



اللَّهُمَّ إِنِّي أَسْأَلُكُ لِلنَّفَرِ وَالْمُتَعَلِّمِ

نحو مجتمع اجتماعي وقائم مستدام

The Second Arab Forum for Development & Employment
Towards Social Protection & Sustainable Development
٢٠١٤ / ٣٠-٣١ مارس ٢٠١٤ - الرياض - المملكة العربية السعودية

ورقة عمل حول

موائمة مخرجات التعليم مع احتياجات أسواق العمل

دينا أبو غيدا

مواءمة مخرجات التعليم

مع احتياجات أسواق العمل¹

ملخص: تجهيز القوى العاملة بالمهارات الوظيفية ذات الصلة هو الأولوية الرئيسية ويشكل تحدياً في العديد من البلدان الاقتصادية في جميع أنحاء العالم. وتملك منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نسبة كبيرة من الموارد البشرية غير المستغلة ولكن في الوقت نفسه، يحدد أكثر من ثلث أصحاب العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا النقص في المهارات على أنه عائق رئيسي للعمليات التجارية ونمو الشركة. على الرغم من أنّ دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا تسعى إلى التوسع سريعاً في الولوج إلى التعليم، وخصوصاً التعليم العالي، تبقى جودة التعليم في المنطقة منخفضة وفقاً للمعايير الدولية، مع عدد كبير جداً من الطلاب الذين لا يرتدون المدرسة. بالإضافة إلى ذلك، يبقى القطاع العام العميل الرئيسي لأنظمة التدريب والتعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وبالتالي المكون الرئيسي لخيارات الطلاب وتوقعاتهم. وهناك حاجة واضحة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لوضع أنظمة ومؤسسات وسياسات تهدف إلى تعزيز تنمية القوى العاملة المؤهلة بشكل مناسب. وفي العديد من الحالات تتوفّر خيارات وسياسات تمت تجربتها واختبارها ليختار منها صانعو السياسات بحسب إطار كل بلد منفرداً.

الكلمات الأساسية: التعليم، اليد العاملة، منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، نقص في المهارات، القطاع العام، التوظيف.

إخلاء المسؤولية:

هذه مسودة ورقة عمل صادرة للمنتدى العربي الثاني للتنمية والتشغيل ، "نحو حماية اجتماعية وتنمية مستدامة." إن النتائج والتفسيرات والاستنتاجات المذكورة تعود للكاتب ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر المملكة العربية السعودية أو منظمة العمل العربية أو البنك الدولي للإنشاء / مجموعة البنك الدولي والمنظمات التابعة لها أو مدرائها التنفيذيين أو الحكومات التي تمثلها. وإن رغبت في الاستشهاد بهذه الوثيقة، الرجاء طلب النسخة الأخيرة من الكتاب.

¹ تستند هذه الوثيقة بشكل كبير على تقرير البنك الدولي الحديث (الذي نشر في العام 2013) الذي يحمل عنوان وظائف من أجل الازدهار المشترك: حان وقت العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا .

ملخص تنفيذي

تجهيز القوى العاملة بالمهارات الوظيفية ذات الصلة هو الأولوية الرئيسية ويشكل تحدياً في العديد من الاقتصاديات في جميع أنحاء العالم . وتملك منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نسبة كبيرة من الموارد البشرية غير المستغلة ولكن في الوقت نفسه ، يحدد أكثر من ثلث أصحاب العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا النقص في المهارات على أنه عائق رئيسي للعمليات التجارية ونمو الشركات . وبالتالي أصبحت تنمية القوى العاملة موضوعاً ذات أهمية كبيرة بالنسبة للأفراد وأصحاب العمل والمجتمع ككل.

وبعد الاستقلال سعت معظم دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى التوسع سريعاً في الولوج إلى التعليم ، وخصوصاً التعليم العالي. ولكن تبقى جودة التعليم في المنطقة منخفضة وفقاً للمعايير الدولية ، مع عدد كبير جداً من الطلاب الذين لا يرتدون المدارس .

ويجوز القول إن نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا هو أكثر أمر فيه مشاكل تتعلق بجودة التعليم وصلته بالموضوع - جزء النظام التعليمي الذي من المفترض أنه موجه مباشرة لتأمين العمالة.

وبالإضافة، يبقى القطاع العام العملي الرئيسي لأنظمة التدريب والتعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وبالتالي المكون الرئيسي لخيارات الطلاب وتوقعاتهم. ونتيجة لذلك، هناك نقص كبير في التركيز على العلوم، ما يؤثر مباشرة على الأبحاث والتطور والإبداع والابتكار.

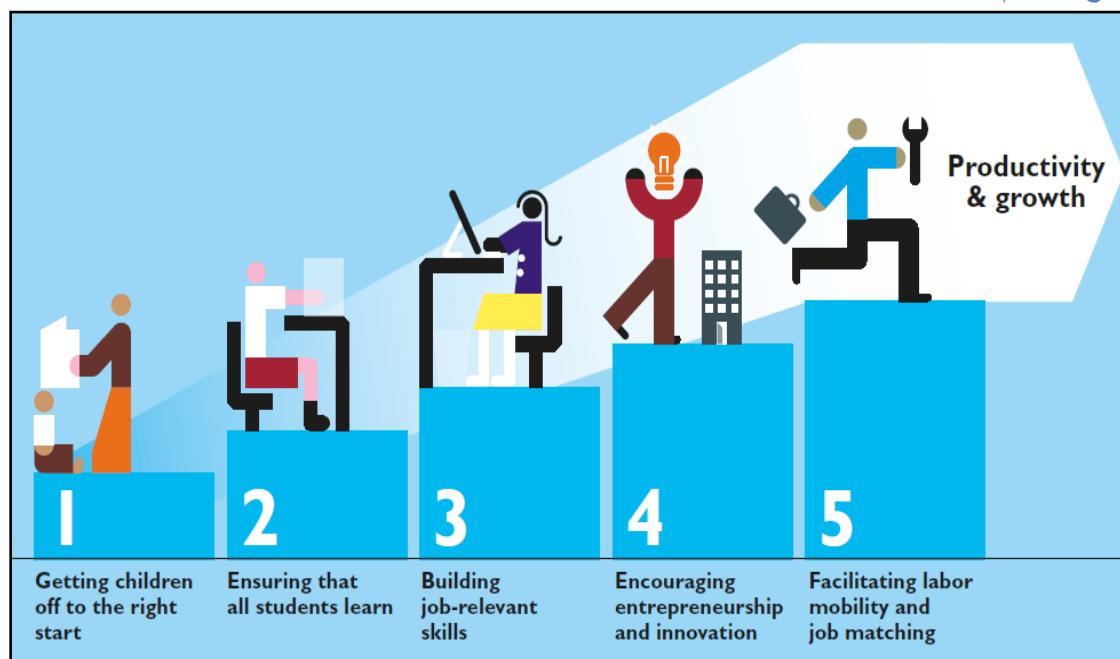
وبما أنّ نظام التعليم والتدريب يتبع منطق الاختبار ، حيث يُقيّم الطالب على أساس الإنجازات في امتحانات انتهاء الدراسة ، بدلاً من منطق التعلم الذي يؤدي إلى اكتساب المهارات والكفاءات ، فإنّ قيمة المسوغات التعليمية الرسمية والقدرات الإشارية محدودة ، كما أنّ ممارسات التوظيف لا تعتمد على الجدارة بل على عوامل أخرى - بما في ذلك الشبكات الاجتماعية والروابط الأسرية - التي لها تأثير مهم على عملية التوظيف.

ونتيجة لذلك هناك حاجة واضحة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لوضع أنظمة ومؤسسات وسياسات تهدف إلى تعزيز تنمية القوى العاملة المؤهلة بشكل مناسب. وتتوفر وثيقة مثل أداة تقييم تنمية اليد العاملة التي تصدر عن البنك الدولي أساساً لفهم الواقع الحالي لنظام تنمية القوى العاملة في المنطقة، كما أنها تشكل أساساً لمناقشة أفكار حول كيفية تعزيزها بشكل أفضل خلال السنوات القادمة. وفي العديد من الحالات تتوفّر خيارات وسياسات تمت تجربتها واختبارها ليختار منها صانعو السياسات بحسب إطار كل بلد منفرداً.

