

مؤتمر العمل العربي
الدورة الحادية والأربعون
القاهرة - جمهورية مصر العربية
14 - 21 سبتمبر / أيلول 2014

و.م.ع.ع.د. 9/41/1



منظمة العمل العربية

البند التاسع

تطوير التدريب والتأهيل المهني

للهوض بالتنمية البشرية وتعزيز القدرة التنافسية

تقديم

أولاً : فى إطار دعم الجهود العربية لمواجهة التحديات التنموية وبوجه خاص فى مجالات مكافحة الفقر وتنمية التشغيل والحد من البطالة التى طالت جميع البلدان العربية دون أستثناء وبلغت معدلات خطيرة فى بعض البلدان بسبب الأزمة المالية والتغيرات التى يمر بها جزء من المنطقة العربية وباتت الحلول تكمن فى مزيد من التعاون والتكامل الاقتصادي والاجتماعى العربى ، أتخذ مؤتمر العمل العربى فى الدورة (40) (الجزائر . ابريل ، نيسان 2013) القرار رقم (1522) بشأن جدول اعمال الدورة (41) والذى ينص على إدراج بند فنى ضمن جدول اعمال هذه الدورة تحت عنوان " تطوير التدريب و التأهيل المهنى للنهوض بالتنمية البشرية و القدرة التنافسية"

ثانياً : جاء اختيار هذا الموضوع الهام ايضا فى سياق استمرارية جهود منظمة العمل العربية للمساعدة على تنمية التشغيل ومعالجة مشكلات البطالة فى البلدان العربية وفق المستجدات و التغيرات العربية والإقليمية والدولية وذلك من خلال اضافة هذا البند الى الأنشطة و الفعاليات والإصدارات المتميزة التى نفذتها المنظمة فى هذا الشأن خلال السنوات القليلة الماضية فى شكل تقارير المدير العام لمكتب العمل العربى والبنود الفنية المعروضة على دورات مؤتمر العمل العربى المتعاقبة إضافة الى الإعلانات والمواثيق والدارسات والمنتديات والندوات المتخصصة .

ثالثاً : قام مكتب العمل العربى باعداد وثيقة البند التاسع من جدول أعمال الدورة (41) لمؤتمر العمل العربى لعام 2014 بعنوان " تطوير التدريب والتأهيل المهنى للنهوض بالتنمية البشرية والقدرة التنافسية بالاستعانة بأحد الخبراء العرب المتميزين فى هذا المجال الذى استند لإعداد هذا البند الى مجموعة من أنشطة وإصدارات حديثة لمنظمة العمل العربية وكذلك التقارير والدراسات الصادرة عن الجهات الدولية ذات صلة بالتشغيل والبطالة والتنافسية وتنمية الموارد البشرية .

وتتضمن وثيقة هذا البند بالتحليل والدراسة المحاور الأساسية التالية :

- **المحور الأول:** مفاهيم وتعريف أساسية.
- **المحور الثانى :** التعريف بمنظومات اعداد الموارد البشرية وموقع التدريب المهني منها .
- **المحور الثالث :** تشخيص الواقع العربى فى مجال التنمية البشرية .
- **المحور الرابع :** العوامل المؤثرة فى القدرة التنافسية و الانعكاسات على التنمية البشرية .
- **المحور الخامس :** أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني فى البلدان العربية.

رابعاً: لا يمكن الحديث عن التنمية البشرية الا إذا كانت تمكن من تحقيق اكبر قدر ممكن من العدالة الاجتماعية بين مختلف شرائح المجتمع ومن اهم ركائزها المساواة والإنتاجية والمشاركة والاستدامة فالتنمية البشرية هي هدف وعملية – هدف يرمى الى تحسين ظروف عيش الفرد فى

بيئة سليمة تمكنه من الحصول على حقوقه المادية و المعنوية ، عملية تبنى على تطوير قدرات الأفراد وتوسيع مجال الحريات والاختيارات و حياة كريمة و لائقة لهم .

ويجمع المختصون فى مجال تنمية الموارد البشرية على وجود علاقة قوية بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوافر المهارات البشرية. والواقع ان العلاقة بين الطرفين متشعبة ومؤثرة فى الاتجاهين حيث ان زيادة النمو الاقتصادي ينمى طلب سوق العمل على المهارات وبالتالي يرفع عدد الملتحقين بمنظومة التدريب كما ان تواجد العمالة الماهرة مؤثرة على توافر احد عناصر الانتاج المهمة الأمر الذى يقلص من تكلفة الانتاج و تحسين جودة المنتج مما يساعد على زيادة الاستثمار و توسع النشاط الاقتصادي

خامسا: يشرفنا ان نعرض هذه الوثيقة على المؤتمر الموقر لمناقشتها و إثراءها من خلال تشكيل لجنة فنية ثلاثية التمثيل من بين الأعضاء على أمل الخروج بتوصيات ومقترحات عملية تمكن من تنمية الموارد البشرية العربية وخلق جيل جديد قادر على المنافسة العالمية .

والأمر معروض على المؤتمر الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً فى هذا الشأن

والله ولى التوفيق

احمد محمد لقمان

المدير العام

1. المحور الأول : مفاهيم وتعريف أساسية

1.1 مفهوم التنمية البشرية وتطوره

التنمية البشرية تركز على عناصر أساسية، هي حسب ما ورد في تقرير التنمية البشرية الأول الصادر في عام 1990 : "الحياة المديدة والصحية، وتحصيل التعليم، والحصول على الموارد اللازمة لبلوغ مستوى المعيشة اللائقة والكرامة". كما يشمل "نهج التنمية البشرية جميع الحقوق التي تتصل بالحريات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية، وهي من حقوق الإنسان"¹.

يتبين من هذا التعريف أن التنمية البشرية والتنمية بصفة مطلقة والتي سنعتبر عنها في هذه الدراسة بالتنمية الاقتصادية والنمو مفاهيم مختلفة ولئن كانت متلازمة. ولا تكمن أوجه الاختلاف في المؤشرات المعتمدة للدلالة عليها أو في طريقة احتسابها فقط بل تتجاوزها إلى ما هو أعمق حيث أن النمو الاقتصادي مهم وضروري وهو يساهم في تنمية ثروات الأمم ويساعد على تطوير إمكانيات التقليل من الفقر ومعالجة المشاكل الاجتماعية، غير أنه لا يمكن من تنمية بشرية أقرب إلى العدالة ما لم يكن موجهاً بطريقة تراعي حقوق الفرد والمجتمع حاضراً ومستقبلاً. كما أن طريقة تحقيق التنمية الاقتصادية لها دور في تحديد ما إذا كانت ستساهم في التنمية البشرية أم لا، ذلك أن مفاهيم مثل التنمية المستدامة والمحافظة على حقوق الأجيال القادمة من الثروات الطبيعية أصبحت عنصراً من عناصر تحديد مستوى التنمية البشرية ونوعيتها.

فالتنمية الاقتصادية يمكن أن تكون مقترنة بـ:

- تفاوت في نصيب مختلف المجموعات من الثروة : تنمية غير متضامنة،
- تفاقم نسبة البطالة : تنمية ذات مضمون تشغيلي ضعيف أو منعدم،
- نقص في المشاركة في الحياة العامة : غياب الديمقراطية،
- استغلال فاحش للموارد الطبيعية : تنمية بدون مستقبل،
- تلوث أكبر للمحيط : تنمية في محيط بيئي غير سليم وغير صحي.

تاريخياً يمكن القول أنه وحتى نهاية الحرب العالمية الثانية كان النمو (Growth) يعني التنمية حيث أن عالم الاقتصاد Rostow كان يحدد مسار تنمية الأمم انطلاقاً من درجة النمو². التفريق بين مفهومي النمو الاقتصادي والتنمية بدأ بعد نهاية الحرب العالمية الثانية حيث برزت تعاريف تبين تلك الاختلافات. وقد عرف الفرنسي François Perroux بهذه الفوارق حيث يرى أن النمو هو تحقيق الارتفاع المتواصل لفترة طويلة نسبياً للنتائج الصافي في حين أن التنمية تعني مزيجاً من التغيرات الذهنية والاجتماعية التي تمكن الأمة من الترفيع المتواصل لنتائجها الصافي³. ويبرز من هذا التعريف أن

¹ مسار التنمية البشرية : hdr.undp.org/en/media/HDJ-e-learning-arabic.doc

² Beranard Conte : le concept de développement.

³ المصدر السابق

التنمية ليست تحقيق نسبة نمو مرتفعة فقط فهي تعني أيضا تغيير جذري في الذهنيات والسلوكيات الاجتماعية التي تساعد على مراكمة النتائج وتحقيق التطور الاقتصادي والاجتماعي على مدى فترة طويلة نسبيا. ولكن حتى في هذا التعريف بقي مفهوم التنمية يعني عملية مراكمة الثروات دون التوقف عند كيفية الاستفادة منها ولفائدة من. ويبدو أنّ الفيلسوف اليوناني أريستوس Aristote كان من الأوائل الذين عبروا على كون الثروة لا تعدو أن تكون سوى وسيلة وليست غاية في حد ذاتها⁴. ورغم قدم هذه المقولة فإنه يمكن اعتبار المفهوم الحالي للتنمية البشرية من وضع العالم محبوب الحق في سنة 1990 عن طريق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP). فقد شهدت الفترة الممتدة بين السبعينات وأواخر الثمانينات من القرن العشرين جدلا فكريا واسعا حول مفاهيم التنمية ومكافحة الفقر وتطوير اقتصاديات البلدان النامية. ولعل فشل برامج إعادة الهيكلة الاقتصادية لكثير من البلدان في الثمانينات كان حافزا للبحث عن مفاهيم جديدة لإشكاليات التنمية وانعكاسها على تقدم الشعوب. ولعبت الأمم المتحدة ومنظماتها المختصة دورا هاما في بلورة المفاهيم الجديدة. وتمكن في هذا الإطار الإشارة خاصة إلى محاولات تقديم مصطلحات للتنمية تضع الإنسان في قلب العملية التنموية، ومن أهمها ما جاء⁵:

- في سنة 1986 ، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: "التنمية البشرية هي العمل على إيصال الإمكانيات البشرية إلى أعلى درجاتها (maximization of human potential) واستعمالها على أوسع نطاق لتحقيق الرقي الاقتصادي والاجتماعي وخاصة في ثلاثة مجالات : التربية-التدريب المهني، العمل-المشاركة، تخطيط الموارد البشرية"،
- في سنة 1987 وفي إطار المائدة المستديرة شمال - جنوب : "مراعاة البعد الإنساني كهدف أساسي للتنمية وكمدخل محدد له"،
- في سنة 1988 ، الأمم المتحدة، لجنة آسيا والمحيط الهادي : "التنمية البشرية تتحقق بالتفعيل الأفضل لأربعة عناصر: تطوير العمل والعمالة، التجديد العلمي والتقني، جودة الحياة، وإدماج المرأة"،
- في سنة 1989 لجنة الجنوب : "التنمية مسار يمكن الكائنات الإنسانية من تحقيق قدراتهم واكتساب الثقة في أنفسهم وتسيير حياة كريمة ومتألقة. والتنمية الحقيقية يجب أن تركز على البشر".

⁴ Concept du Développement humain Cecilia Ugaz Directrice Adjointe Bureau du Rapport sur le développement humain New York - BMRDH/BRA Atelier Technique Régional sur la Mesure du développement humain Dakar – Septembre - 2008

⁵ Fabrice Hatem & Diana Malpede : le développement humain : génèse et perspective d'un concept – Economie Prospective Internationale, n° 49 – 1992.

يستخلص من ذلك أن التنمية البشرية هي نظرية ومقاربة وهي تقوم على ثنائية⁶ :

- إعداد القدرات البشرية،
 - واستعمال القدرات
- والتنمية البشرية هي هدف وعملية Process. هدف ترمي إلى تحسين ظروف عيش الفرد في بيئة سليمة وتمكينه من حقوقه المادية والمعنوية وهي عملية فهي تنبني على تطوير قدرات الأفراد وتوسيع مجال الحريات والاختيارات لهم بما يمكن من التوصل إلى :
- حياة أطول وأفضل صحة،
 - النفاذ إلى المعرفة والقدرة على استعمالها،
 - مستوى عيش لائق،
 - المشاركة الفاعلة في الحياة العامة وتعزيز القدرة الذاتية على أخذ القرارات الفردية.
- ولا يمكن الحديث عن تنمية بشرية إلا إذا كانت تمكّن من تحقيق أكبر قدر ممكن من العدالة والإنصاف بين مختلف شرائح المجتمع. ومن أهم ركائزها :
- المساواة
 - الانتاجية
 - المشاركة
 - الاستدامة

● المساواة

تعتبر المساواة من أهم العناصر التي يركز عليها مفهوم التنمية البشرية وقد جاء في تقرير التنمية البشرية للعام 2013، الذي أصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تحت عنوان "نهضة الجنوب: تقدم بشري في عالم متنوع" : إن العيش في حياة دون وجود المساواة بين الأفراد، يؤدي إلى تبطئة التنمية البشرية، وقد يوقفها كلياً. وذكر التقرير أنه «لا يجوز أن يعيش أي فرد حياة قصيرة أو بائسة، لمجرد أنه ينتمي إلى طبقة «معينة» أو إلى بلد «معين»، أو مجموعة إثنية أو عرقية «معينة»، أو جنس «معين». ففي ظل عدم المساواة، تتباطأ التنمية البشرية وقد تتوقف كلياً في بعض الحالات. وهذا ما يحصل في ظل الفوارق في التعليم والصحة، وبدرجة أقل في ظل الفوارق في الدخل»⁷.

● الانتاجية

تنمو الاقتصاديات والبلدان بتطور الانتاج بجميع أنواعه وبمراكمة الثروات. وتشير كل التقارير الدولية إلى أهمية الانتاجية في التخفيض من كلفة الانتاج واقتحام الأسواق العالمية والمحافظة على نصيب هام في السوق الداخلية وكلها عوامل تساعد على خلق الثروة. والانتاجية عامل تتحكم فيه

⁶ المصدر السابق

⁷ مجلة الوسيط البحرينية : <http://www.alwasatnews.com/3861/news/read/761232/1.html>

العديد من العناصر الفرعية مثل هيكله الانتاج وتنظيمه وقدرة العامل على استعمال وسائل الانتاج بالكيفية المثلى. وللتعليم والتدريب والتأهيل دور كبير في تطوير الكفاءات والقدرات الانتاجية للأفراد والمجموعات بما يساعد على تطوير الانتاجية. لذلك أكدت تقارير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي المتتالية على دور التعليم والتأهيل في هذا المجال، بل جعلت منه عاملاً محددًا في تطوير الأداء الاقتصادي للبلدان وبناء التنمية البشرية. وموضوع هذه الدراسة في صلب هذه المفاهيم ويهدف إلى تقديم قراءة في دور التدريب والتأهيل في النهوض بالتنمية البشرية وتحسين القدرة التنافسية.

• المشاركة

أكد تقرير التنمية البشرية للعام 2013 على مشاركة الأفراد كركيزة أساسية في بناء التنمية البشرية. وقد جاء في التقرير تحت عنوان إعلاء الصوت والمشاركة والمساءلة: "لن تأتي مسارات التنمية البشرية على الصعيد الوطني بالنتائج المنشودة ولن تحقق الاستدامة ما لم يشارك الأفراد مشاركة حقيقية في الأحداث والإجراءات التي تؤثر على حياتهم. ويجب أن تكون للأفراد القدرة على توجيه عملية صنع السياسة العامة، والتأثير على نتائجها. ويجب تمكين الشباب خصوصًا من التطلع إلى مزيد الفرص الاقتصادية، ومن المشاركة السياسية، ومن المسائلة"⁸. ويتبين من هذه المقولة أنه لا تنمية بشرية بالمعنى الفعلي دون تمكين الأفراد والمجموعات من حق المساهمة في تحديد الاختيارات والمضامين التنموية وطريقة الاستفادة منها ومراكمتها لفائدة الجميع. كما أن الإشارة الواضحة إلى ضرورة منح الشباب فرصة المشاركة في الحياة العامة لها دلالتها حيث لا يمثل الشباب في كل المجتمعات قوة عمل فقط فهو معني بدرجته أولى بكل ما يهم حاضره ومستقبله. وقد أثبتت الأحداث التي شهدتها المنطقة العربية منذ مطلع سنة 2011 أن تهميش الشباب لا يمكن أن يؤد غير الانفجار والثورات.

• الاستدامة

لعل مسألة الاستدامة من المفاهيم الحديثة نسبيًا ولكنها أصبحت تحتل جانبًا هامًا من أولويات البحث في مضامين التنمية الاقتصادية. فقد تبين للعالم بأسره أن الموارد الطبيعية مهما كثرت محدودة وآيلة إلى زوال، من ناحية أخرى أدخل الإنسان ولا يزال العديد من الأرباكات في التوازنات البيئية بما أثر سلبًا على المحيط سواء بتقليص الموارد بالمبالغة في استغلالها أو بمراكمة التلوث. وبما أنه من الأهداف الرئيسية للتنمية البشرية حفظ حق الأفراد في العيش في بيئة سليمة فإنه كان من الضروري أن تكون مسألة المحافظة على سلامة المحيط وترشيد استغلال الموارد الطبيعية ضمن اهتمامات التنمية الاقتصادية أو من بين العناصر التي يجب أخذها بعين الاعتبار حتى يكون مضمون التنمية مساهمًا في التنمية البشرية أو على الأقل أن لا يساهم في تدهور ظروف العيش. خاصة وأن

⁸تقرير التنمية البشرية للعام 2013، الذي أصدره برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تحت عنوان "خضة الجنوب: تقدم بشري في عالم متنوع"

الوعي بأن الثروات الطبيعية والبيئية ليست ملكا للجيل الحالي والأجيال التي سبقته فقط بل هي ملك أيضا للأجيال القادمة والتي من حقها أن ترث بيئة سليمة وأن تجد نصيبها من الموارد الطبيعية. وصار اليوم من المؤكد أنّ عدم الأخذ بعين الاعتبار لهذه المسألة، حتى وإن خفّض مؤقتًا في كلفة الانتاج، فإن أثره سيكون له كلفة مؤجلة باهظة وانعكاسا سلبيا على التنمية بمفهومها الاقتصادي والبشري. على أنه تجب الإشارة إلى أنّ التلوث البيئي وآثاره لا تعترف بالحدود فهي قد تكون لها انعكاسات سلبية أكبر على البلدان التي لا تساهم في تلويث البيئة.

1.2. التعريف بمؤشر قياس التنمية البشرية،

يتم قياس التنمية البشرية بمؤشرات تختلف عن المؤشرات المعتمدة في التنمية الاقتصادية. ويرجع ذلك أساسا إلى كون التنمية البشرية كما سلف تقديمه تهتم بجوانب متعددة وذات بعد شمولي يجمع بين العديد من أوجه التطور والنمو ومستوى عيش الأفراد. وهو يجمع بين العديد من مقاربات التنمية الاقتصادية والاستجابة للاحتياجات وتطوير القدرات. ويرتكز على مفهوم تطوير الخيارات للأفراد وتألّقيهم. وهو لا يكتفي أن يكون مختلفا في طريقة احتسابه فقط بل هو كذلك مختلف في طريقة تحليل الإشكاليات وذلك في إطار إشكاليات التنمية الوطنية⁹. وحسب السيد Papa A. Seck فإن أوجه الاختلاف تكمن خاصة في كون مفهوم التنمية البشرية :

- يعنى بالمسألة من عديد الزوايا،
- يأخذ بعين الاعتبار المسائل المستجدة والمتعلقة بالعملة والحريات السياسية والثقافية والأمن الانساني،
- يشدد على الانصاف وحقوق المهتمّين ويهتم بتقسيم المجتمعات إلى مجموعات جغرافية وديموغرافية وأقليّات.

ويعرّف برنامج الأمم المتحدة المؤشر العام بدليل التنمية البشرية أو دليل التنمية الإنساني (Human Development Index HDI) وهو عبارة على مؤشر مركّب من ثلاثة مؤشرات : مؤشر الصحة والذي يتم احتسابه بأمل الحياة عند الولادة (Life Expectancy at birth) ومؤشر التعليم (Education index) ومؤشر الدخل، أو متوسط نصيب الفرد من الناتج القومي الإجمالي معدّلا حسب القدرة الشرائية¹⁰ (GDP Index). وهذا الدليل تم وضعه من قبل البرنامج منذ سنة 1990 وتم تطويره عبر السنين كما تم إثراؤه بأدلة تكميلية تتمثل في :

- دليل التنمية البشرية معدّلا بعامل عدم المساواة (IHDI) Inequality-adjusted HDI وقد تم اعتماده منذ سنة 2010 وهو يمكن من تعديل الدليل الأصلي الذي يقدم "المستوى الذي كان

⁹ Papa A. Seck Statisticien/Economiste Bureau du Rapport sur le Développement humain New York Statisticien.

¹⁰ <http://hdr.undp.org/en/statistics/hdi>

يمكن تحقيقه في التنمية البشرية لو توزّعت الإنجازات بالتساوي بين السكان، والفارق بين الدليلين يحسب بنسبة مئوية تدلّ على الخسارة في المستوى المحتمل للتنمية البشرية نتيجة لعدم المساواة"¹¹،

- دليل الفوارق بين الجنسين، "وهو دليل مركّب لقياس الفوارق بين المرأة والرجل في أبعاد الصحة الإنجابية والتمكين وسوق العمل. وقد صمم هذا الدليل ليقدّم مؤشرا تجريبيًا يستفاد منه في تحليل السياسة العامة والدعوة إلى المساواة"¹².

- دليل الفقر المتعدد الأبعاد، "وهو دليل اختباري صمّم لقياس الحرمان المتعدد الأوجه الذي يواجهه البشر في التعليم والصحة ومستوى المعيشة. وهذا الدليل يقيس حالات الفقر المتعدد الأبعاد غير المرتبط بالدخل (عدد الأشخاص الذين يعيشون حالة فقر متعدد الأبعاد) كما يقيس شدة هذا الفقر (عدد أوجه الحرمان التي يعيشها الأشخاص في الوقت نفسه)"¹³.

وتبعًا لموضوع هذه الدراسة سنكتفي في المحور المتعلّق بواقع التنمية البشرية بالبلدان العربية بتقديم دليل التنمية العام.

1.3. مفهوم القدرة التنافسية وأهم العوامل المتدخلة في تحديدها،

• التعريف بالقدرة التنافسية

أصبح مصطلح القدرة التنافسية ذائع الانتشار ويتم استعماله في العديد من المجالات والمستويات. وهو متداول في مستويات متعددة. فيتم استعمال مصطلح القدرة التنافسية بالنسبة للمنشآت الاقتصادية كما يتم استعماله في مستوى قطاعات إنتاجية بأكملها وهو كذلك مستعمل على مستوى البلدان. ومما ساهم في نشر فكرة التنافسية العمل الذي يؤديه المنتدى الاقتصادي العالمي Word Economic Forum المعروف بمنتدى دافوس والذي ينشر سنويًا تقريرًا حول التنافسية ويقدم ترتيبًا لأغلب بلدان العالم في مجال التنافسية.

