الاحتياجات الخاصة.
 - ✓ وضع وتنفيذ برامج خصوصية للنهوض بمنظومة التدريب في المناطق الريفية توجه للفتيات والفتيان حسب خصوصية كل منطقة.
 - ✓ التشجيع على انخراط المرأة في التدريب المهني بأكثر فاعلية وفي قطاعات واختصاصات أوسع في ضوء المتطلبات التنموية واحتياجات سوق العمل من ناحية، وفي ضوء ميول المرأة وأولوياتها وخصوصيات كل بلد من ناحية ثانية.
 - ✓ وضع وتنفيذ برامج خصوصية للنهوض بجهاز التدريب في الصناعات التقليدية تثن منتوجات كل بلد وتقاليد الموروث.
 - ✓ إحداث وتهيئة مواقع الأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية وتطوير الحياة الجماعية داخل مراكز التدريب المهني.
 - ✓ إسناد منح وحوافز لترغيب الشباب في الالتحاق بالتدريب المهني والإقبال على اختصاصاته.
- مراجعة منظومة التدريب المستمر لتحسين مردوديتها لفائدة المؤسسات والشركاء المهنيين والاجتماعيين (أصحاب عمل ونقابات) من خلال :
 - ✓ وضع البيئة التشريعية والقانونية المحفزة لدفع المؤسسات والمنشآت إلى الإقبال على التدريب المستمر وذلك بالتشاور مع المهنيين والشركاء الاجتماعيين.
 - ✓ تسهيل وتيسير إجراءات الانتفاع ببرامج التدريب المستمر .

-
- ✓ وضع التمويلات اللازمة لتمكين المؤسسات من إنجاز كافة برامجها التدريبية لفائدة أعضائها .
 - ✓ تحفيز المؤسسات الاقتصادية على تركيز وتنمية وظيفة التدريب المستمر بداخلها.
 - ✓ دعم الهياكل الإدارية المعنية بوظيفة الإحاطة وتقديم الاستشارة للمؤسسات والشركاء المهنيين والاجتماعيين.

3. إرساء حوكمة (حاكمية) رشيدة لمنظومة التدريب المهني، من خلال :

- على مستوى قيادة وتسيير المنظومة :
- ✓ إعادة هيكلة الوزارات المشرفة على التدريب المهني والإدارات التي تقع تحت إشرافها لتستجيب لمقتضيات الحوكمة بما يعطي للمناطق صلاحيات أشمل في التسيير والمتابعة ويحد من المركزية المفرطة.
- ✓ وضع الصيغ العملية لتتولى الوزارات المشرفة على التدريب مهمة الإشراف الإداري والبيداغوجي على مختلف الهياكل العمومية المتدخلة في مجال التدريب المهني التابعة لبقية الوزارات، وذلك تجاوزا للتشتت الملحوظ لمختلف مكونات منظومات التدريب المهني ببعض البلدان العربية وضمانا لنجاحتها ومردوديتها.
- ✓ إعادة هيكلة الوكالات والهيئات المعنية بالتدريب المهني نحو إضفاء مرونة أكثر في مجال التصرف والتسيير ومنح صلاحيات للمناطق ومراكز التدريب المهني.
- ✓ إحداث هياكل تنظيمية بمراكز التدريب المهني وضبط طرق تسييرها تماشياً مع مبدأ اللامركزية وطبقاً للمعايير الدولية المعتمدة، من ذلك ضرورة تواجدها وحدات بهذه المراكز لتقييم إدماج المتخرجين في سوق العمل.

• **على مستوى مؤسسة الشراكة :**

- ✓ المساعدة على تركيز وحدات للتدريب المهني بالهيكل المهنية التابعة لأصحاب العمل والنقابات العمالية خاصة على مستوى المناطق ودعمها ماديا بما يساهم في تعزيز قدراتها كطرف شريك ومسؤول وفاعل.
- ✓ تركيز «مجلس مؤسسة» بكل مركز تدريب مهني يتمتع بالصبغة التقريرية تسند رئاسته بصفة دورية للمهنيين والنقابات ويضم الأطراف المتدخلة بما يكرس على أرض الواقع تمشي الشراكة ، ويتولى هذا المجلس بالخصوص ضبط مناهج التدريب ومتابعة عمليات التدريب بالمركز وتقييم مدى توافقها مع احتياجات المؤسسات، كما يساعد على ضمان مشاركة المهنيين في تقييم مكتسبات المتدربين عن طريق المساهمة في لجان الامتحانات والإشراف على إعداد مشروعات ذات بعد تدريبي يمكن إدماجها بالمناهج التعليمية.

• **على مستوى إرساء نظام معلوماتي مندمج للتدريب المهني :**

- ✓ إعادة هيكلة وظيفة نظم المعلومات بالوزارات والهيكل المعنية بالتدريب المهني وتركيز نظام معلوماتي متطور بها لمتابعة التصرف في أنشطة التدريب المهني.
- ✓ دمج نظم المعلومات الخاصة بهيكل التدريب على المستويين المركزي واللامركزي مع نظم معلومات بقية الهياكل وخاصة منها هياكل التشغيل والتوظيف بما يساعد على رصد متغيرات أسواق العمل ومعرفة احتياجاتها، ويساهم في إرساء نظام معلومات جيد الأداء محين باستمرار موثوق بصحة ما يوفره من معطيات ويتصف بالشفافية ويقدم المساعدة في أخذ القرار لكافة المتدخلين في سوق العمل من مؤسسات إنتاج ومؤسسات تدريب مهني.

• **تركيز نظام متابعة وتقييم لمنظومة التدريب المهني.**

- ✓ تركيز نظام قياس أداء المنظومة وإعداد لوحات قيادة على كل المستويات تعتمد على مبادئ التصرف حسب الأهداف والنتائج.

✓ وضع المنهجيات وأدلة إجراءات لمتابعة وتقييم مردودية ونجاعة منظومة التدريب المهني.

• تعزيز قدرات الهياكل الإدارية المتدخلة في منظومة التدريب المهني وذلك من خلال :

✓ تنمية وتطوير مهارات الكوادر الإدارية في مجالات التسيير والتصرف المالي.

✓ دعم الهياكل الإدارية بالوسائل والمناهج المتطورة في إعداد المشاريع وتنفيذها ومتابعتها.

• تركيز إستراتيجية اتصال حول التدريب المهني، تعتمد بالخصوص على صياغة وتنفيذ خطة متكاملة للاتصال تهدف إلى إبراز التدريب المهني كمسلك للنجاح ورافد أساسي من روافد التنمية.

الجزء الثالث : إحداث " مركز عربي للتدريب "

لقد تبين مما سلف بيانه في فقرات سابقة من هذا التقرير أنّ من أهم الرهانات التي تواجه الوطن العربي اليوم هو رهان القضاء على البطالة وبالخصوص بطالة الشباب لما يمكن أن تخلفه من انعكاسات سلبية على المجتمع كالفقر والتطرف.

فالشباب العربي يحتاج اليوم إلى من يساعده على حسن الاستفادة من الفرص التي يتيحها الاقتصاد المعولم الذي أصبح يخترن إمكانيات هائلة وأفاقاً واعدة للعمل والتوظيف، فعالم الإنتاج يتطور باستمرار وخريطة المهن تشهد تجددًا يتسارع بصفة مذهلة قد يفضي إلى انحسار دائرة العمل إن لم يتم التهيؤ لهذه المتغيرات بما يلزم من عناية على كلّ المستويات وبالخصوص على مستوى التأهيل والتدريب.

فتجدد خارطة المهن والمهارات وتحول طبيعة العمل الذي بدأ يفقد بعده المادي لصالح طابعه المعرفي والفكري بالتوازي مع تنامي اقتصاد المعرفة والاقتصاد اللامادي

وما يتطلبه من كفايات مستحدثة فرضت طرح مسألة إعداد الموارد البشرية وفق معطيات وتمشّيات ومعايير جديدة يستوجب الإلمام والوعي بها.

