

تنمية رأس المال البشري في منطقة جنوب وشرق : المتوسط أمر حتمي للتعليم والتدريب المهنيين

عملية تورينو 2018-2020
تقرير موجز

أعد هذا الموجز عبد العزيز جعواني في إطار عملية تورينو لمؤسسة التدريب الأوروبية 2018-20

حقوق النشر © مملوكة للمؤسسة الأوروبية للتدريب، لعام 2021
مصرّح بالنسخ بشرط الإقرار بالمصدر .

المحتويات

4	السياق الاجتماعي والاقتصادي والديموغرافي
4	التحديات التي يواجهها رأس المال البشري
6	الاستجابات السياسية
6	أولويات العمل
7	أولويات العمل 1. تكوين شراكات قوية في مجال المهارات، أمر حتمي لتحقيق الازدهار الاجتماعي والاقتصادي وتوفير أنظمة مرنة وراسخة
9	أولويات العمل 2. إنشاء ثقافة التعلم مدى الحياة وتعزيز تعليم الكبار لضمان النمو الاقتصادي والاندماج الاجتماعي والتحول الرقمي/الأخضر
10	أولويات العمل 3. توفير المهارات من المفترض أن يسهل عملية الانتقال إلى سوق العمل، ويدعم خلق فرص العمل، ويعزز الشمولية
12	أولويات العمل 4. بيانات لتحسين توقع المهارات والمواءمة ورصد نتائج سوق العمل
13	الخاتمة

السياق الاجتماعي والاقتصادي والديموغرافي

إن بلدان منطقة جنوب وشرق المتوسط، على الرغم من اختلافاتها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافيا والنظم السياسية وتوزيع الثروة بها، تواجه نفس التحديات المتعلقة بالنمو المستدام وتوظيف الشباب والتحول الديموغرافي¹. يُعد النمو الشامل وخلق فرص العمل في صميم الإصلاحات في جميع بلدان منطقة جنوب وشرق المتوسط. ومع ذلك، تشير البيانات إلى أنه لا تزال هناك حاجة للقيام بالكثير من العمل لضمان التنمية المستدامة والازدهار للتصدي لمسألة عدم المساواة والبطالة، وخصوصًا بالنسبة للنساء والشباب.

وبشكل عام، بلدان منطقة جنوب وشرق المتوسط هي دول متوسطة الدخل وتعاني من سياقات اجتماعية واقتصادية صعبة، وضغوط ديموغرافية شديدة (نسبة الشباب كبيرة في إجمالي السكان) ونمو اقتصادي متواضع في ظل تقلبات شديدة جدًا وتغيرات إقليمية كبيرة. تظل القدرة التنافسية العالمية والقدرة على الابتكار والاستعداد التكنولوجي وتنويع الصادرات محدودة في المنطقة². وفيما يتعلق بالتجارة، لا تزال المنطقة مجتمعًا تعاني من ضعف اندماجها في الاقتصاد العالمي على الرغم من أن البلدان الفردية في المنطقة أفضل حالًا وأكثر اندماجًا. ومن السمات الأخرى في هذه المنطقة ارتفاع واستمرار عدم رسمية الاقتصاد.

وعلى الرغم من كل الجهود التي تبذلها الحكومات، فإن سوق العمل في الدول العربية في منطقة جنوب وشرق المتوسط³ يتسم بانخفاض مستويات النشاط ومعدلات التوظيف، خصوصًا للشباب، ومحدودية مشاركة المرأة، وكبر وتوسع القطاع غير الرسمي، والمستوى المرتفع نسبيًا للهجرة بشكل عام وبين المتعلمين بشكل خاص (هجرة العقول)، وتدفق اللاجئين والعمال الأجانب (بشكل رئيسي، وإن لم يكن حصريًا، في لبنان والأردن). إن هذا الوضع (عدم النشاط والبطالة والهجرة والقطاع غير الرسمي) يزيد من مخاطر نزوح رأس المال البشري. وفي حين أن هذا الخطر يهدد جميع الدول العربية في منطقة جنوب وشرق المتوسط، إلا أن مستواه يختلف بين البلدان والفئات السكانية: الشباب والنساء وسكان الريف هم الأكثر عرضة لهذا الخطر.

من المتوقع أن تؤدي جائحة كوفيد-19 إلى تفاقم التحديات الاجتماعية والاقتصادية، مما يضع مزيدًا من الضغوط على تلك البلدان التي تعاني بالفعل من أزمات اقتصادية واضطرابات سياسية. ومع ذلك، فإن هذه الأزمة تمثل أيضًا فرصة للابتكار، سواء في الاقتصاد أو في أنظمة التعليم والتدريب، ولا سيما من خلال استخدام التكنولوجيا الرقمية. الملحق 1 من التقرير يوضح الأبحاث التي تم إجراؤها بالاشتراك مع المؤسسة الأوروبية للتدريب والجمعية الأوروبية ومتوسطة للاقتصاديين (EMEA) فيما يتعلق بتأثير جائحة كوفيد-19 على أنظمة وسياسات التعليم في الدول العربية في منطقة جنوب وشرق المتوسط.

التحديات التي يواجهها رأس المال البشري

يشير تحليل البيانات المتاحة والتقارير الوطنية من الجولة الخامسة من عملية تورينو (2018-2020) إلى أن رأس المال البشري يمثل الأصول الرئيسية للمنطقة ولكنه في الوقت نفسه يتعرض إلى العديد من الصعوبات. هناك ثلاث مجموعات رئيسية من تنمية رأس المال البشري ومشكلات الاستخدام التي يتعين معالجتها على وجه السرعة.

¹ ولا ينطبق هذا الوضع على إسرائيل، نظرًا للاختلاف التام للسياق الاجتماعي والاقتصادي وتميزها بارتفاع التنمية الاقتصادية ومعدلات التوظيف، فضلًا عن انخفاض معدلات البطالة بين الشباب والنساء.

² راجع مقدمة هذا التقرير للتعرف على مزيد من التفاصيل بشأن الوضع في إسرائيل

³ تم اعتماد مصطلح "الدول العربية في منطقة جنوب وشرق المتوسط" في هذا التقرير للاعتراف بالوضع الفريد لإسرائيل في منطقة جنوب وشرق المتوسط، من حيث التنمية الاجتماعية والاقتصادية والخصائص التعليمية.

<p>نقص استخدام رأس المال البشري يقوّض ويعيق خلق الوظائف</p>	<p>الاستبعاد الاجتماعي والفجوة بين الجنسين، خسارة كبيرة في قدرة رأس المال البشري على تحقيق الازدهار الاجتماعي والاقتصادي</p>	<p>عدم الاستعداد الكافي لتوقع ومعالجة متطلبات المهارات المستقبلية</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ارتفاع مستويات عدم النشاط والبطالة بين الشباب والنساء • معدل سلبي في عدم تطابق المهارات على المستوى الأفقي والرأسي • رصيد سلبي في صافي الهجرة 	<ul style="list-style-type: none"> • الفجوة الواسعة بين الجنسين وارتفاع عدد الشباب الذين يعانون من البطالة ومن غياب التعليم أو التدريب • الفترات الطويلة من البطالة • انخفاض مستوى المشاركة في أنشطة التعلم المستمر • ارتفاع مستوى عدم الرسمية • من المتوقع أن تؤدي أزمة كوفيد-19 إلى تفاقم عدم المساواة 	<ul style="list-style-type: none"> • المشاركة المحدودة للقطاع الخاص في عملية توقع المهارات وتطويرها • أنظمة التعليم والتدريب لا تتمتع بالمرونة الكافية ولا تستجيب إلى طلبات سوق العمل • نقص البيانات وأنظمة المراقبة والتقييم

إن تحسُّن المستوى التعليمي للسكان (وخصوصًا للشابات) لم يُترجم إلى نتائج أفضل في سوق العمل في جميع البلدان، باستثناء إسرائيل. يعتبر صانعو السياسات والممارسون والشركاء الاجتماعيون في المنطقة أن التحديات الرئيسية تتمثل في أوجه القصور في المهارات والتفاوتات. وكما هو الحال في أجزاء أخرى من العالم، تحدث أوجه القصور هذه في السياقات الاجتماعية والاقتصادية الديناميكية الناشئة عن عمليات إعادة الهيكلة وأنماط التجارة المتغيرة والتحول التكنولوجي والتغير الديموغرافي. ترتبط الفجوات والتفاوتات في المهارات أيضًا بعدد من الجوانب الاجتماعية السلبية في المنطقة، مثل سمة عدم الرسمية والبطالة وعدم النشاط طويل الأمد.