ويعتبر مصطلح التنافسية صعب التقديم نسبيًا، فلا يوجد له تعريف موحد. ويختلف التعريف بحسب موضوع البحث أو وحسب مستوى التحليل ومجاله. فعلى مستوى المنشأة الإنتاجية هنالك من يعرفها على أنها "القدرة على إنتاج السلع والخدمات بالنوعية الجيدة والسعر المناسب وفي الوقت المناسب، وهذا يعني تلبية حاجيات المستهلكين بشكل أكثر كفاءة من المؤسسات الأخرى" أما على المستوى الكلي Macro فإن المجلس الأمريكي للسياسة التنافسية يعرفها بـ "أنها قدرة الدولة على إنتاج سلع وخدمات تنافس في الأسواق العالمية، وفي نفس الوقت تحقّق مستويات معيشية مطردة على المدى الطويل". أما منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD فتعرفها بـ "قدرة الدولة على إنتاج

تقرير التنمية البشرية لسنة 2013 - ص: 151 ¹¹

تقرير التنمية البشرية لسنة 2013 - ص: 152 ¹²

نفس المصدر ¹³

السلع والخدمات التي تواجه اختبار المزاخمة الخارجية في الوقت الذي تحافظ فيه على زيادة الدخل المحلي¹⁴.

وجاء في تقرير التنافسية للمنتدى الاقتصادي العالمي لسنة 2012-2013: "نحدد القدرة التنافسية على أنها مجموعة من المؤسسات والسياسات والعوامل التي تحدد مستوى الإنتاجية للبلد. مستوى الإنتاجية، بدوره، يحدد مستوى الرخاء الذي يمكن أن يوفره الاقتصاد. ويحدد مستوى الإنتاجية أيضا معدلات العائد التي يمكن أن تتحصّل عليها الاستثمارات في الاقتصاد، ...، وبعبارة أخرى، اقتصاد أكثر تنافسية هو الذي يمكن من استدامة النمو".

وبالتالي فإنّ مفهوم التنافسية ينطوي على مكونات ثابتة وأخرى متغيرة Static and dynamic components. إلى جانب أن إنتاجية أي بلد تحدد قدرته على الحفاظ على مستوى عال من الدخل، فأنها كذلك إحدى المحددات الأساسية لعائد الاستثمار، والتي تعد واحدة من العوامل الرئيسية لشرح إمكانات نمو اقتصاده¹⁵.

وفي ما يلي النص الأصلي باللّغة الإنجليزية لهذا التعريف :

We define competitiveness as the set of institutions, policies, and factors that determine the level of productivity of a country. The level of productivity, in turn, sets the level of prosperity that can be earned by an economy. The productivity level also determines the rates of return obtained by investments in an economy, which in turn are the fundamental drivers of its growth rates. In other words, a more competitive economy is one that is likely to sustain growth.

The concept of competitiveness thus involves static and dynamic components. Although the productivity of a country determines its ability to sustain a high level of income, it is also one of the central determinants of its returns to investment, which is one of the key factors explaining an economy's growth potential.

هذا إذن تعريف المنتدى الاقتصادي العالمي للتنافسية، وتبين أن جملة التعاريف وإن اختلفت شكليا فأنها تتفق في المضمون. ومما يلفت الانتباه أن المفهوم الحديث للتنافسية يشدد على مسألة الاستدامة أو استمرارية النمو لفترة طويلة نسبيا. كما يستشف منها أن التنافسية ليست قيمة مطلقة بل هي ميزة نسبية ونجد في العديد من الأدبيات الاقتصادية عوضا عن مصطلح التنافسية مصطلح مثل الميزات التفاضلية في ميدان أو قطاع اقتصادي معيّن.

14 مأخوذ عن مقال للدكتورة جميلة الجوزي - جامعة الجزائر - بعنوان : دور الإبداع العلمي في تعزيز القدرة التنافسية للدول العربية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير - العدد 11 لسنة 2011.

15 The Global Competitiveness Report 2012-2013.

● محددات التنافسية

القدرة التنافسية لبلد ما هي إلا محصلة العديد من العوامل الداخلية والخارجية ويمكن تلخيص أهمها في¹⁶ العوامل الداخلية وأهمها : الموارد الطبيعية والتكنولوجية والانتاجية وخصائص المنتج والسياسة الجبائية والنقدية وسياسة التبادل التجاري مع البلدان الأخرى أو المجموعات الدولية.

- العوامل الخارجية : يمكن أن نذكر في هذا الصدد نسبة صرف العملة، ووضعية السوق العالمية كليا وجزئيا وكلفة النقل وكذلك الاتفاقيات الدولية والإقليمية.

أما إذا أردنا أكثر دقة فإنه يمكن استحضار ما جاء في تقرير التنافسية لسنة 2012-2013 والذي حدد هذه العوامل بـ 12 ركيزة أو ركن أو عمود¹⁷ Pilar. وفي هذه الدراسة سنستعمل كلمة ركن لترجمة كلمة PILAR. هذه الأركان هي :

1. المؤسسات ويغطي هذا العامل جانب هام من محيط الأعمال في القطاعين العام والخاص مثل جودة أداء الإدارة في علاقة بالانتاج ومسائل مثل الحوكمة ومكافحة الفساد وسرعة الاستجابة إلى متطلبات الاستثمار والشفافية في المعاملات مع كافة المتدخلين، ويعنى بالقطاعين العام والخاص،

2. البنى التحتية وتشمل الطرقات ووسائل النقل والاتصالات بما يساعد على التقريب بين المناطق الداخلية والربط مع الخارج وخلق مناخ مواتي للاستثمار وتوطين الأنشطة الاقتصادية،

3. بيئة للاقتصاد الكلي Macroeconomic environment ذلك أنّ عدم توازن المعطيات الكلية للاقتصاد مثل التضخم المالي وارتفاع معدل الفائدة وارتفاع المديونية الداخلية والخارجية لا تساعد على الاستثمار ويمكن أن تولد انكماشه مما يؤدي إلى تراجع النمو،

4. الصحة والتعليم الأساسي، تمثل الحالة الصحية للعماله وللمواطنين بصفة عامة عاملا هاما في المحافظة على القدرة الانتاجية للبلدان وهي تساهم بذلك في تنمية التنافسية أما التعليم الأساسي فإن جودته تساهم في تحسين أداء العمالة بشكل ملحوظ،

5. التعليم العالي والتدريب والتأهيل المهني. في إطار العولمة أصبحت المنافسة تفرض قدرا كبيرا من التأهيل لإنتاج السلع بجودة عالية لا تقدر عليها سوى العمالة الفائقة المهارة كما تتطلب التحكم في سلسلة القيمة Chain Value والتي تتطلب من جهتها توفر مختصين من مستوى عالي في التكنولوجيا والعلوم والبحث العلمي.

6. فاعلية سوق السلع Goods market efficiency، ويتم التركيز في هذا الجانب على ضرورة مراعاة أن تلعب آليات السوق دورها في تعديل الانتاج طبقا للطلب الداخلي منه والخارجي

¹⁶ L. Lachaal, Institut National de la Recherche Agronomique de Tunis (INRAT), La compétitivité : Concepts, définitions et applications.

¹⁷ The Global Competitiveness Report 2012-2013

ويتم التشديد على أن لا تبالغ الدول في التّعديل بما يحدث تحريف Distortion في أسعار المواد،

7. فاعلية سوق العمل Labor market efficiency ويعنى بمسائل حساسة مثل مرونة سوق العمل وضرورة تفعيل علاقة واضحة بين جهود العمال والحوافز التي يتحصلون عليها على أساس الجدارة كما يعنى بتحقيق العدالة في مناخ الأعمال بين المرأة والرجل. ورغم أنّ مرونة العمل لا تلاقي دوما موافقة نقابات العمال إلاّ أنّها من بين المجالات التي غالبا ما يتم تقديمها عند التطرق إلى مناخ الأعمال وخاصة في ما يتعلق بكلفة العمل،

8. تطور السوق المالية، تمثل الأموال الشريان الحيوي للأعمال. وقد بينت الأزمة المالية في السنوات الأخيرة مدى خطورة أن لا تكون الأسواق المالية منظمة بالشكل المطلوب. فهي تحتاج إلى التنظيم المناسب لحماية المستثمرين والجهات الفاعلة الأخرى في الاقتصاد ككل.

9. الجاهزية التّقانية Technological readiness ، يمثل هذا العنصر قدرة الاقتصاد على استيعاب التكنولوجيا المتطورة وتوظيفها في مجال إنتاج المواد والخدمات. وتلعب تكنولوجيا الاتصال والمعلومات ICT دورا محوريا في هذا المجال. ويقيس المؤشر الخاص بهذا العامل نفاذ المؤسسات الانتاجية للتكنولوجيا مهما كان مصدرها بما في ذلك المستوردة. ويقع هنا التفريق بين انتاج التكنولوجيا،

10. حجم السوق، تمكن السوق ذات الحجم الكبير من توفير تخفيض في الكلفة بما يعبر عنه بـ"اقتصاديات الحجم" economies of scale. وهذا يعني أن أغلب الدول اليوم مطالبة بالانخراط في التجمعات الجغرافية والاقتصادية وعقد الاتفاقيات الثنائية ومتعددة الأطراف لتوسيع أسواق سلعها لتفعيل هذا العامل،

11. تطور الأعمال Business sophistication، لا شك أن تطور الأعمال يمكن من تطوير نجاعة انتاج المواد والخدمات. ويتداخل في هذا المجال عاملان مترابطان بشكل معقد وهما جودة كامل شبكة الأعمال ككلّ وجودة المؤسسات فرادى وكفاءتها في تحديد الاستراتيجيات الانتاجية والارتقاء بنوعية العمليات،

12. التجديد أو الابتكار، وهنالك نوعان من الابتكار: الأول هو نتيجة تقنيات جديدة متأتية من البحث والتطوير (R&D) والثاني من تراكم المعرفة وتطوير أساليب التنظيم والاستفادة من الطرق الناجحة في ميادين أخرى وتكييفها في مجالات أخرى قد تكون غير تكنولوجية.

في هذه الدراسة لن يتم تناول جميع هذه العوامل بالتفصيل وسيتم التركيز على العوامل المتعلقة بموضوع التدريب والتأهيل المهني. ولمزيد التوضيح يقدم الملحق تركيبية هذه الأركان وطريقة احتسابها (منقول باللغة الانجليزية عن تقرير التنافسية 2014).

ولا يمكن ختم هذا الباب من الدراسة دون الإشارة إلى المجهود الذي قام به المعهد العربي للتخطيط بالكويت حيث قدم منذ ما يزيد عن العشرة سنوات تحاليل حول موضوع المنافسة كما نشر سنة 2012 في نشرته "جسر التنمية" مقالا حول سياسات التنافسية.¹⁸

• التنافسية من منظور البنك الدولي للإنشاء والتعمير (البنك العالمي)

يصدر البنك الدولي أيضا تقريرا سنويا حول مناخ الأعمال ويهتم هذا التقرير بعدد من الجوانب التي تتمحور حول الإجراءات المتعلقة بعشرة مجالات تهتم عالم الأعمال وهي : (1 سهولة الانطلاق في الأعمال، (2 الحصول على رخص البناء، (3 الربط بالشبكة الكهربائية، (4 تسجيل الملكية، (5 الحصول على القروض (6 حماية المستثمرين (7 دفع الضرائب، (8 التجارة الخارجية (9 تنفيذ العقود و(10 تسوية حالات الإعسار. كما يسند التقرير ترتيبا عاما وترتيباً في كل مجال من المجالات التي تم ذكرها. وقد شمل التقرير الأخير 189 دولة من بينها كل الدول العربية ما عدى الصومال. ونلاحظ أن مجالي التنافسية التي يهتم بها كل من المنتدى الاقتصادي العالمي والبنك العالمي تختلف ففي حين يهتم المنتدى العالمي بالنتائج فإن البنك العالمي يقيم بيئة القيام بالأعمال من جانب الاجراءات الإدارية والمصرفية والقضائية. ويمكن اعتبار النظرتين متكاملتين.

1.4. مؤشر قياس التنافسية

نظرا للصدى الواسع للمنتدى الاقتصادي العالمي ولوزن البنك العالمي فإننا سنكتفي في هذه الدراسة بتقديم مؤشر التنافسية الذي تم وضعه من قبل المنتدى وبدرجة أكثر اختزالاً بترتيب تقرير البنك العالمي ممارسة الأعمال Doing Business.

• مؤشر المنتدى الاقتصادي العالمي

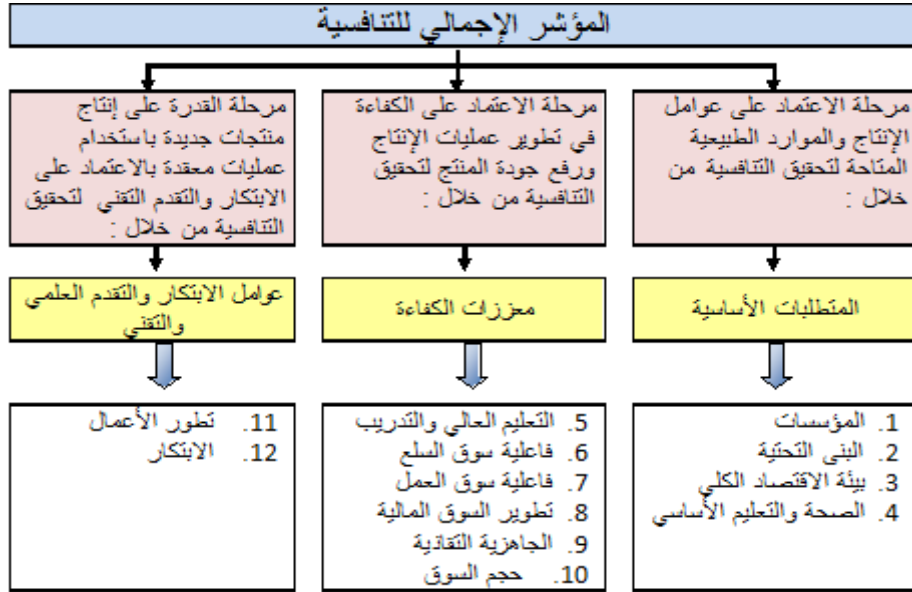
مؤشر المنتدى الاقتصادي العالمي هو مؤشر مركب يتألف من إثني عشرة فئة تمثل الأركان أو الركائز التي تم تقديمها سابقا وهي : المؤسسات، والبنى التحتية، وبيئة الاقتصاد الكلي، والصحة والتعليم الأساسي، والتعليم العالي والتدريب، وفاعلية سوق السلع، وفاعلية سوق العمل، وتطوير السوق، المالية، والجاهزية التقنية، وحجم السوق، وتطور الأعمال، والابتكار. وينقسم هذا المؤشر إلى ثلاثة مؤشرات فرعية :

- المؤشر الفرعي للمتطلبات الأساسية Basic requirements subindex، ويتكون من الأركان الأربعة الأولى،
- المؤشر الفرعي لمعززات الكفاءة Efficiency enhancers subindex ويتكون من الأركان من 5 إلى 10،

¹⁸المعهد العربي للتخطيط : سياسات التنافسية - سلسلة جسر التنمية - العدد 115 السنة الحادية عشر يوليو/تموز 2012.

- المؤشر الفرعي لعوامل الابتكار والتقدم العلمي والتقني Innovation and sophistication factors subindex، ويتكون من الركنين 11 و12.

الشكل 1: المؤشر الإجمالي للتنافسية وتركيبته



** المصدر تقرير التنافسية العالمية 2012 - 2013

ويبين الشكل عدد 1 تركيبة مؤشر التنافسية العالمية. ووفقا لهذا التقسيم فإن الاقتصاد الذي يمر بالمرحلة الأولى من التنمية يعتمد على عوامل الإنتاج من عمالة غير مؤهلة ورأس المال المتاح بالإضافة إلى الموارد الطبيعية المتاحة. وخلال هذه المرحلة تعتمد الشركات على المنافسة السعرية وبيع السلع الأولية وتتسم مستويات إنتاجها بالانخفاض. في المرحلة الثانية تبدأ الاقتصاديات في تطوير عمليات الإنتاج لتصبح أكثر كفاءة وفاعلية في الارتقاء بجودة المنتج. في المرحلة الثالثة من التنمية ينتقل الاقتصاد إلى مرحلة القدرة على توليد مستويات مرتفعة من الأجور وما يصاحبها من مستويات معيشية أرفع. وخلال هذه المرحلة تتجه الشركات إلى الابتكار واستغلال نتائج البحث العلمي والتقني بل تسهم في العديد من الأبحاث خاصة في مجال البحث والتطوير. وتتوصل إلى ابتكارات جديدة يتم تحويلها إلى منتجات جديدة من خلال عمليات إنتاجية معقدة.

من المفيد الإشارة إلى أن البلدان ذات الاقتصاديات الأكثر تقدما لها أيضا عدد من الشركات التي لا تعتمد الابتكار والتقدم العلمي والتقني، وتبقى المسألة مسألة نسبة القيمة المضافة العالية المتأتبة من الصنف الثالث من إجمالي الدخل الخام ووزنها في الاقتصاد، ويبين الجدول الموالي وزن المؤشرات الفرعية ومستويات الدخل للفرد بالدولار لكل مستوى من المستويات الثلاثة وكذلك لمستويات الانتقال من مستوى إلى المستوى الأعلى.

الجدول عدد 1 : مستويات التنمية في تقرير التنافسية العالمية.

مستوى التنمية				
المستوى 1	الانتقال من المستوى 1 إلى المستوى 2	المستوى 2	الانتقال من المستوى 2 إلى المستوى 3	المستوى 3
أقل من 2000	2000 - 2999	3000 - 8999	9000 - 17000	أكثر من 17000
60%	40 - 60%	40%	20 - 40%	20%
35%	35 - 50%	50%	50%	50%
5%	5 - 10%	10%	10 - 30%	30%

المصدر: تقرير التنافسية العالمية 2012-2013.

● مصداقية مؤشرات التنافسية العالمية

لا يمكن التشكيك بصفة جدية في مختلف الدراسات التي اهتمت بالتنافسية وحاولت أن تقدم لها مؤشرات، ولكن الملاحظ أن العديد من الخبراء يأخذون بشيء من الحذر بعض نتائج هذه الدراسات. لكن الشهرة التي اكتسبتها بعض الجهات مثل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي والمنتدى الاقتصادي العالمي جعل لأرائها أهمية لدى كبار المستثمرين وكبريات الشركات فضلا عما تبديه لها أغلب الدول من أهمية. ولا أدل على ذلك من الحضور السياسي الهام الذي تحظى به ملتقيات المنتدى الاقتصادي العالمي بدافوس حيث يقوم عدد كبير من قادة الدول بحضور جانب من فعاليته. كما تهتم وسائل الإعلام به وتنشر العديد من النتائج التي يقدمها. لكل هذه الاعتبارات يمكن القول أن هذه المؤشرات، إلى جانب عوامل أخرى كالأستقرار السياسي، تساهم في وضع صورة للبلدان يكون لها الأثر في اتخاذ القرار من قبل المستثمرين والشركات الكبرى .

2. المحور الثاني التعريف بمنظومات إعداد الموارد البشرية وموقع التدريب

والتأهيل المهني منها.

يجمع المختصون في مجال تنمية الموارد البشرية على وجود علاقة متينة بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتوفر المهارات البشرية. وكما رأينا فإن مؤشر التنافسية العالمية يهتم بالموارد البشرية في ركنين: الصحة والتربية والتي تمثل أحد دعائم المؤشر الفرعي الأول وفي مجال التعليم العالي والتدريب والذي يأتي ضمن المؤشر الفرعي الثاني. غير أن هذه العلاقة لا تزال تثير بعض التساؤلات ومحل آراء

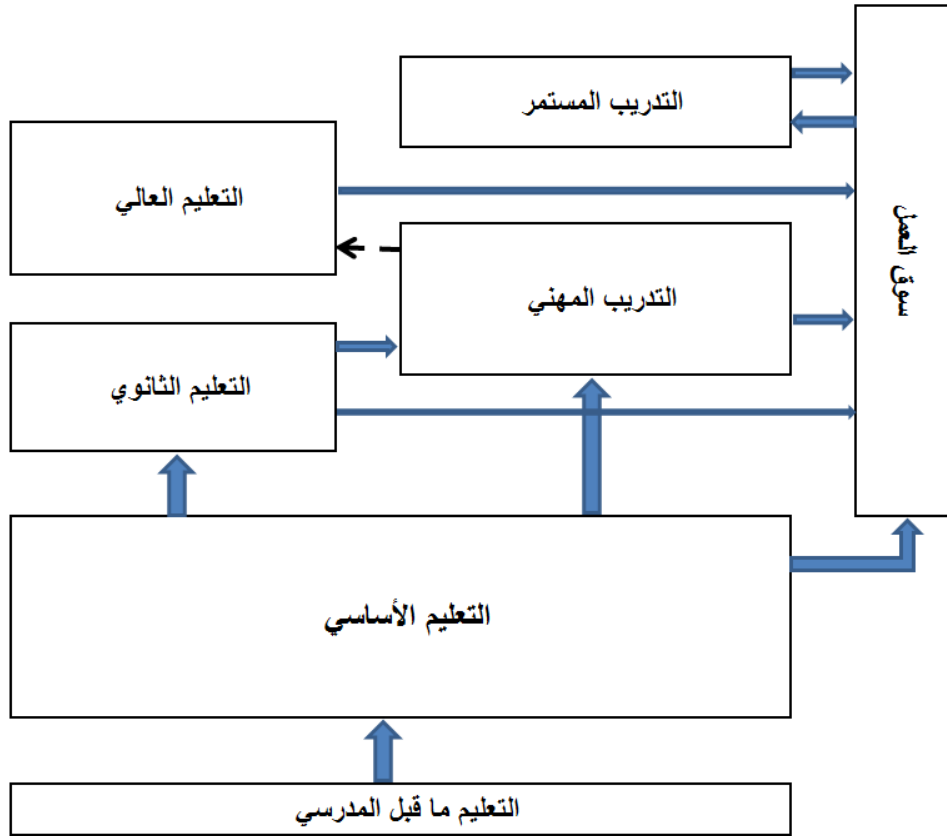
مختلفة. فالعديد من المختصين يرون أن توفر مهارات كفاءة عامل هام من بين العديد من العوامل المحفزة على الاستثمار الذي يمثل الركن الأساسي لكل عملية تنموية في حين يرى البعض أن ديناميكية التنمية والاستثمار هي الدافع الأول لتطوير تنمية الموارد البشرية. والواقع أن العلاقة بين الطرفين متشعبة ومؤثرة في الاتجاهين، حيث أن ارتفاع نسق نمو الاقتصاد ينمي طلب سوق العمل على المهارات وبالتالي يرفع في عدد المقبلين على التدريب كما أن تواجد العمالة المؤهلة والماهرة بأعداد هامة مؤشر على توفر عوامل إنتاج تمكن من التقليل في كلفة الإنتاج والرفع من مردودية العمل وتحسين جودة المنتج وكلها عوامل تساهم في توفير الظروف الجيدة لاكتساب حصة في السوق وبالتالي تكون محفزا هاما للاستثمار وتوسيع النشاط الاقتصادي. والثابت لدى كل الأطراف أن طرق الإنتاج الجديدة والتي شهدت تطورا هاما خلال العقدين الأخيرين أصبحت تتطلب أكثر من أي وقت مضى العنصر البشري المدرب التدريب الجيد والقادر على تأدية دوره الإنتاجي على أحسن وجه¹⁹.

1.2. مكونات منظومة إعداد الموارد البشرية

تتكون منظومات تنمية الموارد البشرية من أنظمة التربية والتعليم العالي والتدريب والتأهيل المهني. ويضطلع كل نظام من هذه المنظومة بدور في مجال إعداد الموارد البشرية ولا يمكن التقليل من دور أي منها على أنها لا تواجه نفس التحديات والإكراهات. فلا يمكن المقارنة بين الضغوطات التي تواجهها أنظمة التعليم الأساسي التي تستقبل ملايين التلاميذ وأنظمة التدريب المهني التي يؤمها عدد أقل بكثير لكن ذلك لا يمكن أن يكون ذريعة لعدم الاهتمام بالتدريب المهني أو عدم تخصيص الاعتمادات اللازمة لتطويره. وتزداد أهمية مختلف أجزاء منظومة إعداد الموارد البشرية لما تكون مرتبطة ببعضها البعض وتعمل في تناسق في ما بينها، ذلك أن مدخلات التعليم العالي والتدريب المهني هي من مخرجات التعليم الأساسي والثانوي. كما أن العنصر الأساسي في التربية والمعني به الأستاذ هو من خريجي التعليم العالي.