فالثورة التكنولوجية الحديثة تحتاج إلى أفراد قادرين على مجابهة مهام سريعة التغيّر ومواكبة آنية لمهن جديدة لم يتدربوا عليها وعلى مجاراة حياة مهنية مرشحة للتحوّل المطّرد وعلى تحسين مهاراتهم ومعارفهم باستمرار، هذا فضلا عن القدرة على المبادرة وإيجاد الحلول الوجيهة لكل وضع مستجد والاستعداد للتجديد والابتكار.

فلم يعد اليوم من معنى للمعرفة دون ربطها بالعمل ولا معنى للعمل ما لم تسنده معرفة محيئة وقدرة على التحكم في التكنولوجيا الحديثة .

1. التطلعات والمهام

من منطلق واعي منظمة العمل العربية بكل المستجدات الحاصلة وخاصة فيما يتعلق بالتحديات الكبيرة المفروضة على الوطن العربي للقضاء على الفقر وتنمية المناطق الريفية وتطوير القطاعات المنتجة بما يمكّن من فتح آفاق جديدة في مجال التوظيف وضمان العمل اللائق واستقطاب الاستثمارات وبالخصوص في قطاعات ذات قيمة مضافة عالية، هذا علاوة على توفير الكفاءات والمهارات المستوجبة لإرساء نموذج تنموي بديل ومستدام يقطع مع السائد وتساعد على تنويع القاعدة الاقتصادية بما يمنح الدّول الحزام الكافي لمجابهة الهزات والمتغيرات والضغوطات.

وقناعة منها بأهمية التدريب في تسليح الشباب العربي بالمهارات المطلوبة للاندرج في أسواق العمل العربية والدولية وإثبات قدراتهم في الانصهار في واقع الإنتاج والابتكار والتجديد والانطلاق في الاستفادة من أنماط العمل الجديدة وخاصة منها المبادرة وإحداث المشاريع بمختلف صيغها وفي جل القطاعات والأنشطة والمهن.

وبالنظر إلى أن التدريب أثبت جدواه في العديد من تجارب الدول المتقدمة في ضمان تنوع القطاعات الاقتصادية وتطورها وتوفير الكفاءات والمهارات العملية وتأمين فرص العمل وبالتالي تحسين الدخل وضمان تنمية متوازنة وعادلة.

وإيماناً منها بقدرات وإمكانيات الشباب العربي ومقدرته على التغلب على واقعه وبناء مستقبله عبر التدريب والتأهيل لإحداث طفرة تنموية حقيقية ودعم إمكاناته في مواجهة تحديات المستقبل ومتطلباته.

وتماشياً مع توجهاتها في تقريب التدريب في مختلف مجالات العمل من الشباب العربي والعمال في مختلف الأنشطة بما يساعدهم على الاندماج في الحياة المهنية، أطلقت منظمة العمل العربية مبادراتها الجديدة في إحداث " مركز عربي للتدريب " يوفر تدريباً ذا جودة عالية في كافة المجالات المرتبطة باحتياجات سوق العمل وتنمية مهارات وقدرات العاملين ، وتكون له مساهمة فعالة ولموسة في تشجيع الشباب العربي للانخراط الجدي والعمل الدؤوب للمساهمة بشكل أكبر في عملية التنمية المستدامة، بالإضافة إلى تقديم نشاطات تدريبية موجهة للتطوير المستمر لمهارات العاملين بالقطاع العام والخاص.

ويتطلع المركز بالخصوص إلى ما يلي :

- (1) مساعدة الشباب على الدخول إلى سوق العمل والخروج من وضعية البطالة.
- (2) فتح الآفاق للمتسربين والمنقطعين عن الدراسة لمتابعة تدريب في تخصصات مطلوبة في سوق العمل.
- (3) الإحاطة بمن فقدوا عملهم لاكتساب مهارات جديدة للاندرج مجدداً في الحياة المهنية.
- (4) تطوير قدرات ومهارات العاملين في القطاع العام والحكومي ومؤسسات القطاع الخاص بهدف دعم وتعزيز الإنتاجية وتنمية الموارد البشرية العربية .
- (5) توفير المعلومات الضرورية حول أسواق العمل لهياكل الإعلام والتوجيه والإرشاد المهني.
- (6) تقديم الدعم للدول العربية لتطوير عروض التدريب الموجهة للراغبين في ذلك من أفراد ومؤسسات.

(7) معاضدة جهود الحكومات للاختيار الجيد للتوجهات والسياسات في مجال التدريب.

واعتباراً لهذه التطلعات والغايات، تتمثل مهام المركز بالخصوص في ما يلي :

- (1) تطوير كفاءات الشباب من مختلف الدول العربية وتنمية مهاراتهم وتمكينهم من متابعة دورات تدريبية في تخصصات متنوعة بغية إعداد وتجهيز كوادر وطنية عالية المهارة طبقاً لأرفع المعايير المتعارف عليها دولياً من خلال الاعتماد على آخر المعلومات والتقنيات واستخدام أحدث الوسائل التكنولوجية وتوظيف نخبة متميزة من المدربين ذوي الخبرة العلمية والمهنية والكفاءة والقدرة العالية في تصميم وإعداد المناهج التدريبية وتنفيذها وتبليغها وتدريبها بشكل احترافي مهني.
- (2) إتاحة الفرص للمؤسسات والأفراد للمشاركة في الدورات والفعاليات الهادفة لرفع الوعي بالمواضيع ذات العلاقة باحتياجات أسواق العمل وتطور المهارات والتصرف في الموارد والقوى البشرية وعلى مستوى التخطيط والإدارة.
- (3) تدريب المدربين وكوادر التدريب العاملة في مختلف المراكز العربية للتدريب بالقطاعات العام والخاص.
- (4) تطوير المناهج والسياسات المعتمدة في الدول العربية حول الإعلام والتوجيه والإرشاد المهني بما يساعد على تطوير التخصصات والمهارات ذات "قابلية التشغيل العالية".
- (5) اعتماد التقنيات الحديثة في مجال التدريب بما في ذلك التدريب عن بعد بما يساهم في بناء كوادر بشرية فاعلة تستطيع قيادة المؤسسات العربية بكفاءة عالية وسط عالم متغير وتطورات دولية متلاحقة.
- (6) تأسيس مختبر متطور في مجال السلامة والصحة المهنية لأغراض التدريب وتقييم بيئة العمل.
- (7) استشراف المتغيرات في أسواق العمل العربية والدولية ورصد الاختلال المسجل في العرض والطلب على مستوى المهارات عند حدوثه أو توقع حصوله

وتقديم التوجهات المناسبة لتلافيها وإعلام الحكومات ومختلف الهياكل والهيئات المتخصصة بذلك.

(8) تقديم الخدمات الاستشارية والمشورة والنصح ودعم مبادرات وجهود الدول العربية في رسم سياساتها الوطنية في مجال التدريب من خلال توفير الخبرات العربية والدولية وتقييم السياسات المعتمدة بما يؤسس لأنظمة تدريب تتماشى مع الأنظمة الدولية المتقدمة وتخدم أهداف التنمية المستدامة في الدول العربية.

(9) تيسير تبادل التجارب المعتمدة في مجال التدريب بين الدول العربية والاستفادة منها.

(10) تطوير قنوات التعاون والتنسيق مع المراكز والهيئات والمنظمات والوكالات الدولية المتخصصة في مجال التدريب، ومن ذلك بالخصوص تعزيز التعاون مع المؤسسات والمراكز التدريبية المعتمدة عالمياً للحصول على التأهيل والاعتماد في التدريب على العديد من البرامج التدريبية ذات العلاقة المباشرة باحتياجات أسواق العمل.

(11) التفاعل التام مع القطاعات المختلفة والمهنيين وأصحاب العمل والنقابات والتعرف على احتياجاتهم التدريبية وترجمتها في برامج يتم تنفيذها بالشراكة معهم.

2. لمحة عامة عن الاختصاصات التي سيوفرها المركز العربي للتدريب

سيركز المركز العربي للتدريب نشاطه في مراحله الأولى على توفير خدمات تدريبية في اختصاصات متنوعة ومرتبطة باحتياجات أسواق العمل وبطلبات الراغبين من عمال ومؤسسات حكومية وقطاع خاص ، ومنها على سبيل المثال :

- الصحة والسلامة المهنية .
- البرنامج الريادي (ريادة الأعمال ومتطلباتها – تحفيز القدرات الابداعية) .
- الإحصاء وتكوين قاعدة معلومات أسواق العمل .
- التنمية البشرية – الموارد البشرية بكل مستوياتها .