1. أصبحت تنمية القوى العاملة موضوعاً ذات أهمية كبيرة بالنسبة للأفراد وأصحاب العمل والمجتمع كل. يجوز تعريف تنمية القوى العاملة التي تلائم مطابقة مهارات العرض مع الطلب على أنها جهود تربوية وتدريجية تسمح للأفراد باكتساب المعرفة والمهارات العملية والتصورات الوظيفية وتحسين أداء

العمل، كما أنها توفر لأصحاب العمل وسائل فعالة للتواصل وتلبية المهارات التي يطلبونها. وبالطبع يتم اكتساب المهارات المتعلقة بالعمل من خلال دورة التعليم وهي تضم المهارات الفنية (المتعلقة بالعمل أو التقنية) والمهارات الشخصية (مثل الإبداع والقدرة على التواصل بوضوح ومهارات حل المشاكل والمهارات التفاعلية). وكما يظهر الرسم 1، يشدد إطار مهارات العمل والإنتاجية على أهمية دمج التعليم والتدريب ونشاطات سوق العمل من أجل اكتساب المهارات الضرورية للنمو الاقتصادي والإنتاجي. ويببدأ هذا الدمج مع التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، مروراً بالمستويات الابتدائية والثانوية، تليها مرحلة ما بعد الثانوية والتدريب والدرج في موقع العمل. ومن أجل الأهداف الحاضرة يتم التركيز على أجزاء نظام التعليم والتدريب الهدف صراحة إلى تزويد الأشخاص بمهارات تسمح لهم الحصول على وظيفة وكسب لقمة العيش في المستقبل القريب. (أي المرحلة الثالثة من الرسم 1).

الرسم 1: يظهر إطار مهارات التوظيف والإنتاجية أن المهارات المطلوبة للنمو الاقتصادي والإنتاجية تطلب دمج التعليم والتدريب ونشاطات سوق العمل.

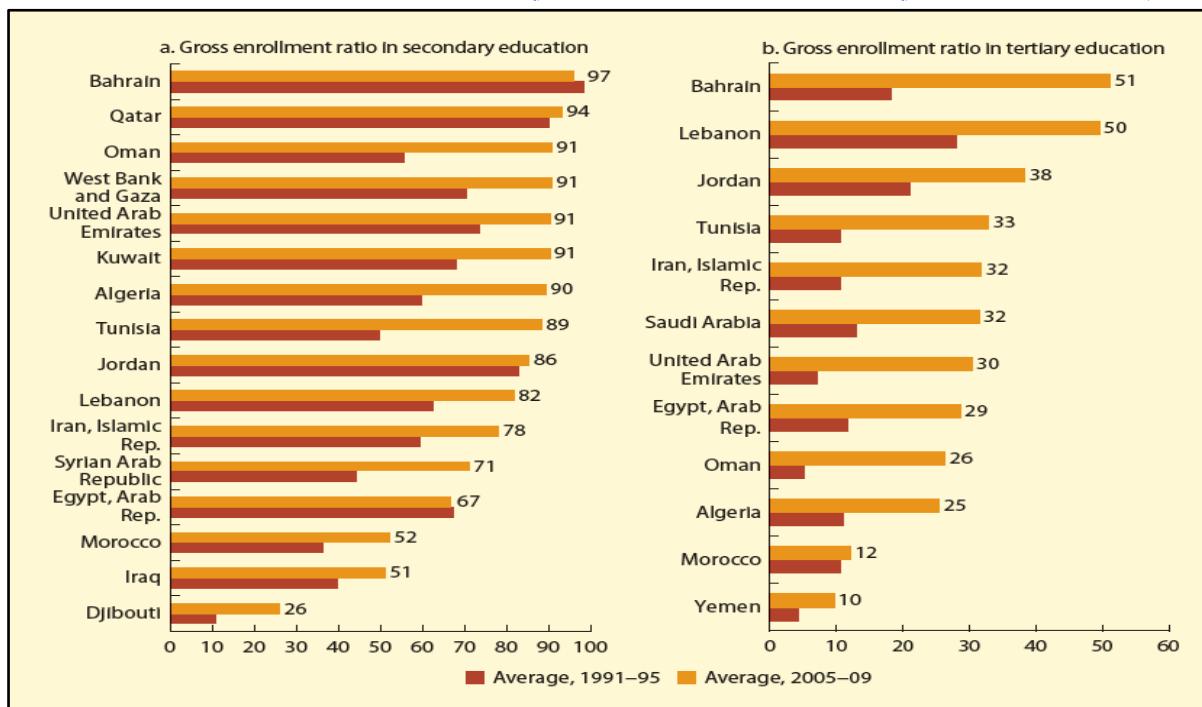


المصدر: البنك الدولي. 2010. تكثيف المهارات من أجل وظائف أكثر وإنتاجية أكبر، الرسم 1، الصفحة 2

2. وبعد الاستقلال سعت معظم دول منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إلى التوسيع سريعاً في الولوج إلى التعليم، وخصوصاً التعليم العالي. ونتيجة لذلك، فقد تم إحراز تقدم مثير في معدلات الالتحاق بالمدارس وإنماء كل من التعليم الثانوي والجامعي (راجع الرسم 2). ارتفعت نسبة الالتحاق في التعليم الثانوي ثلاثة أضعاف تقريباً بين عام 1970 ومتناصف الـ 2000، أمّا نسبة التعليم العالي فقد ارتفعت خمسة أضعاف تقريباً. أدت هذه العملية إلى توسيع فرص التعليم وتضييق الفجوات الاجتماعية والاقتصادية بين الجنسين في الحصول على التعليم. ويبين الرسم 3 متوسط معدلات الالتحاق الإجمالية في التعليم الثانوي والجامعة بحسب المنطقة والجنس. في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، حيث

الالتحاق في التعليم الابتدائي هو شامل تقريباً، ينطوي معدل الالتحاق في المدارس الثانوية على 70 في المئة وما يقارب 30 في المئة في التعليم العالي لكل من الرجال والنساء. ولكن التوسيع الكبير في التعلم ما بعد الأساسي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لم يبلغ حتى الآن مستوى توقعات أصحاب العمل والأسر والخريجين الشباب: فالعديد من الخريجين لا يحصلون على وظائف كما أن العديد من أصحاب العمل يدعون أن الخريجين الشباب لا يتمتعون بالمهارات ذات الصلة.

الرسم 2: النيل التربوي في الدراسة الثانوية والجامعة في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، 1991-2010

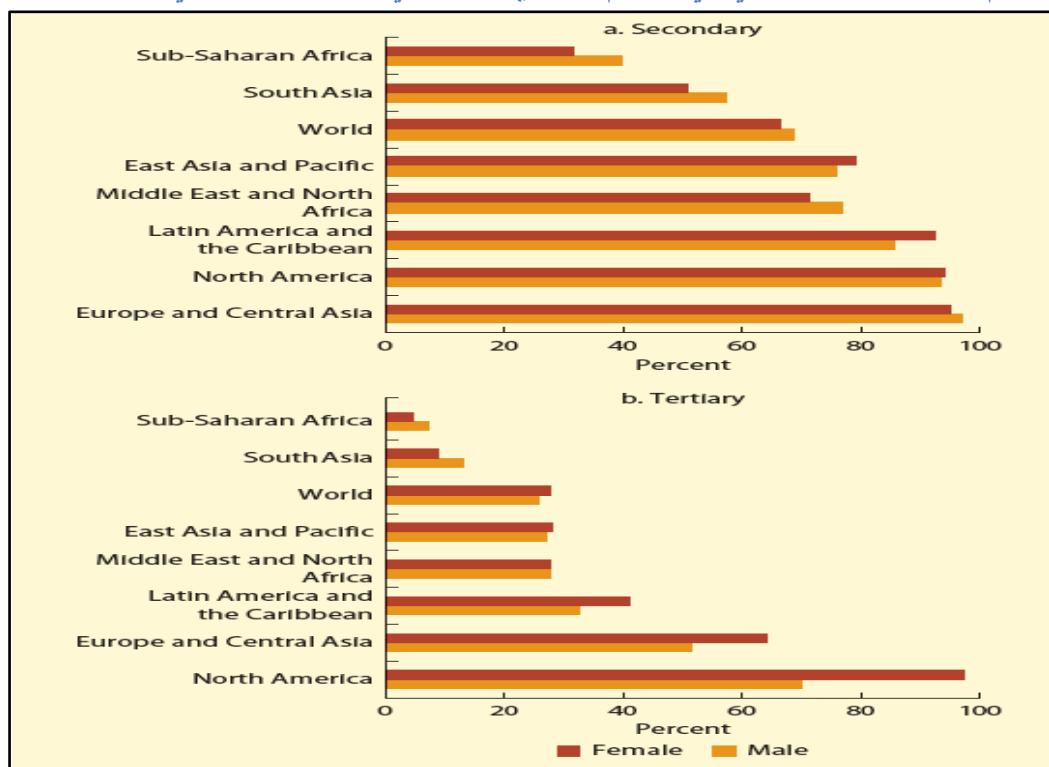


المصدر: البنك الدولي. 2013. وظائف للازدهار المشترك: حان الوقت للتحرك في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الرسم 6.1، الصفحة 169.