وعلى الرغم من محاولات جعل أسواق العمل والمجتمعات أكثر شمولاً، لا تزال الفوارق الواسعة بين بلدان المنطقة وداخلها بارزة للغاية وتلقي بظلالها على التنمية المستدامة لرأس المال البشري. إن درجات تنمية رأس المال البشري في بلدان المنطقة منخفضة جدًا، وتعاني من الارتفاع الشديد في مستويات عدم المساواة بين الجنسين، وغالبًا ما تواجه اختلافات متزايدة داخل أراضيها (المناطق الحضرية مقابل الريفية).

ويمكن لعدة عوامل أخرى، فضلاً عن التوزيع غير العادل للموارد المحدودة وعدم الاستقرار السياسي، تفسير هذا الوضع غير المستقر، بما في ذلك:

- انخفاض مستويات وجودة خلق فرص العمل.
- صعوبة الانتقال من المدرسة إلى العمل بسبب عدم كفاية الدعم وضعف مشاركة القطاع الخاص في وضع السياسات.
- سمة عدم الرسمية وظروف العمل السيئة ومستويات الأجور المنخفضة.
- عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل.
- انخفاض قدرة وفعالية أنظمة التعليم والتدريب على توفير المهارات ذات الصلة باحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

تكشف أنظمة المهارات في المنطقة عن أوجه قصور كبيرة في الفعالية والكفاءة من خلال عدم كفاية المرونة والاستجابة والرسوخ في البيئة المهنية. وعلى الرغم من أن أنظمة التعليم والتدريب في منطقة جنوب وشرق المتوسط قد حسنت نتائجها تحسُّنًا كبيرًا من حيث الوصول والتغطية الجغرافية وسد الفجوة بين الجنسين، فضلاً عن الصلة بالتوظيف وأفاق التطوير الوظيفي، فلا يزال يتعين القيام بالمزيد من العمل استجابةً للتحويلات السريعة.

وفي حين أنه يتم غالبًا الإعلان عن أن قطاع التعليم والتدريب له الأولوية، فإن الموارد ذات الصلة لا تدعم دائمًا تحديد الأولويات. تعلن جميع دول منطقة جنوب وشرق المتوسط أن التعليم أمر حيوي لتنميتها، وغالبًا ما يُعتبر التعليم والتدريب المهنيين بديلاً للمسارات الأكاديمية وطريقةً لخلق فرص العمل وزيادة إمكانية التوظيف وتقليل التسرب وتحسين الشمول الاجتماعي. ومع ذلك، فإن ضعف الموارد المالية والقدرات المؤسسية لهيئات التعليم والتدريب المهنيين وخدمات التوظيف العامة لقيادة الإصلاحات الهيكلية يجعل من الصعب تقليل التفاوتات وأوجه القصور في المهارات، وتوقع احتياجات سوق العمل والاستجابة لها. يظل تمويل التعليم والتدريب المهنيين مركزياً وتقوده الحكومة وغير متنوع بما يكفي لمواكبة طموحات برامج المهارات والسياسات وخطط العمل. ويمثل الافتقار إلى أنظمة تقدير التكاليف، والذي يؤدي إلى الاعتماد على تخطيط الإنفاق الإضافي (استنادًا إلى السنوات السابقة)، مشكلةً أخرى تقيّد الأداء والابتكار في تنمية المهارات. بيانات الإنفاق على التعليم، وخصوصًا قطاع التعليم والتدريب المهنيين الفرعي، محدودة للغاية في الدول العربية في منطقة جنوب وشرق المتوسط، وهذا يحد من تحليل هذا الجانب المهم.

في الواقع، هناك نقص عام في البيانات وأنظمة المراقبة والتقييم ذات الصلة وأنظمة معلومات سوق العمل الوطنية لمواكبة وتيرة التغيير الاجتماعي والاقتصادي المستمر. تؤدي أنظمة التعليم والتدريب دورًا رئيسيًا في ضمان توفير الفرص لجميع الأفراد لتطوير مهاراتهم باستمرار ضمن منظور التعلم مدى الحياة، ومن ثمّ تمكينهم من التكيف مع متطلبات سوق العمل المتغيرة بسرعة.

الاستجابات السياسية

منذ جولة تورينو الأخيرة في عام 2016، شهدت البلدان في منطقة جنوب وشرق المتوسط تغيرات سياسية واجتماعية اقتصادية وديموغرافية كبيرة في أعقاب ما يسمى بالربيع العربي. لا تزال التطورات الأخيرة تضع رأس المال البشري، ولا سيما التعليم والتدريب في صميم جداول أعمال السياسات لمواجهة التحديات الاجتماعية والاقتصادية على حد سواء. وكما هو الحال في سائر دول العالم، أضافت أزمة كوفيد-19، التي بدأت في عام 2020، تحديات جديدة وأدت إلى الحاجة إلى استجابات سياسية جديدة، بينما من المرجح أن يصبح تنفيذ الإصلاحات الهيكلية أكثر صعوبة. ومع ذلك، تظهر بوادر التقدم الذي أحرزته البلدان خلال السنوات الأربع الماضية في معظم المجالات التي تناولها هذا التحليل.

فيما يتعلق بالشراكات مع القطاع الخاص لتوقع المهارات وتنميتها، واصلت بلدان المنطقة بناء أنظمة التعليم والمهارات والمعلومات الخاصة بسوق العمل من أجل الاستجابة بشكل أفضل إلى احتياجات سوق العمل. ويشارك القطاع الخاص بشكل متزايد في هذه الجهود. يتم إيلاء المزيد من الاهتمام بالتدريب للتنوع الاقتصادي وتطوير المشروعات الصغيرة والمتوسطة (SME) باعتبارها ركائز أساسية للازدهار الاجتماعي والاقتصادي والمجالات التي يُنظر فيها إلى المهارات بشكل متزايد باعتبارها المحرك الرئيسي. وفيما يتعلق بإشراك القطاع الخاص في حوكمة التعليم والتدريب، حدث تقدم جيد في جميع البلدان، مع وجود فجوة بين بلدان المغرب العربي والشرق العربي. تقوم جميع البلدان في منطقة جنوب وشرق المتوسط بإشراك القطاع الخاص بشكل متزايد في وضع السياسات ومراجعتها، وإن كان ذلك على مستويات مختلفة وبوتيرة متباينة. ومع ذلك، فهذه البلدان تعتمد غالبًا على الاتجاهات قصيرة الأجل في العرض والطلب عند التخطيط للتعليم والتدريب. تدعو الحاجة إلى رفع مستوى الوعي حول متطلبات المهارات المتغيرة، وتحديد مؤشرات التغير وتحفيز النقاش بين صانعي السياسات والممارسين، بما في ذلك القطاع الخاص، حول مستقبل العمل والمهارات بهدف تهيئة عملية توفير التعليم والتدريب وفقًا لذلك.

وفيما يتعلق بتحديث وتنويع توفير التعليم والتدريب المهنيين، زادت بلدان منطقة جنوب وشرق المتوسط من جهودها لإصلاح وتحديث أنظمة التعليم والتدريب المهنيين لديها لدعم التنمية الاقتصادية والازدهار الاجتماعي وتلبية احتياجات سوق العمل بشكل أفضل. يتضمن ذلك منهجيات التعلم لتعزيز المناهج القائمة على الكفاءة والتعلم القائم على العمل لتسهيل الانتقال إلى العمل، بالإضافة إلى التطوير المهني المستمر للمعلمين. أدت الأزمة الصحية المستمرة إلى تسريع الحاجة إلى إصلاح المناهج واستخدام القدرات الرئيسية مثل المهارات الرقمية ومهارات قيادة الأعمال. ويحتل ضمان الجودة وأطر المؤهلات الوطنية والاعتراف بالتعلم السابق أولوية عالية أيضًا في جداول أعمال معظم البلدان، إلا أن التنفيذ لا يزال يمثل تحديًا.