- تطوير إدارات ومكاتب التشغيل العربية .
- تفتيش العمل .
- السلامة البيئية .
- أنظمة الجودة .
- تدريب مدربين TOT .
- برامج الدعم النفسى العمالى .
- إدارة الأعمال والمشاريع الصغيرة والمتناهية الصغر .

وسيطور المركز نشاطه والتخصصات التي يوفرها في مجال التدريب على ضوء ما يستجد لاحقاً وبالتشاور مع مختلف الأطراف المعنية وحسب ما سيبرز من احتياجات جديدة لأسواق العمل.

3. البعد التنظيمي : تسيير تشاركي مع الأطراف الاجتماعيين

تبرز التجارب المقارنة والناجحة على المستوى الدولي أن تحقيق أهداف التدريب المهني يبقى مرتبطاً بالأساس بتمشي الشراكة مع مختلف الأطراف المعنية في تسيير مراكز التدريب بصفة خاصة ومنظومة التدريب بصفة عامة، شراكة طوعية وعن قناعة تضمن جودة خريجي المنظومة وتلاؤمهم مع احتياجات أسواق العمل ضمن مبدأ "المنفعة المشتركة"¹⁶.

كما تشير الدراسات أنّ نجاح التدريب يحتاج إلى آليات تنفيذية متطورة تساهم في تحقيق الآمال المشروعة لكل الأطراف المعنية، فمراجع وأدبيات التنظيم الإداري تحيل إلى معلومات مفصلة عن البنية التنظيمية لمؤسسات التدريب المهني بدءاً من وظيفة المدير، مروراً بالهيئة التدريسية والتدريبية والإدارية، وصولاً إلى المرافق.

إنّ طبيعة البنية التنظيمية لمراكز التدريب تعتبر محدداً رئيسياً لمدى نجاح تنظيم وتنفيذ مناهج التدريب طبقاً لتطلعات المنشآت والمؤسسات الاقتصادية.

¹⁶ فعاليات المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل (الرياض، 16 - 18 / يناير / كانون الثاني / 2010) - البعد التنظيمي لعمل مؤسسات التدريب التقني والمهني - تقديم د . أبو بكر عابدين - خبير / منظمة العمل العربية (خبير التنمية البشرية / مصر).

فلا بد من اعتماد تنظيم مسابير لما تشهده بيئة الإنتاج والعمل من تطورات للوصول إلى إعداد أفراد يتمتعون "بقابلية عالية للتشغيل"، فقد تغيرت أسواق العمل في المنطقة العربية تغيراً ملحوظاً خلال العقود القليلة الماضية، من أسواق عمل تعتمد على "مُشغّل" شبه وحيد وهو الخدمة المدنية والقطاع العام، إلى مُشغّلين متعددين سواء في القطاع الاقتصادي الخاص، أو الشركات متعددة الجنسيات، أو التي تعمل عن بعد، أو التشغيل الذاتي وإنشاء المشروعات الصغيرة، أو القطاع الاجتماعي الشعبي (أو الاقتصاد التضامني) الأخذ في النمو كمؤسسات مجتمع مدني وجمعيات وتعاونيات ومؤسسات شعبية، بل وفي كثير من البلدان العربية تنامي قطاع غير رسمي (غير نظامي) كبير يوظف في بعض المجالات الاقتصادية نسبة هامة من العمالة.

ومن المهم النظر إلى هذا التغير في الأسواق عند دراسة البعد التنظيمي للتدريب.

إنّ من أهم ملامح التنظيم العصري اليوم أنه لم يعد تنظيمًا حكومياً فحسب، بل تنظيمًا يمثل أصحاب المصلحة متشاركين معاً على قدم المساواة، بل كثيراً ما يأخذ الأطراف الاجتماعيين الأولوية في المسؤولية حيث إنهم هم أول وأكثر المستفيدين من مخرجات التدريب ويتشارك أيضاً معهم في تجارب دولية ناجحة المجتمع المدني ممثلاً في أسر المتدربين والطلاب.

من هذا المنطلق وتماشياً مع التجارب المتقدمة وأملاً في نجاح المركز العربي للتدريب المهني ليساير المتغيرات المتسارعة في عالم الإنتاج والعمل، ارتأت منظمة العمل العربية انتهاج طريقة التسيير الثلاثي للمركز عن طريق تشكيل مجلس إدارة منتخب من ممثلين عن أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومات وأصحاب العمل والنقابات) مهمته إقرار خطة عمله السنوية ومتابعة تنفيذ ميزانيته والبرامج المتعهد بها بما يواكب متغيرات واحتياجات سوق العمل.

المحور الثالث

تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية
من أجل تحقيق التنمية المستدامة



بالرغم من التقدم المسجل في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية على مدى السنوات الخمس عشرة الماضية، إلا أنه تبين نقص في المساعدات الإنمائية الرسمية لتنفيذ الاستراتيجيات التنموية العربية لقطاعات عمل مستدامة بالشكل المرضي والمنشود، حتى وإن لوحظ ارتفاع في تدفقها بشكل ملموس، فعدم كفاية فرص وصول البلدان العربية النامية إلى أسواق البلدان المتقدمة والغنية ذات الآفاق الواسعة في مجال تسويق المنتجات، وعدم توفر التكنولوجيات الجديدة بأسعار معقولة واستعمالها على نطاق واسع في مختلف الأنشطة الاقتصادية، تعتبر من أبرز الإشكاليات التنموية التي توجب على العالم العربي إيجاد الحلول لها لتوفير الأرضية المثلى لتجسيم أهداف التنمية المستدامة 2030.

ويتطلع العالم العربي إلى العمل بصفة مشتركة ومتناسقة من أجل تحقيق الالتزامات التي لم يتم الوفاء بها في إطار الأهداف الإنمائية للألفية من خلال إيجاد البيئة المحفزة على تنفيذ أهداف خطة التنمية المستدامة 2030، والتصدي لانعدام المساواة بين الدول في مجال التنمية العادلة والشاملة وتحقيق التحديات الجديدة التي برزت عبر الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

ومن هذا المنظور، تستوجب المرحلة القادمة مجهوداً إضافياً من أجل تنفيذ جدول أعمال التنمية المستدامة، وهو ما يتعين معه تعزيز قنوات التعاون الدولي وإعادة هيكلة وسائل التنفيذ المتوفرة من أجل حشد الموارد المتاحة بالإضافة إلى التمويل العام الذي توفره موازنات الدول، وذلك عبر تشجيع القطاع الخاص والشركات على المشاركة وتقديم الدعم المالي لتنفيذ الأهداف التنموية المرسومة، ويستوجب ذلك تمشياً ناجحاً لشراكات فاعلة بين الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني.

وقد اتفق المنتظم الأممي في هذا الصدد على اتخاذ إجراءات عاجلة لتعبئة الموارد اللازمة من ذلك بالخصوص توجيه استثمارات طويلة المدى، بما في ذلك الاستثمار الأجنبي المباشر، إلى قطاعات ذات أهمية حاسمة، وخاصة في البلدان النامية بما في ذلك الدول العربية، وتشمل هذه القطاعات الطاقة المستدامة والهياكل الأساسية والنقل، علاوة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

وسيتعين على القطاع العام أن يحدد توجهاته واستراتيجياته بوضوح ودقة من أجل الاستجابة إلى مقتضيات التنمية المستدامة وأهدافها المتكاملة ، فالأطر الحالية لتقديم المشاريع والبرامج والهيكل الحالية إدارية منها وتشريعية لحفز الاستثمار وجلبه تستوجب مراجعات جذرية وتنقيحات عميقة إذا أريد لها أن تجتذب أكبر حجم من الاستثمارات وتساهم في تحقيق أهداف وغايات التنمية المستدامة 2030.

كما اتفق العالم الأممي على أنه ينبغي كذلك تقوية آليات الرقابة الوطنية، مثل الأجهزة العليا للرقابة المالية العامة والمهام الرقابية للسلطة التشريعية بما يساعد على بناء بيئة استثمارية سليمة وجالبة تمتاز بالشفافية والمساءلة وضمن نفاذ القوانين.