3. إنّ جودة التعليم في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا منخفضة بحسب المعايير الدولية مع عدد كبير من الطلاب لا يرتدون المدرسة. وبالفعل، تعتبر جودة التعليم المنخفضة وصلتها بالموضوع السبب الأهم في فشل أنظمة التدريب والتعليم في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على تخريج أشخاص قادرين على العمل يتمتعون بالمعرفة والمهارات المطلوبة لسوق العمل والحياة. وبالقيمة المطلقة، فشلت بلدان الشرق الأوسط وأفريقيا حتى في جعل نصف الطلاب يلتحقون بالتعليم "المنخفض" المستوى.

4. ويظهر الرسم 4 جودة التعليم الضعيفة في المنطقة عبر مقارنة طلاب الصف الثامن في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على مستويات تقدير مختلفة بحسب المعايير القياسية الدولية². ويظهر الرسم أنه باستثناء الأردن ولبنان، في العام 2007 أكثر من ثلاثة أرباع الطلاب في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا يتمتعون فقط بمعرفة أساسية أو أقل من أساسية في الرياضيات، أي أقل بكثير من المتوسط العالمي. في حين أنه لدى منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا عدد كبير من الإنجازات المنخفضة والمنخفضة جداً، فلديها القليل من الأداء المرتفع في الجهة الأخرى من المقياس. وعملياً في العام 2007 لا يوجد طلاب في المرحلة "المتقدمة" ويحتل لبنان والأردن طليعة بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مع 9 و10 في المئة ينتهي إلى الفئة "العلية". وتشير معطيات أحدث تعود للعام 2011 إلى تحسن ملحوظ في كفاءات بلدان مجلس التعاون الخليجي، على رأسها قطر وال السعودية تتبعهما الإمارات العربية المتحدة. وعلى العكس فإنّ بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التي لا تتنمي لمجلس التعاون الخليجي لم تعرف سوى تحسن محدود (مثلاً تونس) أو أقل في حالة (الأردن). وبشكل عام تشير هذه النتائج إلى أنّ النظام التربوي ليس قادرًا على توفير عدد كافٍ من الطلاب الذين يتمتعون بمقومات أداء جيد في أسواق العمل.

الرسم 3: الالتحاق الإجمالي في التعليم الثانوي والجامعي بحسب الجنس في بعض مناطق العالم، 2009

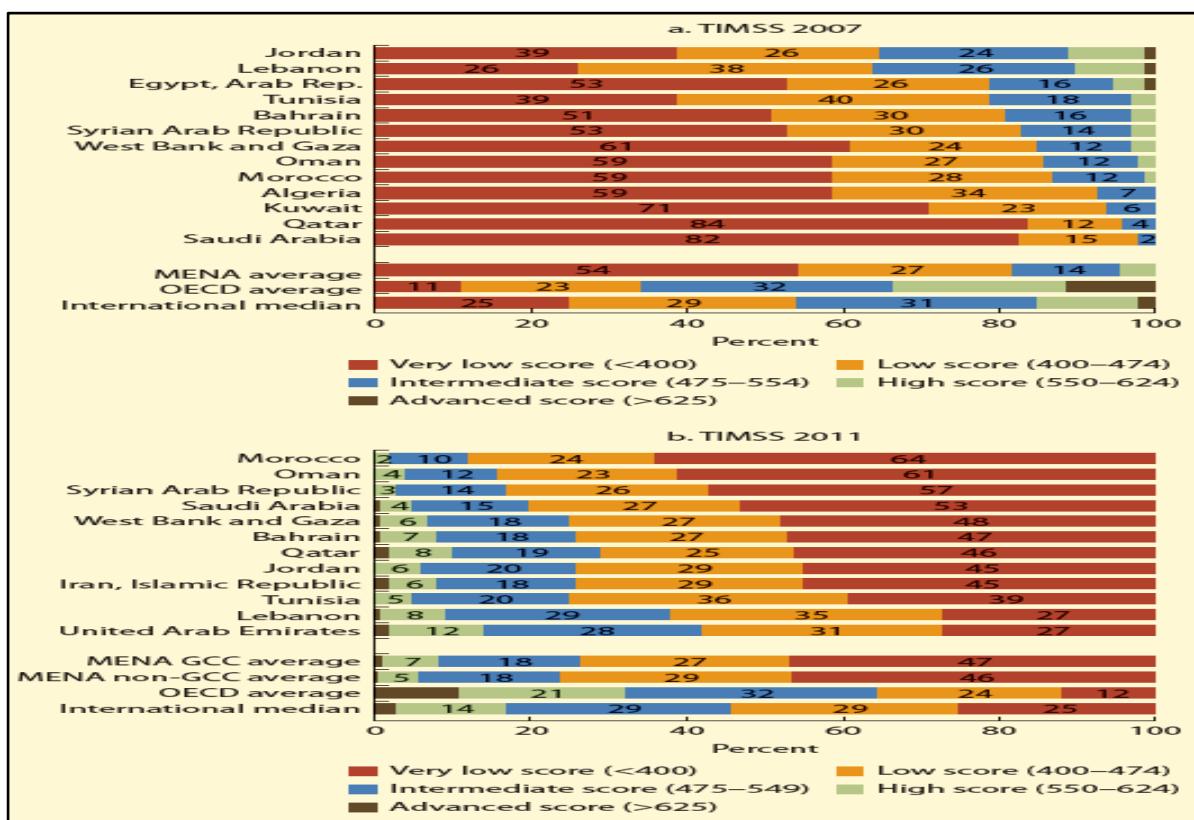


المصدر: البنك الدولي. 2013. وظائف للازدهار المشترك: حان الوقت للتحرك في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الرسم 6.2، الصفحة 170.

² تستخدم الاتجاهات في الدراسة العالمية للرياضيات والعلوم خمس نقاط قياسية كمعايير قياسية دولية: "متقدم" (أكثر من 625)، "مترفع" (624-600)، "متوسط" (554-447)، "منخفض" (400-347)، "أقل من منخفض" (أقل من 400). وبحسب هذا التعريف "مترفع" يشير إلى أنّ "الطلاب يستطيعون تطبيق فهمهم ومعرفتهم في مجموعة من الحالات المعقدة نسبياً وشرح منطقهم"، بينما "منخفض" يشير إلى أنّ "الطلاب لا يتمتعون سوى ببعض المعرفة الأساسية في الرياضيات".

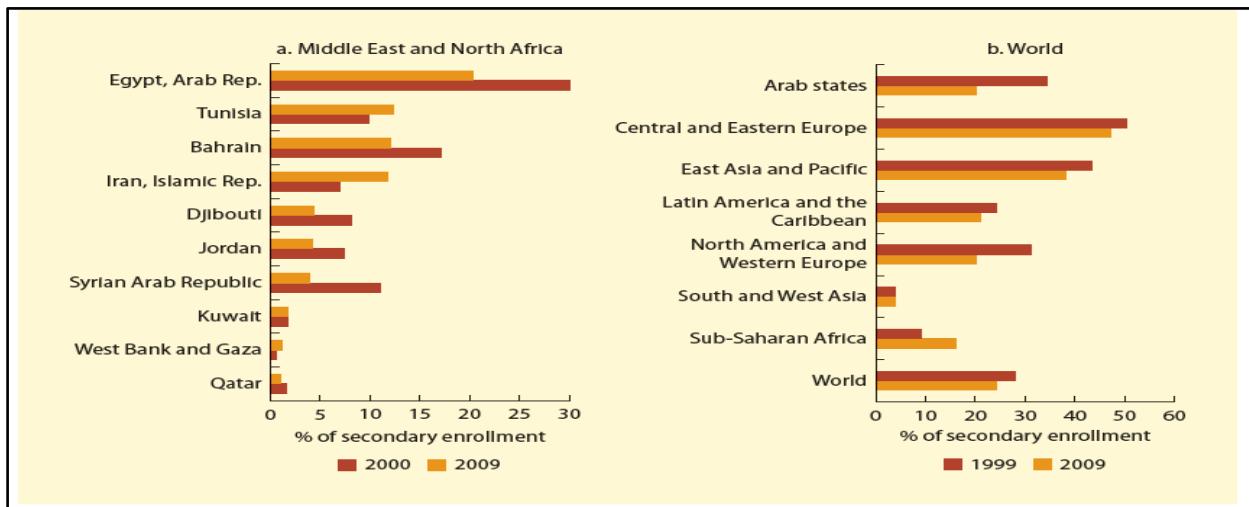
5. ويجوز القول إن نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا هو أكثر أمر فيه مشاكل تتعلق بجودة التعليم وصلته بالموضوع وهو جزء من النظام التعليمي الذي من المفترض أنه موجه مباشرة لتأمين العمالة. تشير الأدلة أنه خلال العقد الماضي ، انخفض طلب الطلاب للتعليم والتدريب المهني والتقني في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، في حين ارتفع التعليم الثانوي والجامعي. وبشكل عام ، يختلف كثيراً التحاق الطلاب في التعليم التقني أو المهني الثانوي كنسبة من مجموع التعليم الثانوي بين بلدان المنطقة ، من أقل من 5 في المئة في الكويت وقطر والأراضي الفلسطينية إلى نحو 20 في المئة في مصر (راجع الرسم 5). وقد انخفضت نسب التسجيل بشكل كبير في بعض البلدان مثل البحرين ومصر والأردن وسوريا. وبالطبع ، إن انخفاض الطلب على التعليم التقني والمهني هو ظاهرة عالمية ، ولكن كما يبين الرسم 5 ، إنه أمر مفاجئ خاصة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، حيث حصل انخفاض بنسبة 14 درجة مئوية بين 1999 و2009 ، أي انخفاض من 34 إلى 20 في المئة من مجموع المسجلين في التعليم الثانوي.