وفيما يتعلق بالشمول وإمكانية الوصول للمهارات للجميع، تولي بلدان منطقة جنوب وشرق المتوسط مزيدًا من الاهتمام لتعزيز النمو الشامل وخلق فرص العمل، فضلًا عن جعل برامج التعليم والتدريب المهنيين أكثر سهولةً بالنسبة للفئات الضعيفة (الأشخاص ذوو الإعاقة، والأفراد منخفضو التأهيل والمهاجرون والفئات المحرومة بسبب موقعهم الجغرافي و/أو وضعهم الاقتصادي). تهدف السياسات ذات الصلة إلى تطوير التعليم المستمر ضمن منظور التعلم مدى الحياة لزيادة القابلية للتوظيف، ومنع التسرب المبكر من التعليم والتدريب ودعم الانتقال من المدرسة إلى العمل ومن العمل إلى العمل.

ينشط الاتحاد الأوروبي والجهات المانحة الأخرى في منطقة جنوب وشرق المتوسط، حيث يُقدم الدعم للبلدان الشريكة على المستويين الثنائي والمتعدد الأطراف لتعزيز الاستجابات السياسية. تم نشر جدول أعمال جديد لمنطقة المتوسط في أثناء كتابة هذا التقرير. تُترجم اتجاهات السياسة إلى خمسة مجالات سياسية للتعاون: (1) التنمية البشرية والحوكمة الرشيدة وسيادة القانون؛ و(2) تعزيز المرونة وبناء الازدهار واغتنام التحول الرقمي؛ و(3) السلام والأمن؛ و(4) الهجرة وإمكانية التنقل؛ و(5) التحول الأخضر: القدرة على التأقلم مع المناخ والطاقة والبيئة. تم تسليط الضوء على توقع المهارات وتنميتها، بما في ذلك تحسين المهارات وإعادة صقلها، باعتبارها عوامل أساسية لمجالات السياسة الخمسة وكذلك لزيادة قابلية توظيف الشباب بشكل عام.

أولويات العمل

توفر النتائج والتوصيات الواردة في التقرير الإقليمي لعمليّة تورينو التابعة للمؤسسة الأوروبية للتدريب عناصر توفر رؤى للمبادرات الإقليمية المستقبلية وحوار السياسات في منطقة جنوب وشرق المتوسط. ستسهم نتائج هذا التقرير أيضًا في الحوار الحالي، الذي تقوده منظمة الاتحاد من أجل المتوسط والمفوضية الأوروبية، بشأن رصد التقدم المحرز في الإعلان الوزاري لعام 2019 بشأن التوظيف والعمل، والذي يؤكد على

مجموعة من القضايا التي تشمل أهمية إصلاح أنظمة التعليم والتدريب بطريقة تستجيب إلى التحديات القائمة من خلال ضمان التوظيف وقابلية التوظيف والعمل اللائق. ستساهم نتائج التقرير في إطار الرصد والتقييم المزمع تطويره كنتيجة ملموسة للإعلان⁴.

تحتاج أنظمة تطوير المهارات في منطقة جنوب وشرق المتوسط إلى التحول نموذجي حقيقي نحو أنظمة التعلم مدى الحياة يمكنها أن توفر مسارات مرنة وفردية لكل متعلم، وتجمع بين التعلم الرسمي وغير الرسمي، والمهارات العملية والشخصية، وسهولة الوصول إلى فرص التعليم والتدريب مدى الحياة. ويجب أن يكون هذا التحول قادرًا على تقديم مهارات جديدة وأفضل للقدرة التنافسية المستدامة والعدالة الاجتماعية والمرونة في مواجهة الأزمات الإقليمية والعالمية⁵. من الواضح أن هذه المهمة معقدة لأنها تتناول جميع جوانب أنظمة التعليم والتدريب، بدءًا من ممارسات التدريس والتعلم، وتنظيم عملية التقديم وضمان وضوح المهارات التي يكتسبها الأشخاص خلال حياتهم، إلى أساليب التعاون الجديدة بين مختلف الجهات الفاعلة، ومراجعة تقسيم المسؤوليات وضمان الموارد الكافية من خلال نهج الحوكمة متعدد المستويات.

إن تغيير النظام من هذا النوع يتطلب طريقة منهجية للإصلاح وجهًا مستدامًا لإدارة عملية التحول غير الخطي، والتصدي لمقاومة التغيير، وامتصاص الصدمات الخارجية للبقاء على المسار الصحيح وتلبية الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية. علاوةً على ذلك، طرحت أزمة كوفيد-19 تحديات جديدة وإحساسًا متجددًا بالحاجة الملحة لأنظمة التعليم والتدريب للتحرك بشكل أسرع في عمليات التحول الخاصة بها، من خلال الاستفادة من إمكانات التكنولوجيات الرقمية، والاعتماد على الممارسات المبتكرة وتعزيز الحلول التعاونية، ومن بينها ما يحدث بالتعاون مع القطاع الخاص، لتجنب الاضطرابات.

وفي حين تعتقد المؤسسة الأوروبية للتدريب أن هذه التوصيات وثيقة الصلة ومشاركة في معظم بلدان منطقة جنوب وشرق المتوسط، فمن الواضح أن مستوى أهميتها وأولويتها يظل مختلفًا، وفقًا للسياق المحدد لكل بلد.

أولويات العمل 1. تكوين شراكات قوية في مجال المهارات، أمر حتمي لتحقيق الازدهار الاجتماعي والاقتصادي وتوفير أنظمة مرنة وراسخة

كما نوقش في هذا التقرير، تمثل مسألة بطالة الشباب مصدر قلق كبير لجميع السلطات في المنطقة. إن العوامل الرئيسية في تحدي رأس المال البشري متعددة وتشمل عدم الكفاءة في خلق فرص العمل، وعدم مواكبة المهارات، وصعوبة سوق العمل، فضلًا عن ضعف جودة الوظائف، وعوائق البحث عن عمل، والتفاوتات والتباينات الإقليمية الشديدة، وعدم كفاية مشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني في دورة السياسة.

علاوةً على ذلك، تتطلب التكنولوجيات الجديدة ونماذج الأعمال الجديدة والرقمنة والتغير الديموغرافي وتغير المناخ والأزمة الاقتصادية استجابات سريعة ومرنة من أنظمة التعليم والتدريب المهنيين. يمكن لنظام تنمية المهارات السريع والمرن التكيف مع الاضطرابات وتحويل التهديدات إلى فرص، ومن ثم تمكين الابتكار والإنتاجية ومرونة الاقتصادات والمجتمعات على الصعيد المحلي والوطني والإقليمي. ينبغي أن تكون تنمية المهارات مهمة مشتركة بين مختلف الجهات الفاعلة، ولا سيما الشركاء الاجتماعيين ومقدمي التدريب والسلطات العامة والباحثين وخدمات التوظيف العامة والخاصة والغرف التجارية والهيئات الوسيطة الأخرى والمنظمات القطاعية. توفر الشراكة فرصًا لتحسين أهمية المهارات والكفاءة في عمليات تطوير المهارات، لا سيما من حيث قابلية التوظيف. إن الشراكة الفعالة بين الجهات الفاعلة في القطاعين العام والخاص على جميع المستويات، مع مواصلة الحوار الاجتماعي الذي يولي مزيدًا من الاهتمام للمهارات، تمثل الطريقة الوحيدة لإنشاء أنظمة فعالة لتوقع المهارات وتطويرها والتي من شأنها تعزيز الازدهار الاجتماعي والاقتصادي.