¹⁹ د. إبراهيم التومي - دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية الندوة القومية حول "دور منظمات أصحاب الأعمال في تضييق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل" - القاهرة 8 - 10 / نوفمبر - تشرين الثاني 2009

الشكل 2: الترابط بين مختلف أجزاء منظومة إعداد الموارد البشرية.



هذا الشكل يقدم منوالاً عاماً لمنظومات التربية والتعليم والتدريب المهني لأغلب بلدان العالم، ولئن تشابهت أغلب منظومات التربية فإنّ منظومات التعليم التقني والتدريب والتأهيل المهني أقلّ تشابهاً فيما ما بينها، وتكمن أهم الاختلافات في الخصائص التالية :

- تعليم موحد خلال كامل فترة التعليم الأساسي ويقابله في بعض البلدان تعليم أساسي متنوع بداية من إحدى الدرجات الدنيا مثل النظام الألماني،
- أما في مرحلة ما بعد التعليم الأساسي فإنه يمكن ملاحظة بعض الاختلافات بين أنماط المنظومات حيث يمكن تواجد :
 - تعليم تقني أو تكنولوجي مختلف عن التدريب المهني بالتوازي مع التعليم الثانوي العام،
 - تدريب مهني مندمج في المنظومة التربوية،
 - تدريب مهني مستقل بذاته تحت إشراف وزارة غير وزارة التربية أو عدد من الوزارات،
 - تدريب مهني تحت إشراف المنظمات المهنية.
- العلاقة بين مسلك التعليم العام والتعليم التقني والتدريب المهني. تمثل هذه العلاقة أحد العوامل الفارقة في منظومات التربية والتعليم وذلك بتواجد أنظمة مندمجة جعلت من التدريب المهني والتعليم التقني أحد فروع منظومة التربية وفي المقابل توخت بلدان أخرى

تنظيمات جعلت من التدريب المهني منظومة قائمة بذاتها قد تتكامل مع المنظومة التربوية وقد لا تتكامل معها.

- دور المنظمات المهنية والغرف المختصة (تجارة وصناعة، زراعة، مهن) في مختلف مراحل التدريب المهني (تشخيص حاجيات قطاعات الإنتاج من المهارات، إعداد مناهج، إنجاز التدريب، تقييم مكتسبات المتدربين،...
- مدى انفتاح مسلك التدريب المهني والدرجات التي يمكن أن يفضي إليها. ففي بعض البلدان يمكن لمن تابع تدريباً مهنيًا بلوغ مراتب متقدمة مثل دبلوم التقني السامي (فرنسا، تونس، الجزائر، المغرب،...) أو دبلوم هندسة أو ما يعادله في حين لا يمكن هذا المسلك سوى من الحصول على شهادة مهنية أو شهادة في،
- طرق تمويل التدريب المهني. وتجدر الإشارة إلى أن التمويل العمومي هو الأكثر انتشاراً في كافة أنحاء العالم ويمكن أن يكون هذا التمويل بصفة غير مباشرة عن طريق البرامج الخصوصية لمكافحة البطالة أو البرامج الجهوية أو المحلية. كما أن الجمعيات في الحقل الاجتماعي تساهم في بعض البلدان في تقديم خدمات في مجال التدريب المهني عن طريق أنشطة مختلفة وبرامج متنوعة طبقاً لتوجهاتها وانتماءاتها.

2.2. دور الموارد البشرية في التنمية البشرية وفي تحسين القدرة التنافسية

يجمع كل علماء الاقتصاد على أن الإنتاجية في كل ميادين النشاط الاقتصادي هي حاصل إنتاجية رأس المال زائد إنتاجية العمل. وقد تنامي الإدراك بأهمية دور العنصر البشري (الذي يقوم بالعمل) في العملية الإنتاجية خاصة مع التحول من أنماط الإنتاج التي تعتمد تقسيم العمل إلى عمليات بسيطة لا تحتاج إلى مهارات عالية إلى أنماط تعتمد الكفاءات العالية وحسن استغلال التقنيات. وقد برز بداية من الستينات مفهوم رأس المال البشري ليؤكد على هذه الأهمية. وأول من أطلق هذا المفهوم هو عالم الاقتصاد الأمريكي Theodore Schultz ومكنت أعمال العالم Gary Becker الحائز على جائزة نوبل للاقتصاد سنة 1992 من توضيح هذا المفهوم ونشره حتى أصبح متداولاً بكثرة خاصة في مجال إدارة الموارد البشرية. وقد قدم Angel Gurría الكاتب العام لمنظمة التنمية والتعاون الدولي لكتاب "رأس المال البشري - كيف تحدد المعرفة حياتنا"²⁰ بقوله: "رأس المال البشري هو أمر حاسم في النجاح الاقتصادي للأفراد والأمم. ولكن المعرفة والمهارات والكفاءات هي أيضاً شروط الرفاه الشخصية والاجتماعية للفرد وللمجتمع الذي ينتمي إليه". ويلتقي هذا التعريف بما قدّمناه سابقاً حول مضامين التنمية البشرية التي تهدف إلى توسيع خيارات الأفراد بما يمكنهم مستوى معيشة لائقة.

²⁰ Brian Keeley – le capital humain comment le savoir détermine notre vie – collection : les essentiels de l'OCDE.

وطبقا لاعتماد مفهوم رأس المال البشري فإنه بات من الضروري العناية بالموارد البشرية والاستثمار فيها عن طريق التربية والتعليم والتدريب والتأهيل المهني. ولا يقتصر هذا الاستثمار في مرحلة ما قبل التوظيف بل يتزامن كذلك في فترات العمل وعند الاقتضاء في فترات الانقطاع عن العمل لإعادة التأهيل. وأصبح اليوم من المؤلف الحديث عن التعلم مدى الحياة. وتوسعى مختلف المنظمات إلى العناية بمواردها البشرية وتعهدتها بالتدريب المستمر. ولكن تبقى الدول المتعهد الأول بالتربية والتعليم والتدريب في أغلب البلدان ويعتبر الانفاق في هذه المجالات من الاستثمارات اللامادية.

3. المحور الثالث: تشخيص الواقع العربي في مجال التنمية البشرية

بينت تطورات السنوات الأخيرة في المنطقة العربية صحة نظرية التنمية البشرية التي تعنى بالتنمية من أجل البشر وإسعاده عبر توسيع نطاق خياراته ومنحه فرصة المشاركة في الحياة العامة. فكانت الفوارق الاجتماعية والشعور بالغبن وعدم الحصول على نصيب من عائدات النمو من طرف أفواج كبيرة من السكان وخاصة الشباب المتعلم سببا مباشرا في الثورات العربية. فلم تكن هذه الثورات التي انطلقت من تونس في ديسمبر 2010 نتيجة نقص التنمية بقدر ما كانت نتيجة عدم الانصاف في توزيع عائد التنمية.

1.3. واقع التنمية البشرية في البلدان العربية

ترتيب البلدان العربية في تقرير التنمية البشرية لسنة 2013

يقدم التقرير ترتيب 186 بلدا بالاعتماد على الدليل العام للتنمية البشرية وهو عدد عشري يتراوح بالنسبة لمعطيات سنة 2012 من 0.995 للنرويج متصدر الترتيب إلى 0.304 بالنسبة للنيجر صاحب المرتبة 186.

ويتراوح ترتيب البلدان العربية من المرتبة 36 لدولة قطر إلى 171 للسودان. ويقدم الجدول عدد 2 ترتيب 21 دولة عربية شملهم التقرير ولم يتم ترتيب الصومال. كما يقدم الجدول إلى جانب الترتيب على المستوى الدولي والدليل العام للتنمية لسنة 2012 المؤشرات المتعلقة بمتوسط العمر المتوقع عند الولادة وبتوسط عدد سنوات الدراسة طبقا لمعطيات سنة 2010 ثم متوسط سنوات الدراسة المتوقع (معطيات 2011) ونصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي وهذا المعطى محتسب بما يعادل القدرة الشرائية بدولار سنة 2005 وذلك طبقا لمعطيات 2012. وفي الأخير يقدم الجدول دليل التنمية البشرية غير المرتبط بالدخل.

ويقسم التقرير البلدان المصنفة حسب قيمة الدليل إلى 4 مجموعات : تنمية بشرية مرتفعة جدا، تنمية بشرية مرتفعة، تنمية بشرية متوسطة وتنمية بشرية منخفضة. وجاءت دولتا قطر والإمارات في المجموعة الأولى و 8 دول هي البحرين والكويت والمملكة العربية السعودية وليبيا ولبنان وعمان والجزائر

وتونس في مجموعة تنمية بشرية مرتفعة و6 دول في مجموعة تنمية بشرية متوسطة هي الأردن وفلسطين ومصر وسوريا والمغرب والعراق في حين جاءت 5 دول في مجموعة تنمية بشرية منخفضة وهي موريتانيا واليمن وجيبوتي وجزر القمر والسودان.

الجدول عدد 2 : ترتيب البلدان العربية في دليل التنمية البشرية

دليل التنمية البشرية غير مرتبط بالدخل	نصيب الفرد من الدخل الإجمالي	متوسط سنوات الدراسة المتوقع	متوسط سنوات الدراسة	متوسط العمر المتوقع عند الولادة	دليل التنمية البشرية	الترتيب على المستوى العالمي	الترتيب على المستوى العربي	
القيمة	بمعادل القدرة الشرائية بدولار 2005	بالسنوات	بالسنوات	بالسنوات	القيمة	2012	2012	
0.771	87 478	12.2	7.3	78.5	0.834	36	1	قطر
0.783	42 716	12.0	8.9	76.7	0.818	41	2	الإمارات العربية المتحدة
0.806	19 154	13.4	9.4	75.2	0.796	48	3	البحرين
0.730	52 793	14.2	6.1	74.7	0.790	54	4	الكويت
0.774	22 616	14.3	7.8	74.1	0.782	57	5	المملكة العربية السعودية
0.791	13 765	16.2	7.3	75.0	0.769	64	6	ليبيا
0.762	12 364	13.9	7.9	72.8	0.745	72	7	لبنان
0.694	24 092	13.5	5.5	73.2	0.731	84	8	عمان
0.755	7 418	13.6	7.6	73.4	0.713	93	9	الجزائر
0.746	8 103	14.5	6.5	74.7	0.712	94	10	تونس
0.766	5 272	12.7	8.6	73.5	0.700	100	11	الأردن
0.761	3 359	13.5	8.0	73.0	0.670	110	12	فلسطين
0.702	5 401	12.1	6.4	73.5	0.662	112	13	مصر
0.692	4 674	11.7	5.7	76.0	0.648	116	14	سوريا
0.608	4 384	10.4	4.4	72.4	0.591	130	15	المغرب
0.623	3 557	10.0	5.6	69.6	0.590	131	16	العراق
0.473	2 174	8.1	3.7	58.9	0.467	155	17	موريتانيا
0.474	1 820	8.7	2.5	65.9	0.467	160	18	اليمن
0.435	2 350	5.7	3.8	58.3	0.445	164	19	جيبوتي
0.484	986	10.2	2.8	61.5	0.429	169	20	جزر القمر
0.405	1 848	4.5	3.1	61.8	0.414	171	21	السودان
0.690	10 184	11.6	7.5	70.1	0.694			العالم

** المصدر: تقرير التنمية البشرية 2013

كما يجمع تقرير التنمية البشرية الدول حسب الانتماء إلى المناطق الجغرافية. ومقارنة ببقية المجموعات جاء ترتيب البلدان العربية متأخرا نسبيا حيث حققت معدل تنمية 0.652 ولا تتقدم إلا على مجموعة دول جنوب آسيا 0.558 ومجموعة الدول الإفريقية جنوب الصحراء 0.475. ويقدم الجدول عدد 3 تطور دليل التنمية البشرية خلال الفترة من سنة 1980 إلى سنة 2012 ومقارنتها بمجموعات الدول الأخرى. ويبين هذا الجدول أن دليل التنمية البشرية للبلدان العربية حقق متوسط معدل نمو إيجابي كامل الفترة 1980 – 2012 غير أن نسبة نموه في انخفاض من عشرية إلى أخرى. في حين أن مجموعة شرق آسيا والمحيط الهادي ومجموعة جنوب آسيا لا زالت تحقق نسبة نمو لدليل التنمية البشرية تفوق النقطة في كل عشرية. كما أنّ دليل تنمية البلدان العربية جاء دوما على امتداد الفترة 1980 – 2012 دون المعدل العالمي.

الجدول عدد 3: تطور دليل التنمية البشرية للبلدان العربية خلال الفترة 1980 - 2012

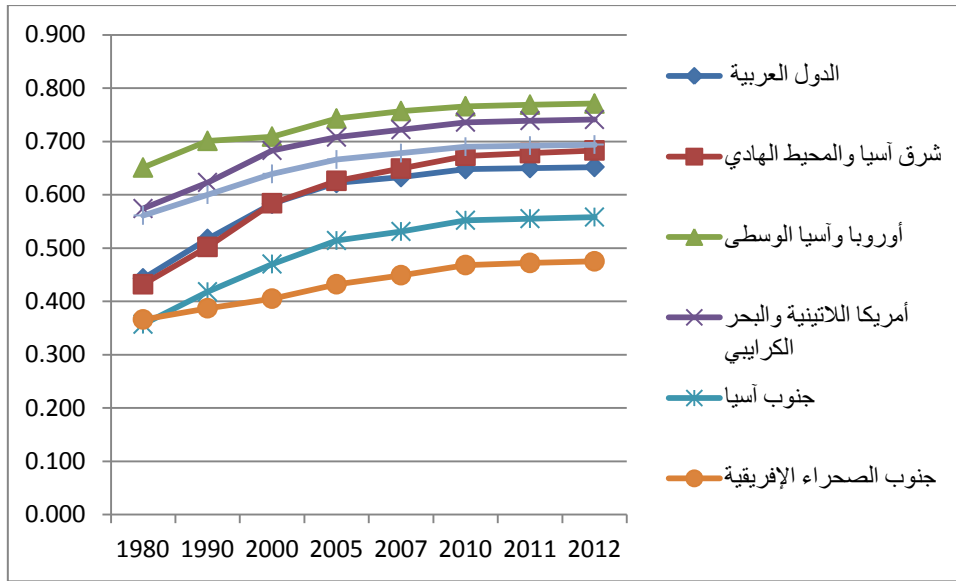
المتوسط السنوي لمعدل النمو بالنسبة المئوية				دليل التنمية البشرية القيمة								
2000/2012	2000/2010	1990/2000	1980/1990	2012	2011	2010	2007	2005	2000	1990	1980	
0.94	1.07	1.21	1.56	0.652	0.650	0.648	0.633	0.622	0.583	0.517	0.443	الدول العربية
1.31	1.43	1.51	1.51	0.683	0.678	0.673	0.649	0.626	0.584	0.502	0.432	شرق آسيا والمحيط الهادي
0.70	0.77	0.12	0.74	0.771	0.769	0.766	0.757	0.743	0.709	0.701	0.651	أوروبا وآسيا الوسطى
0.67	0.74	0.93	0.83	0.741	0.739	0.736	0.722	0.708	0.683	0.623	0.574	أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي
1.43	1.60	1.19	1.58	0.558	0.555	0.552	0.531	0.514	0.470	0.418	0.357	جنوب آسيا
1.34	1.47	0.44	0.58	0.475	0.472	0.468	0.449	0.432	0.405	0.387	0.366	جنوب الصحراء الإفريقية
0.68	0.77	0.64	0.68	0.694	0.692	0.690	0.678	0.666	0.639	0.600	0.561	العالم

**المصدر: تقرير التنمية البشرية لسنة 2013

ويخلص الشكل عدد 3 ، تطور دليل التنمية البشرية لمختلف المناطق الجغرافية في الفترة

1980 – 2012.

شكل عدد 3: تطور دليل التنمية البشرية لمختلف المناطق الجغرافية



**المصدر: تقرير التنمية البشرية لسنة 2013.

في نشرية جسر التنمية (العدد 113 من السنة 2011) التي يصدرها المعهد العربي للتخطيط تم التعرض إلى موضوع التخطيط والتنمية بالبلدان العربية وبين المقال "أن التنمية في المنطقة العربية تتأثر بعدد من المعوقات أهمها ضعف وعجز التخطيط وضعف أو عدم وجود التمويل المناسب وضعف أداء المؤسسات ونقص العمالة الفنية المدربة اللازمة وعدم الاستقرار السياسي وبعض العوامل الخارجية"²¹. وإذ نشاطر هذا التقييم وخاصة في ما يتعلق بعامل الاستقرار السياسي، فإننا

²¹المعهد العربي للتخطيط - جسر التنمية ، العدد 113 لسنة 2011.

نؤكد، بصفة خاصة على مسألة الموارد البشرية في جميع المستويات. فتوفر الموارد المؤهلة في التخطيط والتسيير وفي قطاعات الانتاج تمكّن من تجاوز عدد كبير من المعوقات التي تم ذكرها في المقال. وسنحاول في الجزء الثاني من هذه الدراسة تحليل الإضافة التي يمكن أن يقدمها التدريب والتأهيل المهني للتنمية الاقتصادية ومن ثمة للتنمية البشرية ولتعزيز القدرة التنافسية.

4. المحور الرابع: العوامل المؤثرة في القدرة التنافسية والانعكاسات على التنمية البشرية

1.4 العولمة وانعكاساتها على القدرة التنافسية

مهما اختلفت الآراء حول موضوع العولمة وانعكاساتها سلبية أم إيجابية فإنها أصبحت اليوم واقعا لا مفر منه لكل البلدان والاقتصاديات. وإذا أردنا اختزال مفهوم العولمة فهي تعني في المجال الاقتصادي وفقاً لتعريف البنك الدولي: "نظاماً تجارياً عالمياً مفتوحاً تزول فيه العوائق، عبر الحدود الدولية، أمام حركة السلع والبضائع والخدمات وعوامل الانتاج خاصة رأس المال، وتغدو فيه التجارة الدولية الحرة والمتعددة الأطراف هي القاعدة وهذا يؤدي في النهاية إلى تكامل اقتصادي عالمي متزايد في أسواق السلع والخدمات ورأس المال"²².

كما يعرفها آخرون على أنها: "نشر القيم الغربية في مجال الاقتصاد مثل الحرية الاقتصادية وفتح الأسواق وترك الأسعار للعرض والطلب، وعدم تدخل الحكومات في النشاط الاقتصادي وربط اقتصاد الدول النامية بالاقتصاد العالمي"²³.

وتعني العولمة، سقوط الحواجز وتلاقح الحضارات وتقارب المسافات واجتياح اقتصاد السوق كل البلدان وشراكة دولية متشابكة المصالح وذيوع استخدام وسائل الاتصال وتكنولوجيات الإعلامية. والاقتصاد المعولم يتسم، إلى جانب ما يوفّره من فرص، بخصائص يؤدي التغافل عنها إلى التفريط في هذه الفرص والتخلف عن ركب التقدم وربما الخروج من التاريخ :

- فهو اقتصاد يتطور بسرعة مذهلة تفرض على كل من يسعى إلى متابعة نسقه مرونة فائقة وقدرة على التكيف الآتي مع المستجدات،
- وهو اقتصاد لا يعترف بالحواجز والحدود ولا مجال فيه لمن لا يتحكم في شبكاته وقنواته ومسالكه الوعرة،
- وهو اقتصاد حاد التنافس يتطلب مستوى رفيعاً من الجدوى والجودة والمصداقية، النزول تحته قيد أنملة يفقد صاحبه ما اكتسبه من حصة في سوق ضارية لا تعترف إلا بقيم المبادلات والمضاربة،

²² عبد الهادي الرفاعي وآخران، العولمة وبعض الآثار الاجتماعية والاقتصادية الناجمة عنها، مجلة جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 27، العدد 1، 2005. ص200
²³ <http://www.startimes.com/f.aspx?t=32427334>

- وهو اقتصاد عماده المعرفة يتطلب قدرة فائقة على التعلم المستمر واستنباط الحلول الكفيلة بإحراز السبق والريادة،

وجاء في التقرير الأول لمنظمة العمل العربية حول التشغيل والبطالة في الدول العربية يوليو - تموز 2008:

"فالمعرفة وتطبيقاتها العلمية والتكنولوجية ستصبح أكثر من أي وقت مضى من أساسيات منظمة الإنتاج والتشغيل وبالتالي موردا أساسيا من موارد التنمية لما توقّره من وسائل إنتاج وأنماط إنتاجية جديدة ومن أنشطة غير مألوفة وخاصة على مستوى الخدمات وأساليب التنظيم والتصرف. وهو ما يمثل جوهر الاقتصاد الجديد". ثم يمضي التقرير في تحليل تبعات هذه الظاهرة : "وحيال هذه التطورات بات من البديهي أن تشكّل الموارد البشرية المدخل الأساسي للإنصهار الفاعل في اقتصاد المعرفة بما يمكّن من رفع تحديات التنمية الوطنية العربية في اقتصاد معلوم يخضع إلى عديد القيم الجديدة ومنها التجديد والابتكار والقيمة المضافة العالية والقدرة التنافسية الكبيرة".

وتشكل هذه الفقرة الأخيرة خلاصة ما تعنيه العولمة من إكراهات لا يمكن التغافل على أخذها مأخذ الجد وضرورة التهيؤ لها. وبالرجوع إلى تقرير المنتدى الاقتصادي العالمي حول التنافسية نجد أن ما جاء في تقرير المنظمة العربية يتطابق مع بعض العوامل المؤثرة في التنافسية. فمسألة الموارد البشرية إذا ما اعتبرناها مرتبطة بالتربية والتعليم العالي والتدريب المهني نجدها تمثل أركاناً من مؤشرات التنافسية حيث أنّ :

- التربية تمثل جزءاً هاماً (50%) من الركن المتعلق بالصحة والتربية (الركن عدد 4) من المؤشر الفرعي عدد 1 والمتعلق بالمتطلبات الأساسية للمنافسة،
- والتعليم العالي والتدريب يمثلان الركن عدد 5 أحد مكونات المؤشر الفرعي عدد 2 : معززات الكفاءة،
- كما أن مفاهيم مثل التجديد والابتكار تمثل أحد ركني المؤشر الفرعي عدد 3 : عوامل الابتكار والتقدم العلمي والتقني. (أنظر المؤشر الفرعي الثاني في الشكل عدد 1)

إذن إلى جانب بقية متطلبات المنافسة والتي تم التعرض لها سابقاً يمكن القول أن تنمية الموارد البشرية في صلب التنافسية على جميع الأصعدة سواء كان البلد المعني في مرحلة اكتساب المتطلبات الأساسية أو في مرحلة معززات الكفاءة أو في مرحلة بناء عوامل الابتكار والتقدم العلمي والتكنولوجي.