الرسم 4: بعض البلدان الاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وفي المنطقة كل ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية وفقاً للمعايير القياسية مقارنة مع المتوسط العالمي في الرياضيات، 2007 و2011



المصدر: البنك الدولي. 2013. وظائف للازدهار المشترك: حان الوقت للتحرك في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الرسم 6.4، الصفحة 171.

الرسم 5: الالتحاق بالتدريب التقني والمهني في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وفي أنحاء العالم، 1999 و2009



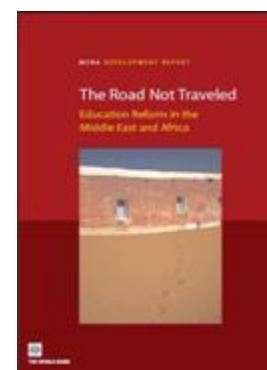
المصدر: البنك الدولي. 2013. وظائف للازدهار المشترك: حان الوقت للتحرك في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الرسم 6.13، الصفحة 185.

تحسين جودة التعليم: مثال حديث عن المعرفة والشراكة والابتكار

إن رسالة *The Road Not Traveled* الرئيسية ، تقرير منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا حول التعليم (البنك الدولي 2008)، هي أنه بالنسبة لعدد كبير من الطلاب في المنطقة لم ينتج عنه أي تعلم ، وعلى الأرجح يقع اللوم على الجودة الرديئة.

مسلمين بصحة هذا الأمر، قام 22 وزير تربية بالتصديق على إعلان الدوحة حول جودة التعليم في تشرين الثاني/نوفمبر 2010 داعين إلى التحرك بشأن هذه القضية الملحة.

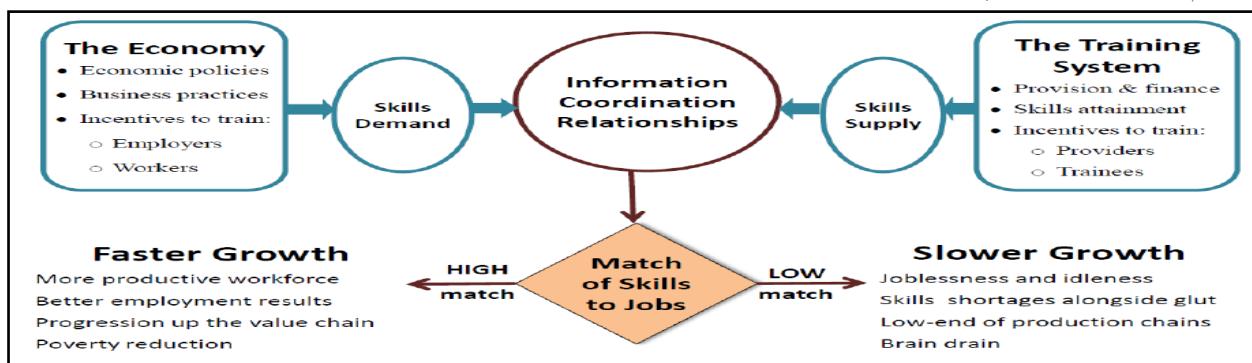
ونتيجة لذلك ساعد البنك الدولي في تطوير البرنامج الإقليمي العربي لتحسين جودة التعليم، وهو برنامج إقليمي حقيقي. ويشكل البرنامج الإقليمي العربي لتحسين جودة التعليم مبادرة شاملة تربط مبادرات إقليمية ومؤسسات عديدة موجودة ببرامج جديدة في شبكة متماضكة وفعالة تسعى جاهدة لتحسين جودة التعليم في المنطقة.



6. إن تجهيز القوى العاملة بالمهارات الوظيفية ذات الصلة هو بالطبع أولوية رئيسية ويشكل تحدياً في العديد من البلدان الاقتصادية في جميع أنحاء العالم. على الرغم من أن الاستثمارات الماضية في التعليم والتدريب تعني أن العمل يشير إلى مستوى أعلى من التعليم ، لا يزال عدم التطابق في توريد المهارات المناسبة لمتطلباتهم موجوداً. وكما يبين الرسم (6) ، إن السياسات الاقتصادية والممارسات التجارية تعتبر مهمة في تحديد طلب المهارات ، في حين أن إدارة نظام التعليم والتدريب وتمويل هو حواجزه هي

مفتاح توفير المهارات . إذا تدفقت معلومات كافية ووضعت آليات تنسيق ومساءلة فعالة، قد يجوز أن يكون التوفيق بين عرض وطلب المهارات عالياً ، مما يؤدي إلى نمو أسرع من خلال قوة عاملة أكثر إنتاجية ونتائج عمل أفضل الوصول للحد من الفقر ، من بين مزايا أخرى . ومن جهة أخرى إن مطابقة المهارات الضعيفة تؤدي إلى نمو أبطأ من خلال البطالة وكذلك سيناريو المفارقة المتكررة : الخريجون غير قادرين على العثور على وظائف تتناسب مع تعليمهم وتدربيهم ، في حين يشكوا أصحاب العمل في نفس الوقت من النقص والقصور في المهارات.

الرسم 6: الإطار الفكري لتنمية القوى العاملة

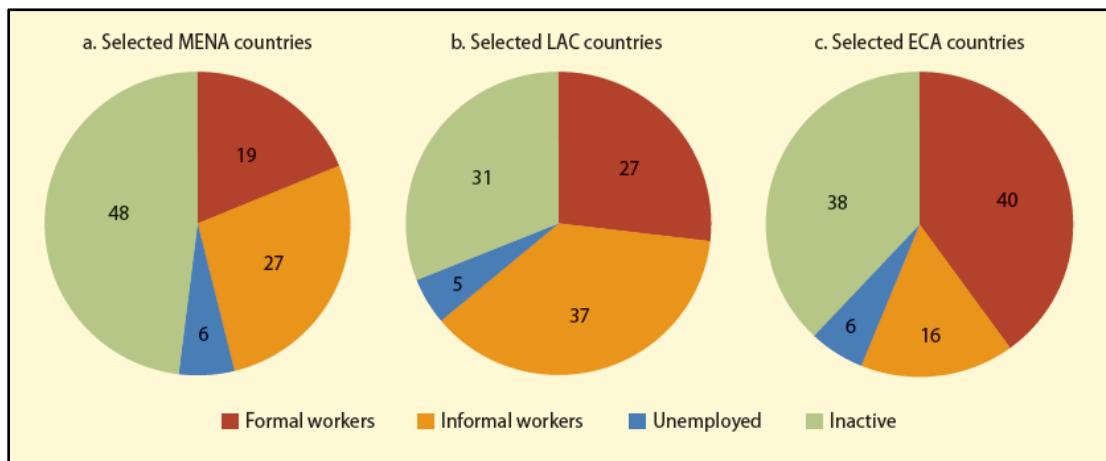


المصدر: تان وجي بانغ وكيونغ هوك لي وألكساندريا فاليريو وروبير ماك كوف. 30 تشرين الثاني / نوفمبر 2011 . نموّ القوى العاملة في البلدان النامية : إطار التقييم وفقاً لمقياس المعايير الدولية (مبادرة البنك الدولي حول تقييم النظام ومقياس المعايير الدولية لنتائج التعليم) الرسم 1 ، الصفحة 6 ، شبكة التنمية البشرية ، البنك الدولي .

