ETF
Working together
Learning for life

GEMM
الحوكمة من أجل تحسين
القابلية للتوظيف في منطقة
حوض المتوسط

GEMM FOCUS

النشرة الإخبارية الثانية، تموز/يوليو 2014

كيف يمكن للحوكمة الفعّالة متعددة المستويات أن تدعم بيئات السياسات التي تحسّن أداء أنظمة التعليم والتدريب المهني وتعزّز الحوكمة والقيم التشاركية؟

كان هذا موضوع المؤتمر الإقليمي الأول للحوكمة من أجل تحسين القابلية للتوظيف في حوض المتوسط الذي عُقد في بروكسل في الفترة 4-5 آذار/مارس 2014. شارك في المؤتمر أكثر من 85 ممثلاً عن الحكومات، والشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني من البلدان التسعة المشاركة (الجزائر، مصر، إسرائيل، الأردن، لبنان، ليبيا، المغرب، فلسطين وتونس). كما تضمّن المشاركون ممثلين عن المفوضية الأوروبية، والمنظمات الدولية والجهات المانحة.

ساهم المشاركون في مختلف الجلسات العامة المفتوحة، ولجان النقاشات، وتقديم العروض ومجموعات العمل. ونُظّمت النقاشات حول التقارير المسحية، وبرنامج بناء القدرات والصلات مع المشاريع التجريبية الرائدة. اقترحت فرق البلدان تجارب وأمثلة عن الممارسات الجيدة التي يمكن تبادلها خلال أنشطة بناء القدرات مما يمكن أن يُلهِم البلدان الأخرى في المنطقة.

تُظهر تقارير مسح حوكمة التعليم والتدريب المهني أن هذا التعليم مرتبط مباشرة بالقضايا الاجتماعية والاقتصادية وأن إصلاح التعليم والتدريب المهني يرتبط على نحو متزايد باستراتيجيات التنمية. إلاّ أن الإدارة العامة لأنظمة التعليم والتدريب المهني تتميز بالمركزية الشديدة في جميع البلدان وتقتصر في كثير من الأحيان على المرحلة الأولى من حلقة السياسات.

يجتمع المشاركون في مؤتمر الحوكمة من أجل تحسين القابلية للتوظيف في منطقة حوض المتوسط في بروكسل

اختيرت جميع المشاريع التجريبية الرائدة في الحوكمة من أجل تحسين القابلية للتوظيف في حوض المتوسط لتركيزها على قابلية المجموعة المستهدفة (الشباب والإناث) للتوظيف، وتحسين الحوكمة على المستوى المحلي، وتمكين اللاعبين المحليين والتركيز على الاحتياجات المحلية المحدّدة. تركّز سبعة مشاريع على تحقيق التطابق مع الاحتياجات المحلية من المهارات، وواحد على التوجيه المهني وواحد على تعقّب الخريجين.

تم إعداد برنامج بناء القدرات للحوكمة من أجل القابلية للتوظيف في حوض المتوسط في جلسات مجموعات العمل حيث نوقشت الأهداف، وحصائل التعلّم المتوقعة وأنماط تنفيذ البرنامج وتمت الموافقة عليها.

هناك ادراك عام من أن التغيير والأثر الحقيقي فيما يتعلق بقابلية الشباب والنساء للتوظيف سيكون على المستوى المحلي. علاوة على ذلك، ينبغي أن يتكيّف دور الدولة مع السياقات المتغيّرة التي تركّز بشكل متزايد على التعليم والتدريب المهني الخاضع لضمان الجودة والذي يقوده سوق العمل. ينبغي أن تتم معالجة دور القطاع غير المنظّم والمشاريع الصغيرة والمتوسطة بشكل أفضل في النقاشات وفي برنامج بناء القدرات.

يتمثل الهدف الأساسي للسنتين القادمتين في إقامة حوار إقليمي يلقي الضوء على القضايا المشتركة المتعلقة بالحوكمة متعددة المستويات للتعليم والتدريب المهني وتعزيز التعلّم المتبادل. وسيتم إغناء الحوار بتجربة المشاريع الرائدة، وبالمقابل ستتأثر المشاريع بالحوار على المستويين الوطني والإقليمي.