2.4. الدول العربية في تقرير التنافسية للمنتدى الاقتصادي العالمي

تناول تقرير سنة 2012 - 2013 بالدراسة 144 دولة ونظر من بينها في وضع تنافسية 14 دولة عربية هي : الجزائر ومصر والكويت وليبيا وقطر والمملكة العربية السعودية وموريتانيا واليمن والأردن والمغرب

والبحرين ولبنان وعمان والإمارات العربية المتحدة. وقد تم تصنيف هذه البلدان طبقا لمستويات التنمية في تقرير التنافسية العالمية على النحو التالي :

جدول عدد 4: توزيع البلدان العربية في مراحل النمو في تقرير التنافسية العالمية

المستوى 1	الانتقال من المستوى 1 إلى المستوى 2	المستوى 2	الانتقال من المستوى 2 إلى المستوى 3	المستوى 3
موريتانيا اليمن	الجزائر مصر الكويت قطر العربية السعودية	الأردن المغرب	البحرين لبنان عمان	الإمارات

**المصدر: تقرير التنافسية العالمية لسنة 2012 - 2013.

- ولا يمكن أن نمرّ دون أن نقوم بمحاولة مقارنة هذا الحكم الإجمالي في تقرير التنافسية وترتيب البلدان العربية في تقرير التنمية البشرية. وتستري انتباهنا الملاحظات التالية :
- غياب تونس في هذا التقرير الذي يشير إلى أنّ ذلك يعود إلى الانقطاع في الحصول على المعلومات للقيام بالدراسة والتحليل، مع الإشارة إلى أنّ تونس احتلت المرتبة 40 عالميا في تقرير 2011-2013 و5 عربيا، كما تم تصنيفها في مرحلة معززات الكفاءة،
 - لا نجد سوى الإمارات العربية المتحدة مصنّفة ضمن المجموعتين الأحسن في التقريرين : في مجموعة تنمية بشرية مرتفعة جدا ومجموعة عوامل الابتكار والتقدم العلمي والتقني في التنافسية العالمية،
 - قطر صاحبة المرتبة العربية الأولى في دليل التنمية البشرية تأتي في مجموعة الانتقال من مرحلة المتطلبات الأساسية إلى مرحلة معززات الكفاءة،
 - المغرب رغم ترتيبها المتأخر في دليل التنمية البشرية (الرتبة 130 عالميا و15 عربيا تصاحب الأردن الذي بدوره يحتل المركز 100 عالميا و11 عربيا في الانتماء إلى مرحلة معززات الكفاءة).
- وتجدر الإشارة إلى أن هذه المقارنة هي فقط محاولة لاستقراء بعض نواحي أوجه الاقتراب أو الاختلاف بين إشكاليات التنمية البشرية والتنافسية كما أن الجدول عدد 4 لا يعطي ترتيبا في مجال التنافسية فقط هو يصنف البلدان ضمن مرحلة من مراحل النمو الثلاثة ومراحل الانتقال من مرحلة إلى أخرى.

ترتيب البلدان العربية في تقرير التنافسية العالمية

أما في مجال ترتيب البلدان طبقا للمؤشر الإجمالي للتنافسية فإننا نجد أن البلدان العربية تحسّلت على المراتب التالية :

الجدول عدد 5: ترتيب البلدان العربية في تقرير التنافسية العالمية 2012-2013

الترتيب على المستوى العربي	الترتيب على المستوى الدولي	المؤشر العام 2012 - 2013 (من 1 إلى 7)	الترتيب سنة 2011-2012	مؤشر المتطلبات الأساسية	مؤشر معززات الكفاءة	مؤشر عوامل الابتكار والتقدم العلمي والتقني	الترتيب	العلامة
1	11	5.38	14	7	5.69	22	15	5.02
2	18	5.19	17	13	5.74	26	29	4.47
3	24	5.07	27	5	6.03	21	25	4.64
4	32	4.65	32	15	5.69	45	44	3.91
5	35	4.63	37	25	5.47	35	53	3.74
6	37	4.56	34	32	5.21	75	86	3.36
7	64	4.23	71	66	4.61	70	52	3.74
8	70	4.15	73	68	4.60	79	84	3.38
9	91	3.88	89	116	3.79	66	81	3.41
10	107	3.73	94	110	3.91	101	96	3.31
11	110	3.72	87	89	4.22	136	144	2.31
12	113	3.68	غ - م	102	4.06	131	127	2.92
13	134	3.32	137	124	3.60	142	118	3.01
14	140	2.97	138	141	3.01	139	141	2.50

**المصدر: تقرير التنافسية العالمية لسنة 2012 - 2013

جاء ترتيب البلدان العربية حسب المؤشر العام للتنافسية في مجمله إيجابيا خاصة لبلدان مجلس التعاون الخليجي. فقد احتلت الستة مراكز الأولى عربيا وتراوح ترتيبها على المستوى العالمي من المرتبة 11 لقطر إلى المرتبة 37 للكويت. في حين جاءت بقية البلدان العربية في المراتب من 64 إلى 140. ويمكن التنويه بالمرتبة التي تحسّلت عليها قطر التي دعمت موقعها كوجهة استثمار تمكّنها من منافسة أكبر الاقتصاديات العالمية.

ومن المنطقي أن نتساءل حول التصنيف في مراحل التنمية والذي صنف قطر ضمن مجموعة البلدان في طور التحول من مرحلة المتطلبات الأساسية إلى مرحلة معززات الكفاءات وكذلك الشأن بالنسبة للمملكة العربية السعودية رغم ترتيبها الجيد، 11 و21 في حين أن الإمارات العربية المتحدة والمرتبة 24 جاءت ضمن مجموعة عوامل الابتكار والتقدم العلمي والتقني. ويرجع ذلك إلى أن تحديد مجموعات مراحل التنمية لا يتم على أساس قيمة المؤشر العام بل باعتماد معيارين :

- الأول هو مستوى الناتج المحلي الإجمالي للفرد الواحد في أسعار الصرف في السوق. ويستخدم هذا المقياس على نطاق واسع كبديل عن الأجور، لأنّ البيانات القابلة للمقارنة دوليا على الأجور ليست متوفرة بالنسبة لجميع البلدان التي يشملها التقييم،
- والمعيار الثاني يستعمل لتعديل وزن الثروة الطبيعية في الناتج الإجمالي. ويقاس ذلك من خلال حصة صادرات السلع (المواد الأولية والمعدنية) في إجمالي الصادرات (السلع والخدمات)، ويتم

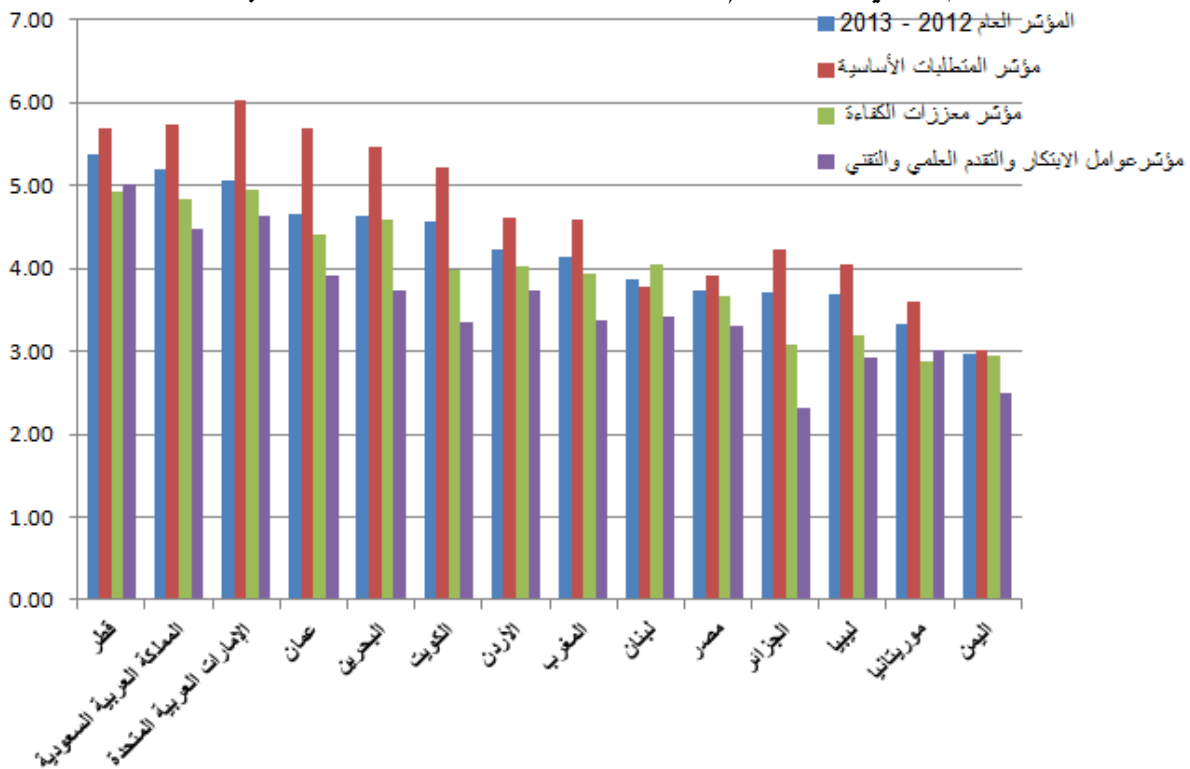
قياس ذلك باستخدام متوسط خمس سنوات. ويفترض أن الدول التي تحتل فيها المواد الأولية والمعادن أكثر من 70 من مجمل الصادرات هي في مرحلة الاقتصاد المرتكز على عوامل الطلب. وفي صورة عدم التمكن من وضع بلد ما في مرحلة من المراحل الثلاثة فإنه يوضع في مرحلة الانتقال من مرحلة إلى أخرى.

نفهم من ذلك أنّ اقتصاد الإمارات العربية المتحدة والذي أصبح يعتمد أكثر على الخدمات وخاصة المتطورة منها أصبح أقرب إلى اقتصاديات البلدان المتقدمة.

مقارنة بسنة 2011-2012 نلاحظ نوعاً من الاستقرار في ترتيب اقتصاديات البلدان العربية حيث حققت 6 بلدان تقدماً طفيفاً، وحققت الأردن أكبر تقدم بـ 7 مراتب من المرتبة 71 إلى المرتبة 64. في حين حافظت عمان على ترتيبها، وتأخرت 6 بلدان على ترتيبها السابق وخاصة الجزائر بـ 23 نقطة من المرتبة 87 إلى المرتبة 110 ومصر بـ 13 نقطة من المرتبة 94 إلى المرتبة 107.

يقدم الجدول أيضاً العلامات المتحصل عليها في المؤشرات الفرعية الثلاثة وترتيب البلدان فيها.

الشكل عدد 4: الرسم البياني للمشر العام للتنافسية والمؤشرات الفرعية للبلدان العربية 2012-2013.



ونلاحظ من الشكل عدد 4 أن كل البلدان العربية حققت أكبر علامة لها في المؤشر الفرعي الأول المتعلق بالمتطلبات الأساسية، ويبدو هذا طبيعي بالنظر إلى أنّ اقتصاديات البلدان العربية تغلب عليها الأنشطة ذات القيمة المضافة المنخفضة وصادرات المواد الأولية.

3.4. التنافسية العالمية في تقييم البنك العالمي

يقدم التقرير الصادر سنة 2013 تحت تسمية Doing Business 2014 تصنيفاً حول سهولة ممارسة الأعمال بالنسبة لسنة 2014 وهو يعتمد على معطيات تم تجميعها في / يناير / كانون الثاني 2013 أي أنها تهم سنة 2012. ويمكن تفهم هذا التوجه إذا أن الإصلاحات التي يمكن أن تقوم بها البلدان لتبسيط إجراءات ممارسة الأعمال تستغرق بعض الوقت ولا تعطي ثمارها إلا في السنوات الموالية.

الجدول عدد 6: ترتيب البلدان العربية في تقرير البنك العالمي "ممارسة الأعمال 2014"

الترتيب في مجال ممارسة الأعمال		
الترتيب على المستوى العربي	الترتيب على المستوى العالمي	
1	23	الإمارات العربية المتحدة
2	26	المملكة العربية السعودية
3	46	البحرين
4	47	عمان
5	48	قطر
6	51	تونس
7	87	المغرب
8	104	الكويت
9	111	لبنان
10	119	الأردن
11	128	مصر
12	133	اليمن
13	138	فلسطين
14	149	السودان
15	151	العراق
16	153	الجزائر
17	158	جزر القمر
18	160	جيبوتي
19	165	سوريا
20	173	موريتانيا
21	187	ليبيا

** المصدر: تقرير ممارسة الأعمال 2014

4.4. انعكاس التنافسية على التنمية البشرية

وليزيد من التعمق نقدم في هذه الدراسة مقارنة بين ترتيب الدول العربية حسب مؤشرات التنمية البشرية والتنافسية العالمية وممارسة الأعمال. ويقدم الجدول عدد 7 ترتيب البلدان العربية بالنسبة للثلاثة مؤشرات وذلك على نطاق العالم العربي وعلى النطاق الدولي.

جدول عدد 7: ترتيب البلدان العربية في مجالات التنمية البشرية والتنافسية العالمية وممارسة الأعمال لسنة

ممارسة الأعمال		التنافسية العالمية		التنمية البشرية		
الترتيب على المستوى العالمي	الترتيب على المستوى العربي	الترتيب على المستوى العالمي	الترتيب على المستوى العربي	الترتيب على المستوى العالمي	الترتيب على المستوى العربي	
48	5	11	1	36	1	قطر
23	1	24	3	41	2	الإمارات العربية المتحدة
46	3	35	5	48	3	البحرين
104	8	37	6	54	4	الكويت
26	2	18	2	57	5	المملكة العربية السعودية
187	21	113	12	64	6	ليبيا
111	9	91	9	72	7	لبنان
47	4	32	4	84	8	عمان
153	16	110	11	93	9	الجزائر
51	6	غ-م	غ-م	94	10	تونس
119	10	64	7	100	11	الأردن
138	13	غ-م	غ-م	110	12	فلسطين
128	11	107	10	112	13	مصر
165	19	غ-م	غ-م	116	14	سوريا
87	7	70	8	130	15	المغرب
151	15	غ-م	غ-م	131	16	العراق
173	20	134	13	155	17	موريتانيا
133	12	140	14	160	18	اليمن
160	18	غ-م	غ-م	164	19	جيبوتي
158	17	غ-م	غ-م	169	20	جزر القمر
149	14	غ-م	غ-م	171	21	السودان

**/ لمصدر: معطيات تقارير التنمية البشرية 2013 والتنافسية العالمية 2012-2013 وممارسة الأعمال 2014.

**** نلاحظ :**

- أن ترتيب البلدان العربية في مجال سهولة ممارسة الأعمال يعتبر متأخرا نسبيا ولا توجد سوى 7 دول في 100 دولة الأوائل وهي الإمارات (23) والمملكة العربية السعودية (26) والبحرين (46) وعمان (47) وقطر (48) وتونس (51) والمغرب (87)، في حين جاءت 13 دولة عربية في المراتب من 104 إلى 187 من بين 189 دولة شملهم التقرير.

- تقارب بين ترتيب التنافسية العالمية وممارسة الأعمال خاصة بالنسبة للبلدان العربية الخمسة الأوائل. ويوضح الجدول الموالي هذا التقارب بالنسبة للبلدان المعنية حيث نلاحظ أنّ هذه المجموعة حافظت على تصدر الترتيب العربي مع تبادل للأدوار ومحافظة المملكة العربية السعودية وعمان على نفس الترتيب على المستوى العربي:

الجدول عدد 8: مقارنة ترتيب الدول العربية الأوائل

ممارسة الأعمال	التنافسية	التنمية البشرية	
5	1	1	قطر
1	3	2	الإمارات العربية المتحدة
2	2	5	المملكة العربية السعودية
4	4	8	عمان
3	5	3	البحرين

هل يعني هذا وجود علاقة بين الترتيبين. في الواقع لا يمكن الجزم بذلك ما لم تتوفر شروط التقييم العلمي الصحيح في هذا الموضوع واختباره على أكثر من مثال ولكن يمكن القول بصفة منطقية أن سهولة ممارسة الأعمال تعطي البلد ميزة تنافسية لا يستهان بها فإذا ما رافقتها نتائج إيجابية في مجالات إعداد الموارد البشرية وتنظيم السوق، إلخ فإنها ستتمكن من الحصول على مرتبة متقدمة في مجال التنافسية العالمية.

النقطة الأخيرة تتعلق بالمقارنة مع ترتيب التنمية البشرية. نلاحظ أيضا حسب الجدول عدد 8 أن أربعة من بين الخمسة بلدان العربية الأولى في ترتيب التنافسية العالمية احتلت المراكز 1 و2 و3 و5 في ترتيب التنمية البشرية عربيا.

الجدول عدد 9 : مقارنة العشرين دولة الأوائل في التنافسية والتنمية البشرية

الترتيب			
التنافسية العالمية	التنمية البشرية	ممارسة الأعمال	
1	9	29	سويسرا
2	18	1	سنغفورا
3	21	12	فنلندا
4	7	14	السويد
5	4	28	هولندا
6	5	21	ألمانيا
7	3	4	الولايات المتحدة الأمريكية
8	26	10	المملكة المتحدة
9	13	2	هونغ كونغ (منطقة إدارية خاصة)
10	10	27	اليابان
11	36	48	قطر
12	15	5	الدنمارك
13	غ - م	16	تاوان الصين
14	11	19	كندا
15	1	9	النرويج
16	18	30	النمسا
17	17	36	بلجيكا
18	57	23	المملكة العربية السعودية
19	12	7	جمهورية كوريا الجنوبية
20	2	11	أستراليا

وعلى المستوى الدولي وبمقارنة 20 دولة الأوائل في ترتيب التنافسية العالمية نجد 12 دولة من بين 20 دولة الأوائل في ترتيب ممارسة الأعمال كما أنه من بين دائما الـ 20 الأوائل في التنافسية العالمية نجد منهم 15 دولة مرتبة من بين 20 دولة الأوائل في دليل التنمية البشرية كما يبينه الجدول عدد 9. يمكن إذن القول أنّ سهولة ممارسة الأعمال تمكن من تحقيق تنافسية عالية .

كما نستخلص أنّ التنافسية المرتفعة تمكن من تحقيق تنمية بشرية متطورة مع شيءٍ من التحفظ في ما يخص تبادلية هذه الخاصية. ويتطلب التثبت من ذلك بصفة علمية لا مجال للشكّ فيها القيام بدراسة تأخذ بعين الاعتبار معطيات أكثر من سنة واحدة. ولكن وبالرغم من ذلك فإنه يمكن القول أن مسألة التنمية البشرية تتطلب إمكانيات والبلدان التي لها دخل إجمالي مرتفع لها إمكانية تحسين الظروف المعيشية لمواطنيها، أما بالنسبة للبلدان ذات الدخل المتوسط أو حتى الضعيف فإن حسن التصرف في الموارد واتهاج سياسات جريئة في مجال التحويلات الاجتماعية يساهم بقسط وافر في تحقيق تقدم نسبي في مجال التنمية البشرية.

5.4. تنمية الموارد البشرية والتنمية البشرية

إنّ تنمية الموارد البشرية مكون من مكونات دليل التنمية البشرية ومن مؤشر التنافسية العالمية وسنتاول بالتحليل واقع تنمية الموارد البشرية في البلدان العربية من خلال المؤشرات الجزئية المتعلقة بها.

أولاً في تقرير التنمية البشرية

مثلت التربية أحد العناصر الثلاثة المكونة لدليل التنمية البشرية ويحتسب مؤشر التربية بمتوسط عدد سنوات الدراسة ومتوسط عدد السنوات الدراسة المتوقع. ففي حين يهتم العدد الأول الإحصائيات الحالية فإن العدد الثاني يتعلق بمأمول عدد سنوات الدراسة بالنسبة للتلاميذ الجدد. وهذا المؤشر لا يبين جودة التعليم فهو يقتصر على عدد سنوات الدراسة.

بالنسبة لجودة التعليم فإنه يتم الاعتماد على التقييمات العالمية في مجال القراءة والرياضيات والعلوم (PISA) Programme for International Student Assessment.

ونقدم عدد تباعا في الجداول عدد 10 و 11 و 12 نتائج البلدان العربية في مجال التعليم طبقا لما ورد في تقرير التنمية البشرية 2013 ونتائج المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية في تقرير التنافسية العالمية ونتائج البلدان العربية المشاركة في تقييم PISA 2012 والذي تم نشره في أواخر سنة 2013. وللإشارة فإن تقييم PISA يتم كل ثلاثة سنوات ولا تشارك فيه سوى أربعة دول عربية هي: الإمارات العربية المتحدة وتونس والأردن وقطر.

الجدول عدد 10 : المؤشر الفرعي للبلدان العربية في مجال التعليم .

النسبة الإجمالية للالتحاق بالتعليم			التحصيل العلمي		
العالى	الثانوي	الابتدائي	السكان الحاصلون على التعليم الثانوي على الأقل	معدل إلمام البالغين بالقراءة والكتابة	
			بالنسبة المئوية (فئة 25 سنة وما فوق	بالنسبة المئوية (فئة 15 سنة وما فوق	
2011 - 2002			2010	2011 - 2005	
10.0	94.0	103.0	63.4	96.3	قطر
22.5	92.0	104.0	64.3	90.0	الإمارات العربية المتحدة
	103.0	107.0	78.0	91.9	البحرين
21.9	101.0	106.0	48.9	93.9	الكويت
36.8	101.0	106.0	54.6	86.6	المملكة العربية السعودية
54.8	110.0	114.0	49.6	89.2	ليبيا
54.0	81.0	105.0	54.2	89.6	لبنان
24.5	100.0	105.0	53.9	86.6	عمان
30.8	95.0	110.0	24.1	72.6	الجزائر
34.4	90.0	109.0	37.0	77.6	تونس
41.8	91.0	97.0	73.3	92.6	الأردن
50.2	86.0	91.0	52.1	94.9	فلسطين
30.4	85.0	106.0	51.2	72.0	مصر
	72.0	118.0	32.8	83.4	سوريا
13.2	56.0	114.0	28.0	56.1	المغرب
16.4	53.0	105.0	32.4	78.2	العراق
4.4	24.0	102.0	14.2	58.0	موريتانيا
10.2	44.0	87.0	16.0	63.9	اليمن
4.9	36.0	59.0			جيبوتي
7.9	46.0	104.0		74.9	جزر القمر
6.1	39.0	73.0	15.5	71.1	السودان
28.7	71.2	107.9	57.7	81.3	العالم

** المصدر: تقرير التنمية البشرية 2013

ولمقروئية هذا الجدول نقدم التعاريف المتعلقة بكل هذه المصطلحات كما وردت في تقرير التنمية البشرية:

- معدل إلمام البالغين بالقراءة والكتابة : النسبة المئوية للسكان من فئة 15 سنة وما فوق الذين يملكون القدرة على كتابة مقطع قصير وسهل عن حياتهم اليومية وقراءته وفهمه،

- السكان الحاصلون على التعليم الثانوي على الأقل : النسبة المئوية للسكان من فئة 25 سنة وما فوق الذين أنهوا مرحلة التعليم الثانوي على الأقل،
- النسبة الإجمالية للإلتحاق بالتعليم : مجموع الإلتحاق بمرحلة معيّنة بالتعليم بصرف النظر عن العمر. وتحسب النسبة المئوية من مجموع السكان الذين هم في سنّ الإلتحاق بهذه المرحلة من التعليم. لذلك نجد أن هذه النسبة قد تتجاوز 100 % ذلك مثلاً أن بعض التلاميذ يلتحقون بالتعليم الابتدائي قبل السنّ المحدّدة وكذلك رسوب بعض التلاميذ الذي يجعل بعض من تجاوزوا سن المرحلة المعنيّة لا يزالون.
- اعتمد تقرير التنمية البشرية على إحصائيات وتقديرات معهد إحصاء اليونسكو الذي يعتمد على إحصائيات البلدان المعنية منذ سنة 2000.