7. تملّك منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا نسبة كبيرة من الموارد البشرية غير المستغلة. تسود البطالة وعدم المشاركة في النشاط الاقتصادي في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أكثر من أي مناطق أخرى ذات مدخل متوسط مثل أوروبا الشرقية وأسيا الوسطى أو أميركا اللاتينية والカリبي (راجع الرسم 7)،

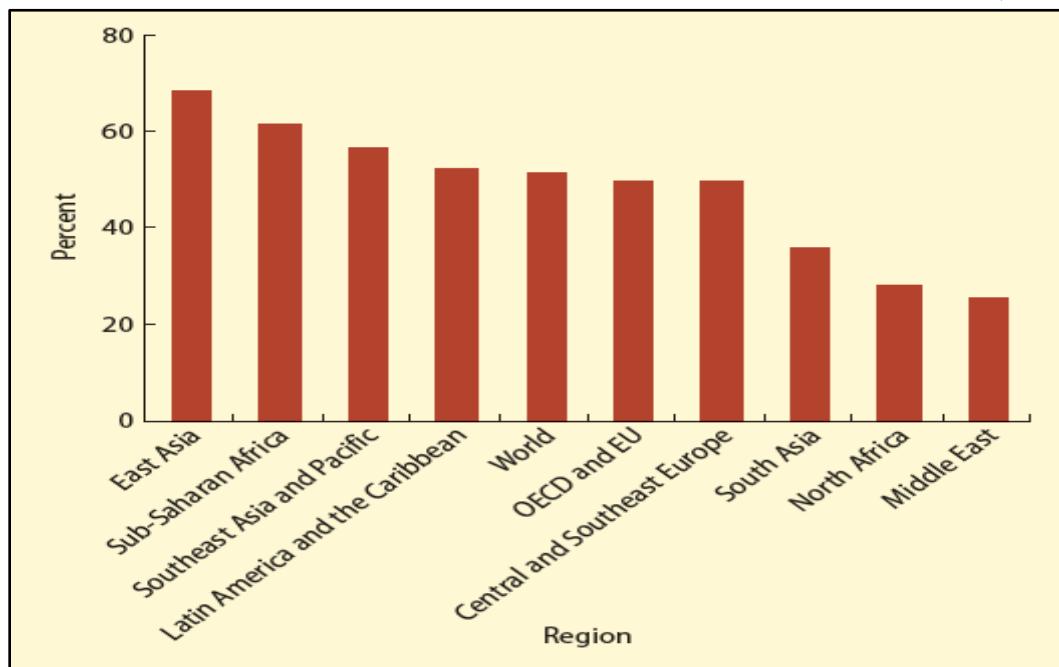
8. في حين أنّ نسبة كبيرة من الأشخاص الذين في سنّ العمل، خصوصاً النساء والشباب، هي غير ناشطين اقتصادياً أو تعاني البطالة. إنّ ثلثاً من كلّ أربع نساء في سنّ العمل لا يعملن ويشكّلن 90-90% في المئة من سكان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا غير الناشطين (راجع الرسم 8). إنّ ارتفاع معدل البطالة هو في الغالب ظاهرة شبابية ، لا ينجم فقط عن ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب ، ولكن أيضاً عن نسبة الشباب من السكان الذين بلغوا سنّ العمل (راجع الرسم 9). وتكشف توقعات البنك الدولي كذلك أنه في حين سيترفع عدد السكان في المنطقة الذين في سنّ الالتحاق بالمدرسة (0-24 سنة) بانتظام نحو مليونين في العام 2015 ، سيترفع عدد السكان الإجمالي بحوالي 10 مليون نسمة بين عامي 2015 و 2030 ، في ظل ذروة بروز الشباب.

الرسم 7: تكوين السكان الذين بلغوا سن العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا إضافة إلى مناطق أخرى، 2010



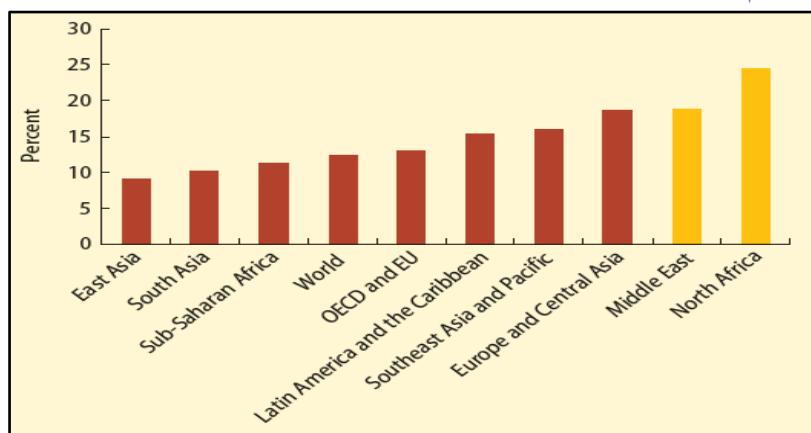
المصدر: البنك الدولي. 2013. وظائف للازدهار المشترك: حان الوقت للتحرك في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الرسم 0.1، الصفحة 2.

الرسم 8: معدلات القوى العاملة النسائية بحسب المنطقة، 2008



المصدر: البنك الدولي. 2013. وظائف للازدهار المشترك: حان الوقت للتحرك في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الرسم 0.2، الصفحة 2.

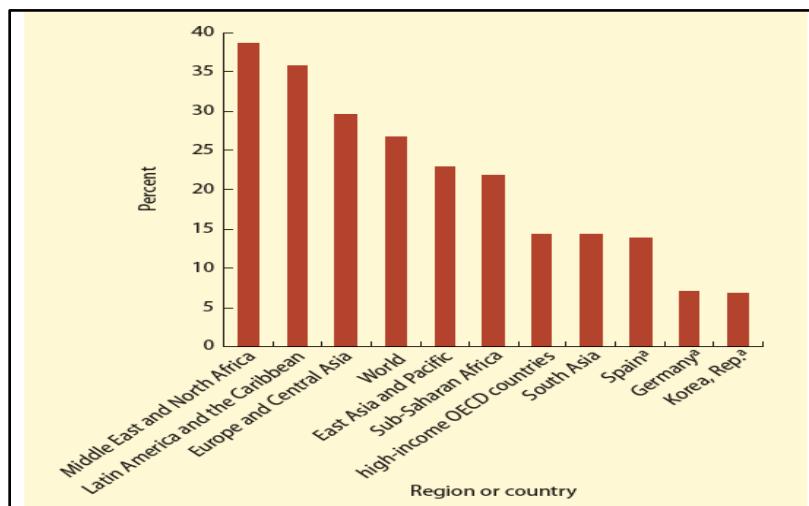
الرسم 9: معدلات البطالة عند الشباب بحسب المنطقة، بين سن 15 والـ24، 2008



المصدر: البنك الدولي. 2013. وظائف للازدهار المشترك: حان الوقت للتحرك في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الرسم 3، الصفحة 0.4.

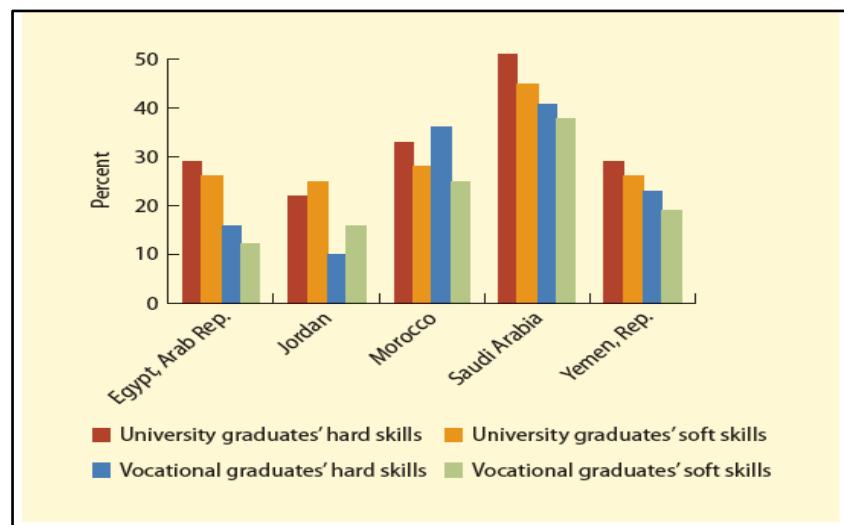
9. في الوقت نفسه ، يحدد أكثر من ثلث أصحاب العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا النقص في المهارات على أنه عائق رئيسي للعمليات التجارية ونمو الشركات . هذه النسبة هي الأكبر في جميع المناطق النامية في العالم، مقارنة مع 14% في جنوب آسيا وحوالي 7% في ألمانيا وجمهورية كوريا، وهما بلدان يتمتعان بأنظمة تدريب وتعليم قوية (راجع الرسم 10). بحسب استطلاعات أصحاب العمل في القطاع الخاص، إن مهارات طلابي العمل لا تتطابق كثيراً حاجات شركاتهم العملية، وبالتالي يشك أصحاب العمل بقدرة النظام على تخریج أشخاص قابلين للتوظيف. هناك نوعان من المهارات التي تناسب أصحاب العمل وقد سبق وذكرت آنفًا: المهارات الفنية (المتعلقة بالعمل أو التقنية) والمهارات الشخصية (مثل الإبداع والقدرة على التواصل بوضوح ومهارات حل المشاكل والمهارات التفاعلية). ويبعدوا أن إدراك أصحاب العمل لعدم مطابقة مهارات التعليم والتدريب المهني والتكنولوجى أقوى من إدراكم لعدم مطابقة مهارات خريجي الجامعات، وهو أعلى نوعاً ما بالنسبة للمهارات التقنية والمعرفية (الفنية) منه للمهارات الشخصية (راجع الرسم 11).