هذا المشروع مموّل من
الاتحاد الأوروبي

التطـــوّرات، والاتجاهات والقضايا المســـتخلصة من عمليات مســـح وتحديـــد حوكمة التعليم والتدريب المهنـــي: نظرة عامة عـــبر البلدان

مـــن أجـــل تحقيق فهـــم أفضـــل للســـياقات المحـــددة للبلدان، فـــإن مـــشروع الحوكمة من أجل التوظيـــف في حوض المتوســـط حلّل أنظمة حوكمـــة التعليـــم والتدريب المهنـــي في بلدان جنوب وشرق حوض المتوســـط التســـعة المشاركة في مـــشروع الحوكمـــة مـــن أجـــل التوظيف في حـــوض المتوســـط. وركّـــز التحليل عـــلى ثلاث وظائـــف: التخطيـــط والإدارة، والتمويل، وضمان الجودة.

التخطيط والإدارة

من الواضـــح أن إدارة أنظمـــة التعليم والتدريب المهنـــي مركزية للغاية في ســـائر أنحـــاء المنطقة، رغـــم الإدراك المتنامـــي بـــأن الإدارة المركزية لا تحقـــق أنظمة تعليم وتدريب مهنـــي فعّالة. وفي ســـائر بلدان المنطقـــة، تم إجراء جملة واســـعة مـــن الإصلاحات وإقامة مشـــاريع تجريبية رائدة. وتم تحديد الشركاء الاجتماعيين بشـــكل رســـمي في جميـــع البلدان، وهـــم ينخرطـــون في الحوار عـــادة من خلال المجالـــس والإجـــراءات القائمة، مثـــل الهيئـــات الثلاثيـــة أو مجالـــس التعليـــم والتدريب المهني. يجري الحوار بشـــكل أســـاسي في المراحـــل الأولى مـــن وضـــع السياســـات، مع قليـــل من المشـــاركة في التنفيـــذ، أو المراجعة أو التقييـــم. لأربـــاب العمل هيئاتهم التـــي تمثّلهم، إلاّ أن قدرتهم على المشـــاركة في سياسات التعليم والتدريـــب المهنـــي وإصلاحه لا تـــزال في مرحلة التطويـــر. في بعـــض البلـــدان، تلعـــب نقابات العمال دوراً نشـــطاً في الحـــوار، لكنها تغيب عن الحـــوار المتعلّـــق بالتعليم والتدريـــب المهني في معظـــم البلـــدان. في البلدان التي تفرض رســـوماً تتعلـــق بالتدريب، تميل منظـــمات أرباب العمل للعـــب دور أكـــثر بـــروزاً في تقديـــم التدريب ا لمستمر .

لقـــد حقـــق البعد الإقليمـــي لحوكمـــة التعليم والتدريب المهني بعض التقـــدم في بعض البلدان. في حالتـــين، على ســـبيل المثـــال، بات المســـتوى الإقليمي هدفـــاً للسياســـات الإقليميـــة ، بينما تتم إقامة مشـــاريع تجريبية رائـــدة في التوظيف في أماكـــن أخرى لتلبيـــة احتياجـــات التوظيف والتدريب المحليـــة. إلاّ أنه مـــن الصعب تطوير منهـــج إقليمـــي يتطلـــب درجـــة كبـــيرة من الاســـتقلال في نظـــام يتميّز بالمركزية الشـــديدة، كـــما أن ثمة مخاطـــرة في عدم تعميم المشـــاريع التجريبيـــة الرائدة.

التمويل

يعتمـــد تمويـــل التعليـــم والتدريـــب المهنـــي بشـــكل أســـاسي على المـــوارد الوطنيـــة، إضافة إلى مســـاهمات التمويـــل الذاتي التـــي تقدّمها المـــدارس الخاصـــة. تُفـــرَض رســـوم تدريب في بعض البلـــدان؛ وتُوجَّـــه الإيرادات عـــادة نحو التدريب المســـتمر، الذي يُعدُّ لـــولا ذلك مجالاً مهمَلاً. تشـــكّل الرســـوم التي يدفعهـــا الطلاب وعائلاتهـــم نســـبة ضئيلـــة من تمويـــل التعليم والتدريـــب المهني. يتم إنفاق حـــوالي 80-90% مـــن الميزانية عـــلى الرواتـــب، ما يـــترك مجالاً ضيقـــاً للتجديـــد في مجـــال لا يحظـــى إجمالاً بالتمويـــل الكافي.