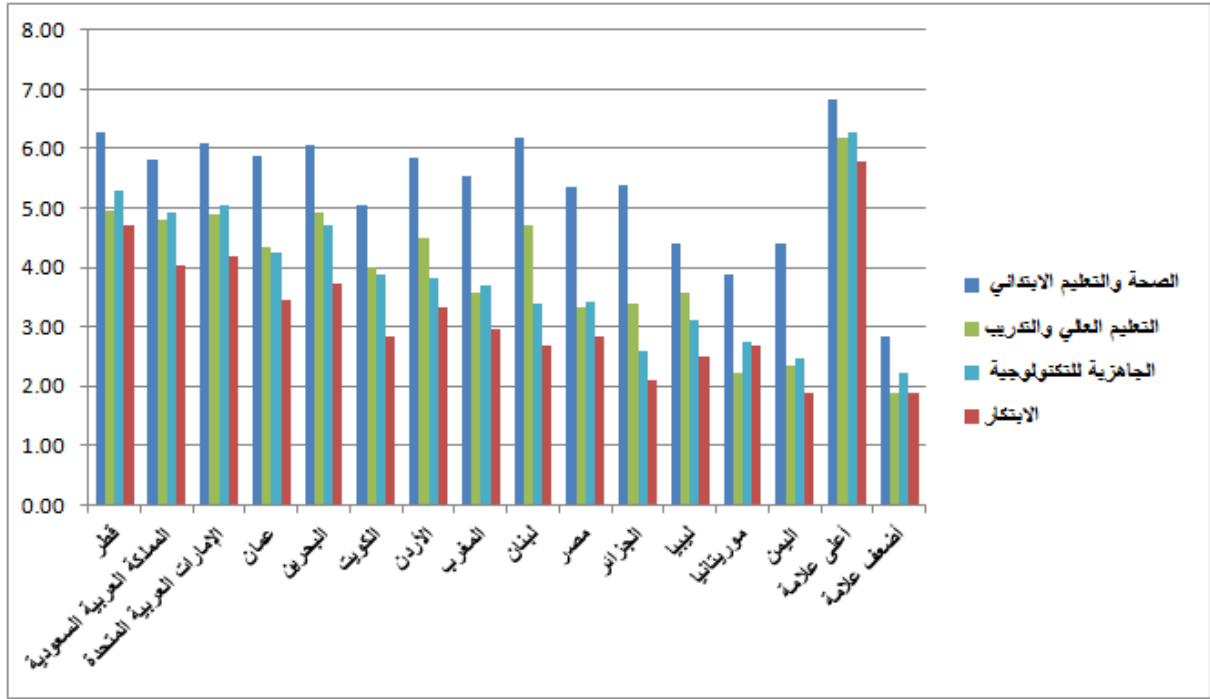
ثانياً في تقرير التنافسية العالمية

الجدول عدد 11 : نتائج المؤشرات المتعلقة بالموارد البشرية في تقرير التنافسية العالمية

الابتكار	الجاهزية للتكنولوجية		التعليم العالي والتدريب		الصحة والتعليم الابتدائي			
	الترتيب العالمي	العلامة	الترتيب العالمي	العلامة	الترتيب العالمي	العلامة		
4.71	19	5.28	27	4.94	33	6.29	23	قطر
4.03	29	4.91	35	4.79	40	5.82	58	المملكة العربية السعودية
4.18	28	5.05	32	4.90	37	6.08	37	الإمارات العربية المتحدة
3.44	47	4.26	54	4.33	61	5.88	52	عمان
3.74	53	4.72	39	4.93	34	6.07	38	البحرين
2.84	108	3.88	61	4.01	82	5.06	72	الكويت
3.32	57	3.82	69	4.49	55	5.84	56	الأردن
2.95	97	3.71	75	3.58	101	5.53	81	المغرب
2.68	119	3.39	93	4.70	48	6.18	32	لبنان
2.84	109	3.43	91	3.32	109	5.35	94	مصر
2.09	141	2.59	133	3.38	108	5.37	93	الجزائر
2.50	129	3.11	110	3.56	103	4.40	121	ليبيا
2.68	121	2.75	123	2.23	142	3.88	133	موريتانيا
1.89	144	2.48	139	2.35	139	4.39	122	اليمن
5.78		6.29		6.18		6.82		أعلى علامة
1.89		2.22		1.90		2.85		أضعف علامة

** المصدر: تقرير التنافسية العالمية 2013

الشكل عدد 5 : رسم بياني لمؤشرات البلدان العربية المتعلقة بالموارد البشرية في تقرير التنافسية



** مصدر العطيات : تقرير التنافسية العالمية 2013

ثالثا في تقييمات PISA

الجدول عدد 12 نتائج PISA 2012

العلوم	القراءة	الرياضيات		العلامة	
		المستويين 5 و 6	دون المستوى 2		
448	442	3.5	46.3	434	الإمارات العربية المتحدة
398	404	0.8	67.7	388	تونس
409	399	0.6	68.6	386	الأردن
384	388	2.0	69.6	376	قطر
501	496	12.6	23.1	494	معدل بلدان منظمة التعاون والتنمية
580	570	55.4	3.8	613	أعلى نتيجة (شنقهاي الصين)
373	384	0.6	74.6	368	أضعف نتيجة (البيرو)

** المصدر: تقرير PISA 2013.

تبين هذه النتائج أن البلدان العربية وإن اقتربت من المعدل العالمي في مجال إلمام البالغين بالقراءة والكتابة من الفئة العمرية 15 سنة وما فوق حتى أن أغلب البلدان العربية تجاوزت هذا المعدل العالمي فإنها بالنسبة للسكان الحاصلين على تعليم ثانوي في فئة 25 سنة وما فوق لا زالت بعيدة عن المعدل الدولي ولم تتجاوز هذا المعدل البالغ 57.7 سوى قطر والإمارات والبحرين والأردن.

بالنسبة للالتحاق بالتعليم بلغت البلدان العربية المستوى العالمي بالنسبة للتعليم الابتدائي في حين أنّ 8 بلدان لم تبلغ فيهم النسبة المئوية في التعليم الثانوي المعدل العام وهو ما يعطي انطباعاً عن تأخر البلدان العربية في التعليم في مرحلة ما بعد التعليم الابتدائي وهو ما يفسّر أيضاً أن معدل سنوات الدراسة (أنظر الجدول عدد 2) بالبلدان العربية جاء منخفضاً حيث كان هذا المعدل أقل من المعدل العالمي 7.5 في 12 بلداً عربياً ومن المتوقع أن يتحسن هذا المعطى بالنسبة للسنوات القادمة ذلك أن متوسط سنوات الدراسة المتوقع سيرتفع في كل البلدان العربية وسيتجاوز المعدل العالمي 11.6 في 14 بلداً عربياً.

بالنسبة للتعليم العالي جاءت النتائج نسبياً مختلفة، وتنقسم البلدان العربية إلى أربعة مجموعات : مجموعة لها نسبة الالتحاق بالتعليم العالي مرتفعة وهي الأردن وفلسطين ولبنان وتراوح هذه النسبة المئوية بها من 41.8 إلى 54 ومجموعة متوسطة وتضم المملكة العربية السعودية والجزائر وتونس ومصر ومعدل الالتحاق بالتعليم العالي بها يتراوح بين 36.8 و30.4 وهو معدل يفوق بقليل المعدل العالمي (28.7) ثم مجموعة تقترب من المعدل العالمي وتضم الإمارات العربية المتحدة (22.5) والكويت (21.9) ومجموعة رابعة تضم بقية البلدان العربية لاتبجاوز نسبة الالتحاق بالتعليم العالي بها 16.4 مع نسبة منخفضة جداً لموريتانيا (4.4) وجيبوتي (4.9)

هذه المؤشرات تبين الارتباط القوي بين تنمية الموارد البشرية وتحقيق نسبة عالية في مجال التنمية البشرية. فعلى الصعيد العربي نجد البلدان التي حققت أعلى النسب في التعليم الابتدائي والثانوي في طليعة البلدان العربية في التنمية البشرية مع شئ من التحفظ بالنسبة للتعليم العالي، إذ أن بلدان الخليج العربي صاحبة السبق في التنمية البشرية لا زالت في مستويات مختلفة فيما يتعلق بالتعليم العالي. والغالب على الظن أن هذه البلدان التي تتسارع فيها عملية النمو ستقدم في هذا المجال أيضاً. ذلك أن إشكاليات تنمية الموارد البشرية بها ليست مشاكل وسائل مادية بقدر ما هي مسألة وسائل بشرية وتمثل الهجرة العربية من مصر ولبنان وتونس نحو بلدان الخليج بما فيها المملكة العربية السعودية مؤشراً على الجهد الذي تبذله هذه البلدان لتطوير مواردها البشرية .

عالمياً تصل نسبة الالتحاق بالتعليم العالي حسب تقرير التنمية البشرية 103.9 % في جمهورية كوريا الجنوبية و94.8 % بالولايات المتحدة الأمريكية وهي نسب عالية جداً ويعود ذلك أن النظام الأمريكي للتعليم العالي مفتوح ويستقبل طلبة من مختلف الأعمار وحتى من أعمار متقدمة نسبياً. ونظراً أن النسبة المئوية تأخذ بعين الاعتبار مجموع الالتحاق بالتعليم العالي بصرف النظر عن العمر من مجموع السكان الذين هم في سن الالتحاق بالتعليم العالي فإن هذه النسبة يمكن أن تكون مرتفعة بمثل هذه البلدان. بالنسبة لبعض البلدان الأخرى تتراوح هذه النسبة بين 91 % و 60 %. ونجد نسبة 51.5 % بسويسرا المعروفة بنظام التدريب المهني المتطور جداً والذي يشبه إلى حد بعيد النظام الألماني الذي لا تتوفر عنه معطيات بالنسبة للتعليم العالي في إحصائيات معهد اليونسكو للإحصاء،

لكن المتعارف عليه أن النظام الألماني مثل النظام السويسري ينزل التدريب المهني منزلة رفيعة لا تقل قيمة وجاذبية عن التعليم العالي ويبدو أن أكثر من نصف الفوج Cohort يلتحق بالتدريب المهني.

5. المحور السادس: أنظمة التدريب المهني والتعليم التقني بالبلدان العربية

1.5. التعريف بالتدريب المهني والتعليم التقني بالبلدان العربية

• أهم الخصائص الديموغرافية للبلدان العربية

في سنة 2010 فاق عدد سكان البلدان العربية 361 مليون نسمة، وتقدر نسبة نموّ ديموغرافي للفترة 2010-2015 بـ 2,08 % وهي نسبة مرتفعة مقارنة بمناطق أخرى من العالم. وتمثل الشريحة العمرية 15 – 24 سنة ضغطاً هاماً على المستويين الاجتماعي والاقتصادي حيث أنّ جزء هام من هذه الفئة تمثل النصيب الأكبر من الطلبات الإضافية للعمل وهي كذلك معنية بالتعليم والتدريب المهني والتعليم العالي. وهي في نفس الوقت ثروة هامة لما تمثله من قوة عمل وخلق وإبداع وتمثل في الآن نفسه عبئاً ثقيلاً على الاقتصاد والمجتمع خاصة في البلدان ذات الدخل المتوسط أو المحدود والتي تشكو من نسب بطالة مرتفعة خاصة لدى الشباب. وكما يبرزه الجدول الموالي فإن أغلب البلدان العربية لها نسبة نمو ديموغرافي تفوق 2 % وستمثل السنوات القادمة تحدّاً كبيراً للبلدان العربية في علاقة بمسألة العمل والحصول على وظائف. فالأعداد المتزايدة للشباب تتطلب توفير تعليم وتدريب جيد إلى جانب توفير ظروف اجتماعية واقتصادية تساعد على استيعاب أكبر عدد ممكن من الراغبين في العمل. ولقد بيّنت الثورات العربية أن مسألة البطالة مسألة محورية تتطلب معالجتها إعداد استراتيجيات شاملة يلعب فيها التعليم والتدريب المهني دوراً رئيسياً.

جدول عدد 13 : التعداد السكاني ومعدلات النمو الديموغرافي

البلد	عدد السكان سنة 2012 (1000)	نسبة نمو السكان للفترة 2010 - 2015 (%)
فلسطين	4271	2,8
الأردن	6457	1,9
الإمارات العربية المتحدة	8106	2,2
البحرين	1359	2,1
الجزائر	36486	1,4
سوريا	21118	1,7
السودان	45722	2,4
العراق	33703	3,1
الكويت	2892	2,4
المغرب	32599	1,0
المملكة العربية السعودية	28705	2,1
اليمن	25569	3,0
تونس	10705	1,0
جيبوتي	923	1,9
عمان	2904	1,9
قطر	1939	2,9
لبنان	4292	0,7
ليبيا	6469	0,8
مصر	83958	1,7
موريتانيا	3623	2,2
المجموع	361800	1,95

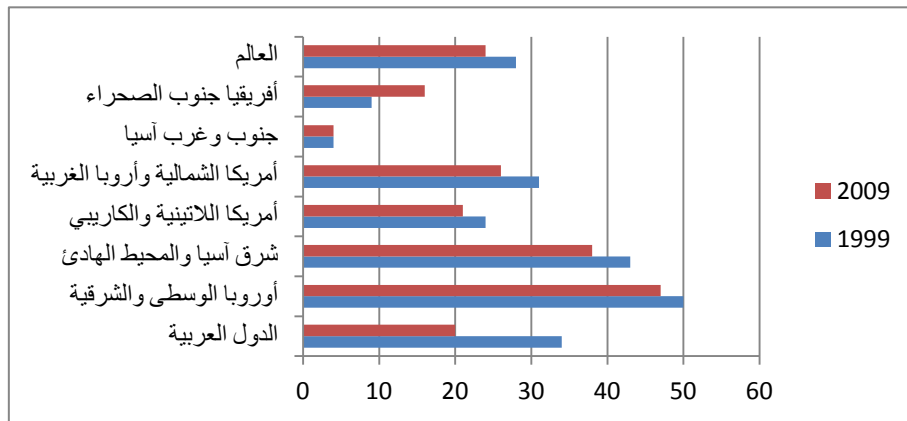
** المصدر: تقرير اليونسكو لسنة 2012 لمتابعة التربية للجميع 2012

يلاحظ إذن أن المنطقة العربية إجمالاً تعد نسبة نمو ديموغرافي بحوالي 2 % سنوياً، وتعتبر هذه النسبة مرتفعة نسبياً، وهي تختلف من بلد إلى آخر ويمكن تشخيص ثلاث مجموعات: المجموعة الأولى وبها نسبة نمو منخفضة وتراوح من 0,7 % بلبنان إلى 1 % في كل من تونس والمغرب مع الإشارة إلى أن انخفاض نسبة النمو بالنسبة إلى ليبيا تعود في جانب منها إلى هجرة الوافدين الذين غادروا البلد أثناء الثورة الليبية. المجموعة الثانية ونسبة النمو الديموغرافي بها معتدلة أو قريبة من الاعتدال وتراوح بين 1,4 % بالجزائر و 1,9 % بكل من جيبوتي وعمان وتضم إلى جانب هذين البلدين كل من الأردن ومصر

وسوريا. ومجموعة ثالثة ذات نسبة نمو مرتفعة فمرتفعة جدا وتراوح بين 2,1 % بالمملكة العربية السعودية و3,1% بالعراق وتضم أيضا فلسطين والإمارات العربية المتحدة والبحرين والسودان واليمن وقطر وموريتانيا.

وحسب تقارير البنك الدولي حول التنمية والبطالة بالمنطقة فإن أكبر تحد تواجهه الدول العربية خلال العشرية القادمة يتمثل في خلق فرص العمل لملايين الوافدين الجدد على سوق العمل سنويا ففي مصر يفد سنويا حوالي 700 ألف طالب عمل وتحتاج سوريا إلى ما بين 200 و250 ألف موطن عمل جديد سنويا وفي تونس تبلغ طلبات العمل الإضافية سنويا حوالي 80 ألف في حين لا توفر سوق العمل حاليا سوى 65 إلى 70 ألف موطن عمل. إضافة إلى ذلك فإن أغلب الوافدين الجدد على سوق العمل تنقصهم الكفاءات المهنية التي تمكنهم من الاندماج السريع، فتضل أعداد هامة من الباحثين عن العمل في حالة بطالة تتجاوز السنة وأكثر. وفي مقابل هذه الوضعية الصعبة يحتاج الاقتصاد إلى مهارات وكفاءات في العديد من الاختصاصات حتى يكتسب مستلزمات نمو أفضل بما يمكنه من اقتحام قطاعات إنتاجية ذات قيمة مضافة أعلى ولا يجدها. ولقد بينت مختلف التجارب وخاصة تجارب البلدان الصاعدة أنها اعتمدت في تطوير اقتصادياتها على كفاءة عمالتها وعلى تطور منظومات إعداد مواردها البشرية. لكن لا يبدو أن البلدان العربية حققت حاليا نقلة في هذا المجال حيث تبين إحصائيات معهد اليونسكو للإحصاء أن نصيب التعليم التقني من إجمالي التعليم الثانوي قد انخفض من 34% سنة 1999 إلى 20% سنة 2009 كما يتبين من الرسم البياني الموالي :

الشكل عدد 6: رسم النسبة المئوية لطلبة التعليم التقني من جملة طلبة المرحلة الثانوية



**/ المصدر: معهد اليونسكو للإحصاء الموجز التعليمي العالمي لعام 2011

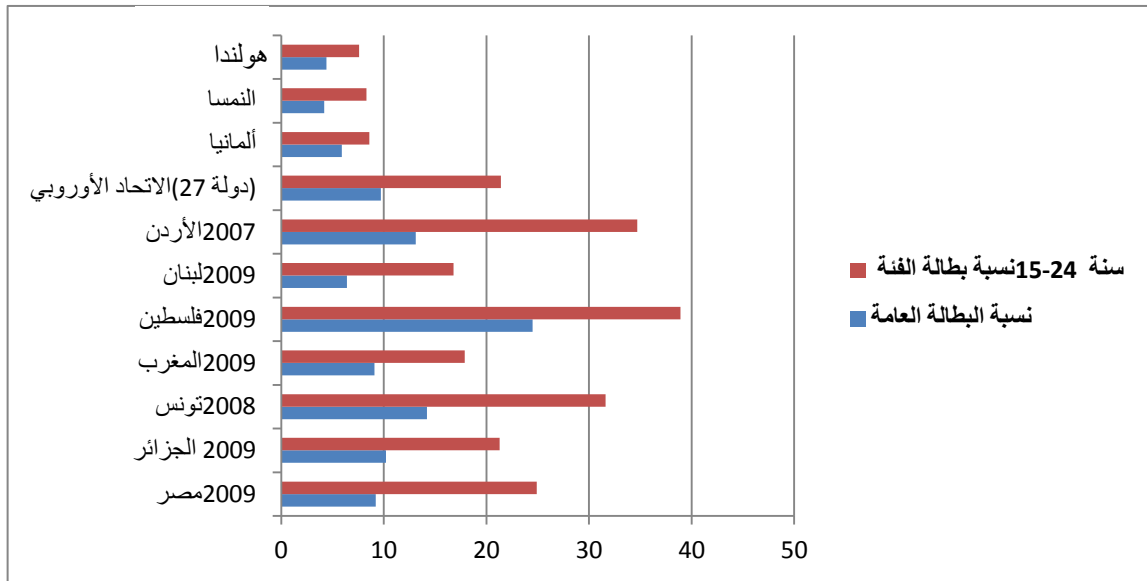
وتجدر الملاحظة أنه يستوجب أخذ بعض هذه المعطيات بشيء من الحذر، حيث أن بعض البلدان العربية لا تحسب التدريب المهني النظامي الذي تقوم به وزارات غير الوزارة المشرفة على التربية ضمن إحصائيات التعليم التقني. مثل ذلك في المغرب حيث أن المعلومات المتوفرة تبين أنه مقابل انخفاض نسبة القيد بالتعليم التقني التابع إلى وزارة التربية ارتفع عدد المسجلين بالتدريب المهني. ولكن ورغم

بعض الاحتراز على هذه الأرقام فإنه يجب الإقرار بأن نسبة التعليم التقني والتدريب المهني من جملة طلبة المرحلة الثانوية من أضعف النسب في العالم وهي في تدني ملحوظ.

والممتبع لمختلف التجارب العالمية، يلاحظ فيما عدا المنوال الألماني الذي حافظ على هيكلته العامة منذ فترة طويلة، أن أغلب الدول أقدمت على عديد الإصلاحات الهيكلية منذ بداية تسعينات القرن الماضي وذلك اقتناعاً منها أن التعليم التقني والتدريب المهني له دور فعال في الحد من ظاهرة بطالة الشباب وهو ما تؤكد إحصائيات العمل والبطالة بصفة عامة وبطالة الشريحة العمرية 15 – 24 سنة التي تبين أن جل البلدان التي طورت التعليم التقني والتدريب المهني وضعت في نفس المنزلة مع التعليم الأكاديمي حققت نجاحات هامة في هذا المجال.

وبالاعتماد على المعطيات المتوفرة ببنوابة EUROSTAT²⁴ للإحصاء والمعطيات الإحصائية المتوفرة ببنوابة المنظمة العربية للعمل يمكن مقارنة إحصائيات بعض الدول العربية ومقارنتها مع المعدل الأوروبي وثلاثة دول أوروبية لها منظومات تدريب مهني متطورة وتمثل نماذج يحتذى بها وهي ألمانيا والنمسا وهولندا .

الشكل عدد 7: مخطط نسبة البطالة بعدد من الدول العربية ومقارنتها ببعض الدول الأوروبية



المصدر: ** إحصائيات أوروبية وإحصائيات منظمة العمل العربية

للأسف لا تتوفر المعلومات الحديثة حول البطالة لأغلب البلدان العربية وحتى في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية ILO وجدنا أنّ آخر بيانات متوفرة تعود إلى عدة سنوات. وما يمكن ملاحظته من الشكل عدد 7 أن نسبة بطالة الشباب تتضاعف أكثر من مرتين مقارنة بنسبة البطالة العامة بالنسبة للدول العربية وهو الشأن نفسه بالنسبة لمعدل المنطقة الأوروبية في حين ينخفض في البلدان التي لها تدريب مهني متطور مثل ألمانيا وهولندا والنمسا رغم أن نسبة البطالة العامة بها ضعيفة.