الرسم 10: نسبة الشركات التي تحدّد القوى العاملة المتممّعة بتعلّم غير ملائم على أنها عائق أساسي للنمو، بحسب المنطقة وبعض البلدان، 2005-11



المصدر: البنك الدولي. 2013. وظائف للازدهار المشترك: حان الوقت للتحرك في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الرسم 6.7، الصفحة 174.

الرسم 11: عدم مطابقة مهارات الخريجين الموظفين حديثاً الفنية والشخصية في بعض بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، 2010



المصدر: البنك الدولي. 2013. وظائف للازدهار المشترك: حان الوقت للتحرك في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الرسم 6.9، الصفحة 175.

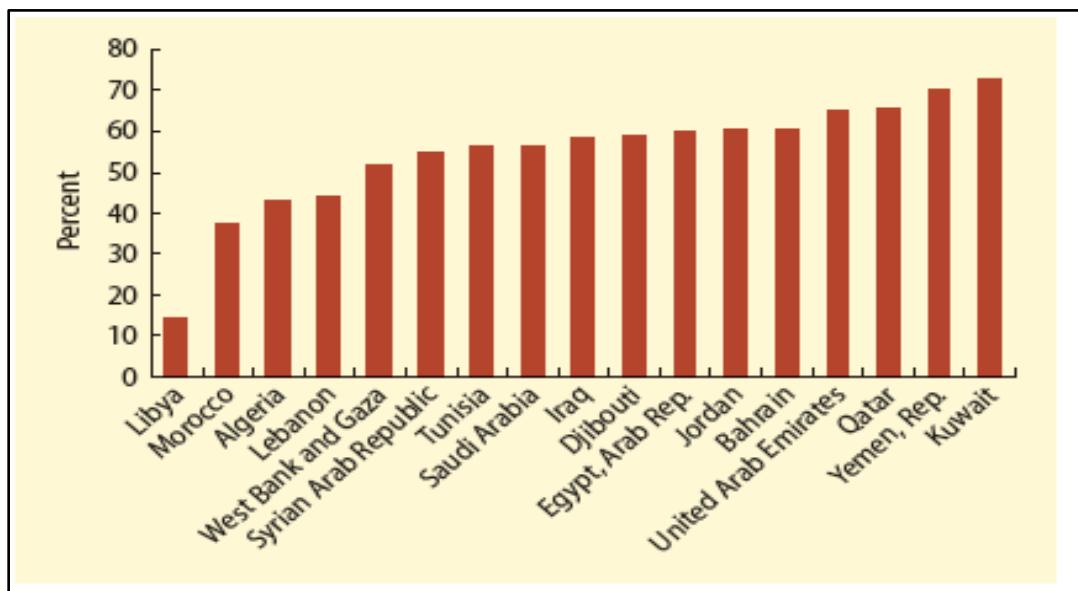
ملاحظة: اتفق المدراء على أنّ الخريجين الذين ظفّوا خلال العام المنصرم يتمتعون بالمهارات المناسبة. وتشير الأرقام إلى النسبة المئوية للخريجين الذين يتمتعون بالمهارات المناسبة ووظفّتهم الشركة خلال الأعوام السابقة.

10. بالإضافة إلى ذلك ، يبقى القطاع العام العميل الرئيسي لأنظمة التدريب والتعليم في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ، وبالتالي المكون الرئيسي لخيارات الطلاب وتوقعاتهم. إن القطاع الخاص الرسمي- على الأرجح قطاع الاقتصاد الأكثر إنتاجية - في بعض البلدان مثل مصر صغير ويوظف أقل من 10 في المئة من العمال. أما التوظيف في القطاع العام فهو مرتفع جدًا فيالأردن والعراق ومصر، ولكن أقل في تونس، ويشكل 60-80٪ من إجمالي التوظيف. وقد خضعت بعض البلدان للتسوية الهيكلية (المغرب، على سبيل المثال) ، أما البعض الآخر حدّ بشكل كبير من التوظيف في القطاع العام (مصر) . فشروط التوظيف في القطاع العام تؤدي إلى عدم الكفاءة وعدم المساواة : الرواتب الجيدة نسبياً والفوائد والأمن الوظيفي التي يوفرها القطاع العام ، توفر حواجز قوية للأشخاص الذين دخلوا سوق العمل وينتظرون في الصنف الحصول على وظيفة، في حين أنها لا تعكس إنتاجية فعلية . وبالتالي، إنّ واقع استمرار الحكومات في لعب دورها في توفير فرص العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا وأن وظائف القطاع العام (على الرغم من أنها أكثر ندرة) لا تزال أكثر ما يرغب فيه الشباب (راجع الرسم 12) ، يخل بحواجز اكتساب المهارات . ويسعى الطلاب جاهدين لبلوغ درجات تناسب التوظيف في القطاع العام ، ولكن تزداد عدم مطابقة تلك الدرجات للقطاع الخاص ، تاركة الخريجين بدون مهارات يتطلبهما السوق . في تونس مثلاً ، اختار حوالي نصف خريجي الجامعات دراسة العلوم الإنسانية والاجتماعية ، وهي المناهج الدراسية المفضلة لدخول القطاع العام . وجدت دراسة تتبعية حديثة أن حوالي 50 في المئة من الخريجين في العلوم الإنسانية والقانون لم يعثروا على وظيفة بعد مضي ثلاث سنوات ونصف على التخرج ، في حين أن أكثر من 80 في المئة من خريجي المدارس الطبية قد وجدوا وظيفة في ذلك الوقت (وزارة التشغيل والإدماج المهني للشباب، والبنك الدولي 2009).

11. ونتيجة لذلك ، هناك نقص كبير في التركيز على العلوم، ما يؤثر مباشرة على الأبحاث والتطور والإبداع والتوريد.

- في العام 2007 ، أُنفق العالم العربي معدّل 0,3 في المئة من إجمالي ناتجه المحلي على البحث والتطور الشامل ، مقارنة بمعدّل 2,3 أُنفقته بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية . قدمت منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا خلال السنوات الثلاثة عشرة الأخيرة مجموع 3224 براءة اختراع ، مقارنة بـ 1,7 مليون براءة اختراع في اليابان وحدها.
- أما من حيث روح المبادرة ، تختلف منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا عن نظيراتها. وفقاً لبيانات البنك الدولي الحديثة التي تقيس عدد الشركات الجديدة التي تم إنشاؤها لكل 1000 شخص ، إنّ بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الخمسة التي شملتها الدراسة (الجزائر والأردن وسلطنة عمان والمغرب ومصر) سجلت متوسطاً بلغ فقط 0,9 شركات جديدة. تتبعها دول مثل فرنسا (3,08) ، فنلندا (3,37) ، سنغافورة (7,4) والمملكة المتحدة (8,05).
- وأخيراً ، بصرف النظر عن صادرات دول مجلس التعاون الخليجي النفطية، فإن مستوى الدول العربية من حيث الصادرات أقل من نظيرتها وفقاً للمعايير العالمية . فعلى سبيل المثال إنّ الناتج المحلي الإجمالي في الإكوادور، وهو بلد فيه 14 مليون نسمة يساوي ناتج مصر (بلد فيه حوالي 82 مليون نسمة) ، وتصدر الإكوادور سلعاً وخدمات أكثر بـ 2.5 من مصر.