أولويات العمل 1.1 تشجيع إنشاء نظام متكامل للحوكمة متعدد المستويات ومتعدد أصحاب المصلحة على الأصعدة الوطنية والقطاعية والمحلية

من المسلم به إلى حد كبير، وإن كان بدرجات متفاوتة، أن التحدي المتمثل في الحوكمة المركزية التي تقودها الحكومة تمثل أحد العوامل الرئيسية التي تعرقل فعالية أنظمة التعليم والتدريب في المنطقة. تتناول هذه القضية الأصعدة الوطنية والقطاعية والمحلية ولها تأثير سلبي على فعالية التعليم والتدريب المهنيين وجاذبيته للمتعلمين وأصحاب العمل. تقترح أولوية العمل هذه نهجًا شاملاً ومترابطًا لمعالجة هذه القضية الملحة من خلال تعزيز بيئة مواتية لنظام متكامل للحوكمة متعدد المستويات ومتعدد أصحاب المصلحة من شأنه توجيه تنمية المهارات للاستجابة بكفاءة للاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية الحقيقية.

⁴ طلب وزراء العمل من أمانة منظمة الاتحاد من أجل المتوسط أن تنسق، مع مساهمات من الدول المتوقعة، وضع إطار لعمليات الرصد الوطنية، ولا سيما من خلال تنظيم الاجتماعات، وتوفير المعلومات ذات الصلة، وإجراء الاتصالات والتواصل، والتعاون مع أصحاب المصلحة في البلدان المعنية والمنظمات الدولية. كما دعا الوزراء المفوضية الأوروبية ووكالات الاتحاد الأوروبي ذات الصلة، ولا سيما المؤسسة الأوروبية للتدريب، إلى تقديم الخبرات ذات الصلة بهذا العمل.

⁵ خطة European Skills Agenda للقدرة التنافسية المستدامة والعدالة الاجتماعية والمرونة (2020).

على الصعيد الوطني، يجب على السلطات المركزية المسؤولة عن تنمية المهارات اعتبار الشركاء الاجتماعيين بمثابة جهات فاعلة كاملة في دورة السياسة لا مجرد جهات استضافة تتم استشارتها بشكل عرضي في قضايا محددة. وفي حين يتم إضفاء الطابع الرسمي على الشراكات الثلاثية في بعض البلدان على الصعيد الوطني، على الرغم من أنها غالباً ما تكون إشكالية وليست فعالة بشكل كامل (المغرب والجزائر وتونس)، يظل هذا النوع من الشراكات في معظم البلدان الأخرى طموحاً وليس حقيقة واقعة. يجب على الشركاء الاجتماعيين الاتحاد والتنظيم بشكل أفضل ليكونوا فعالين في التأثير على السياسات والتشريعات. وهؤلاء الشركاء بحاجة إلى وسائل (الموارد البشرية والمالية والمهارات) للدفاع عن مواقفهم. يجب أن تكون هذه المواقف مدعومةً بالبيانات والحقائق ذات الصلة، خصوصاً فيما يتعلق باحتياجات سوق العمل والمهارات. إن الحوار الاجتماعي والعلاقات الثنائية السليمة بين ممثلي أصحاب العمل والموظفين يعزز من إمكانية تحقيق توافق في الآراء بشأن أهداف التنمية الوطنية وسبل تحقيقها. يجب أن تضمن هذه الشراكات، مهما كان شكلها، التوجهات الإستراتيجية والتشريعات ذات الصلة والتمويل، فضلاً عن تنفيذها ومراقبتها. كما ستضمن وضع تفويضات واضحة لمختلف أصحاب المصلحة وتشجيع المسؤوليات والمسائل المشتركة والمكرسة مع المؤسسات الأخرى خارج هيئات التعليم والتدريب (الوزارات، والشركاء الاجتماعيين، والغرف، والجمعيات القطاعية، ومنظمات المجتمع المدني، إلخ).

على المستوى القطاعي هناك حاجة حقيقية لإنشاء مجالس المهارات في القطاعات الإستراتيجية في منطقة جنوب وشرق المتوسط. تعد مجالس المهارات القطاعية طريقة فعالة لإشراك أصحاب العمل مباشرة في وضع السياسات وتمكينهم من أداء دور في التأثير على السياسة. عند وجود قضايا تتعلق بتحديد المهارات و/أو معلومات المهارات وجمع البيانات، كما هو الحال في معظم بلدان المنطقة، فقد يمثل ذلك وسيلة تمكن القطاع الخاص من المشاركة في تخطيط المهارات وحوار السياسات. تحتاج مجالس المهارات القطاعية إلى الإنشاء التدريجي باعتبارها منظمات مستقلة يقودها أصحاب العمل في القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية. تسعى مجالس المهارات القطاعية إلى بناء نظام مهارات مدفوع بطلب صاحب العمل، بالإضافة إلى دورها في توقع المهارات وتقليل أوجه القصور في المهارات ونقصها وتطوير معايير التلمذة المهنية وإدارتها، وما إلى ذلك. ينبغي أن تكون الشراكات القطاعية مفتوحة لجميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة لتمكينهم من تجميع الخبرات والموارد نحو إجراءات ملموسة من شأنها تمكين الأفراد من الاحتفاظ بالوظائف وتغييرها وإيجاد وظائف أخرى جديدة. ينبغي لأعضاء الشراكة تبادل المعرفة ومشاركتها لضمان جودة عرض التدريب، بما في ذلك جودة المعلمين والمدربين وبرامج التدريب.

على الصعيد الإقليمي والمحلي أصبح تعزيز استقلالية المدارس وإدماجها في بيئتها أمراً ملحاً من حيث الاستجابة إلى التحديات والتغيرات المتنوعة. ودون شراكات محلية مع القطاع الخاص وتوفير مستوى معين من الاستقلالية البشرية والمالية للمدارس، سيكون من الصعب ضمان المرونة في أوقات الأزمات وضمان ملاءمة وفعالية توفير التعليم والتدريب المهنيين. إن مفهوم التميز المهني في بعض مراكز التعليم والتدريب المهنيين الإستراتيجية لمناطقها الموضوعية أو الجغرافية يمكن أن يمثل نقطة انطلاق. يجب أن يكون لهذا الجيل الجديد من المراكز - التي لديها تصور أكثر تكاملاً وشمولية لتوفير المهارات التي تتناول الابتكار والرقمنة والمساواة والتوجيه المهني والمهارات المستعرضة والتعلم التنظيمي والمهني المستمر ودورات التعلم مدى الحياة إلخ - بيئة حوكمة مشتركة تتيح قدرًا أكبر من الاستقلالية الإدارية والمالية. سيتم بعد ذلك توسيع هذه الممارسات الجيدة بشكل تدريجي موضوعيًا وجغرافيًا. وتتمثل المرحلة الثانية في إنشاء شبكات مدرسية موحدة لتحسين موارد التدريس والتعلم وزيادة الكفاءة. يمكن لهذه الشبكات الوطنية أن تفتح علاقات تعاون مع شبكات المدارس الإقليمية والدولية الأخرى لتعزيز التعلم من الأقران والتنمية المستقبلية.⁶

أولويات العمل 1.2 تنوع الآليات المالية للتعليم والتدريب المهنيين والمحافظة عليها لتلبية الاحتياجات المختلفة وضمان استدامة الميزانية

في معظم البلدان، يتم ضمان تمويل نظام التعليم والتدريب المهنيين بشكل أساسي من خلال ميزانية الدولة. الحوكمة المشتركة لمعالجة أولويات السياسة يجب أيضاً أن تغطي تمويل التعليم والتدريب المهنيين وتنوع مصادره. توصي المؤسسة الأوروبية للتدريب بالبدء في هذا الإصلاح من خلال مراجعة تكوين الميزانية الحالية وتخصيصها وكفاءتها في تناول الاحتياجات المختلفة وتوفير المهارات المناسبة. من المفترض أن يؤدي هذا إلى ما يلي.