تتميز إجـــراءات التمويـــل بالمركزيـــة، وتخضع للتدقيـــق المحاســـبي، لكنها تفتقـــر في كثير من الأحيان إلى الشـــفافية. تقـــوم آليات التمويل على أســـاس تقليدي مـــن المدخلات المتكـــررة. ليس لـــدى مقدمي التدريـــب حوافـــز لتعزيز الدخل مـــن خلال بيع الســـلع أو الخدمات، أو تحســـين الكفـــاءة، والأداء والنتائج. رغـــم ذلك، فإن بعض البلـــدان بذلت جهـــوداً كبـــيرة لزيـــادة موارد التعليم والتدريـــب المهني في الســـنوات الأخيرة وتـــدرس بعـــض البلدان سياســـات لاســـتعمال التمويل كآليـــة لتحقيق نتائـــج أفضل.

ضمان الجودة

تركِّـــز إجـــراءات ضبـــط الجـــودة حالياً على المدخـــلات، مثـــل متطلبـــات البنـــاء وأعـــداد المدرســـين الموظفين. وعند وجـــود أنظمة فرعية متعـــددة، تطبَّق إجراءات ضبط جـــودة مختلفة.

تُبدي السياســـات اهتمامـــاً متزايـــداً بإجراءات ضـــمان الجودة للمســـاهمة في تحقيـــق النتائج مثـــل التحســـينات المنهجيـــة في النظـــام، ورفع المعايير، وجعـــل التعليم والتدريـــب المهني أكثر اســـتجابة وتحســـين قابلية الخريجين للتوظيف. وهكـــذا، يتـــم تأســـيس هيئات ضـــمان جودة جديـــدة في عدة بلـــدان، ويُنظَـــر إلى وضع إطار وطنـــي للمؤهلات بوصفه مظلـــة لتطوير معايير الجودة.

إن الافتقـــار إلى الإدارة الفعّالة وأنظمة معلومات ســـوق العمل يحدّ مـــن تطويـــر مقاربة لضمان الجودة في جميـــع البلدان.

التخطيط، والإدارة، والتمويل وضمان الجودة عوامل أساسية في التوظيف

المشاريع التجريبية الرائدة

تشكّل المشاريع التجريبية الرائدة ثاني أكبر مكوِّن في مشروع الحوكمة من أجل تحسين القابلية للتوظيف في حوض المتوسط. تم اختيار تسعة مقترحات لتركيزها على القابلية للتوظيف في المجموعة المستهدَفة (الشباب والإناث) وتحسين الحوكمة على المستوى المحلي، وتمكين الجهات الفاعلة المحلية والتركيز على الاحتياجات المحلية المحددة. بعض المشاريع تُصمَّم وتُنفَّذ بالتعاون مع المنظمات غير الحكومية، والهيئات الحكومية والمنظمات الدولية وبعضها يختبر الأدوات التي تم تطويرها في مشاريع سابقة ويبني عليها.

تتصدى سبعة مشاريع تجريبية رائدة لتحقيق التطابق مع الاحتياجات المحلية من المهارات، وواحد منها للتوجيه المهني وواحد لتعقّب الخريجين. يؤكد التركيز على تطابق المهارات النتائج الأولية التي ذهبت إليها مؤسسة التدريب الأوروبية من أنه ورغم أن بلدان المنطقة طوّرت مقاربات لتحليل سوق العمل، فإنه لا يبدو أن اللاعبين المحليين على اطلاع كامل على هذه الأدوات ولا يمتلكون القدرات الكافية لتنفيذها. في هذا الصدد، فإن دعم تطوير قدرات الشركاء المعنيين المحليين مكوِّن أساسي في جميع المشاريع.

لقد بدأ تنفيذ المشاريع أصلاً في الجزائر وفلسطين ولبنان والمغرب حيث يقدّم مشروع الحوكمة من أجل تحسين القابلية للتوظيف في حوض المتوسط الخبرات اللازمة للعمل مع الجهات الفاعلة المحلية من أجل تصميم مشاريعها بشكل أفضل ووضع خطط لتنفيذها. وهذه مرحلة بالغة الأهمية حيث ينتقل اللاعبون المحليون من مفهوم المشروع لمناقشة الأنشطة والأدوار والمسؤوليات والاتفاق عليها، وهي خطوة متقدمة في بناء الشراكات.