²⁴ /http://epp.eurostat.ec.europa.eu

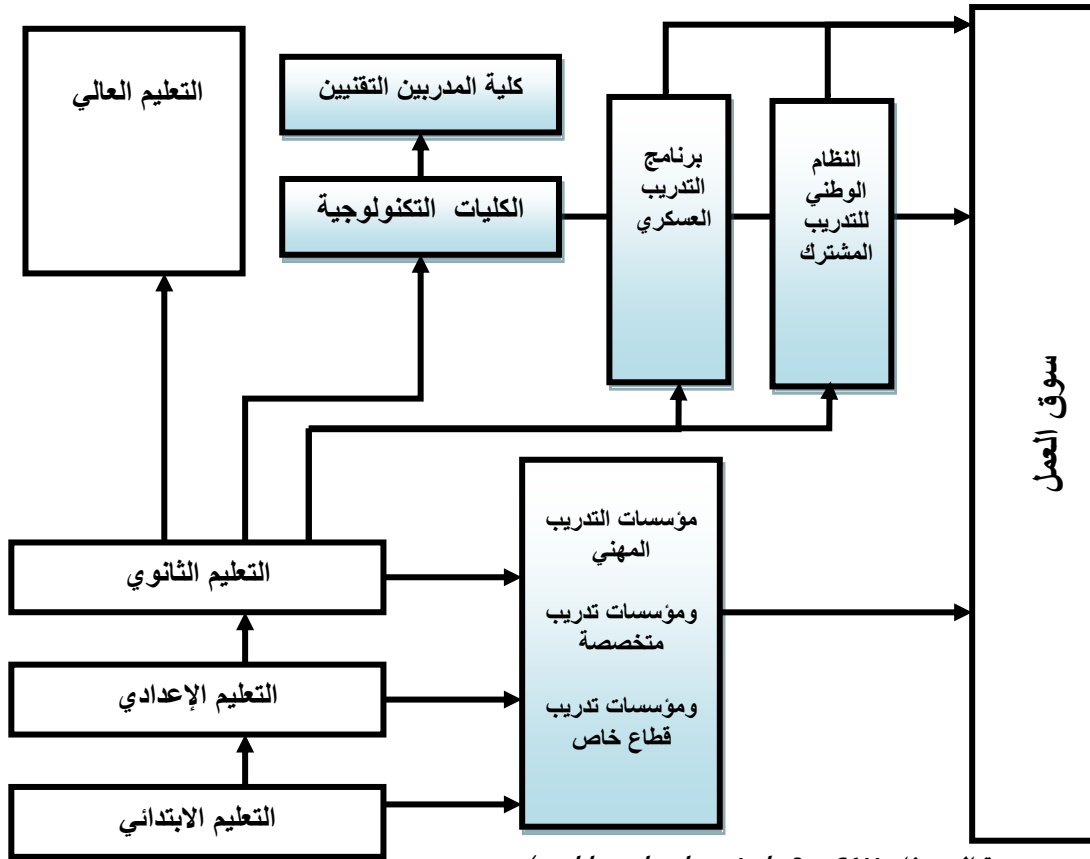
2.5. أهم مواصفات أنظمة التعليم التقني والتدريب المهني بالبلدان العربية

نقدّم في هذا المحور محاولة لوصف منظومات التعليم التقني والتدريب المهني طبقاً لجملة من الملاحظات وذلك من خلال قراءة في بعض الأوراق المنجزة من قبل خبراء لفائدة ملتقيات عربية اعتنت بهذا القطاع أو التقارير المنجزة من طرف الهيئات والمنظمات الدولية مثل اليونسكو والبنك الدولي والمنظمة الأوروبية للتدريب المهني ومنظمة العمل العربية.

• هيكلية التعليم التقني والتدريب المهني

أولاً يجب إعادة التأكيد على أنه لا وجود لمنوال عربي موحد لمنظومة التعليم التقني والتدريب المهني. ومن أهم ما يحدد المنوال المتبع من طرف أي دولة عربية الإرث التاريخي لفترة تشكل المنظومة. فنجد في كل من المغرب وتونس والجزائر منظومات تخضع لإشراف وزارة العمل وتسمى بمنظومة التكوين المهني وهي في شبه قطيعة مع النظام التربوي والتعليمي. والتعليم التقني الذي تقوم به وزارات التربية لا يعدو أن يكون إلا مسلكاً من مسالك التعليم العام، به مواد تقنية أو تكنولوجية لكنه لا يعتبر تعليماً مهنيًا يمكن من اكتساب مهارات عملية. وحتى في تونس التي وضعت لعدة سنوات (بين سنة 2002 وسنة 2010) التربية والتدريب المهني تحت إشراف وزارة واحدة فإن هذه الفترة لم تمكن من توحيد النظامين وظلت الفجوة قائمة بينهما. ولعل ربط التدريب المهني بالوزارة المشرفة على العمل ببلدان المغرب العربي جعله يتحسس مسألة العمل والبطالة وضرورة التأقلم مع احتياجات المؤسسات الانتاجية أكثر منه في أنظمة أخرى. المنوال الثاني يتواجد بدول المشرق العربي حيث تشرف الوزارة المكلفة بالتربية على نظام التعليم التقني والتدريب المهني. أما المنوال الثالث فهو حديث نسبياً ونشأ خاصة في المملكة العربية السعودية التي بعثت نظاماً متكاملًا تحت إشراف المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني التي تؤمن مهمة إعداد المناهج وتسيير مؤسسات التدريب وتدريب المدرسين وانتدابهم وتوظيفهم وكذلك الإشراف على مراكز القطاع الخاص. ولمزيد إيضاح أهم الفوارق في الأنظمة العربية نقدم الأشكال البيانية لأنظمة المملكة العربية السعودية وتونس ومصر.

الشكل عدد 8: نظام المملكة العربية السعودية للتعليم والتدريب المهني والتعليم العالي



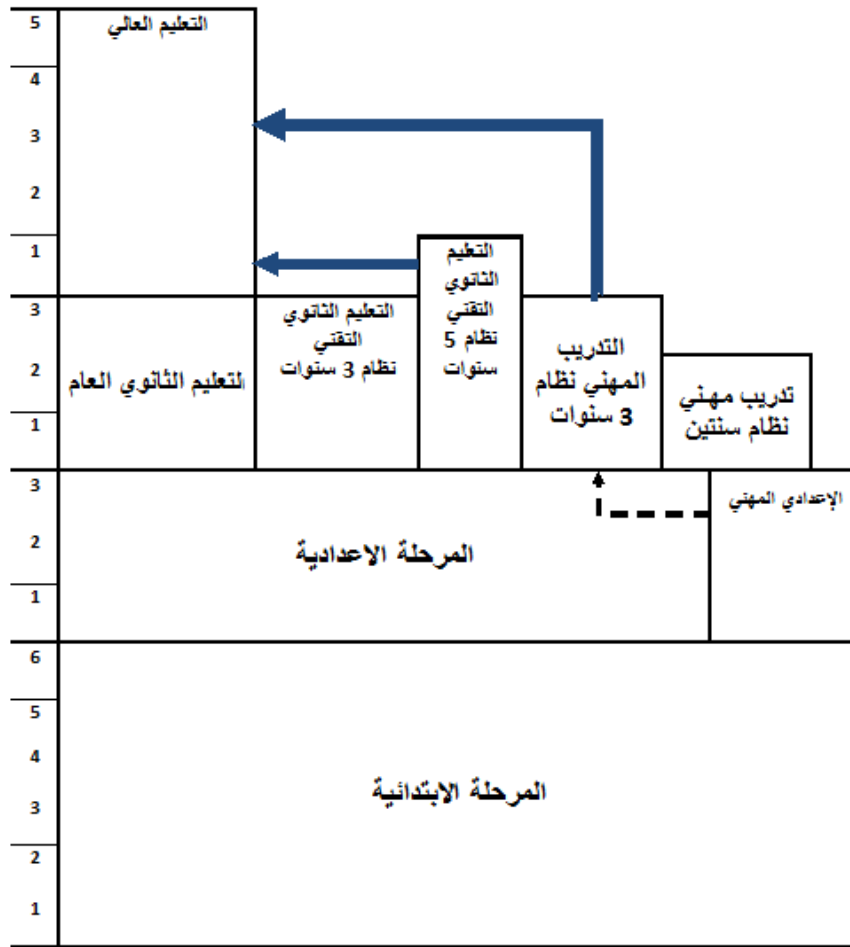
**المصدر: مؤسسة اليونيفوك <http://www.unevoc.unesco.org/worldtvtdatabase1.php?ct=SAU>

يتميز نظام التعليم التقني والتدريب المهني السعودي بشمولية قلما وجدت بأنظمة أخرى حيث يمكن من الالتحاق بالتدريب التقني والمهني في مستويات مختلفة منذ التعليم الابتدائي إلى ما بعد التعليم الثانوي. ومنذ سنة 2007 وفي إطار إصلاح التدريب التقني والمهني تم إحداث المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني لتتولى الإشراف على كامل المنظومة بما في ذلك الكليات التكنولوجية وكلية تدريب المدربين وكذلك مؤسسات القطاع الخاص والذي يطلق عليه في المملكة التدريب الأهلي. وتوجد بالمملكة العربية السعودية عدة أصناف من مؤسسات التدريب التقني والمهني :

- مراكز للتدريب المهني مفتوحة للمتخرجين أو المنقطعين من التعليم الابتدائي والإعدادي والثانوي وتمكن من الحصول على تدريب مؤهل لممارسة نشاط مهني في مختلف الاختصاصات،
- الكليات التكنولوجية وتستقبل الحاصلين على شهادة التعليم الثانوي للحصول على تعليم تقني من مستوى شبيه بالمعاهد التكنولوجية التي تشرف عليها وزارات التعليم العالي بالعديد من البلدان العربية والأوروبية،
- برنامج التدريب العسكري وهو نظام يمكن من تدريب متدربين في مجالات مهنية متعددة والحصول على تدريب عسكري. ويتم التدريب في مراكز تحت إشراف وزارة الدفاع وبالتعاون مع المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.
- النظام الوطني للتدريب المشترك ويوفر دورات تدريبية في شكل تدريب ما يسمى في المغرب العربي بالتداول ويعتمد على المنشآت الانتاجية لتؤمن جزءاً هاماً من التدريب التطبيقي.
- التدريب الأهلي ويتم بمراكز خاصة للتدريب المهني متحصلة على ترخيص من المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.

والملاحظ في هذا المنوال أنه لا تواصل بين التدريب التقني والمهني ونظام التعليم العالي كما أن خريجي مراكز التدريب لا يمكنهم الالتحاق بالكليات التكنولوجية.

الشكل عدد 9: النظام المصري للتعليم التقني والتدريب المهني والتعليم العالي



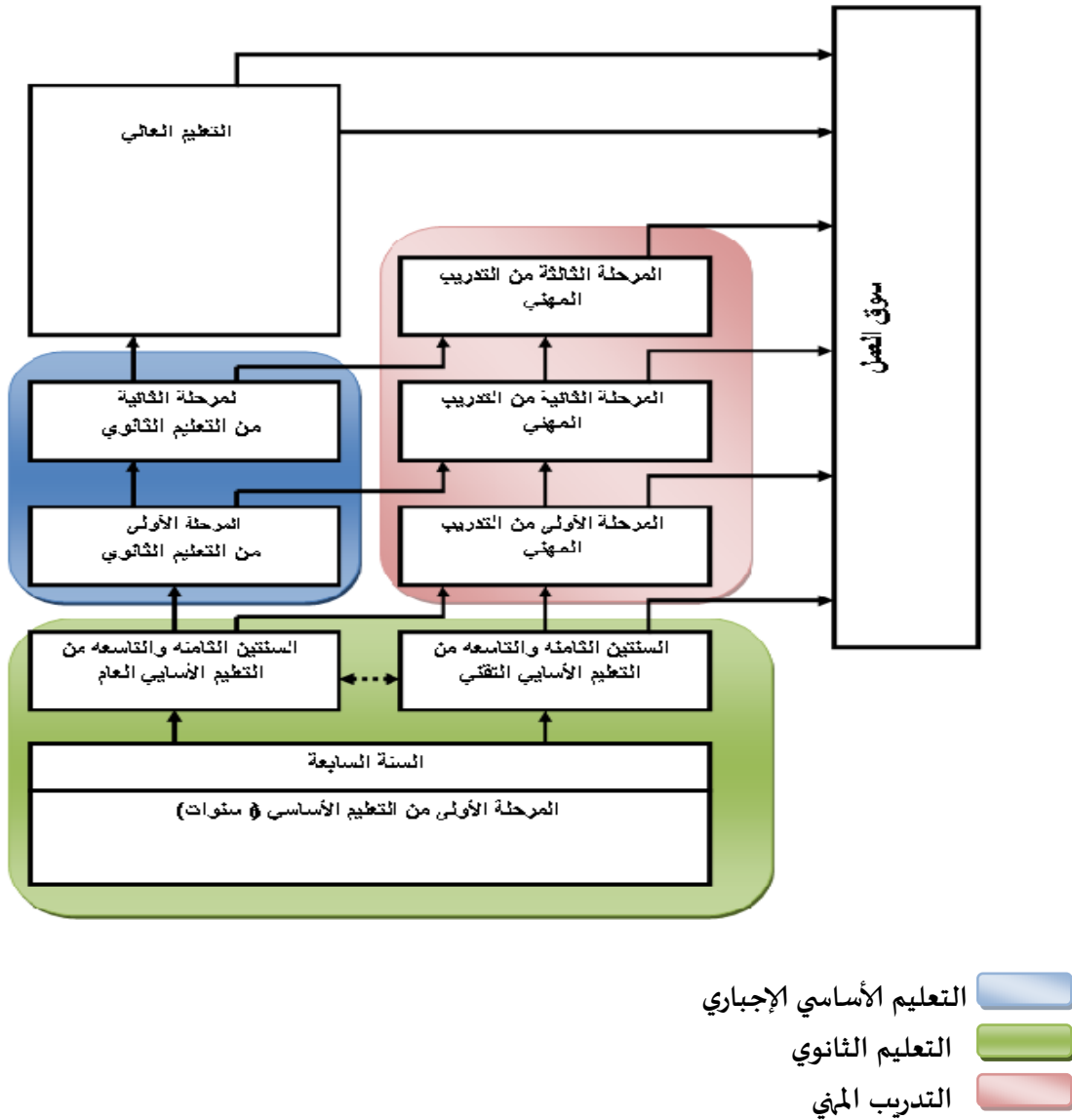
** المصدر: منظمة اليونيفوك http://www.unevoc.unesco.org/wtdb/egypt_02_edusch.png منظمة

يوفر النظام المصري تعليم مشترك بالمرحلة الأساسية والتي تدوم 9 سنوات مع وجود جزء من التلاميذ يتم توجيههم إلى الإعدادي التقني بداية من السنة الأولى من المرحلة الإعدادية. وتتعدد المسارات بالمرحلة الثانوية بالنظام المصري حيث يوجد به :

- مسار التعليم الثانوي العام ويدوم ثلاث سنوات ويمكن من الالتحاق بالتعليم العالي
- مسار التعليم الثانوي التقني نظام 5 سنوات ويمكن من الالتحاق بسوق العمل أو بالتعليم العالي
- مسار التعليم الثانوي التقني نظام 3 سنوات
- مسار التدريب المهني نظام 3 سنوات
- مسار التدريب المهني نظام سنتين

وتشرف وزارة التربية على الجزء الأكبر من هذا التعليم إلا أن العديد من الوزارات والمنظمات الغير حكومية تشرف على مؤسسات ومراكز تعليم تقني وتدريب مهني بما فيها وزارة التعليم العالي التي تشرف على التعليم التقني في المستوى الثالث. كما يوجد بجمهورية مصر العربية تدريب مهني غير نظامي وتدريب مهني غير منظم Informal and Non-formal TVET .

الشكل عدد 10 : نظام التعليم والتدريب المهني والتعليم العالي التونسي



منذ سنة 2008 تم إحداث التعليم التقني في مستوى السنة السابعة من التعليم الأساسي الإلزامي ويهدف إلى إيجاد معابر بين التعليم المدرسي والتدريب المهني. كما تم إحداث مسلك للتعليم المهني فيما بعد التعليم الأساسي يفضي إلى شهادة مهنية تعادل الثانوية العامة أطلق عليها البكالوريا المهنية، غير أن هذا الإجراء ورغم أنه مضمن في القانون المنظم للتكوين المهني الصادر في فبراير / شباط 2008 إلا أنه لم يفعل ولا يبدو أن السلطات التونسية ساعية إلى تفعيله خاصة بعد انفصال التدريب

المهني عن وزارة التربية في يناير / كانون الثاني 2010. لذلك تم الاكتفاء في الشكل المقدم على النظام المعمول به فعليا.

ولا توجد معايير رسمية بين التعليم العام والتدريب المهني سوى في نهاية التعليم الإعدادي التقني في حين يتم الالتحاق بمختلف حلقات التدريب طبقا لشروط تتعلق بالمستوى التعليمي أو لحاملي شهادة تدريب مهني من مستوى أدنى وحسب رغبة طالبي التدريب. ولتجاوز إشكالية عدم تمكن من لم يكملوا التعليم الأساسي من الالتحاق بالمستوى الأول من التدريب المهني تم إحداث حلقة أولى مفتوحة لمن تابعوا التعليم الأساسي إلى موفى السنة الثامنة.

ويوفر التدريب المهني تدريباً بموقع العمل طبقاً لعقود بين صاحب العمل والمتدرب وتحت إشراف الوكالة التونسية للتكوين المهني.

ويمكن أن يقضي المنقطع عن التعليم سنة أو عدة سنوات قبل الالتحاق بالتدريب المهني وهو ما يمثل مرونة بالنسبة لطالبي التدريب في حين يمثل إشكالا بالنسبة للهيكل التي تسير مراكز التدريب التي تجد أحيانا بعض الصعوبة في تخطيط الدورات التدريبية التي يبقى الالتحاق بها يخضع لميولات الشبان (في بعض الأحيان لمزاجهم) ولرغبات عائلاتهم. ولا توجد فوارق كبرى بين هذا المنوال وأنظمة التدريب المهني بالمغرب والجزائر.

• توصيف أنظمة التدريب والتأهيل المهني العربية

إلى جانب الهيكلية العامة يمكن اعتماد عدد من المواصفات لتقديم ما تنطوي عليه أنظمة التدريب والتأهيل المهني من نقاط قوة وما تجابهه من إشكاليات وهذه المواصفات هي : الحوكمة و الأطر الوطنية للمهارات والعلاقة مع جهاز الإنتاج والإرشاد والتوجيه المهني وتمويل التدريب والتأهيل المهني ومكانة القطاع الخاص للتدريب المهني.

• الحوكمة

تمثل الحوكمة في أنظمة التعليم العربي عموما وفي التعليم التقني والتدريب المهني خصوصا أهم نقاط ضعف هذه الأنظمة. فهي لا تعتمد التقييم والمسائلة والمحاسبة على النتائج. فغالبا ما يتم ضبط أهداف طموحة في المجالات التنظيمية وطرق التدريس وفي مجال الجودة وقلما يتم تقييم هذه البرامج وحتى عندما يتم تقييمها لا يفضي التقييم إلى اتخاذ قرارات تساعد على الإصلاح وتغيير الأساليب والطرائق المعتمدة التي لم تؤدي إلى النتائج المرغوبة. ومن أسباب عدم تحميل المسؤولية لجهة معينة المركزية المفرطة في جل الأنظمة حيث لا يترك مجال لمستوى الجهات (المحافظات) أو للمستوى المحلي للإشراف على هذا القطاع الهام كما أن مؤسسات التعليم والتدريب لا تمتلك كامل

السلطة في تسيير شؤونها من انتداب المدربين والأعوان واقتناء التجهيزات والقيام بإصلاح المباني وصيانتها. والحوكمة تقتضي أن يكون للمجتمع المدني دور في الإشراف على مؤسسات التدريب أو على الأقل أن يكون على قدر من العلم بطرق تسييرها.

وقد اتخذت الدول العربية مبادرات في هذا المجال وإن كانت محتشمة فهي تدل على الوعي بضرورة توشي تغيير في منهجية التخطيط والتصرف في قطاع التعليم التقني والتدريب المهني. ويمكن في هذا المجال ذكر بعض الأمثلة، حيث انطلقت عمليات مثل إحداث سلطة في المغرب لتقييم التعليم والتدريب المهني سنة 2010 Education and Vocational Training Evaluation Authority. وفي المملكة العربية السعودية تقوم المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بدور سلطة الإشراف، وللاقتراب أكثر من مؤسسات التدريب أحدثت مجالس التدريب التقني في الجهات.

في كل من الأردن ومصر وتونس اتخذت عديد المبادرات من أهمها إحداث مجالس شبيهة بمجالس إدارة للإشراف على تسيير مؤسسات التدريب. وأخذت في تونس شكل مجالس مؤسسات يرأسها أحد أصحاب العمل غير أن هذه التجربة لم تُقِيم كما ينبغي. وفي غياب تقييم موضوعي فإن الانطباع العام يشير إلى أنها مكنت المؤسسات التي انخرطت في هذا التمشي بجدية من تحقيق نتائج أفضل على جميع المستويات على أنه يجب الإقرار أن العديد من المؤسسات لم تأخذ الأمر على محمل الجد مما ساهم في عدم تعميم هذه التجربة رغم إيجابياتها.

ويمكن الإشارة إلى أن المنظمة الأوروبية للتدريب المهني ETF انطلقت منذ / يوليو / تموز 2013 في إنجاز مشروع إقليمي يهم 8 بلدان عربية من مكوناته تشخيص حوكمة أنظمة التدريب المهني والبدان المعنية هي الأردن وفلسطين ولبنان ومصر وليبيا وتونس والجزائر والمغرب.

ويبقى الإجراء الأمثل لتطوير حوكمة التعليم التقني والتدريب المهني إعطاء المؤسسات القدر الكافي من الاستقلالية في أخذ القرار وفي المقابل تحميلها المسؤولية واتهاج مبدأ المحاسبة على النتائج أو المسائلة Accountability. ومن البديهي أن المركزية المفرطة من طرف الوزارات لا تساعد على ذلك فيبدو الحل العملي أن تحدث الدول أجهزة إشراف مستقلة على غرار المؤسسة العامة بالسعودية أو الوكالات الوطنية مثل الوكالة التونسية للتكوين المهني بتونس أو ديوان التكوين المهني وإنعاش الشغل بالمغرب. لكن لا يكفي أن تحدث سلطة للإشراف لتكون مستقلة لذا يتوجب أن يصاحب مثل هذا القرار الفصل بين مختلف المهام. فمن سلبيات إحداث وكالات أو دواوين دون تحديد الأدوار إمكانية خلق مجالات ومناطق نزاع على السلطة بين الإدارات المركزية بالوزارات والوكالات.

إن الدور المحوري للوزارات يتمثل في ضبط السياسات والاستراتيجيات ويجب أن تتخلى عن التسيير الذي ينبغي أن يكون من مشمولات الوكالات المتخصصة والتي يجب أن يكون لها مجالس إدارة ممثلة

فهما الأطراف الاجتماعية ومنظمات المجتمع المدني ذات العلاقة بالتعليم والتدريب المهني وسوق العمل لتكون قوة توجيه واقتراح ومتابعة ومراقبة.

• الأطر الوطنية للمهارات

طورت الدول المتقدمة في السنوات الأخيرة أطرا مرجعية للمهارات National Certification Frameworks / National Qualifications Framework ولعل أهم خاصية لهذه الأطر تحديدها لمستويات الشهادات بالنظر إلى المهارات المكتسبة مهما كانت طريقة اكتسابها وذلك بتقييم المكتسبات طبقا لمرجعية تضبط بالنسبة إلى كل مستوى ماهية الكفاءات. وتمثل هذه الأطر أيضا منهجية لتحقيق جودة مخرجات منظومات التربية والتعليم والتدريب المهني. وقد انخرطت الأردن ومصر وتونس والمغرب في برنامج إعداد أطر وطنية للمهارات بالتعاون مع المنظمة الأوروبية للتدريب المهني كما انخرطت دول عربية في برامج أخرى لها نفس الهدف. وقد تم تحقيق نتائج مشجعة على أنه يتوجب مزيد التعمق فيها والعمل على تفعيلها ميدانيا حتى يتم القطع مع الاخفاقات السابقة وحتى لاتستمر مقولة "إن الإصلاحات العربية لمنظومات التربية تاريخ طويل من الطموح في التخطيط ووضع الاستراتيجيات ونقص في التجسيم"²⁵.

وقد بلغت الدول العربية مراحل مختلفة في طريق تجسيم الأطر الوطنية للمهارات من ذلك أن تونس بلغت درجة إصدار نص قانوني يضبط هذا الإطار الوطني ويصنف شهادات التربية والتعليم والتدريب المهني والتعليم العالي وأحدثت لجنة وطنية للإشراف على الأعمال المتعلقة بطرق تصنيف الشهادات. وسجلت الإمارات العربية المتحدة أكبر تقدم في هذا الميدان. ويحوصل الجدول الموالي ما توصلت إليه الدول العربية في هذا المجال.