وفي هذا المجال، فإن الدول العربية مطالبة بالاندراج في هذا التوجه العالمي واتخاذ ما يلزم من تدابير وإجراءات لمواكبة ما أقره المنتظم الأممي في اتجاه تعزيز وسائل التنفيذ والمراقبة بما يخدم بيئة الاستثمار ويساعد على جلب المساعدات الإنمائية المستوجبة خاصة بالبلدان التي ما تزال بحاجة إلى الموارد لتمويل برامجها التنموية.

ويكتسي دور منظمة العمل العربية أهمية بالغة في هذا المجال خاصة أنه يمكنها من خلال ما راكمته من تجربة ثرية في التنسيق بين أطراف الإنتاج والمنظمات والهيئات الدولية أن تساهم في تعزيز التعاون الدولي في تنفيذ الاستراتيجيات التنموية العربية لقطاعات عمل مستدامة.

كما يحتم الظرف مساعدة الدول العربية على تأطير هياكلها المعنية لوضع خططها التنفيذية وتجسيماها على أرض الواقع ومتابعتها وتقييمها خاصة ضمن الأهداف التي تم استعراضها في المحاور السابقة، وهي بالأساس :

(أ) القضاء على الفقر والبطالة.

(ب) تحقيق الأمن الغذائي عبر تعزيز الزراعة المستدامة للقضاء على الجوع والفقر.

(ج) تعزيز النمو الاقتصادي المستدام لتوفير المزيد من فرص العمل.

(د) تطوير منظومة التعليم وتمتين علاقتها بمنظومة التدريب المهني واحتياجات أسواق العمل.

الجزء الأول : الدور الريادي لمنظمة العمل العربية في دعم تنفيذ خطة التنمية المستدامة 2030

يتطلب نجاح تنفيذ خطة التنمية المستدامة 2030 مجهودا إضافيا من قبل المنظمات المتخصصة لتقديم الدعم الكامل لجهود الدول العربية لتحقيق أهدافها ضمن تمش يركز على التخطيط المحكم والبرمجة المناسبة وتوفير التمويلات الضرورية ومتابعة التنفيذ بتطوير قدرات الهياكل المعنية.

وإن منظمة العمل العربية عازمة على متابعة خطط وبرامج كافة البلدان العربية في المجالات المتصلة بمهام المنظمة من أجل تحقيق النتائج المرجوة، فعلى الأقل هناك أهداف رئيسية تم استعراضها في هذا التقرير وتضمنتها خطة التنمية المستدامة ستعمل المنظمة على نشر الوعي بها ومساعدة الدول العربية لتنفيذها واعتمادها ضمن سياساتها التنموية والاجتماعية باعتبار ارتباطها الوثيق بمجالات العمل وتعلق بالخصوص بالبرامج التي تهدف إلى مكافحة الفقر والقضاء على الجوع وتعزيز النمو الاقتصادي وضمان التعليم والتدريب الجيد.

إن أهداف خطة التنمية المستدامة 2030 هي في الحقيقة جدول أعمال شامل في السنوات القادمة وذو أهمية كبيرة لمنطقة الدول العربية وجب تجنيد كل الإمكانيات المتاحة من أجل الوصول إلى تنزيلها على أرض الواقع من قبل كافة الدول العربية.

وإن منظمة العمل العربية تتطلع إلى تنسيق الجهود بشكل وثيق مع الحكومات وأصحاب العمل والعمال والجهات الفاعلة في المجتمع المدني والقطاع الخاص في المنطقة العربية لتحقيق تقدم حقيقي وسريع في تجسيم الأهداف ذات الصلة باهتمامات منظمة العمل العربية فناعة منها أنها توفر محطة تاريخية لوضع التنمية على مسار إيجابي لمستقبل شعوب العالم العربي كله في توفير فرص عمل لائق خاصة لفائدة الشباب المتعلم والفئات التي تعاني الفقر والتهميش .

ويشمل توجه منظمة العمل العربية في هذا المجال بالخصوص خمسة محاور أساسية، وهي :

1. التشجيع على اعتماد خطة قطرية للتنمية المستدامة 2030، وستعمل المنظمة في هذا المجال على المساعدة في دمج أهداف خطة التنمية المستدامة 2030 في الخطط والميزانيات الوطنية من خلال العمل على :

- سعى منظمة العمل العربية في توفير الآليات الضرورية التي تمكن البلدان العربية من إحكام ربط قنوات الاتصال مع هيكلها التنفيذية ومؤسساتها الإدارية عبر رعاية تنظيم لقاءات وندوات وورش عمل في هذا المجال.

فغالبا ما تفتقر الإدارات المعنية إلى التنسيق المحكم في مجال برمجة وتنفيذ المشاريع التنموية بما لا يساعد على وضع أهداف متكاملة وحسن توظيف الموازنات المعتمدة، فعلى سبيل المثال لا يتم في العديد من التجارب العربية تشريك هيكل التشغيل والاستفادة بما يتوفر لديها من بنوك معطيات ومعرفة بسوق العمل لضبط التخصصات والكفاءات الممكنة توظيفها عند برمجة وتخطيط هذه المشاريع. كما أنه لا يتم رسم أهداف محددة لما ستوفره هذه المشاريع من مواطن عمل حيث يبقى هذا المعطى غائبا أو منقوصا عند التخطيط لها وتقديمها للجهات الحكومية وللأطراف الممولة.

ومن هذا المنظور، فإن منظمة العمل العربية ستعمل بالتنسيق مع الأطراف والهيكل الحكومية والإدارية المعنية على مساعدة الدول العربية على تلافى مثل هذه النقائص.

- **حث الدول العربية لإرساء المسار المعتمد في الدول المتقدمة وبالدول العربية ذات التجارب الناجحة والمتمثل في تنفيذ "الموازنات حسب الأهداف"** وبرمجة ذلك إلى أفق 2030 بالبلدان العربية خاصة في مجالات العمل والتدريب المهني وبقية المجالات المرتبطة بتدخلات منظمة العمل العربية، بما يساعد على حسن توظيف الاعتمادات المالية والموارد المطلوبة ومتابعتها وتقييمها حسب الإمكانيات المتوفرة وما يجب تعبئته من موارد إضافية، وما يتطلب إنجازه من مشاريع استثمارية كبرى توفر مواطن العمل حسب خصوصيات البطالة وجيوب الفقر بكل بلد.

2. تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق خطة التنمية المستدامة 2030 من خلال المساعدة على توظيف الخبرات والكفاءات العربية والدولية العاملة في مجال ضبط السياسات والبرمجة والتقييم والمتابعة المرتبطة بالتنمية المستدامة 2030 ووضعها على ذمة الدول العربية سواء في إطار التعاون البيئي أو آليات التعاون الدولي وذلك ضمن رؤية تعتمد على موازنة أهداف خطة التنمية المستدامة مع السياقات الوطنية والمحلية لكل دولة عربية.

فالبالدان العربية تتوفر بها عديد الخبرات والكفاءات التي بقيت غير معروفة أو غير موظفة التوظيف الأكمل للمساهمة في مسيرة التنمية بالوطن العربي.

وستعمل منظمة العمل العربية في هذا الإطار على التنسيق مع الدول العربية بهدف تحقيق برنامجين متكاملين :

- إنشاء بنك معطيات للخبرات العربية في مختلف المجالات والتخصصات يمكن وضعها على ذمة البلدان العربية.
- إرساء آلية عربية لتمويل كلفة توظيف هذه الخبرات خدمة للبرامج الإنمائية العربية.

3. تطوير الهياكل الإدارية المعنية بالتنفيذ والمتابعة، من خلال المساعدة على تطوير أدائها ومناهج العمل بها والرفع من جودتها الشاملة.

فالنجاح في تجسيم أهداف التنمية المستدامة يتطلب تطوير المؤسسات الإدارية والفنية العاملة، وتدريبها على الطرق والوسائل العلمية الحديثة في تنظيم الأعمال الإدارية والفنية، بغية جعل الإدارة قاطرة حقيقية نحو تحسين إنتاجية الأنشطة الاقتصادية على اختلاف أنواعها، وتأمين الإداريين والفنيين للمشروعات الجديدة، وتقديم الدراسات الفنية التي تطلبها مقتضيات تطوير القطاعات، فضلاً عن معالجة مشاكلها واقتراح الحلول الفعالة لها.