- **تطوير منهجية احتساب التكاليف** لضمان دقة واستدامة تخطيط وتنفيذ الميزانية. تسمح محاكاة الآثار المالية لخيارات السياسة بإجراء عمليات فحص للتأكد من أن الخيارات واقعية ومستدامة بمرور الوقت. من المهم أن تتضمن إستراتيجيات المهارات تقديرات للتكاليف المتعلقة بالنتائج والأنشطة التي سيتم التخطيط لها. يوفر ذلك إمكانية التنبؤ بشكل أفضل من حيث الموارد اللازمة خلال فترة التنفيذ. استخدام متغير التكلفة كعامل قرار يفترض مسبقاً توافر البيانات، ليس فقط بشأن القضايا المالية ولكن على نظام التعليم والتدريب المهنيين ككل.
- **تنوع مصادر التمويل** وزيادة حصة الموارد غير الحكومية لتنفيذ المهارات وإستراتيجيات سوق العمل وإشراك القطاع الخاص بشكل ملموس.

- **تنويع مصادر التمويل** يفترض نهج التكلفة والعائد العادل اقتصاديًا، مما يجعل أولئك الذين يستفيدون من السياسات العامة يساهمون فيها أيضًا. ويمكن أن تأخذ هذه المساهمة، أو صيغة التمويل وشروطه، أشكالاً عديدة، مثل ضريبة التدريب والحوافز ذات الصلة، وتوليد الدخل من قبل المدارس، والرسوم الدراسية، إلخ. في سياق منطقة جنوب وشرق المتوسط، تتمثل إحدى الطرق الملموسة والسريعة المربحة للجانبين لزيادة موارد التعليم والتدريب المهنيين في التوسع في التعلم القائم على العمل. يمكن أن يشمل هذا التوسع، في مرحلته الأولى، المهن ذات الأولوية اللازمة للتنمية الاقتصادية الوطنية وخلق فرص العمل.
- **التحرك نحو المزيد من المناهج الموجهة نحو الأداء لتخصيص الموارد.** يجري في معظم البلدان في الوقت الراهن تحديد الموارد من خلال زيادة (أو نقصان) بسيطة في النسبة المئوية من ميزانية العام السابق (النهج التدريجي التاريخي)، ويحدث ذلك دون مراعاة أداء مقدمي الخدمات أو تحقيق أهداف سياسة التعليم والتدريب المهنيين. يجب على صانعي السياسات النظر في وضع معايير أساسية لتخصيص التمويل بناءً على أولويات الأداء والسياسة (أي عمليات التسجيل والتخرج والتعيين والتدريب المستمر والتعلم القائم على العمل والشمول الاجتماعي، إلخ). تخطيط السياسة يجب أن يراعي المصادر المختلفة للأموال، العامة والخاصة (بما في ذلك، مقدمي خدمات التعليم والتدريب المهني من القطاع الخاص ومساهمات الجهات المانحة)، من أجل سد الفجوة الحالية بين الإستراتيجيات والإنجازات الفعلية، وضمان المزيد من الوضوح والشفافية وجعل السياسة أكثر مصداقية.

أخيرًا، من المهم تسليط الضوء مرة أخرى على الدور الرئيسي للقطاع الخاص، والذي ينبغي إعطاؤه دورًا أكبر في تصميم السياسة الوطنية وتنفيذها ورسدها لضمان الحوكمة الرشيدة والعمليات الديمقراطية والخاضعة للمساءلة. يجب على الهيئات الثلاثية الأطراف والثلاثية الأطراف والحوار الاجتماعي أيضًا تضمين تنمية المهارات في جداول أعمال السياسات كمجال تعاون يربح فيه الجميع. يمكن للقطاع الخاص أن يؤدي دورًا أكثر بروزًا في تحسين قابلية التوظيف وتقليل أوجه القصور في المهارات وعدم موازنتها إذا شارك بشكل كامل في السياسة.

أولويات العمل 2. إنشاء ثقافة التعلم مدى الحياة وتعزيز التعليم المستمر لضمان النمو الاقتصادي والاندماج الاجتماعي والتحول الرقمي/الأخضر

يتطلب التحول التكنولوجي بشكل عام، والتحول الرقمي والأخضر على وجه الخصوص، أنظمة مهارات أكثر مرونة واستجابة لا تستطيع أنظمة التعليم والتدريب الأولية والرسمية وحدها ضمان وجودها دائمًا. يحتاج الأفراد إلى الدعم لتحسين مهاراتهم وصلتها بشكل دائم. أهداف التنمية المستدامة، وخصوصًا الهدف الرابع (التعليم الجيد)، الذي يركز على ضمان التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع، يأخذ نهج التعلم مدى الحياة من الطفولة المبكرة إلى التعليم العالي ومن التعليم العام إلى التعليم والتدريب المهنيين. كما يؤكد على الحاجة إلى تحقيق زيادة كبيرة في أعداد الشباب والكبار ممن يمتلكون المهارات ذات الصلة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للتوظيف والوظائف اللائقة.

يستلزم **التعلم مدى الحياة** تمكين الأفراد من إتقان مجموعة واسعة من المهارات والكفاءات والتنقل عبر نظام التعليم والتدريب باستخدام أحدث التكنولوجيات وأدوات التعلم عبر حدود مؤسسات التعليم والتدريب. ومن ثم، يجب أن ينتقل استمرار التعليم والتدريب المهنيين إلى نهج منهجي للتكيف مع التحولات التكنولوجية خلال فترة العمل بأكملها. إن تكوين ثقافة جديدة للتعلم مدى الحياة وتوفير أنظمة تعلم مدى الحياة عالية الجودة ويمكن الوصول إليها وشاملة وذات صلة ومستدامة هي مسؤولية جميع أصحاب المصلحة - الشركاء الاجتماعيين ومقدمي التعليم والتدريب المهنيين والمتعلمين.

يتناول **التعليم المستمر**، وفقًا لمفهوم في الاتحاد الأوروبي، النطاق الكامل لأنشطة التعلم الرسمية وغير الرسمية - العامة والمهنية - التي يقوم بها البالغون بعد ترك التعليم الأولي. يجلب تعلم الكبار فوائد كبيرة للمتعلمين أنفسهم ولأصحاب العمل والمجتمع ككل. علاوةً على ذلك، يساهم تعلم الكبار في جميع مجالات السياسة (مثل الاقتصاد والابتكار والقيم الديمقراطية والشمول الاجتماعي)، حيث تعتمد جميعها إلى حد ما على مهارات الأشخاص.

يجب أن تكون عروض التعليم والتدريب المهني الأولي وعروض التعليم والتدريب المهني المستمر مترابطة بشكل أفضل ومتوافقة وقائمة على ذكاء المهارات، بالتعاون الوثيق مع القطاع الخاص (راجع أولويات العمل 1). تعني ثقافة التعلم مدى الحياة الجديدة استفادة الأشخاص من التوجيه المهني واكتسابهم الكفاءات الرئيسية للتعامل بفعالية مع مراحل التعليم والتدريب والتوظيف، بدعم ومسؤولية متزايدة من جميع أصحاب المصلحة. تعتمد ثقافة التعلم مدى الحياة على سياسات وأطر التعليم والتدريب المهني القائمة على الطلب والموجهة بالممارسة. تشير هذه الثقافة الجديدة أيضًا إلى أن التعلم القائم على العمل والتعلم في أثناء العمل يحظيان بمكانة بارزة في إستراتيجيات التعليم والتدريب المهني المستمر: يجب أن يكون المتعلمون والشركات على دراية باحتياجاتهم وأن يطوروا بيئات عمل مواتية للتعلم لإطلاق طاقاتهم الكاملة. علاوةً على ذلك، في دول جنوب وشرق المتوسط، من المهم أيضًا ضمان الوصول الفعال إلى التدريب للجميع، بما في ذلك، على سبيل المثال، امتيازات التدريب والتمويل والتدابير الأخرى التي تتماشى مع الظروف الوطنية.