ممثلون عن تونس في المؤتمر

التعلّم معاً

لقد تم تعريف برنامج بناء القدرات لمشروع الحوكمة من أجل التوظيف في حوض المتوسط بعد إجراء تقييم مكثَّف للاحتياجات على أساس عملية مسح لنظام حوكمة التعليم والتدريب المهني في بلدان جنوب وشرق حوض المتوسط، ومسح لصنّاع السياسات والشركاء الاجتماعيين وإقامة ورشات عمل خلال المرحلة السابقة من مشروع الحوكمة من أجل التوظيف في حوض المتوسط. تم تنفيذ عملية تقييم الاحتياجات بوصفها إحدى أنشطة بناء القدرات؛ حيث شاركت اللجان الوطنية في البلدان المشاركة في المشروع بشكل مكثَّف في عملية مسح الحوكمة؛ كما أشركت ورشات العمل التي عُقِدت في إطار برنامج بناء القدرات المستفيدين في تمارين للمجموعات حيث رُتِّبَت الاحتياجات في أولويات وتم تعريف حصائل التعلّم من قبل المشاركين أنفسهم.

ثمة مجموعتان يستهدفهما المشروع هما صنّاع السياسات والشركاء الاجتماعيون على المستوى الوطني، ومقدّمو التدريب وغيرهم من الشركاء المعنيين بالمهارات المحلية على المستوى المحلّي، أي الشركاء في المشاريع التجريبية الرائدة.

سيُطلَب من المشاركين أن يلعبوا دوراً محورياً في إحداث التغييرات وذلك بنشر وتبادل المعارف والمعلومات المستقاة من برنامج بناء القدرات داخل مؤسساتهم وشبكاتهم. وبالفعل، وفي حين أن فعاليات التعلّم المختلفة ستستمر على مدى عامين، ستتم دعوة المشاركين للقيام ببعض المهام في بلدانهم للانخراط في سياقهم المهني الوطني وفي مجموعة للحوكمة من أجل تحسين القابلية للتوظيف في حوض المتوسط على الإنترنت تضم جميع البلدان المشاركة.

حدّدت عملية تقييم الاحتياجات مجالات تركيز برنامج بناء القدرات لصناع السياسات والشركاء الاجتماعيين، وهي: ربط عملية تقديم التعليم والتدريب المهني بالطلب في سوق العمل وذلك باستعمال أنظمة معلومات سوق العمل الفعّالة، وأنظمة متماسكة لحوكمة التعليم والتدريب المهني تحدَّد فيها الأدوار والمسؤوليات بوضوح ونظام ضمان جودة شامل للتعليم والتدريب المهني. بالنسبة للمشاريع التجريبية الرائدة، تتضمن تحديد الاحتياجات المحلية من المهارات، وتحقيق المطابقة بين تقديم التعليم والتدريب على المستوى المحلي مع الاحتياجات المحلية من المهارات، وتقديم المعلومات المهنية، والتوجيه والإرشاد المهني استناداً إلى احتياجات سوق العمل المحلية.

سيتم التصدي لهذه القضايا في فعاليتين لبناء القدرات تضم جميع المشاركين، وثلاث زيارات دراسية، وثلاث فعاليات تشمل جميع البلدان إضافة إلى تقديم الدعم في بناء القدرات لكل مشروع تجريبي رائد حسب احتياجاته. ستُستعمل نتائج المشاريع التجريبية الرائدة وتجارب المشاركين إلى أقصى درجة ممكنة كمواد للتعلّم.

تابعونا على:

www.etf.europa.eu/gemm

etfgemm

جنوب حوض المتوسط: مشاريع تجريبية رائدة في حوكمة التعليم والتدريب المهني تحقق تقدماً

الحوكمة من أجل تحسين القابلية للتوظيف في حوض المتوسط، وهو مشروع إقليمي تنفّذه مؤسسة التدريب الأوروبية، يشمل إجراءات تجريبية رائدة في تسعة بلدان. وفيما يلي ما حققته هذه الأنشطة في الأردن، ولبنان، وتونس.