وتبرز عديد الدراسات¹⁷ التي تطرقت إلى واقع الإدارة العربية ما تعانيه الهياكل الإدارية في عدد من الدول العربية من أوجه القصور والضعف التي تراكمت عبر فترات طويلة من الزمن عملت خلالها هذه الهياكل في ظل بيئة بعيدة كل البعد عن قواعد المنافسة وآليات اقتصاديات السوق، وهو ما أثر بشكل ملحوظ على مستوى أداء الاقتصاديات العربية.

وبينما تشهد الأنظمة الإدارية في العالم تطورا كبيرا، نلاحظ أنه وعلى الرغم من تعدد برامج الإصلاح الإداري وخطط التطوير والتحديث، فإن عديد الإشكاليات ما تزال قائمة في عدد من إدارات الدول العربية، من ذلك بالخصوص:

- **تضخم حجم الجهاز الإداري**، حيث تم توظيف هذا الجهاز لحل إشكاليات البطالة المتفشية في صفوف الشباب العربي وتم انتداب أعداد وأحجام هامة من الموظفين تتجاوز أحيانا حاجة العمل الإداري السليم وتتعارض مع مبادئ المردودية والجودة والحوكمة الرشيدة.
- **عدم مواجعة المعارف والتملكات والمهارات الإدارية مع مقتضيات العصر ومتطلبات الاقتصاديات المتقدمة**، فعدد من الإدارات العربية التي تشكو بطنًا في توفير الخدمة وروتينا في إنجازها.
- **فقدان الحافز والدافع للإنجاز**، فغياب المساءلة والمحاسبة وضعف الأجور والمرتبات المسندة للإداريين وضآلتها وعدم كفايتها في بعض التجارب العربية جعلت من الإدارة عائقا للتنمية والتطور المنشود.
- **تعقد الإجراءات الإدارية وتشعبها** لم يساعد على إحداث بيئة محفزة للاستثمار ومستقطبة للقطاعات المستدامة والواعدة وأنتج بيئة إدارية تعوزها الشفافية وتحكمها أحيانا مظاهر الفساد والرشوة.

¹⁷ "مبادئ ديمينج وتطوير العمل الإداري في مصر - وزارة التعليم العالي أنموذجا" - مقدم من الدارس إيهاب محمد عبد العزيز على خفاجي - توطئة للحصول على درجة الدكتوراه في إدارة الأعمال تحت إشراف الأستاذ الدكتور فارس كريم رئيس قسم التعليم عن بعد - 2009.

• نقص الموارد المالية والإمكانات والوسائل الموضوعية على نمة الإداريين والعاملين بالأجهزة الإدارية في بعض الدول العربية لم يساعد على تطوير بيئة إدارية محفزة.

والجدير بالتأكيد أنّ عديد الهيئات والهيكل الإدارية العربية تمكنت من اكتساب تجربة ناجحة في مجالات وقطاعات مستدامة متنوعة كقطاعات التدريب المهني وتنمية المشروعات الصغيرة والصغرى والمتوسطة ومتابعتها والإحاطة بها وتنفيذ المشاريع بالمناطق الريفية ولفائدة العاطلين عن العمل، وهو ما يستوجب تثمين هذه التجارب والاستفادة منها من طرف بقية الدول العربية وذلك بدعم ومساعدة من منظمة العمل العربية.

ولابد من اعتماد استراتيجيات واضحة المعالم لتطوير آليات تنفيذ السياسات من قبل الهيكل الحكومية والإدارية المسؤولة بما يساعد على ضمان تحقيق الأهداف المرسومة في مجال التنمية المستدامة، من ذلك بالخصوص:

• دعم آليات الرقابة والمساءلة وتعميمها على كافة الهياكل الإدارية بمختلف القطاعات.

• تجاوز المناهج التقليدية في تقييم العمل الإداري والابتعاد عن معدلات الأداء النمطية التي تقيس فقط الأهداف العددية واعتماد طرق حديثة لقياس الأداء وتحسينه وتقييمه من بينها القدرة على التجديد والابتكار واقتراح الحلول.

• تدريب العاملين على الطرق المتطورة في التسيير لتحسين الأداء الإداري وتشجيع العاملين على المشاركة في دورات تدريب وتكوين مستمر لاستحداث طرق جديدة لتحسين الجودة الشاملة.

وستسعى منظمة العمل العربية إلى دعم التعاون مع منظمات دولية متخصصة وتقريبها من الإدارات والهيكل المعنية بالدول العربية ، خاصة في مجالات مرتبطة بتطور أسواق العمل ومتابعة احتياجاتها بما يساعد على تطوير أدائها وضمان الجودة الشاملة لعملها ، فيما يتعلق بالخصوص بتنفيذ الخطط السنوية ومتابعة تنفيذها بعد اعتمادها .

وستحرص المنظمة بالخصوص على المساعدة لإرساء نظام إداري متكامل للتدريب المهني ذي جودة عالية يعتمد اللامركزية الإدارية ومشاركة فعالة من القطاع الخاص.

4. إرساء آليات ومجلس وطني للحوار الاجتماعي، من خلال دعوة الحكومات العربية لوضع إطار تشريعي قانوني يتعلق بتنظيم الحوار الاجتماعي بين أطراف الإنتاج وإنشاء مجلس وطني للحوار الاجتماعي حول القضايا الاقتصادية والاجتماعية بما يعزز سبل وضع وتنفيذ خطط مرتبطة بأهداف خطة التنمية المستدامة 2030.

ويعتبر "إعلان مبادئ بشأن الحوار الاجتماعي في البلدان العربية" الذي صدر عن مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته التاسعة والثلاثين ببيروت في أبريل/نيسان 2012 الإطار المناسب للتأسيس لمقاربة عربية في مجال تنمية وتطوير آليات الحوار الاجتماعي، إذ بالإضافة إلى مرجعيات هذا الإعلان التي استرشدت بأحكام الاتفاقيات والمواثيق العربية والدولية ذات الصلة، فإن هذا الإعلان أكد صراحة أنّ من أول المبادئ الموافق عليها هو "اعتماد الحوار الاجتماعي وسيلة وأداة فعالة لحل المشكلات وتعزيز التماسك الاجتماعي، وأن يشمل جميع أنواع المشاورات والتفاوض والاتفاقيات وتبادل المعلومات حول القضايا ذات المصالح المشتركة سياسيا واقتصاديا واجتماعيا".

كما جاء هذا الإعلان مساهرا لتطلعات الأطراف الاجتماعيين في المبدأ الثاني حيث أقر بكل وضوح "مأسسة الحوار الاجتماعي والتشاور وتضمين ذلك في التشريعات الوطنية في إطار من التوافق والمواءمة مع آليات الحوار والتفاوض التي نصت عليها معايير العمل العربية والدولية".

وتعتبر المجالس الاقتصادية والاجتماعية العربية أبرز المؤسسات التي نعول عليها جميعاً للقيام بدور حيوي في بناء الحوار الاجتماعي وتنظيم علاقات العمل وإرساء الديمقراطية وتعزيز المحافظة على الحريات الأساسية وحقوق الانسان

في الوطن العربي ، وفي المجلد إعادة التوازن بين التنمية الاقتصادية والحماية الاجتماعية تحقيقاً للتنمية المستدامة .

ويعد إنشاء رابطة عربية لهذه المجالس برعاية منظمة العمل العربية عام 2015 هو بمثابة حجر الأساس لتشجيع إنشاء مجالس في باقى الدول العربية ونعول عليها كثيراً للقيام بدورين الأول هو حث باقى الدول العربية لإنشاء مجالس اقتصادية واجتماعية تعزيزاً للحوار الاجتماعى فى بيئة خصبة ، بحيث تسهم فى الاستقرار والمزيد من الإنتاجية والثانى هو التعبير عن موقف عربي موحد للمجالس الاقتصادية والاجتماعية فى المحافل الدولية وتبادل الخبرات العربية فى هذه الشأن .