يتطلب الترويج إلى ثقافة التعلم مدى الحياة مزيدًا من الوعي من جانب أصحاب العمل والعاملين بقيمة وفوائد تحسين المهارات وإعادة صقلها، وتوافر التوجيه ودعم التطوير الوظيفي، وتطوير الموارد المالية المناسبة، ووجود مراقبة منتظمة وتقييم الجودة. وينبغي إيلاء اهتمام خاص

لتحسين مهارات الفئات المحرومة وإعادة صقلها، بما في ذلك كبار السن من العمال والكبار الذين يكافحون لاكتساب المهارات الأساسية. يتوفر دعم الإدارة والموظفين للتعليم والتغلب على العوائق، مثل ضيق الوقت أو نقص التمويل أو المعلومات حول فرص تحسين المهارات أو إعادة صقلها - جنباً إلى جنب مع الحوافز المالية وغير المالية والدعم (مثل الأدوات والخدمات والتمويل) للشركات الصغيرة والمتوسطة من أجل إنشاء والحفاظ على ثقافة التعلم في المنظمة لكل من الإدارة والموظفين.⁷

يقترح بناء رؤية التعلم مدى الحياة تحليلاً للمشكلات الرئيسية التي تمنع التعلم مدى الحياة ووصفاً للمطلوب لتحويل هذه المشكلات إلى فرص. وبالنظر إلى المستقبل، فإن تقرير حديث لمعهد اليونسكو للتعلم مدى الحياة (2020) قد حدد 10 رسائل رئيسية لخلق ثقافة التعلم مدى الحياة:

- التعرف على الطابع الشامل للتعلم مدى الحياة.
- تعزيز الأبحاث عبر التخصصات والتعاون بين القطاعات من أجل التعلم مدى الحياة.
- وضع الفئات الضعيفة في صميم جدول أعمال التعلم مدى الحياة.
- ترسيخ التعلم مدى الحياة باعتباره من الصالح العام.
- ضمان إمكانية وصول أكبر وعادل إلى تكنولوجيا التعلم؛
- تحويل المدارس والجامعات إلى مؤسسات للتعلم مدى الحياة.
- التعرف على البعد الجماعي للتعلم وتعزيزه.
- تشجيع ودعم مبادرات التعلم مدى الحياة المحلية، ومن بينها مدن التعلم.
- إعادة هيكلة وتنشيط التعلم في مكان العمل.
- إقرار التعلم مدى الحياة كحق من حقوق الإنسان.

أولويات العمل 3. توفير المهارات من المفترض أن يسهل عملية الانتقال إلى سوق العمل، ويدعم خلق فرص العمل، ويعزز الشمولية

تعتبر قضايا التعليم والتدريب والتوظيف في الوقت الحاضر جزءاً من عملية واحدة، ألا وهي الانتقال من المدرسة إلى العمل، والتي تُعرّف عادةً على أنها الفترة بين نهاية التعليم الإلزامي والحصول على عمل ثابت بدوام كامل. وغالباً ما يكون هذا الانتقال مؤلماً وطويلاً بالنسبة للخريجين في منطقة جنوب وشرق المتوسط بسبب الفجوات بين توفير التعليم والتدريب واحتياجات سوق العمل ونقص الدعم المناسب وتدابير سوق العمل الفعالة. ومع ذلك، يمكن أن تكون برامج التعليم والتدريب المهنيين فعالةً في ضمان الانتقال السلس والنجاح إلى سوق العمل. في جميع البلدان تقريباً التي تتوفر عنها بيانات، تميل معدلات التوظيف إلى أن تكون أعلى بين الشباب الذين تخرجوا من التعليم والتدريب المهنيين مقارنةً بأولئك الذين كان أعلى مستوى للتحصيل العلمي لهم هو برنامج ثانوي عام.

وفقاً للدراسة "الاحتياجات المتغيرة لتنمية المهارات نتيجةً لجائحة كوفيد-19" (UNIDO-ETF، 2020)، فإن جائحة كوفيد-19 تدفع الشركات إلى استكشاف احتياجات المهارات المستقبلية. حدد المستجيبون وعبروا بوضوح عن الحاجة إلى قوةٍ عاملةٍ بمهارات مختلفة من أجل مواجهة تحديات جائحة كوفيد-19. وإجمالاً، ذكرت 41.6% من الشركات أنها تتوقع احتياجها إلى مهارات مختلفة للتعامل مع تحديات كوفيد-19، ويتوقع 60% منها أيضاً حدوث تغييرات في عمليات الإنتاج الخاصة بها أو في تنفيذ أعمالها الرئيسية. كما أن التركيز على الحاجة إلى مهارات جديدة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالتوقعات التي بشأن حتمية الاستغناء عن الموظفين. تؤكد هذه النتيجة أن الشركات تعتبر المهارات عاملاً رئيسياً في المرونة وإدارة التغيير. وفي الوقت نفسه، يؤكد تقرير المؤشرات الرئيسية حول التعليم والمهارات والتوظيف (2020) الصادر عن المؤسسة الأوروبية للتدريب أن الانتقال من المدرسة إلى العمل لا يزال يمثل مشكلةً في معظم بلدان منطقة جنوب وشرق المتوسط وأن هذه التحولات الصعبة هي من بين العوامل الرئيسية وراء عدم مشاركة عدد كبير من الشباب في العمل أو التعليم أو التدريب، وكذلك البطالة المستمرة في المنطقة.

لتسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل أيضاً من العمل إلى العمل، توصي المؤسسة الأوروبية للتدريب، بالإضافة إلى توسيع وتكييف سياسات وبرامج سوق العمل النشطة، بتعزيز خدمات التوجيه المهني والتعلم القائم على العمل والمهارات الرقمية، فضلاً عن تعليم الكبار الذي يدعم بشكل أكبر التنقل المهني والانتقال طوال حياة الفرد بأكملها (كما هو مذكور في أولويات العمل 2).

أولويات العمل 3.1 تهيئة الظروف لنظام التوجيه الوظيفي مدى الحياة

يعد تطوير أنظمة التوجيه والإرشاد المهني المناسبة لجميع مستويات وأنواع التعليم، بما في ذلك المناهج الدراسية ومراكز التعليم والتدريب وخدمات التوظيف العامة، عاملاً رئيسياً في مساعدة الشباب على اختيار دراساتهم ومساراتهم المهنية في أسواق العمل والبيئات الاجتماعية

⁷ ميثاق المهارات، الاتحاد الأوروبي-2020.

والاقتصادية سريعة التغيير. في الأوقات التي تزداد فيها حالة عدم اليقين، لم تعد الخيارات التعليمية والتدريبية والتوظيفية تُتخذ مرة واحدة في العمر. يواجه الأشخاص العديد من التحولات الحرجة على مدار حياتهم، وقد أصبحت أكثر تكرارًا وعبئًا وتعقيدًا وأقل قابلية للتنبؤ.

يجب تعزيز وتحسين دور خدمات التوظيف العامة والتعليم العام والخاص ومقدمي التدريب والقطاع الخاص والمجتمع المدني فيما يتعلق بالتوجيه والإرشاد المهني لضمان أن يبدأ التوجه مدى الحياة في مرحلة مبكرة ويشمل البالغين. يجب أن يؤدي ذلك أيضًا إلى زيادة حجم وجودة وجاذبية التعليم والتدريب المهني، بهدف تحقيق انتقال أسهل من المدرسة إلى سوق العمل

وتدعو الحاجة إلى مراجعة خدمات التوجيه المهني وتوسيعها وتنسيقها بشكل أفضل في بلدان منطقة جنوب وشرق المتوسط. يجب أن يهدف ذلك إلى التطوير التدريجي لنظام توجيه وطني مدى الحياة، يشمل خدمات دعم الكبار، مع التركيز بشكل خاص على المسائل الخاصة بالنوع الاجتماعي من أجل تسهيل دخول النساء واللاجئين والمهاجرين والفئات الضعيفة الأخرى إلى سوق العمل. والأهم من ذلك، هناك توصية قوية لتعزيز دور التوجيه في المناهج المدرسية ("التعليم المهني") قبل التعليم والتدريب المهنيين وضمنه؛ لزيادة تعزيز الانتقال من التعليم والتدريب المهني إلى العمل في مقابل التعليم العالي، حيث يكون الطلب عمومًا أعلى؛ ولإعطاء الطلاب المزيد من الفرص للتعرف على عالم العمل والمهن المختلفة واستكشافها قبل اختيار مجالات أو فروع التعليم والتدريب المهني.