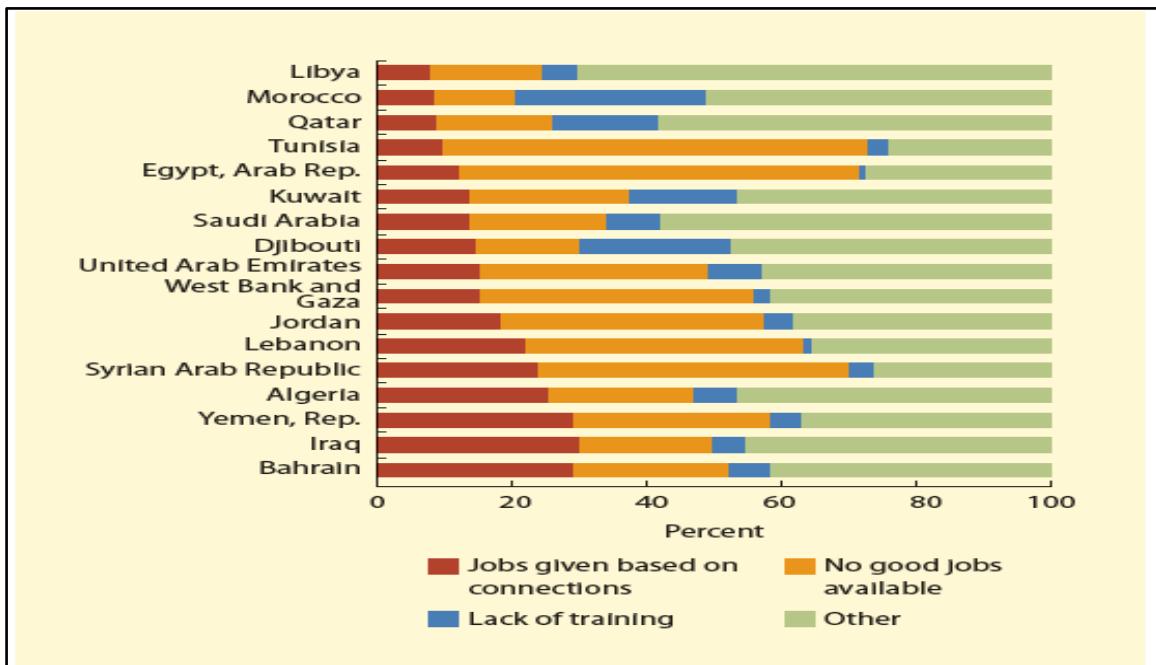
الرسم 12: وظائف القطاع العام المفضلة للشباب البالغين 15-34 من العمر في بعض البلدان الاقتصادية في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، 2010



المصدر: البنك الدولي. 2013. وظائف للازدهار المشترك: حان الوقت للتحرك في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الرسم 0.10، الصفحة 8.

12. وبما أن نظام التعليم والتدريب يتبع منطق الاختيار ، حيث يُقيّم الطالب على أساس الإنجازات في امتحانات انتهاء الدراسة ، بدلاً من منطق التعلم الذي يؤدي إلى اكتساب المهارات والكفاءات ، فإن قيمة المسوّغات التعليمية الرسمية والقرارات الإشارية محدودة. وانطلاقاً مما يفيده التقارير حول الطلاب والخريجون وأصحاب العمل في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، فمن الواضح أن المسوّغات التعليمية موجّهة لتلعب دوراً ثانوياً في قرارات التوظيف التي يتّخذها أصحاب العمل. فعلى سبيل المثال، في الوقت الذي يحدّد الشباب النقص في الوظائف الجيدة العائق الأساسي للتوظيف في مصر وتونس وبشكل أقل في سوريا، فتظلّ شريحة كبيرة من الشباب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا أنّ الوظائف تُمنح للأشخاص الذين يتمتعون بالدعم (راجع الرسم 13).

الرسم 13: إدراك الشباب في بعض بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا الاقتصادية لعائق الحصول على وظيفة، 2009



المصدر: البنك الدولي. 2013. وظائف للازدهار المشترك: حان الوقت للتحرك في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الرسم .27، الصفحة 0.38

13. نتيجة للتحليل أعلاه هناك حاجة واضحة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا لوضع أنظمة ومؤسسات وسياسات تهدف إلى تعزيز تنمية القوى العاملة المؤهلة بشكل مناسب . أنهى البنك الدولي مؤخراً تشخيص تنمية القوى العاملة وسياسات ومؤسسات سبع دول تابعة لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا (مصر والعراق والأردن والمغرب والأراضي الفلسطينية وتونس واليمن) ، وبذلك بدأت تعطى الخطوط العريضة لخريطة تنمية القوى العاملة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ككل 3. ويعتمد التشخيص على أداة جديدة للبنك الدولي مصممة لهذا الهدف، وتشكل جزءاً من مبادرة البنك الدولي حول مقاربة الأنظمة من أجل نتائج تعليمية أفضل 4. وإن هدف مقاربة الأنظمة من أجل نتائج تعليمية أفضل هو توفير توثيق منهجي وتقييم السياسات والعوامل المؤسساتية التي تؤثر على أداء أنظمة التعليم

³ من أجل التركيبة الإقليمية راجع البنك الدولي 2013. مقارنة الأنظمة من أجل نتائج تعليمية أفضل – تنمية القوى العاملة: تقرير التركيبة الإقليمية للشرق الأوسط وشمال أفريقيا. تتوفّر تقارير مسفلة صادرة عن البنك الدولي لكل بلد من البلدان السبعة المشاركة.

⁴ للحصول على تفاصيل حول مقاربة الأنظمة من أجل نتائج تعليمية أفضل راجع الموقع <http://www.worldbank.org/education/saber>

والتدريب. وتعتمد أداة مقاربة الأنظمة من أجل نتائج تعليمية أفضل – تنمية القوى العاملة بشكل خاص على إطار 5 تحليلي يحدّ ثلثة أبعاد لسياسات ومؤسسات تنمية القوى العاملة:

- (1) إطار استراتيжи، يشير إلى تطبيق الدعم والشراكة والتنسيق المتعلقين بهدف مطابقة تنمية القوى العاملة مع أولويات التنمية الوطنية في مناطق دقيقة ؛
- (2) الإشراف على النظام ، الذي يشير إلى الترتيبات التي تحكم التمويل وضمان الجودة ومسارات التعلم التي تشكل حواجز وإشارات معلومات تؤثر على خيارات الأفراد وأصحاب العمل والمدربيين وأصحاب المصالح الآخرين ؛
- (3) وتقديم الخدمات، التي تشير إلى تنويع وتنظيم وإدارة تأمين التدريب، الحكومي وغير الحكومي، الذي يؤدي إلى نتائج على أرض الواقع من خلال تمكين الأفراد من اكتساب مهارات ذات صلة بسوق العمل وفرص العمل.

تسمح هذه الأبعاد الثلاثة معاً بالتحليل المنهجي لأداء نظام تنمية القوى العاملة ككل . يتم التركيز في إطار مقاربة الأنظمة من أجل نتائج تعليمية أفضل – تنمية القوى العاملة ، على الهياكل المؤسسية والممارسات لوضع السياسات العامة وعلى ما تكشفه من قدرات النظام على بناء أفكار وتصميم وتنسيق وتنفيذ السياسات من أجل تحقيق نتائج على أرض الواقع. ويتألف كل بعد من ثلاثة أهداف سياسية تتوافق مع الجوانب الوظيفية الهامة لأنظمة تنمية القوى العاملة (راجع الرسم 14). وتنقسم الأهداف السياسية نشاطات سياسة منفردة ومواضيع تكشف المزيد من التفاصيل حول النظام.

⁵ من أجل شرح إطار مقاربة الأنظمة من أجل نتائج تعليمية أفضل – تنمية القوى العاملة، راجع البنك الدولي 2013 بـ. ما هو مهم لتنمية القوى العاملة: إطار وأداة للتحليل. مجموعة أوراق عمل مقاربة الأنظمة من أجل نتائج تعليمية أفضل، إصدار 6 نيسان / أبريل 2013.

الرسم 14: الأبعاد الوظيفية وأهداف السياسات في إطار مقاربة الأنظمة من أجل نتائج تعليمية أفضل – تنمية القوى العاملة