وستعمل منظمة العمل العربية على مواصلة جهودها لبناء قدرة النقابات واتحادات أصحاب الأعمال للمشاركة الفعالة فى الحوار الاجتماعى وكذلك دعوة الحكومات لدعم برامج ثقافة الحوار الاجتماعى ، وتعزيز الثقة بين أطراف الإنتاج وذلك فى إطار تعزيز احترام المعايير واتفاقيات العمل العربية والدولية الممضاة فى هذا الشأن.

5. دعم مساهمة النسيج الجمعياتي، من خلال المساعدة على إرساء البيئة الملائمة التي تمكن المجتمع المدني وبالخصوص النسيج الجمعياتي للقيام بدوره الفعال كشريك في عملية التنمية وإحداث فرص العمل والتدريب المهني ضمن الأهداف المرسومة لخطة التنمية المستدامة 2030.

فالنسيج الجمعياتي يمكن أن يكون من بين الجهات الداعمة لتدخلات الهياكل الحكومية في دفع المبادرات وتنفيذ البرامج المرتبطة بقطاعات مستدامة في مجالات متعددة كالقضاء على الفقر والبطالة وتنمية المشروعات والتدريب المهني، وذلك بحكم ما يتميز به من قدرة على توفير وجلب الموارد المالية المستوجبة وربط شراكات مع المنظمات والجمعيات الدولية المتخصصة، وما يتميز به أيضا من مرونة وسهولة في تنفيذ المشاريع، هذا بالإضافة إلى توفقه في الوصول إلى الفئات الهشة وقدرته على تغطية المناطق الجغرافية المعزولة.

الجزء الثاني : تعزيز الشراكة العالمية

ستدعو منظمة العمل العربية إلى مزيد تنشيط الشراكة العالمية من أجل مساعدة الدول العربية على تحقيق أهداف التنمية المستدامة في المجالات المرتبطة بالمهام المنوطة بعهدتها والمتصلة بمشموالاتها.

وستركز منظمة العمل العربية جهودها على تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ضوء إستراتيجية تمتد إلى عام 2030 تعتمد على المشاركة مع مختلف مؤسسات المجتمع المدني، والجمعيات الأهلية، والهيئات الحكومية، والقطاع الخاص بهدف دعم جهود الدول العربية لتحقيق التنمية المستدامة بكافة جوانبها.

ويتم ذلك من خلال تثمين علاقاتها وشراكاتها لتنمية مجالات التمويل المتاحة من مختلف الجهات الدولية وتفعيلها على الوجه الأمثل .

1. في مجال تعبئة الموارد المالية

ستسعى منظمة العمل العربية إلى ما يلي :

- تعزيز تعبئة الموارد المالية من خلال إقناع الدول الغنية وحثها على تقديم الدعم الدولي إلى البلدان العربية الراغبة في ذلك، لتحسين القدرات المحلية في مجال الحصول على الإيرادات الممولة لبرامج التشغيل والإدماج المهني للشباب والمبادرة الخاصة وإحداث المشروعات وتطوير التدريب المهني بما يساعد على توفير الدخل والقضاء على بؤر الفقر خاصة بالمناطق الريفية.
- نشر الوعي لدى الدول العربية الغنية أو لدى بقية دول العالم المتقدمة بضرورة تجسيم التزاماتها في مجال تقديم المساعدات الإنمائية الرسمية لتنفيذ برامج استثمارات كبرى توفر مواطن عمل للشباب العربي .

2. في مجال تطوير القطاعات المرتبطة بالتكنولوجيات الحديثة والابتكار والتجديد

ستحرص منظمة العمل العربية على :

- السعى لتعزيز التعاون بين البلدان العربية والبلدان المتقدمة من جهة وبين البلدان العربية وبقية البلدان النامية من جهة أخرى، بالإضافة إلى دعم التعاون الثلاثي كآلية أثبتت نجاعتها، فيما يتعلق بجلب الاستثمارات والمشاريع المرتبطة بالعلوم والتكنولوجيات الحديثة والابتكار والوصول إليها، وتعزيز تبادل المعارف ومناهج التدريب المهني وتحسين آليات التنسيق وتطوير الآليات القائمة فيما يتعلق بتطوير القطاعات ذات القيمة المضافة العالية.
- معاضدة جهود المنظمات والهيكل العربية والدولية المتخصصة لتطوير تكنولوجيات سليمة بيئياً ونقلها وتعميمها ونشرها إلى البلدان العربية بشروط مواتية وتفضيلية.
- المشاركة الفاعلة مع بقية المنظمات العربية والهيكل المعنية في تفعيل الكامل للسياسات المعتمدة في مجالات العلوم والتكنولوجيا والابتكار لصالح البلدان العربية وتعزيز استخدام التكنولوجيات التمكينية ولاسيما تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مختلف الأنشطة الاقتصادية بما يوفر فرص عمل إضافية لحاملي الشهادات العليا.

3. في مجال بناء قدرات الكفاءات العربية

ستساعد المنظمة على تحقيق ما يلي :

- تعزيز الدعم الدولي لتنفيذ برامج متكاملة لبناء القدرات في البلدان العربية تنفيذاً فعالاً ومحدد الأهداف ، من أجل مساندة الخطط الوطنية الرامية إلى تجسيم جميع أهداف التنمية المستدامة عبر آليات تشمل التعاون الثنائي والثلاثي ومتعدد الأطراف.

-
- تدعيم علاقات التشبيك وتبادل المعلومات والخبرات على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية والمساعدة على وضع الخبرات الدولية اللازمة لفائدة الدول العربية بهدف دعم قدرات الهياكل الإدارية المشرفة على تنفيذ ومتابعة مخططات التنمية المستدامة وخاصة المتعلقة منها بمقاومة الفقر وتنمية الدخل وتوفير فرص العمل والتدريب المهني.

4. في مجال تحسين البيانات والرصد

ستجند منظمة العمل العربية طاقاتها بهدف :

- تعزيز الجهود الرامية إلى تقديم الدعم لبناء قدرات البلدان العربية لتحقيق زيادة كبيرة في توفير بيانات عالية الجودة ومناسبة التوقيت وموثوقة الصحة ومفصلة حسب الدخل، ونوع الجنس، والسن، والوضع كمهاجر ، والموقع الجغرافي وغيرها من الخصائص ذات الصلة في السياقات الوطنية.
- الاستفادة من المبادرات القائمة على المستوى الدولي والعربي لوضع مقاييس علمية لتطوير بنوك المعطيات المتعلقة بتوفير البيانات المساعدة على تصور وتنفيذ ومتابعة خطط وبرامج التنمية المستدامة والتشجيع على إعادة هيكلة الإدارات المسؤولة عن الإحصائيات .
- ويندرج في هذا الإطار مشروع الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل كأحد المشروعات الهامة لتنظيم وتوفير البيانات والمعلومات اللازمة لدعم المؤسسات المشرفة على أسواق العمل بما يمكنها من أخذ القرارات الصائبة وتقديم خريطة واقعية للقوى العاملة العربية.
- تركز فكرة إنشاء الشبكة العربية لمعلومات أسواق العمل على إيجاد آلية لزيادة التفاعل بين أطراف الإنتاج الثلاثة من خلال بوابة إلكترونية لمعلومات إحصاءات أسواق العمل العربية تتشارك الأطراف الثلاثة في توفير المعلومات التي تنشر بها ، والتي تصور واقع القوى البشرية داخل كل دولة والمعلومات الدقيقة حول السكان والقوى العاملة والتعليم والنشاط الاقتصادي والمعلومات الاقتصادية ومؤشرات

التنافسية من جانب وتقديم خدمات إلكترونية للتدريب والتوظيف عن بعد ، بالإضافة إلى مكتبة إلكترونية ELibrary تضم مجموعة من قواعد البيانات حول معايير وتشريعات العمل العربية – الدراسات والبحوث في مجالات العمل المختلفة – التصنيف العربي المعياري للمهن 2008 بالإضافة إلى بنك معطيات حول الخبراء العرب في مجالات عمل واختصاصات منظمة العمل العربية .

تستهدف الشبكة بشكل رئيسي توفير الأدلة المعلوماتية من إحصاءات ومعلومات التي تحقق الإلمام الشامل بكافة قضايا وأبعاد أسواق العمل العربية .