²⁵ البنك الدولي : The Road Not Traveled Education Reform in the Middle East and North Africa

الجدول عدد 14 : مراحل تصميم أطر وطنية للمهارات واعتمادها من قبل الدول العربية

الدولة	مرحلة التصميم		مرحلة التجسيم		
	الإعداد الأولي	صياغة	إصدار الإطار	تعيين الجهة	إقرار ضمان
الجزائر	●	○	x	x	x
البحرين	●	●	○	○	○
جيبوتي	●	x	x	x	x
مصر	●	●	○	○	○
العراق	x	x	x	x	x
الأردن	○	●	○	●	●
الكويت	●	●	●	●	○
لبنان	●	●	x	x	x
ليبيا	x	x	x	x	x
المغرب	●	●	x	x	x
عمان	●	●	x	x	x
فلسطين	○	x	x	x	x
قطر	●	●	x	x	x
السعودية	●	○	x	x	x
الصومال	--	--	--	--	--
سوريا	●	x	x	x	x
تونس	●	●	●	○	○
الإمارات	●	●	●	●	○
اليمن	○	x	x	x	x

**المصدر: برهان شقرون، دراسة بصدد النشر

● تم الإعداد، ○ تم إعداد بعض العناصر، x لم يسجل تقدم، -- غير متوفر

* العلاقة مع جهاز الانتاج

تمثل العلاقة بين قطاع التعليم التقني والتدريب المهني وقطاع الانتاج ممثلا في أصحاب العمل ونقابات العمال (الشركاء الاجتماعيين) علامة بارزة في الأنظمة المتطورة. ولقد أصبح من ناقلة القول بأن التدريب المهني الذي يعد للاندماج في الحياة العملية لا يمكن أن يؤدي هذه المهمة على الوجه الأكمل أو حتى الاقتراب من ذلك ما لم يكن في حالة إصغاء متواصل لاحتياجات القطاعات الانتاجية. والعلاقة مع جهاز الانتاج لا تقتصر على استطلاع الاحتياجات بل تتجاوز ذلك بكثير حيث تشمل جوانب عدة يمكن تلخيصها في جملة من العلاقات المرتبطة ب :

- المساهمة في تحديد السياسات المتعلقة بالتعليم التقني والتدريب المهني وقد يتجاوزه إلى المساهمة في كل ما يهم تنمية الموارد البشرية وتحديد الخيارات الاستراتيجية المرتبطة بها،
- التعبير عن حاجيات القطاعات الانتاجية من المهارات كميا ونوعيا،

- المشاركة في تحديد طرق تطوير منظومة التعليم التقني والتدريب المهني وخاصة فيما يتعلق بإحداث مؤسسات التدريب وتصور الاختصاصات التي تؤمنها وطرق تسييرها،
- المشاركة في إعداد برامج (مناهج) التدريب أو على الأقل المساهمة في توجيهها حتى تكون ملائمة لحاجيا القطاعات الانتاجية والمصادقة عليها،
- المشاركة في العملية التدريبية باستقبال متدربين في دورات تدريب سواء كان ذلك في دورات نهاية التدريب أو عن طريق التدريب المتداول أو المزدوج أو الذي يستعمل التدريب في موقع العمل (توجد عديد المصطلحات حول هذا النمط من التدريب وهذا الاختلاف يعكس الاختلاف في الرؤية والتصوير ويحتاج توضيح المفاهيم حول هذا الموضوع في البلدان العربية دراسة شاملة)،
- المساهمة في تقييم الكفاءات المكتسبة أثناء التدريب وفي اختتامه (التقييم الإشهادي).

كانت كل المناسبات الرسمية وغير الرسمية من ندوات وورشات عمل وملتقيات سواء كانت عربية أو إقليمية أو دولية فرصا عبّرت خلالها كل الأطراف في الدول العربية عن قناعتها بجدوى التواصل بين مختلف الأطراف وضرورة الشراكة بينها حول مسائل تنمية الموارد البشرية وقد حان الوقت أن يتم الانتقال من حسن النوايا والتعبير عن الاستعداد إلى الانجاز.

ويساهم الشركاء الاجتماعيين في عديد اللقاءات مع الوزارات والوكالات الحكومية يتم فيها تناول عديد المواضيع من بينها موضوع إعداد الموارد البشرية بصفة عامة والتعليم التقني والتدريب المهني بصفة خاصة. لكن هذه اللقاءات لا تفرز في أغلب الأحيان برامج عملية ومشاركة فعالة في النقاط المشار إليها. ويعزى هذا النقص إلى عدة عوامل²⁶:

- **أولها** : أن سياسات التعليم التقني والتدريب المهني يتم تصورها وإعدادها من قبل المصالح الحكومية بطريقة فوقية وغالبا ما يدعى الشركاء الاجتماعيين إلى المصادقة عليها دون أن يكون لهم دور فاعل في وضعها،
- **ثانيا** : الأطر القانونية المنظمة للتعليم التقني والتدريب المهني تعطي للشركاء الاجتماعيين دورا استشاريا وهو مما يساهم في عدم تحمس بعض الشركاء الراغبين في لعب دور أكثر إيجابية وفاعلية،

- **ثالثا:** يتفق كل ممثلي الشركاء الاجتماعيين على ضرورة المساهمة في تطوير التعليم التقني والتدريب المهني لكن الملتزمين فعلا بهذا العمل عددهم قليل جدا ولا يمكن القول أنه أصبحت هنالك تقاليد في هذا المجال مثلما هو الشأن في عديد البلدان المتقدمة،
- **رابعا:** لا يلعب تمويل التدريب المهني أي دور في مجال تدعيم الشراكة أو تحفيزها ذلك أن التمويل العمومي لمؤسسات التدريب المهني لا يتم بناءً على مؤشرات في هذا المجال ولا دور للشركاء الاجتماعيين في مراقبة طرق صرفه أو التثبت من النتائج التي يستوجب أن يحققها والتي من أهمها تم إسداء الميزانيات.

ويمكن تلخيص أهم ما تحقق فيما يلي (تم التركيز على المعلومات المتوفرة عن بعض الدول العربية التي تربطها علاقات شراكة مع الاتحاد الأوروبي وذلك لتوفر المعلومات)²⁷:

المغرب: وجود قاعدة قانونية للجان ثلاثية التركيب (ممثلي الطرف الحكومي وممثلي الأطراف الاجتماعيين) في المستويين المركزي والجهوي (مستوى المحافظات) ساعد على مساهمة الشركاء بشكل واضح. وقد تم تدعيم هذا التمثيل خاصة في عدد من القطاعات الصناعية بلغت حد تفويض الدولة للجامعات المهنية القطاعية التصرف في مراكز التدريب المهني في قطاعات كالنسيج وميكانيك السيارات وصناعة الطائرات،

- **تونس:** جعلت تونس من الشراكة أحد محاور إصلاح التكوين المهني والتشغيل وذلك منذ أواسط التسعينات وأحدثت عديد اللجان المشتركة التي صممت أهم مواصفات البرامج الإصلاحية التي تم اعتمادها وحددت للشركاء الاجتماعيين دور متقدم نسبيا في هذه اللجان وكذلك في مجال التصرف بعقد اتفاقيات شراكة بلغت إلى مستوى تشريك أصحاب العمل في مجالس المؤسسات (عبارة عن مجالس إدارة) بمراكز التكوين المهني. غير أن النتائج بقيت منقوصة حيث أن العمل الميداني لازال دون المأمول. ويمكن التوقف عند نقطتي ضعف تتمثلان في عدم توازن برامج الشراكة التي ركزت على تشريك أكبر لأصحاب العمل وإعطاء دور أقل لنقابات العمال والنقطة الثانية عدم تطوير دور المجالس سواء كانت مركزية أو جهوية أو في مستوى مراكز التكوين إلى درجة اتخاذ القرار وبقية استشارية. ومنذ اندلاع الثورة في سنة 2011، تشهد الشراكة نوعا من الفتور جزاء انشغال الإدارات المعنية بإشكاليات طارئة.

- **مصر:** لعب البرنامج الألماني المصري للتدريب المهني (برنامج مبارك - كول) دورا هاما في إنشاء الشراكة بين أصحاب العمل وجهاز التدريب المهني، فقد تم في سنة 2004 إحداث المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية تحت مظلة الإتحاد المصري لجمعيات المستثمرين، ويعتبر الإتحاد

المصري كياناً من القطاع الخاص حيث أنه يضم حوالي 25 جمعية مستثمرين على مستوى جمهورية مصر العربية²⁸. ويتولى هذا المركز مسئولية إدارة البرنامج المذكور الذي يطبق التعليم المهني المزدوج. وقد تم توقيع اتفاقية تعاون مع وزارة التربية والتعليم في عام 2005 تنص على أن المركز هو الشريك الأساسي من قبل القطاع الخاص مع وزارة التربية والتعليم.

- الأردن : كان إصلاح التدريب المهني والعمل فرصة لإقحام الشراكة مع الأطراف الاجتماعيين في مستوى الحوكمة والحوار الاجتماعي، ويمثل كل من غرف التجارة والصناعة الأردنية والاتحاد العام لنقابات عمال الأردن إلى جانب الطرف الحكومي الشركاء الثلاثة في الأطر الرسمية مثل مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني ومؤسسة التدريب المهني. ويمكن اعتبار الشركاء الاجتماعيين في الأردن لا زالوا في حالة بناء قدراتهم في مجال تفعيل الشراكة في ميدان التشغيل والتدريب المهني والتقني.
- لبنان : يمكن القول أنه لا وجود لتجربة لبنانية في مجال الشراكة ما عدى مشروع نموذجي يشارك فيه أصحاب العمل في قطاع الصناعات الغذائية وذلك بدعم من الاتحاد الأوروبي.

إجمالاً ذلك هو الوضع في مجال العلاقة مع أجهزة الإنتاج، عديد المحاولات والتجارب ونقص في النتائج الملموسة خاصة أن المنشود من تلك التجارب أن يكون لها أثر على تحسين جودة التدريب وتصويبه للاستجابة لاحتياجات سوق العمل وتطلعات الشباب العربي.

• الإرشاد والتوجيه المهني

تبدو أهمية التوجيه المهني من العناية الفائقة التي توليها له الدول المتقدمة والأجهزة العالمية المتخصصة في مجال الاقتصاد وإعداد الموارد البشرية. ففي السنوات الأخيرة نلاحظ اهتماماً متزايداً بهذا المجال الذي خصصت له دراسات من قبل هيئات كبرى ومنظمات مثل البنك العالمي ومركز CEDFOP والوكالة الأوروبية للتدريب المهني ETF ومجموعة البلدان المنتمة لمنظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OECD. ويستخلص من جملة التقارير المنجزة عن طريق هذه المنظمات ما يلي²⁹ :

- يلعب التوجيه المهني دوراً رئيسياً في تحقيق أهداف التعلم مدى الحياة والاندماج الاجتماعي وتحسين جدوى ومردودية سوق العمل والتنمية الاقتصادية،
- يساعد على دعم التشغيلية وتحسين مردود منظومة التربية والتدريب،
- يساعد على تحسين استغلال آليات التشغيل والإدماج المهني،
- تحقيق أكبر قدر ممكن من التوازن بين احتياجات الأفراد واحتياجات سوق العمل.

²⁸ http://www.arabvet.net/index.php?page_id=102

²⁹ CEDEFOP : Politiques d'orientation dans la société de la connaissance ; tendances, défis et réponses en Europe

ويتجاوز دور التوجيه المهني في الدول المتقدمة مرحلة التعليم والتدريب ليكون وظيفة مجتمعية أو استبدال تسير الحياة العملية. وبالرجوع إلى المصطلح الانجليزية للتوجيه المهني Career Guidance نلاحظ هذا العمق الذي لا نجده في التسمية العربية وقد تمت ترجمة هذا المصطلح إلى العربية من طرف المنظمة الأوروبية للتدريب المهني ب: "التوجيه والإرشاد لمسيرة الحياة العملية".

وفي ظل ما تعيشه أنظمة التعليم التقني والتدريب المهني من نقص في الاعتبار لدى العديد من شرائح المجتمعات العربية، فإن الحديث عن إنجازات في مجال الإرشاد والتوجيه المهني يصبح ضرباً من العبث فكل ما تقوم به الدول العربية حالياً لا يعدو أن يكون عمليات متذبذبة تتسم برد الفعل على عدم قدرة مؤسسات التدريب المهني على استقطاب الطلاب وعلى ما تبديه العائلات من نقص في الاقتناع بجدوى التسجيل بالتدريب المهني وإعطاء الأولوية المطلقة للتعليم العام المفضي إلى التعليم الجامعي. وما يمكن استخلاصه من كل ذلك أن نظام الإرشاد والتوجيه المهني بالبلدان العربية لم يبعث بعد ويستوجب العناية والاهتمام لما لدوره من خطورة في تقليص الفجوة بين مخرجات التدريب المهني واحتياجات سوق العمل. وللإشارة فإن الدول التي لها تقدم واضح في ميدان التعليم العالي والتدريب المهني وضعت مسألة الإرشاد والتوجيه المهني في صدارة اهتماماتها وخصّته بمؤسسات قارة، فعلى سبيل المثال في فرنسا توجد مؤسسة تحمل تسمية الديوان الوطني للإعلام حول مسارات التعليم والمهنة وللدلالة على حجم العمل الذي ينجزه هذا الديوان تكفي الإشارة إلى أنه يقوم سنوياً بتوزيع 15 مليون دليل للتلاميذ وعائلاتهم وينظم أو يشارك في تنظيم 20 صالون حول التوجيه المهني ويقوم على مدار السنة بأنشطة متنوعة في الإرشاد والتعريف بالمهنة والمسارات المؤدية إليها.

• القطاع الخاص للتعليم التقني والتدريب المهني

الاستثمار الخاص في التدريب يواجه عدّة صعوبات لعل أهمها القيمة المرتفعة للاستثمار عندما يتعلق الأمر باختصاصات تكنولوجية وصناعية. ذلك أن تجهيز المعامل والورش بمعدات تقنية له كلفة مرتفعة. وفي مقابل ذلك لا يتوفر الطلب الكافي على مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني الخاصة بما يؤمن استرجاع كلفة الاستثمار. ويعتبر الباعثون الخواص أن القطاع الخاص للتعليم التقني والتدريب المهني يجابه منافسة غير متكافئة من قبل القطاع الخاص ذلك أنه يقدم خدماته بالمجان أو يكاد بل أنه في بعض الأحيان تدفع للمتدربين منح كما هو الشأن بالنسبة للجزائر. كما أن تونس اختارت تشجيع الشباب على الالتحاق بالتدريب المهني في بعض الاختصاصات التي تلاقي عزوفاً بإعفاؤهم من رسوم التسجيل وتكاليف الإقامة والإطعام ومنح أبناء العائلات ضعيفة الدخل منحة رمزية. ومن المؤكد أن منح طلبية التدريب المهني منح مالية معمول به ببلدان عربية أخرى.

مع ذلك فإن المعطيات على ندرتها تبين أن عدد مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني الخاصة مرتفع بالبلدان العربية حيث يوجد بالمملكة العربية السعودية أكثر من ألف مركز تدريب مهني وتونس

أكثر من 700 مركز دون اعتبار مكاتب التدريب التي تسدي خدمات في مجال التدريب أثناء الخدمة. ورغم عديد المحاولات للتعرف على هيكله القطاع الخاص للتعليم التقني والتدريب المهني فإنه لم تتوفر المعطيات بما يمكن من تشخيص موضوعي وأغلب المراجع التي تناولته قامت بذلك بصفة غير معمّقة واكتفت بإقرار جملة من الانطباعات تتمحور حول أسباب ضعف دور القطاع الخاص وتقديم بعض المقترحات لتطويره.

ومن أهم الاشكاليات التي يتم طرحها صعوبة تحديد القطاع الخاص حيث تتخذ مؤسسات القطاع الخاص عديد الأشكال وهي تنتمي إلى أحد هذه الأصناف : مؤسسات خاصة ربحية، مؤسسات منظمات غير حكومية، مؤسسات تنتمي إلى مبادرات وطنية أو محلية، مؤسسات منشآت انتاجية، إلخ. وحتى معهد اليونسكو للإحصاء فإنه يقرب أنه لا يملك المعطيات حول أنظمة التدريب المهني التي لا تخضع لوزارات التربية في مختلف أنحاء العالم.

وتتمحور أهم المقترحات لتعزيز دور القطاع الخاص في المساهمة في إسداء خدمات ذات جودة في :

- تقديم حوافز للقطاع الخاص في مجالات الاستثمار مثل تقديم الأراضي بالمجان لتقام عليها مؤسسات تدريب خاصة ومنح قروض بدون فوائد وإعفاء المقتنيات من الضرائب، وفي مجال الاستغلال بإعفاء الأرباح من الضرائب أو جزء منها وتحمل الدولة جزء من رسوم التسجيل أو كلفة المدربين. في تونس تم إقرار صك التدريب المهني منذ عدة سنوات يمكن المتدربين في اختصاصات، تعتبر ذات أولوية للاقتصاد التونسي، من متابعة تدريب بمراكز القطاع الخاص وتحمل الدولة جزءا هاما يصل إلى 90 % من الكلفة. هذه التجربة لازالت جارية ولم يتم بعد تقييم نتائجها،

- إبرام عقود شراكة بين مؤسسات القطاع العام والقطاع الخاص تمكن الاستثمار الخاص من استغلال فضاءات في المؤسسات العمومية بمقابل رمزي، انطلقت في تونس في موفى سنة 2013 تجربة في هذا الشأن ولا يمكن التعمق في الحديث عنها لأن ملامحها لم تتبلور بعد.

كل المقترحات تبدو وجمية لكن جدواها غير مضمون ما لم تتم دراسة هذا القطاع بصفة أكثر دقة للوقوف على الإشكاليات الفعلية التي يعيشها والنظر في الفرص المتوفرة لديه للنجاح والعوائق التي تقف دون ذلك.

• تمويل التعليم التقني والتدريب المهني

التعليم التقني والتدريب المهني مكلف، له كلفة مباشرة (كلفة بناء مؤسسات التدريب وتجهيزها وتسييرها) وكلفة غير مباشرة يتحملها المتدرب الذي يقضي فترة زمنية (تفوق السنتين أو أكثر في غالب

الأحيان) في التدريب عوض الالتحاق مباشرة بسوق العمل وهو ما يعبر عنه بكلفة الفرصة البديلة opportunity cost.

وتبين كل الأبحاث أن أهم مصدر لتمويل التعليم التقني والتدريب المهني يبقى التمويل العمومي عن طريق الميزانيات التي ترصدها له الدول، كما يلاحظ في العديد من الدول توظيف رسوم رمزية يتحملها المتدرب. وبالنظر إلى نسبة الطلبة بالتعليم التقني والتدريب المهني من جملة طلبة الثانوي يتبين إن إنفاق الدول العربية على التعليم التقني والتدريب المهني متدنية نسبيا حتى ولئن بدت مرتفعة في المطلق.

أما مصادر التمويل فهي الميزانية العامة للدول وقد وظفت بعض الدول مثل تونس والجزائر والمغرب والأردن ومؤخرا مصر أداء على التدريب المهني يوظف على المؤسسات الانتاجية من القطاعين العام والخاص. هذه التجربة تاريخيا أقدم بالمغرب وتونس وهي عبارة عن خصم نسبة مئوية عن حجم الأجور يتم جمعها عن طريق الخزينة. ويخصص جزء من هذا الأداء في تونس بدرجة أولى لتمويل التدريب أثناء الخدمة بتمكين المؤسسات الانتاجية التي أنفقت في هذا المجال باسترداد جزء من الأداء الذي دفعته أما الفائض من الأداء (ما تبقى بعد تسديد نفقات المؤسسات ونفقات الدولة على التدريب أثناء الخدمة) فإنه يحتسب في ميزانية وزارة التكوين المهني والتشغيل وجزء منه يتم استعماله في مجال الاستثمار وجزء في مجال ميزانية الوكالة التونسية للتكوين المهني.

في العموم يمثل تمويل التعليم التقني والتدريب المهني نفس الإشكاليات المتمثلة في عجز الميزانيات على مجابهة متطلبات تطوير تعليم تقني وتدريب مهني جيد للجميع وفي المقابل نفس المسائل الأخلاقية التي يطرحها تمويل التعليم وتمويل التعليم العالي والمتمثلة في التساؤل حول مقدرة شرائح كبيرة من المجتمع للنفاد إلى تعليم له حد أدنى من المصدقية في صورة تخلت الدول عن دورها ولو جزئيا في تحمل نفقات التعليم أي بعبارة أخرى وضع مسألة العدالة والمساواة في الميزان.

3.5. مقترحات لبناء نظام تدريب مهني وتعليم تقني ذو مردودية أفضل

السؤال المطروح والذي سنحاول الإجابة عليه في خاتمة هذه الدراسة هو كيف يمكن بناء منظومة لتنمية الموارد البشرية أكثر فاعلية؟

إننا لا ندعي أننا نمتلك الحقيقة في هذا الشأن بل سنحاول تقديم جملة من الأفكار ونطرحها كمدخل للنقاش والإثراء لما يجب أن تكون عليه منظومة إعداد الموارد البشرية وخاصة أجهزة التدريب والتأهيل المهني لتكون أكثر فاعلية وتساهم في رفع التحديات الاقتصادية والاجتماعية بالبلدان العربية وتحسن من تنافسيتها على المستوى الدولي وتكون رافدا من روافد النهوض بالتنمية البشرية العربية.

وستبني هذه المقترحات على العناصر التالية : الهيكل العامة لمنظومة إعداد الموارد البشرية والإرشاد والتوجيه المهني والحوكمة والجودة في التدريب والتأهيل المهني واعتماد مؤشرات توصيف لمنظومات التدريب والتأهيل المهني.