وأخيرًا، يجب أيضًا وضع خدمات للتوجيه المهني خاصة بالمهاجرين واللاجئين. سيؤدي ذلك إلى زيادة الفوائد وتعظيم نتائج الهجرة لجميع الأطراف - للبلدان التي تتم الهجرة منها وتلك التي تتم الهجرة إليها وكذلك للأشخاص المهاجرين.

أولويات العمل 3.2 تنظيم وتوسيع التعلم القائم على العمل من أجل انتقال أكثر فعالية وأكثر سرعة

تشهد العديد من البلدان تحولاً من النهج القائمة على العرض إلى تلك القائمة على الطلب. غالبًا ما يتم استكشاف النهج القائم على الطلب في التدريب المهني على المستوى الكلي ويرتبط بوجهات نظر أصحاب العمل وأسواق العمل. التعلم القائم على العمل هو الطريقة الأنسب لزيادة فرص العمل للخريجين، فضلاً عن تعزيز الشراكة الضرورية مع القطاع الخاص وجعل هذه الشراكة أمرًا ملموسًا. التعلم القائم على العمل المطور جيدًا سيقضي أيضًا على التحديات الدائمة للمعدات القديمة، ويحسن استخدام البنية التحتية ويدعم بشكل كبير التمويل العام للتعليم والتدريب المهنيين، كجزء من التدريب الذي تستضيفه الشركات.

المبادرات التي تم تطويرها حتى الآن في بلدان منطقة جنوب وشرق المتوسط، مثل برنامج النظام المزدوج ومبادرات التدريب المهني، تحتاج إلى مراجعة مشتركة مع جمعيات أصحاب الأعمال والغرف التجارية من أجل تهيئتها بشكل أفضل مع احتياجات الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأساس. وينطبق الشيء نفسه على التشريعات ذات الصلة، والتي ينبغي أن تهدف إلى زيادة توسيع وتعزيز التعلم القائم على العمل وإضفاء الطابع المؤسسي عليه وجعله أكثر مرونة وملاءمة لاحتياجات الشركات بشكل عام، والشركات الصغيرة والمتوسطة بشكل خاص. ومع ذلك، يجب أن تتم مراعاة القدرة الاستيعابية للشركات (إلى جانب حجمها وإمكانات نموها) عند التخطيط لمثل هذه البرامج.

يجب هيكلة وتنظيم الدورات التدريبية، التي تم تطويرها في جميع بلدان منطقة جنوب وشرق المتوسط، وغيرها من أشكال التعلم القائم على العمل. ويشمل ذلك اختيار الشركات المناسبة وعددها وتوزيعها وإعداد الطلاب ومتابعتها من قبل المعلمين.

بالإضافة إلى ذلك، فإن تطوير التعلم القائم على العمل يعني تعزيز القدرات وإنشاء أدوار واضحة لإدارة المدرسة والمعلمين لتعزيز هذا النمط من التدريب وتنفيذه. من المؤكد أن زيادة استقلالية المدارس من شأنها تسهيل هذه العملية وتحسينها.

أولويات العمل 3.3 الكفاءات الرئيسية لا سيما في مجال الرقمنة وتعلم قيادة الأعمال

يحتاج الأشخاص بشكل متزايد إلى تدريب مرن لتلبية متطلبات المهارات المتغيرة الناتجة عن التغييرات السريعة في المجتمعات التي تمر بتحولات بيئية وتكنولوجية واجتماعية. وفقًا للدراسة التي أجرتها UNIDO-ETF لعام 2020، فإن الأزمة الصحية لم تغير مفهوم المهارات الأساسية المطلوبة، ولكنها عززت الاتجاه نحو الرقمنة. لا تختلف المهارات التي تحدد الشركات حاجتها إليها في المستقبل عن تلك المهارات التي كانت مطلوبة قبل جائحة كوفيد-19. تظل مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتطبيقاتها، لا سيما في مجال التجارة الإلكترونية والتسويق، وكذلك المهارات المستعرضة العامة مثل التفكير التصميمي والإبداع والقدرات التحليلية وتعددية المهام، من أكبر اهتمامات الشركات التي تتطلع إلى المستقبل. يؤكد الاستبيان أن الشركات ترى الآن أن هذه المهارات أصبحت ضرورية أكثر من أي وقت مضى لأعمالها المستقبلية.

وهذه المهارات مطلوبة بشدة من قبل الشركات والأشخاص من أجل التطور الشخصي والمهني ويتطلبها المجتمع بشكل عام. يمكن لسطات التعليم والتدريب المهني الاستلham من إطار عمل الكفاءات الأوروبية الرئيسية للتعلم مدى الحياة (European Key Competences for Lifelong Learning Framework). تعتبر ترجمة الكفاءات الرئيسية إلى نتائج التعلم خطوة رئيسية ستوجه التدريب والتعلم اليوميين وتحديد التقييم مسبقًا. يجب أن تضمن البلدان أن تظل نتائج التعلم هذه محددة باستمرار عبر المناهج الدراسية. من الواضح أن المعلمين لهم دور لا سيما في تحديد الفرص المتاحة للمتعلمين لتطوير كفاءاتهم الأساسية المحددة.

يجب أن يكون التركيز الأولي في منطقة جنوب وشرق المتوسط على ريادة الأعمال والرقمنة وفقاً للاحتياجات الملحة للنمو الاقتصادي والقدرة التنافسية والاستجابة إلى تداعيات كوفيد-19. يمكن اعتبار إطار عمل كفاءة ريادة الأعمال الأوروبي (EntreComp) نموذجاً وداعماً للعمل، لأنه إطار جاهز للاستخدام يشتمل على مفاهيم عالمية تناسب السياقات المختلفة.

يمكن قول الشيء نفسه بالنسبة للمهارات الرقمية، حيث أدى تأثير جائحة كوفيد-19 إلى تسريع الحاجة إلى العديد من فرص التعلم على الإنترنت، في حين أصبح الطلب الاقتصادي ذي الصلة أمراً ملحاً. وكما هو الحال مع ريادة الأعمال، وضع الاتحاد الأوروبي أطراً مرجعية للمواطنين والمعلمين والمنظمات (DigComp منها DigComp Into Action و DigCompEdu و DigCompOrg)، بالإضافة إلى أداة التقييم الذاتي للمدارس (SELFIE) للتأمل الذاتي للكفاءات الرقمية للمعلمين (تجربتها حالياً المؤسسة الأوروبية للتدريب بالشراكة مع مبادرة إصلاح التعليم في جنوب شرق أوروبا) وخطة عمل التعليم الرقمي. يمثل كل ذلك موارد ملهمة للممارسين وصانعي السياسات، مع أمثلة لنتائج التعلم الملموسة ومستويات التقدم ووضع خطة عمل للتعليم الرقمي. يعد تعزيز التعاون الدولي في مجال التعليم الرقمي جزءاً لا يتجزأ من دور الاتحاد الأوروبي كشريك عالمي في مجال التعليم.

يجب على بلدان جنوب وشرق المتوسط تعزيز تبادل أفضل الممارسات وأنشطة التعلم من الأقران بشأن إصلاحات السياسات المبتكرة للتميز في التعليم والتدريب المهني، بما في ذلك تحديات ريادة الأعمال والرقمنة والربط بين عروض التعليم والتدريب المهني الأولي وعروض تأهيل التعليم والتدريب المهني المستمر لتكون مسارات وظيفية جذابة.