بالإضافة إلى توفير واجهة معلوماتية لأسواق العمل العربية لخدمة صانع القرار العربي وأخرى متاحة للنشر العام لخدمة كافة المهتمين بأسواق العمل العربية ، كما تستهدف الشبكة دعم أنشطة وخدمات التعليم والتدريب في الوطن العربي عبر توصيف دقيق وواضح عن التخصصات والمهارات المطلوبة بالإضافة إلى دعم الأنشطة الاستثمارية الوطنية أو العربية أو الأجنبية المعنية بأسواق العمل العربية وذلك بهدف خدمة تكامل وترابط أسواق العمل العربية .

يعتمد المشروع على أربع مراحل للتنفيذ :-

- 1- مرحلة تكوين ونشر البنية التحتية التشاركية .
- 2- مرحلة تفعيل البنية المعلوماتية والربط المعلوماتي .
- 3- مرحلة تفعيل دعم القرار العربي لمعلومات أسواق العمل العربية .
- 4- مرحلة النشر والإتاحة المعلوماتية .

5. في مجال دفع المبادرات الموازية لأهداف خطة التنمية المستدامة

ستعمل منظمة العمل العربية في هذا الإطار على ما يلي :

- التشجيع على إنشاء مرفق أو هيكل إداري بكل دولة عربية مهمته استقطاب الموارد والمبادرات الممولة للخطة الهادفة إلى تحقيق خطة التنمية المستدامة 2030 سواء من داخل المنطقة العربية أو من المناطق والأقاليم الدولية، وبالأخص من مصادر غير تقليدية، ويكون كذلك حافزاً لاستقطاب الدعم من الجهات والمؤسسات المانحة الدولية في مشاريع وبرامج تنموية مرتبطة بالخصوصية العربية.
- متابعة المستجدات على الساحة التنموية العالمية وطرح مبادرات جديدة على الدول العربية للاستفادة من هذه المستجدات .
- تعزيز آليات التشاور والتعاون مع الحكومات العربية حول المسائل المتعلقة بتنفيذ خطة التنمية المستدامة 2030 ومزيد دفع التوظيف الكامل للدور الإرشادي والتنسيقي لمنظمة العمل العربية بهدف دفع آليات التعاون الدولي الثنائية والمتعددة الأطراف كالحوارات الإستراتيجية والمشاورات السياسية لتعزيز التواصل والتبادل وتدعيم التنمية المشتركة بين الدول العربية وبقية دول العالم.
- الحث على توقيع الاتفاقيات والتحالفات وبناء الشراكات المهمة بين الدول العربية وبقية دول العالم، وترسيخها في المجالات المرتبطة بقطاعات مستدامة على غرار أنشطة التدريب المهني والابتكارات والبحوث العلمية وتطوير الاستثمار وتنمية وتنشيط أسواق العمل بمشاركة فاعلة من المنظمات والهيئات العربية والإقليمية والدولية المتخصصة.
- تعزيز التواصل مع دول العالم المتقدم لدفع التبادل المعرفي والمعلوماتي مع الدول العربية، والاستفادة من الخبرات والاستشارات الدولية لمراكز البحوث الدولية المتخصصة في المجالات المرتبطة بمهام منظمة العمل العربية والمتعلقة بخطة التنمية المستدامة 2030، والحرص على تنشيط ورعاية مذكرات التعاون الموقعة بين الحكومات العربية والدول المتقدمة للاستفادة مما وصلت إليه من نجاحات في تحقيق الأهداف المرتبطة بها.

-
- المساهمة في التعريف بالبيئة المناسبة المتوفرة بالبلدان العربية أمام المستثمرين العرب والدوليين والمساعدة على استصدار قوانين وتشريعات جاذبة للاستثمارات الخارجية تساعد على القضاء على البطالة وتوفير فرص العمل اللائق.
 - معاضدة جهود الحكومات العربية للقيام بحملات إرشادية لمجالات وآفاق الاستثمار سواء داخل البلد أو بسفارات البلدان العربية في الخارج للتعريف بتلك المجالات وبالقوانين والتشريعات التي تؤمن حقوق المستثمرين ومصالحهم.

الخاتمة

استعرض تقرير منظمة العمل العربية لهذه الدورة أهمية خطة التنمية المستدامة 2030 في ضمان التقدم والرفي للشعوب العربية قاطبة مؤكدا بالخصوص على الأهداف المرتبطة بالتدريب المهني كوسيلة لضمان العمل اللائق والقضاء على الفقر وضمان استدامة القطاعات الموفرة للدخل والعيش الكريم.

كما قدم التقرير مقاصد وأهداف وصيغ تنظيم وهيكله مبادرة المنظمة المتمثلة في إحداث مركز عربي للتدريب.

وقد تبين أهمية التحكم في الكفاءات ودعمها في ضمان أنموذج تنموي دامج للأقطار العربية يحقق المنافسة ويضمن تطوير الإنتاجية ، واتضح أنّ الكفاءات والمهارات تكتسب مبكرا، وهي عملية تراكمية تستوجب منظومة تعليمية متطورة تحتكم إلى معايير الجودة الشاملة ، كما تكتسب هذه الكفاءات على امتداد الحياة المهنية ضمن التعليم والتدريب والتكوين المستمر.

وإن البلدان العربية مطالبة بتطوير المعارف والكفايات التطبيقية والعملية اللازمة للموارد البشرية وتأهيلها التأهيل الجيد من خلال اعتماد المناهج المتطورة ووضع استراتيجيات متكاملة الأبعاد مستوحاة من الأهداف المرسومة في الخطة الدولية للتنمية المستدامة 2030 ، بما يمكن من مساعدة الشباب على الاندماج في أسواق العمل الوطنية والدولية والاستفادة مما توفره التقنيات الحديثة للاتصال والمعلومات والأنماط الجديدة للعمل من آفاق وإمكانيات رحبة.

ولا يخفى ما يتطلب ذلك من مواكبة مستمرة للتحوّلات واستشراف للمستقبل وتطوير للهياكل المعنية بوضع السياسات ومتابعتها وتقييمها.

ولأصحاب العمل والنقابات وبقية مكونات المجتمع المدني دور هام في دعم هذه التوجهات بما يمكن أن يوفره من فرص مجدية للالتقاء والتحاور مع المشرفين على مختلف الأنشطة الاقتصادية وبالخصوص في مجال التدريب المهني للتعبير عن احتياجاتهم من المهارات وفتح المؤسسات ومواقع العمل لتدريب الناشئة والمساهمة في كل ما يحف بالعملية التدريبية ضمن توجه تشاركي حقيقي ومتبادل المنافع.

وتحرص منظمة العمل العربية على تعزيز التعاون بين الدول العربية فيما بينها من ناحية، وعلى دعم تعاونها مع بقية دول العالم للاستفادة مما توفره خطة التنمية المستدامة من إيجابيات متى توافر الحرص على تنفيذ أهدافها وفقا لمبدأ المنفعة المتبادلة والكسب المشترك، وخاصة من خلال التشارك في ضمان عملية تناسق الاستراتيجيات العربية المعتمدة للتنمية.

كما تسعى إلى تسخير كافة إمكانياتها لدفع التعاون الدولي وتوظيف الخبرات العربية والدولية في المجالات المتصلة بعمل المنظمة بما يحقق التقدم والتنمية الشاملة، ويعود بمزيد من الفوائد على الشعوب العربية لضمان تقدمها وازدهارها.

وستعمل منظمة العمل العربية كذلك على معاضدة جهود بقية المنظمات العربية المتخصصة لدفع الأنشطة المرتبطة بتدخلاتها والموفرة لمواطن وفرص العمل اللائق.

وستحرص منظمة العمل العربية على مشاركة الدول العربية في الجهود المبذولة لتعزيز مساعيها في ميدان التعاون الدولي في مجالات دفع الاستثمارات الموفرة لفرص العمل والضامنة للدخل وتطوير التدريب المهني وتنمية المشروعات والمبادرة الخاصة وضمان استفادة الفئات بكل المناطق بفوائد التنمية وبالخصوص بالمناطق الريفية.