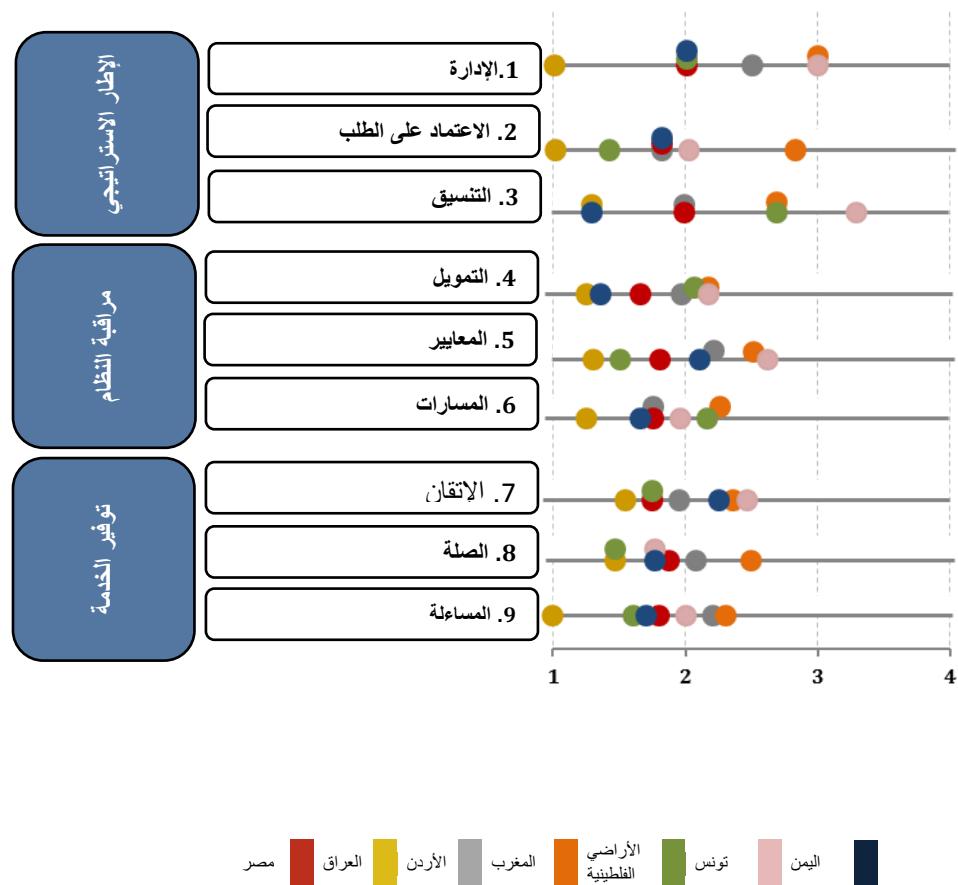


المصدر: البنك الدولي 2013 بـ. ما هو مهم لتنمية القوى العاملة: إطار وأداة للتحليل. مجموعة أوراق عمل مقاربة الأنظمة من أجل نتائج تعليمية أفضل، إصدار 6 نيسان / أبريل 2013 الصفحة 33.

14. تؤمن نتائج تقييم مقاربة الأنظمة من أجل نتائج تعليمية أفضل – تنمية القوى العاملة الملخصة أدناه أساساً لفهم الواقع الحالي لنظام تنمية القوى العاملة في البلدان السبعة التي تخضع للدراسة، وبالتالي وضع المنطقة بأكملها إلى حد ما، بالإضافة إلى أنها تشكل أساساً لمناقشة أفكار حول كيفية تعزيزها بشكل أفضل خلال السنوات القادمة. إن نتائج أنظمة تنمية القوى العاملة لبلدان المنطقة السبعة موضحة برسم بياني في الرسم 15 وبالأرقام (بما في ذلك المعنى والتباين) في الجدول 1. ويتم تحليل وتسجيل البيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبيان بحسب العناوين المحددة مسبقاً والتي توازي أربعة مستويات من الاستحقاق : كامنة (النتيجة 1) ، ناشئة (النتيجة 2) ، أنشئت (النتيجة 3) ، ومتقدمة (النتيجة). ونرى بعض الأنماط مثيرة للاهتمام ، بما في ذلك واقع أن أهداف السياسة 3-1 (كل في بعد الإطار الاستراتيجي) تظهر أكبر فرق، كما أنّ أهداف السياسة 1 و 3 تظهر أعلى قيمة من بين جميع أهداف السياسة. وعلى العكس، إنّ أهداف السياسة المتبقية 4-9 تظهر بشكل ملحوظ اختلافاً أقل في البلدان السبعة (مع إمكانية استثناء أهداف السياسة 5 و7). إنّ أنظمة تنمية القوى العاملة العائدة لبلدان المنطقة، بصفتها مجموعة، متقدمة من حيث الإطار الاستراتيجي أكثر من تقدمها من حيث مراقبة النظام وتوفير الخدمة. كما هناك اعتراف بأهمية وضع رؤية جديدة لاستراتيجيات تنمية القوى العاملة، وآليات تنسيق جديدة تترجم جميعها بنتيجة عامة متوسطة أكثر ارتفاعاً بالنسبة إلى بعد الإطار الاستراتيجي. وعلى

العكس إن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ليست متقدمة إلى هذا الحد في ما يتعلق بمراقبة النظام وسماته لتوفير الخدمة.

الرسم 15: ملخص نتائج بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا السبعة



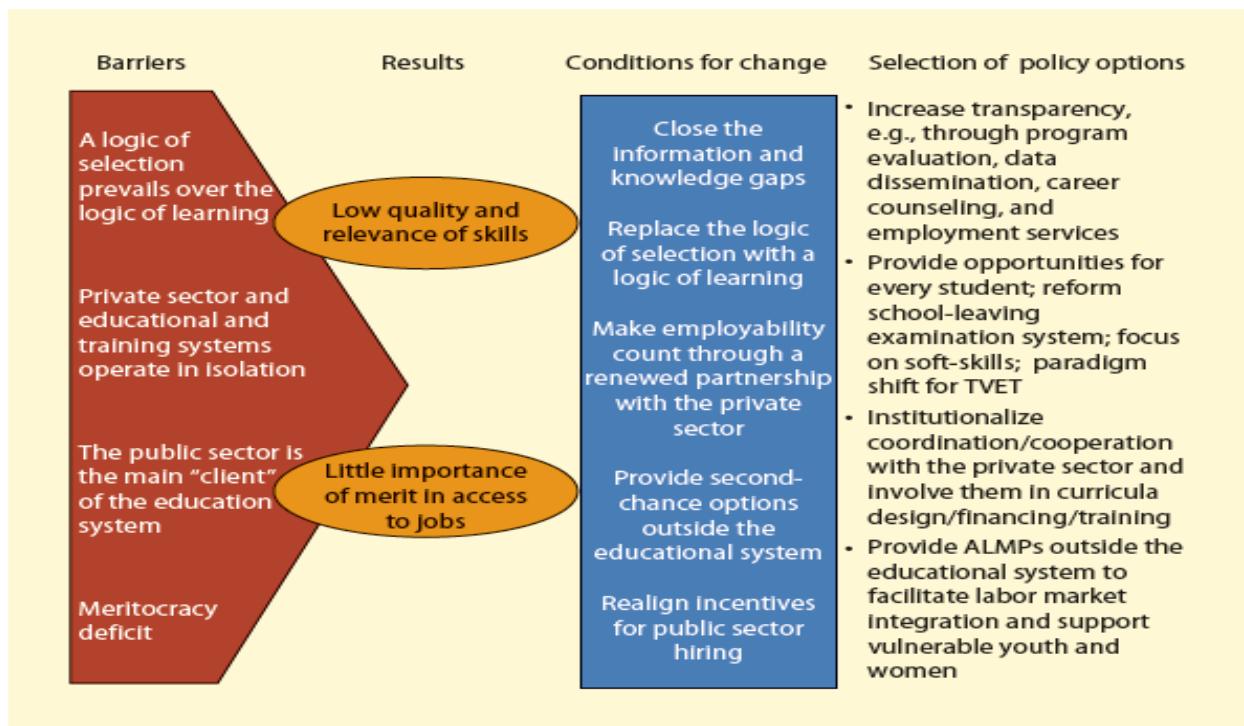
الجدول 1: نتائج البلدان، نتائج القيم، وقياس الانتشار

القيمة الاختلاف	اليمن	تونس	الأراضي الفلسطينية	المغرب	الأردن	العراق	مصر	هدف السياسة	
1	2	1	2.5	3	2	3	2	0.49	2.2
2	1.8	1	1.8	2.8	1.4	2	1.8	0.31	1.8
3	2	1.3	2	2.7	2.7	3.3	1.3	0.57	2.2
4	1.7	1.3	2	2.2	2.1	2.2	1.4	0.14	1.8
5	1.8	1.3	2.2	2.5	1.5	2.6	2.1	0.24	2.0
6	1.8	1.3	1.8	2.3	2.2	2	1.7	0.11	1.9
7	1.8	1.6	2	2.4	1.8	2.5	2.3	0.12	2.1
8	1.9	1.5	2.1	2.5	1.5	1.8	1.8	0.12	1.9
9	1.8	1	2.2	2.3	1.6	2	1.7	0.19	1.8

ملاحظة: النتيجة الأدنى هي 1 والأعلى 4

15. عندما يتم فهم النظام والعوائق المؤسساتية نستطيع إجراء التغييرات اللازمة للوصول إلى تنفيذ خيارات السياسة المتوفرة. يظهر الرسم 16 مجموعة خيارات سياسة تتراوح بين إصلاح امتحانات انتهاء الدراسة وترسيخ التنسيق والتعاون بين نظام التعليم والتدريب وبين القطاع الخاص. فقد تمت تجربة خيارات السياسات هذه واختبارها في العديد من الحالات، ولكن تجد بعض البلدان منفردة أن بعضها على صلة طبعاً بإطارها الخاص أكثر من الآخرين.

الرسم 16 : ربط الحاجز التي تحول دون الانتقال من التعليم إلى العمل على سياسات طويلة الأجل



المصدر: البنك الدولي. 2013. وظائف للازدهار المشترك: حان الوقت للتحرك في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، الرسم 9.1، الصفحة 252.