● الهيكل العامة لمنظومة التربية والتعليم والتدريب

يلعب التكامل بين مختلف أجزاء منظومة إعداد الموارد البشرية من تربية وتعليم وتدريب مهني وتعليم عالي دورا هاما في تحسين القدرة التنافسية ومن ثمة في النهوض بالتنمية البشرية. وكما رأينا فإن منظومات التدريب والتأهيل المهني العربية متنوعة ولكنها تتحد في انفصالها عن بقية أجزاء منظومة الموارد البشرية. هذا الانفصال يولد نقصا في المردودية إن لم نقل خسائر هامة لا يمكن حصرها بدقة ولكن أثرها واضحة للعيان. من بين عوامل نقص المردودية يمكن التوقف عند المسائل التالية :

- المؤسسة التربوية لا تعد الإعداد الجيد للتدريب المهني فهي ترى مهمتها الأساسية في إعداد الطلبة للتعليم الثانوي والتعليم العالي فتركز على العلوم والإنسانيات وتهمل جانب الأعمال اليدوية والتقنية. وعندما يلتحق الطالب بالتدريب المهني يتطلب إعداداه في بعض المهن تدريباً بدائياً Basic كان يمكن أن يحصل عليه في سنوات التعليم الأولى. تطعيم مناهج التعليم منذ السنوات الأولى بالابتدائي بمواد مهنية تمثل خيراً تنوعاً في تواتر المواد تمكن التلاميذ من الترويح عن النفس من حين لآخر وتنمي فيهم احترام المهن وتمكن من اكتشاف الميولات،
 - يمكن أن يرسل الطالب عدد من السنوات في التعليم الثانوي محاولاً عبثاً الحصول على شهادة الثانوية العامة (أو البكالوريا بالنسبة لبلدان المغرب العربي) ثم يتبين في ما بعد أن ميولاته ليست تعليمية بالمعنى العام للتعليم بل مهنية وتقنية، فيكون بذلك أضاع سنوات قبل أن يتوجه الوجهة الصحيحة ولا تكون الخسارة فردية للشخص المعني فقط بل هي جماعية حيث يساهم في اكتظاظ المعاهد وفي بعض البلدان في خسارة مواطن تدريب تبقى شاغرة،
 - عدم وجود معابر بين مختلف أجزاء المنظومة يقلص من فرص فتح الآفاق أمام المتميزين في التدريب المهني وهو أحد العوامل التي تجعل التلاميذ من غير الفاشلين في الدراسة يعزفون على التدريب المهني باعتباره طريقاً مسدوداً لا آفاق له،
 - العامل الأخير الذي يمكن أن نشير إليه هو إمكانية وجود فضاءات غير مستغلة في جزء من أجزاء المنظومة لا يمكن استغلاله من جزء آخر يكون في حاجة إليه.
- ولا يمكن في هذه الدراسة التعمق في تقديم منوال متكامل لمنظومة إعداد الموارد البشرية بل نكتفي بوضع الخاصيات التي يجب أن تتوفر فيه والمتمثلة في أن تكون حلقات المنظومة مترابطة متنوعة المسارات والمعابر في كل الاتجاهات تستغل فيها الإمكانيات وتوظف أحسن توظيف. يمكن

لطالب ما أن يتوجه للتدريب المهني ثم يلتحق بالتعليم العام أو العكس كما يتعين أن تكون المنظومة مفتوحة أي أنه بإمكانها تسجيل طالبي تدريب مهني ممن انقطعوا عن الدراسة لعدة سنوات وأن تؤمن دروس مسائية للعاملين الراغبين في تحسين مستواهم المهني أو العلمي. نعلم أن بعض هذه الخاصيات موجودة بعد في بعض المؤسسات ولكن المطلوب هو أن تصبح متواجدة بكل مؤسسات التربية والتدريب والتأهيل المهني. تلك بعض ملامح منظومة جديدة نطرحها للنقاش.

• الإرشاد والتوجيه المهني

لقد بينا في مناسبات سابقة ما لأهمية التوجيه والإرشاد المهني في تقريب الفجوة بين متطلبات سوق العمل ومخرجات التدريب والتأهيل المهني. ويمكن أن نؤكد أن التوجيه والإرشاد لا يلعب دورا لفائدة الفرد فقط بتمكينه من أخذ القرار فيما يتعلق بمستقبله المهني واختيار مسلك التعليم أو التدريب المناسب فقط بل يلعب أيضا دورا اجتماعيا حيث يمكن من الربط بين الحياة المهنية وما قبل الحياة المهنية وكذلك في فترات الانقطاع عن العمل أو عند الرغبة في تغيير المسار المهني. يشهد عالم العمل اليوم تسارعا في ارقام الابتكارات في وسائل الانتاج مما يتولد عنه حاجة ماسة إلى مزيد من تأهيل العاملين أو في بعض الأحيان تغيير أعداد من العمالة. ويمثل الإرشاد المهني سندا للعامل والمؤسسة لتجاوز الاشكاليات وإيجاد الحلول التي تحفظ حقوق الطرفين.

والمقترح أن يكون للبلدان العربية أجهزة مختصة في التوجيه والإرشاد المهني. فقد أثبتت التجربة أن قيام مصالح التشغيل أو التدريب المهني بهذه الوظيفة عملية غير ناجحة ولم تمكن من بناء توجيه وإرشاد مهني ذو جدوى. ولا يعني بعث أجهزة مختصة كفيل وحده بإنجاح هذه الوظيفة بل يجب أن يصاحبها برنامج كامل للتأسيس لها وإعداد الكوادر القادرة على أداء المهام المرتبطة بها.

• حوكمة نظام التدريب المهني والتعليم التقني ودور مختلف الشركاء

من أهم خصائص منظومات التعليم التقني والتدريب المهني ضرورة الاستجابة لاحتياجات سوق العمل وتعتبر الملاءمة (أو المواءمة) بين مخرجات التعليم والتدريب المهني مع احتياجات المؤسسات الاقتصادية من المهارات مبتغى هذه المنظومات والعنصر الأهم في التعرف على مدى توفيقها في أداء مهمتها. وتقتضي الملاءمة بين المخرجات واحتياجات سوق العمل العديد من المتطلبات :

أولا : جهاز انتاج قادر على تحديد حاجياته من المهارات بقدر معقول من الدقة وباستباق لا يقل عن السنة أو السنتين. ولا يمكن الحصول على ذلك ما لم تتوفر الإرادة والتخطيط المحكم للتوصل إلى اكتساب المقدر على التصرف في الموارد البشرية وتقدير الحاجيات انطلاقا من اسقاطات واقعية حول تطور المؤسسة واستثماراتها وربط المادي منها باللامادي مثل الاستثمار في الكفاءات عن طريق الانتداب طبق الحاجيات ودعم تأهيل العاملين عن طريق دورات تدريبية تلي الحاجة.

ثانياً : مؤسسات تدريب لها المرونة في التعامل مع متطلبات محيطها المباشر حتى تكيف تدخلاتها بما يليب الرغبات المعبر عنها من قبل مؤسسات الانتاج ولها من الآليات ما يمكنها أيضا من القيام باستشراف الاختصاصات الجديدة أو تغيير الملامح المطلوبة في الاختصاصات الراهنة. ولا يمكن لمؤسسات التدريب النهوض بهذا الدور ما لم تكن مرتبطة بمحيطها وفي علاقة دائمة مع جهاز الانتاج.

ثالثاً : توفر الامكانيات المادية والبشرية لدى مؤسسات التدريب المهني وحسن التصرف فيها لتحويل النوايا إلى ممارسة فعلية.

وتوجد العديد من الآليات لتفعيل الربط بين قطاعي الانتاج والتدريب المهني ونعتقد أن أقصر طريق لذلك يكون عن طريق ضبط حوكمة جهاز التدريب والتأهيل المهني بإعطاء الصلاحيات الضرورية في المستوى الأنسب فلا يعقل أن يتم حلّ الإشكاليات الجزئية التي تعترض مركز التدريب في المستوى المركزي. ويمكن أن يكون هرم حوكمة التدريب المهني على النحو التالي :

- الوزارة المعنية بالتدريب المهني : ضرورة أن تكون وزارة واحدة تشرف على هذا القطاع وتمثل مهامها في ضبط السياسات وإعداد المخططات الكبرى وتحديد الأطر المرجعية للمهارات و توفير الميزانيات طبقا للحاجيات وتقييم المنظومة في كامل مكوناتها ومستوياتها، يمكن أن تكون لوزارات أخرى مختصة مراكز تدريب مهني لكنها يجب أن تتقيد بالتوجهات التي تصدرها الوزارة المعنية بالتدريب المهني كسلطة إشراف عليا في المجال،
- الوكالات الفنية : هي وكالات تسيير وتنفيذ، تضبط مخططاتها طبقا للمخطط العام الموضوع من قبل السلطة العليا وتقتراح برامج عمل تنخرط في هذا السياق وتضمن ذلك في عقود برامج لعدد من السنوات تمضيها مع سلطة الإشراف. وتضبط هذه العقود الأهداف الكمية والنوعية الواجب تحقيقها ومؤشرات النتائج والوسائل المادية والمالية للتنفيذ. ويتم تقييم هذه الوكالات على نتائجها وليس على طرق تصرفها التي من المفترض أن تكون مطابقة للقوانين، وتسييرها مجالس إدارة يراعى في تركيبها تمثيل الأطراف الاجتماعيين ومؤسسات المجتمع المدني بما في ذلك ممثلي جمعيات أولياء التلاميذ،
- المؤسسات التدريبية أو مراكز التدريب : تكون تابعة للوكالات وتقدم خدمات في التدريب المهني والتأهيل بكافة الأشكال وتسييرها مجالس إدارة على شاكلة مجالس إدارة الوكالات على أن يكون عدد الأعضاء أقل لمرونة التصرف وأقرب ما يمكن من المركز تقنيا (ممثلي أصحاب العمل والنقابات من ذوي الاختصاصات المتوفرة في المركز) وجغرافيا لتسهيل عملية التواصل. وحسب الأمكانيات يمكن المركز من صلاحيات التعاقد لفترات محدودة مع أساتذة وخبراء لتقديم خدمات للمركز ولا يتطلب منه ذلك الرجوع في كل حالة على حدة إلى طلب الترخيص المسبق

من قبل الوكالة مرجع النظر. وعلى غرار الوكالات يكون لكل مركز عقد برنامج مع الوكالة يحدد أهداف المركز الكمية والنوعية وطرق تقييمها والوسائل الضرورية لإنجازها.

• الجودة

تعتبر الجودة هذا المفهوم القديم الجديد العنصر الأكثر تداولاً في مجال التعليم بصفة عامة ويكتسب أهمية أكبر في مجال التعليم التقني والتدريب المهني لعدة أسباب لعل أهمها أثر التدريب الجيد على تحسين الاندماج السريع لخريجي منظومة التدريب المهني من ناحية وتوفير المهارات التي تحتاجها المؤسسات الانتاجية بالحرفية المطلوبة أو على الأقل بقدر من الحرفية يساعد المؤسسة المنتدبة على ادماج المنتدب الجديد بسرعة ودون إهدار الكثير من الجهد والوقت في تأهيله.

ولقد برزت خلال العقدین الاخرین عديد النظريات في تحديد الجودة وربطها بمقاييس (Standards) موضوعية تمكن من قياسها، وبرزت هذه النظريات خاصة في مجال الصناعة بدرجة أولى ومكنت من الحصول على نتائج إيجابية مما سهل عملية نشرها على عديد الميادين الأخرى مثل التعليم والتدريب. ولم تتخلف الدول العربية عن ركوب هذه الموجة بل حاولت الانخراط فيها بطرق مختلفة منها ما تناول الموضوع مباشرة تحت تسمية اعتماد تمثلي الجودة في مجال التدريب المهني مثل تونس والمغرب والأردن والسعودية وبلدان عربية أخرى ومنها من تناولها عن طريق إعداد المعايير والنظر في إحداث مؤسسات تقييم خارجية مثل دولة الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية أو من منطلق الحوكمة اعتباراً أن الحوكمة الرشيدة (good governance) أساس الجودة.

ونعتقد أنّ أحسن طريقة لتناول الجودة تتمثل في فصل التدريب عن التقييم المعملی في نهاية التدريب أي بعث هيكل مختص يشرف على التقييمات المعملی. ويكون هذا الهيكل مستقل ويقوم بوضع منظومة متكاملة للتقييم وذلك إما بالقيام بنفسه بالاختبارات الضرورية اعتماداً على المناهج المعتمدة ومواصفات المهن المستهدفة أو يكون مؤسسة اعتماد accreditation تعتمد على عدد من مراكز التدريب للقيام بالتقييم المعملی. وهذا الشكل موجود بالمملكة المتحدة واسكتلانده.

• اعتماد مؤشرات توصيف لمنظومات التدريب والتأهيل المهني

نظراً لما تم التطرق إليه من اختلاف في هيكلية التعليم التقني والتدريب المهني بالدول العربية فإن المقارنات حتى الوصفية منها تصعب ويستوجب منا ذلك أخذها بشيء من الحذر، لكن يجب العمل على إيجاد صيغة تمكن من رصد أهم ما يميز منظومات التعليم التقني والتدريب المهني وربطها بمؤشرات موضوعية والحرص على أن تكون هذه المؤشرات ذات دلالات تعكس أهم العوامل التي يمكن رصدها.

وتجدر الإشارة إلى أنه خلافاً للتعليم العام لا توجد للتعليم التقني والتدريب المهني مؤشرات متفق عليها دولياً.

ونقترح في هذه الدراسة عدد من المؤشرات التي سبق أن تقدمنا بها في إطار عمل قمنا به لفائدة المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم³⁰ يتم اعتمادها لقراءة منظومة التعليم الفني والتدريب المهني بالوطن العربي والهدف من ذلك التأسيس لمنهجية المتابعة والتقييم بالارتكاز على إطار مرجعي موضوعي يتكون من أركان متفق عليها مسبقاً تخضع للتوصيف النوعي والكمي qualitative and quantitative description.

وتنقسم المؤشرات إلى 4 أركان أو محاور :

- مؤشرات وصف المنظومة وحوكمتها system overview and governance،
- مؤشرات إنجازات المنظومة،
- مؤشرات الفاعلية،
- مؤشرات تكامل المنظومة مع مسلك التربية والتعليم العالي.

ونستعرض في ما يلي مفهوم هذه المؤشرات ومحتواها وطريقة احتساب المؤشرات الكمية منها.

مؤشرات وصف المنظومة وحوكمتها system overview and governance

تعرض هذه المؤشرات إلى الهيكلية العامة لمنظومات التدريب المهني بالوطن العربي وتضم المجالات التالية :

- الهيكلية العامة للتعليم التقني والتدريب المهني : وصف دقيق لمسار التعليم التقني والتدريب المهني لكل دولة عربية مدعم بخارطة توضح العلاقة بين التعليم العام والتعليم التقني والتدريب المهني وعدد سنوات التدريب وطرق الالتحاق بهذا المسلك ومستويات الشهادات وتصنيفها بالنظر إلى أطر مرجعية وعلاقة التعليم التقني والتدريب المهني بالتعليم العالي، موقع التكوين المستمر في المنظومة ...
- الإطار القانوني : وجود نصوص قانونية تنظم التعليم التقني والتدريب المهني من عدمه، الجوانب التي تتعرض لها النصوص القانونية، مدى تطبيق النصوص في حالة وجودها،...
- الإشراف الإداري وطرق التدريس : ماهي الوزارة أو الوزارات أو المنظمات حكومية أو غير حكومية المعنية بالتعليم التقني والتدريب المهني، من يقوم بدور المنسق في هذا المجال ؟ أين يقف دور الإشراف الإداري ؟ مدى تلازم الإشراف الإداري والإشراف وطرق التدريس ؟ مدى استقلالية الجهة المشرفة، العلاقة بين الجهة المشرفة ومؤسسات (مراكز) التعليم التقني والتدريب المهني (درجة استقلالية هذه المؤسسات)، دور مؤسسات المجتمع المدني في توجيه سياسة التعليم الفني والتدريب المهني وفي تسيير مؤسساته (العلاقة مع المحيط)....

³⁰تقرير المرصد العربي للتربية

— التنظيم وطرق التدريس: كيفية إقرار مناهج للتعليم التقني والتدريب المهني والجهة التي تقوم بذلك، مدى وجود معايير مهنية وكيفية اعتمادها في إعداد المناهج، طرق تقييم مكتسبات المتدربين،....

• مؤشرات انجازات المنظومة :

تضم هذه المجموعة مؤشرات مرقمة حول إنجازات البلدان العربية في مجال التعليم التقني والتدريب المهني تمكن من القيام بالتحليل والتقييمات الموضوعية ومقارنة النتائج بالأهداف المرسومة ومقارنة إنجازات البلدان العربية بين بعضها البعض وكذلك مقارنتها بما توصلت إليه البلدان المتقدمة.

- نسبة التحاق الشباب فتيان وفتيات بمنظومة التعليم التقني والتدريب المهني من جملة المتعلمين بالمرحلة الثانوية بما في ذلك المسجلين بالتعليم التقني والتدريب المهني،
- نسب التسجيل بمختلف مسالك التعليم التقني والتدريب المهني،
- نسب التقدم لاختبارات التقييم النهائي،
- نسب النجاح.

وتتطلب هذه المجموعة من المؤشرات توفر المعطيات عن طريق نظام معلومات فعال تساهم يتم تزويده بالمعلومات الحديثة من كافة البلدان العربية على غرار ما تقوم الجمعية منظمة اليونسكو من معطيات حول قطاع التربية والتعليم العالي.

• مؤشرات الفاعلية

طالما كانت المهمة الرئيسية للتعليم التقني والتدريب المهني تتمثل في مساعدة الشباب على الحصول على مؤهلات الاندماج السريع في سوق العمل وتوفير موارد بشرية تساهم في التنمية الاقتصادية فإنه من الضروري التفكير في قياس فاعلية هذا القطاع عن طريق مؤشرات كمية حول مخرجاته outcomes indicators ، وتتمثل المؤشرات المقترحة في :

- نسبة اندماج خريجي منظومة التعليم التقني والتدريب المهني
- كلفة الحصول على الشهادة (مجموع ميزانية التعليم التقني والتدريب المهني يضاف إليه الكلفة التي يتحملها المستفيدين)/ عدد المتحصلين على شهادات،...
- وجود نظام للإرشاد والتوجيه المهني،
- عدد الطلبة بالتعليم الثانوي بالنسبة لكل إطار إرشاد،

• الخاتمة

انطلاقاً من تعريف مفهومي التنمية البشرية والقدرة التنافسية تمكنا من الوقوف عند أهم ما يميز البلدان العربية خلال السنوات الأخيرة في هذين المجالين وقد تبين لنا أن التنمية البشرية تستند إلى حد بعيد على النمو الاقتصادي وعلى قدرة البلدان على المنافسة وذلك بالاعتماد على تقديم وتحليل مؤشرات التنمية البشرية والتنافسية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي و أعمال المنتدى الاقتصادي العالمي وترتيب البنك العالمي في مجال ممارسة الأعمال.

وفي تحليل هذه المؤشرات بين منزلة إعداد الموارد البشرية فيها كما بين أن التنمية البشرية إنما تهدف بالأساس إلى النهوض بالإنسان وبالتالي أقمنا الدليل على أن التنمية البشرية وتنمية الموارد البشرية تربط بينهما علاقة تفاعل في الاتجاهين فكلما تحسن مردود العنصر البشري وإنتاجيته زادت القدرة التنافسية وحقق البلد تنمية أفضل فكان العائد على الإنسان أرفع.

ثم تطرقنا إلى منظومات إعداد الموارد البشرية وتركيبها وتبين أن التدريب والتأهيل المهني يحتل فيها مكانة مميزة و يمكنه أن يلعب دوراً فعالاً للنهوض بالتنمية البشرية والمساهمة في تحسين القدرة التنافسية. وتبين لنا من خلال تحليل واقع التدريب المهني بالبلدان العربية أنه وبالرغم من الدور الذي يقوم به لم يبلغ بعد المستوى الذي يخول له أن يكون فاعلاً على غرار ما يقوم به ببعض البلدان المتقدمة.

واختتمنا هذه الدراسة بعرض مقترح للنقاش لما يمكن أن تكون عليه منظومة جيدة للتدريب والتأهيل المهني مدعماً بمؤشرات لتوصيفها وتقييم جودتها وفعاليتها.



رضا

ط / عيد المنعم

• ملخص البند

نقدم في هذه البند مفاهيم التنمية البشرية طبقا لما جاء في تقارير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي UNDP والتنافسية العالمية كما جاءت في تقارير المنتدى الاقتصادي العالمي والبنك الدولي للإنشاء والتعمير. نستعرض واقع البلدان العربية في هذين المجالين ونحاول أن نتبين تأثير القدرة التنافسية على التنمية البشرية ودور تنمية الموارد البشرية في تحسين القدرة التنافسية ومن ثمة ما يمكن أن تقوم به للنهوض بالتنمية البشرية وخاصة التدريب والتأهيل المهني كجزء من منظومة إعداد الموارد البشرية.

في الجزء الثاني نقدم واقع التدريب والتأهيل المهني بالبلدان العربية طبقا لعدد من المحاور كالهيكلة والتنظيم والحوكمة والجودة، إلخ. ونختتم بتقديم مقترحا في كيفية بناء منظومة للتدريب والتأهيل المهني تتكامل مع بقية أجزاء إعداد الموارد البشرية لها من المواصفات ما يؤهلها للعب دور أكبر في النهوض بالتنمية البشرية.

• المنهجية والمراجع

لإنجاز هذا البند اتبعنا منهجية الوصف البحثي النظري والتطبيقي وذلك بالاعتماد على النظريات الاقتصادية التطبيقية المتعلقة بالتنمية وتنمية الموارد البشرية وعلى المعطيات المتوفرة لدى العديد من المنظمات الإقليمية والدولية ذات العلاقة بمسائل التنمية والتنمية البشرية والتربية والتعليم والتدريب المهني والتعليم التقني والتشغيل. ومن أبرز التقارير التي اعتمادنا عليها :

- الدراسات وورقات العمل العربية المنجزة من قبل منظمة العمل العربية،
- التقارير السنوية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي،
- تقارير ودراسات البنك الدولي وخاصة التقرير السنوي حول ممارسة أنشطة الأعمال،
- منشورات مكتب العمل الدولي،
- إحصائيات وتقارير منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة UNESCO،
- ومجموعة من الكتب والمقالات العلمية في المجالات ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

3.....	1.1 المحور الأول : مفاهيم وتعريف أساسية
	1.1.1 مفهوم التنمية البشرية وتطوره 3
	1.1.2 التعريف بمؤشر قياس التنمية البشرية، 7
	1.1.3 مفهوم القدرة التنافسية وأهم العوامل المتدخلة في تحديدها، 8
8.....	• التعريف بالقدرة التنافسية
10.....	• محددات التنافسية
12.....	• التنافسية من منظور البنك الدولي للإنشاء والتعمير (البنك العالمي)
	1.4. مؤشر قياس التنافسية 12
12.....	• مؤشر المنتدى الاقتصادي العالمي
14.....	• مصداقية مؤشرات التنافسية العالمية
14.....	1.2 المحور الثاني التعريف بمنظومات إعداد الموارد البشرية وموقع التدريب والتأهيل المهني منها.
	1.2.1 مكونات منظومة إعداد الموارد البشرية 15
17.....	1.2.2 دور الموارد البشرية في التنمية البشرية وفي تحسين القدرة التنافسية.....
18.....	1.3 المحور الثالث : تشخيص الواقع العربي في مجال التنمية البشرية
	1.3.1 واقع التنمية البشرية في البلدان العربية 18
18.....	ترتيب البلدان العربية في تقرير التنمية البشرية لسنة 2013
21.....	1.4 المحور الرابع : العوامل المؤثرة في القدرة التنافسية والانعكاسات على التنمية البشرية
	1.4.1 العولمة وانعكاساتها على القدرة التنافسية 21
22.....	1.4.2 الدول العربية في تقرير التنافسية للمنتدى الاقتصادي العالمي
	1.4.3 التنافسية العالمية في تقييم البنك العالمي 26
	1.4.4 انعكاس التنافسية على التنمية البشرية 27
	1.4.5 تنمية الموارد البشرية والتنمية البشرية 30
35.....	1.5 المحور السادس : أنظمة التدريب المهني والتعليم التقني بالبلدان العربية
	1.5.1 التعريف بالتدريب المهني والتعليم التقني بالبلدان العربية 35
35.....	• أهم الخصائص الديموغرافية للبلدان العربية
39.....	1.5.2 أهم مواصفات أنظمة التعليم التقني والتدريب المهني بالبلدان العربية
39.....	• هيكلية التعليم التقني والتدريب المهني
43.....	• توصيف أنظمة التدريب والتأهيل المهني العربية
52.....	1.5.3 مقترحات لبناء نظام تدريب مهني وتعليم تقني ذو مردودية أفضل
53.....	• الهيكلية العامة لمنظومة التربية والتعليم والتدريب
54.....	• الإرشاد والتوجيه المهني

• حوكمة نظام التدريب المهني والتعليم التقني ودور مختلف الشركاء 54

• اعتماد مؤشرات توصيف لمنظومات التدريب والتأهيل المهني 56

• الخاتمة 59

• ملخص البند 60

• المنهجية والمراجع 60