وقناعة منظمة العمل العربية راسخة بأن الوطن العربي مدعو إلى تطوير منظومة التعليم في مفهومها الشامل لتكون قادرة على تسليح الشباب بالكفاءات والمهارات التي تستجيب لاحتياجات أسواق العمل، في تفاعل وتكامل مع التوجهات التنموية المرسومة.

وستعمل المنظمة على تعزيز التشاور والتنسيق مع الحكومات العربية للعمل سويا على تطبيق خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030، بما يساعد على حماية المصلحة المشتركة للدول العربية وخاصة النامية منها.

وإن منظمة العمل العربية تثمن الجهود التي بذلتها العديد من الدول العربية في اتجاه قطع أشواط متقدمة في مجال التنمية وتحقيق أهداف الألفية، وانتهاج إصلاحات هامة في قطاعات متنوعة واعتماد رؤى واضحة المعالم لأفق 2030.

إلا أن عملا كبيرا ما يزال ينتظر دول الوطن العربي للارتقاء باقتصادياتها إلى مستوى اقتصاديات الدول المتقدمة، وهو ما أكدت عليه التقارير الدولية الأخيرة وآخرها تقرير "التنافسية العالمية" لعامي 2016 – 2017، الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (دافوس)¹⁸ الذي أبرز انخفاض مؤشر النمو الاقتصادي بالبلدان العربية إلى 2.5% عام 2015 مقارنة بـ 5.2% في الفترة المتراوحة بين عامي 2000 و2012.

وإذ تساند منظمة العمل العربية الجهود المبذولة من قبل الدول العربية في تطلعها إلى التنمية المستدامة العادلة والشاملة، فإنه لا بد من الوعي الشديد بجسامة الصعوبات المفروضة، وتهيب بالدول العربية إلى ضرورة الانتباه إلى أهمية التحديات المفروضة وخاصة منها المتعلقة بانخفاض مستويات النمو الاقتصادي بأغلب الدول العربية سواء المصدرة منها للنفط أو المستوردة لهذه المادة الحيوية، إذ إنّ تواصل الانكماش الاقتصادي بنفس الوتيرة سيمثل أهم الشواغل التي ستؤرق الحكومات باعتبار تداعياته على ارتفاع نسبة البطالة في المنطقة العربية وبالخصوص في صفوف الشباب.

إن المتغيرات العالمية تبرز أن التكنولوجيات العابرة والمتطورة ستغير جميع القطاعات الصناعية، وأن العالم يواكب في الحقة الحالية آثار وتحديات "الثورة الصناعية الرابعة" على البشرية.

إذ يبرز الملاحظون أنّ الثورة الصناعية الأولى قد ظهرت مع المحرك البخاري، حيث كانت علامة على مكننة الإنتاج.

¹⁸ تقرير التنافسية العالمية 2016 والصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي (دافوس) في سويسرا، وهو يعد من أهم تقارير التنافسية العالمية التي ترصد بشكل سنوي أداء وتنافسية اقتصاديات دول العالم من حيث نقاط القوة والضعف وانعكاساتها على مستوى المعيشة والازدهار والرفاهية لشعوبها. ويصدر هذا التقرير منذ سنة 1971. علما أن ترتيب الاقتصاديات العربية الأكثر تنافسية حسب تقرير 2016 هو على النحو التالي: الإمارات العربية المتحدة 16، قطر 18، المملكة العربية السعودية 29، الكويت 38، البحرين 48، الأردن 63، عُمان 66، المغرب 70، الجزائر 87، تونس 95.

أما الثورة الصناعية الثانية، فحدثت مع ظهور الطاقة الكهربائية كمحرك للإنتاج واسع النطاق.

وتمثلت الثورة الثالثة في استعمال التكنولوجيا الإلكترونية والمعلوماتية، أو ما يعرف أيضا بتقنيات الاتصال والمعلومات، في تحقيق أوتوماتيكية الإنتاج.

أما الثورة الرابعة، فميزتها الأبرز هي اندماج مختلف التقنيات، والإنترنت الخلوية، والتقنيات السحابية، والبيانات الكبرى والطاقة الجديدة، وروبوتات التكنولوجيا الذكية، إلى جانب إزالة الحدود بين العالم المادي والعالم الرقمي والعالم الحيوي باستمرار.

فالثورة التكنولوجية التي بدأت تجلياتها في البروز وبدأ العالم في استقبالها رويدا رويدا ستغير نمط حياة البشرية جمعاء، وستبدل طريقة عملها ونوعية علاقاتها الاجتماعية بشكل تام، فالثورة الصناعية الرابعة ستغير مختلف القطاعات الصناعية في مختلف الدول، وهو ما يتطلب الاستعداد والتهيؤ لها للاستفادة من إيجابياتها والتوقي من مخاطرها.

وستبرز تجمعات اقتصادية جديدة وستعلو مكانة دول بدأت في الصعود منذ سنوات وتتعزز قوتها كدول اقتصادية كبرى متزعمة لصدارة اقتصاديات العالم حيث تشهد قدراتها التكنولوجية ارتفاعا مستمرا وتمتلك احتياطات كبيرة من الكفاءات البشرية في مجالات هندسية عالية التخصص.

إنّ الوطن العربي الذي تجاوزته ثلاث ثورات صناعية ولم يتمكن من التحكم في مدخلاتها ومخرجاتها حيث بقي بالأساس في وضعية المستهلك لمنتجاتها، لقادر على تدارك الأمر ضمن الثورة الصناعية الرابعة بالنظر إلى ما بدأت تشهده الأنظمة التعليمية لبعض البلدان العربية من تطور لتساير الأنظمة المتقدمة بالرغم من أن أسواط كبيرة ما تزال تنتظره في اتجاه تطوير مراكز البحوث العلمية ومناهج التعليم والتدريب المهني المعتمدة باعتبارها القاطرة الحقيقية للتنمية المستدامة .

فلا بد من مواصلة الجهود لتعميم المعرفة والتربية والتكوين والتدريب وتوسيعها وتطويرها وضمان جودتها داخل المجتمعات العربية ، فهذا الأمر هو ضرورة حتمية ومتأكدة وليس بالخيار المطروح.

كما أنّ البلدان العربية أصبحت واعية كل الوعي بضرورة تغيير نموذج التنمية الذي اعتمده في السابق ولم يحقق الطفرة التنموية المنتظرة، في حين أن بلدانا لا تتوفر لديها ما يتوفر من إمكانيات بالبلدان العربية ، حققت من التطور والنمو ما جعلها تتبوأ مراتب متقدمة على الصعيد الدولي.

فنسبة البطالة المرتفعة المسجلة في صفوف الشباب العربي تبقى شاغلا حقيقيا، وتفشي الفقر في بعض المناطق وخاصة التي تشهد نزاعات وتقلبات يخيم بثقله على واقع الفئات المعنية، هذا علاوة على تواصل نسبة الأمية في مستويات مقلقة وتعتبر من أعلى النسب بين مناطق العالم ، حيث إنّ واحداً من كل خمسة بالغين يعاني من الأمية في الوطن العربي، وهي شواغل تبقى من أهم ملامح واقع عربي لا مناص من الوعي بتداعياته والعمل الجدي لتغييره والخروج من سلبياته وذلك بالانصهار الجدي فيما اتفق العالم حوله من تنفيذ خطة للتنمية المستدامة في أفق عام 2030.

وإن الوطن العربي، متى تمكن من توظيف ما يتوفر لديه من طاقات هائلة ومتى نجح في وضع الاستراتيجيات الملائمة، ومتى أمن بضرورة تغيير واقعه وقدرته على ذلك، بإمكانه الانخراط في مسار التنمية الشاملة والمستدامة والتقدم التكنولوجي، وهو ما تبرزه بعض التجارب العربية الناجحة التي أصبحت مثالا لقدرة البلدان العربية على مسايرة ومحاكاة ما توصلت إليه أبرز البلدان المتقدمة من رخاء وتطور وتفتح على المعرفة والابتكار.



للإطلاع على النسخة الإلكترونية من الوثيقة يرجى اتباع الآتي :



1 - تحميل أي من برامج (QR code Reader)

2 - قم بتصوير الرمز (الموجود في ظهر الغلاف) باستخدام البرنامج الذي تم تحميله، وسيقوم البرنامج بالانتقال للوثيقة في حال اتصال جهازك بالإنترنت .