أولويات العمل 4. بيانات لتحسين توقع المهارات والمواعمة ورصد نتائج سوق العمل

يحتاج صانعو السياسات وأصحاب العمل والعاملون ومقدمو التعليم والتدريب والطلاب جميعاً إلى معلومات دقيقة وفي حينها حول الطلب على المهارات في سوق العمل وكيفية ارتباطه بتوفير المهارات. نظراً للسرعة التي تتغير بها أسواق العمل، ازدادت أهمية تحديد المهارات المطلوبة لمعالجة عدم مواعمة المهارات وأوجه القصور بها، والمستويات الكبيرة للبطالة والبطالة المقنعة في جميع بلدان منطقة جنوب وشرق المتوسط، بغض النظر عن مستوى تنميتها الاقتصادية.

لتطوير برامج التعليم والتدريب المناسبة، هناك حاجة إلى مراقبة سوق العمل بشكل أفضل لتحديد احتياجات المهارات الحالية والمستقبلية. وبالإضافة إلى آليات تحليل احتياجات المهارات المذكورة أعلاه على الصعيد الوطني والقطاعي والمحلي، من المهم وجود أدوات شفافة لجمع البيانات (استبيانات القوى العاملة، وسجلات خدمات التوظيف العامة، وإحصاءات التعليم والتدريب، وتدابير سوق العمل النشطة، ودراسات التتبع، إلخ) وتحليلات لاتجاهات سوق العمل ذات الصلة.

ومع ذلك، فإن الأساليب الكمية والنوعية التقليدية لتوقع المهارات وواعمتها غالباً لا تكون دقيقة بالقدر الكافي، أو تتطلب قدرًا كبيراً من الوقت والموارد. إن الاستخدام المتزايد للإنترنت لنشر الوظائف الشاغرة يوفر مصدرًا ثرياً للبيانات بشكل كبير. كما يسمح بالوصول في الوقت الفعلي إلى المعلومات المتعلقة بالمهارات الحالية المطلوبة، والتي يتم الحصول عليها من خلال توصيف الوظائف. ونظراً لوجود المعلومات بالفعل، يكون استخدامها فعالاً أيضاً من حيث التكلفة. ومع ذلك، فإن البيانات من هذا المصدر تفتقر إلى التنظيم، ويشوبها التكرار ونقص التمثيل، وتحتاج إلى التنقيح وفحص الجودة، وعرضة للعديد من المشكلات المحتملة الأخرى، منها مشكلات خصوصية البيانات التي تعد عائقاً أمام استخدامها بفعالية. كما يوجد قيد إضافي في بلدان منطقة جنوب وشرق المتوسط يتمثل في محدودية إمكانية الوصول إلى الوظائف الشاغرة على الإنترنت بسبب ضعف الاتصال والارتفاع الكبير لنسبة الوظائف غير الرسمية. ومع ذلك، فإن الوظائف الشاغرة على الإنترنت وأنواع أخرى من تحليلات البيانات الضخمة لها إمكانيات كبيرة للمساهمة في فهم أسواق العمل بشكل أفضل، خصوصاً عند الاستعانة بجانبها بمصادر معلومات أكثر تقليدية (منظمة العمل الدولية، 2020).

تحتاج بلدان منطقة جنوب وشرق المتوسط إلى تهيئة الظروف لنظام معلومات سوق عمل سليم وواضح، وهو ما لا يتوفر حالياً في المنطقة. تشمل أنظمة معلومات سوق العمل جميع الأحكام والإجراءات والآليات المؤسسية الموضوعية لتنسيق جمع معلومات سوق العمل ومعالجتها وتخزينها واستعادتها وتداولها. ونظراً لعدم وجود مخطط عام لنظام معلومات سوق عمل واحد وفعال، ستكون الخطوة الأولى هي تحديد الهدف والنطاق (التعليم، التوظيف، الاقتصاد، إلخ) والمستوى (الوطني، الإقليمي، القطاعي) للتحليل الأكثر تطلباً. يعد نظام التعليم والتدريب المهنيين جزءاً مهماً من نظام معلومات سوق العمل ويجب أن يبني نظام معلومات خاص به. يجب أن يكون الغرض الرئيسي من جمع البيانات وتحليلها هو تزويد الجهات الفاعلة بالمعلومات اللازمة لعلاج أوجه القصور في المهارات وعدم مواعمتها بشكل عام، وكذلك دعم خدمات التوجيه المهني وتهيئة سياسات سوق العمل النشطة مع متطلبات المهارات في قطاعات محددة. وهذا يتطلب تعزيزاً كبيراً لبناء القدرات ومستوى عالٍ من التعاون مع القطاع الخاص والمكاتب الإحصائية وخدمات التوظيف العامة ووزارات العمل.

وأخيراً، من أجل تكوين شراكات قوية في المهارات، وتعزيز ثقافة التعلم مدى الحياة للجميع، وتوقع احتياجات المهارات والتصدي للتميز والفجوات بين الجنسين، من المهم أن تتضمن الإستراتيجيات أهدافاً وأولويات واضحة، وأهدافاً ومعايير محددة زمنياً، وتخصيصات للموظفين والميزانية، وترتيبات التنسيق المؤسسي، وآليات تكامل موارد القطاع الخاص والتعاون الدولي. ستؤدي المراقبة القوية للاقتصادات وأسواق العمل

إلى زيادة أهمية أنظمة التعليم والتدريب، ومن ثم منع استفاد المهارات وقلة الاستخدام وهجرة العقول، مع السماح بإجراء تقييم منظم ومراجعة للسياسات.

الخاتمة

يعمل عدد من القوى العالمية حاليًا على تعطيل الاتجاهات السابقة، ما يؤثر على الاقتصاد العالمي والمجتمع وتحويلهما من خلال عمليات مثل التحول التكنولوجي والرقمنة، وزيادة الروابط العالمية (التجارة، والتمويل، والأشخاص، والبيانات)، وتغير المناخ، والشخوخة مقابل الزيادة السكانية السريعة. أدت جائحة كوفيد-19 إلى تفاقم هذا الوضع، لا سيما فيما يتعلق بعدم المساواة في الوصول إلى الدخل والإنترنت والخدمات العامة والتعليم والعمالة الرسمية والحماية الاجتماعية، إلخ. تمثل بلدان منطقة جنوب وشرق المتوسط نقاط ضعف هيكلية ونظامية شديدة، مما يؤدي إلى تفاقم الآثار الاجتماعية والاقتصادية للجائحة. وتعاني معظم هذه البلدان من اقتصادات هشّة وصراعات مستوطنة وعدم اليقين السياسي. أدى الانخفاض الحاد الأخير في أسعار النفط إلى زيادة الضغط على مجتمعات الدول المنتجة؛ علاوةً على ذلك، فإن مستويات الديون المرتفعة وإغلاق الحدود والسياسات المقيدة للتجارة تلقي المزيد من الضغوط على حالة الأمن الغذائي الهشّة بالفعل (البنك الدولي، 2020).

لقد بذلت معظم البلدان جهودًا غير مسبوقّة لنشر الموارد وتبني أساليب حل الأزمات. ولا يزال أمامنا شوط طويل لفهم الحجم الكامل والآثار المستقبلية المحتملة لكل هذه الاضطرابات. فهي تخلق مخاطر وفرصًا لمجتمعات تتسم بالشمولية والابتكار والحفاظ على البيئة. يحتاج صانعو السياسات في منطقة جنوب وشرق المتوسط إلى إدراك هذه التحولات وتكييف عملية صنع السياسات وفقًا لذلك، ومن الواضح أن أنظمة المهارات تمثل جزءًا من الحل.

تم الانتهاء من هذا التقرير في أثناء جائحة كوفيد-19، التي أدت إلى درجة معينة من عدم اليقين فيما يتعلق بإصلاحات المهارات المستقبلية التي يتعين على البلدان تنفيذها. ومع ذلك، فإن نتائج هذا التقرير أقل حساسية للتغيرات على المدى القصير، والتغيرات التي لها تأثير فوري ومباشر. قد تتباطأ وتيرة التغير أو تتسارع بسبب الجائحة، لكن من المرجح أن تظل طبيعة التغير الضروري كما هي.