"يقول عبد العزيز الجعواني، قائد فريق مشروع الحوكمة من أجل تحسين القابلية للتوظيف في حوض المتوسط، "لا يمكن إصلاح نظام التعليم والتدريب المهني من قبل الحكومة فقط. ينبغي القيام بذلك بالتعاون مع مستخدمي الكفاءات".

هؤلاء المستخدِمون — الشركاء المعنيون باللغة التقنية — هم أرباب العمل، والعمّال، والمجتمع المدني، والطلاب وأسرهم. إن إشراك مثل هذه المجموعة المتنوعة يُعدُّ مقاربة جديدة تماماً.

من أجل إحداث فرق، ينبغي لهذه الأشكال الجديدة الأكثر تشاركية وشفافية في الحكم أن تحدث على عدة مستويات — المستوى الوطني، والإقليمي والمحلّي والوصول حتى إلى الطريقة التي تتفاعل بها مدرسة تعليم وتدريب مهني معيّنة مع مؤسسات الأعمال والمجتمع المحلّي، على حد قول الجعواني.

لقد حققت المشاريع التجريبية الرائدة في الأردن ولبنان وتونس، إضافة إلى تلك القائمة في المغرب والجزائر أسرع تقدم حتى الآن، تليها المشاريع المنفّذة في إسرائيل، وليبيا وفلسطين. أما مصر، التي انضمت رسمياً إلى مشروع الحوكمة من أجل تحسين القابلية للتوظيف في حوض المتوسط في آذار/مارس من هذا العام، فهي تقوم حالياً بتصميم مشروعها التجريبي الرائد.

لبنان

يمكن للتوجيه المهني أن يقلّص فجوات عدم تطابق المهارات

يهدف مشروع لبنان إلى المساعدة في تقليص فجوة عدم تطابق المهارات وذلك بإحداث مكتب توجيه مهني في مدرسة تعليم وتدريب مهني عامة في إحدى ضواحي بيروت.

تقول تينا كوماتي، مديرة مشروع في المعهد الأوروبي للتعاون والتنمية، "الشركات بحاجة لتقنيين لبنانيين مؤهلين... إلاّ أن الطلاب لا يعرفون ما

الحدث التالي
في برنامج الحوكمة من أجل التوظيف في حوض المتوسط
زيارة دراسية لرومانيا، لتونس، والمغرب، والجزائر، ولبنان.
16-14 تشرين الأول/أكتوبر

هي الوظائف التي يمكن أن يتطلعوا إليها". من خلال العمل مع الوزارات والشركاء الاجتماعيين، سيقوم المشروع بإدماج الوحدة الجديدة في الشبكة الموجودة حالياً للمعهد الأوروبي للتعاون والتنمية التي تشمل مكاتب التوجيه المهني في أربع مدارس تعليم وتدريب مهني خاصة.

وتضيف كوماتي، "إذا وجدت وزارة التربية أن العملية ناجحة، فإنها قد تمضي إلى تنفيذها في مدارس أخرى". ستحقق الوحدة الجديدة للحوكمة من أجل تحسين القابلية للتوظيف في حوض المتوسط الفائدة لحوالي 200 طالب على مدى عامين.

الأردن

التلمذة لإقامة شراكات اجتماعية

14.1% فقط من النساء الأردنيات ينشطن في سوق العمل مقارنة بـ 61.3% بالنسبة للرجال. سيبني المشروع التجريبي الرائد للحوكمة من أجل القابلية للتوظيف في حوض المتوسط على هذا الواقع بإحداث برنامج تلمذة في مبيعات التجزئة يتكون من ستة أشهر من التدريب في مكان العمل وفي المدرسة لثلاثين شاباً في ثاني أكبر مدينة في الأردن وهي مدينة الزرقاء. سيكون هناك برنامج ثانٍ للتلمذة لصيانة السيارات الهجينة ويقوم على نفس الأساس.

سيكون من المهم أيضاً بالنسبة لنادرة البخيت، أمينة صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ، وجود فرصة لتجريب أشكال جديدة من الحوكمة. ستعمل لجنة محلية، تضم مدارس تعليم وتدريب مهني، وأرباب عمل محليين، ونقابات عمال ومنظمات غير حكومية، مع منظمات وطنية على تحديد الاحتياجات، وتصميم المناهج وإدارة المشروع بشكل عام.

تونس

منح الصلاحيات للمناطق

تتطلع تونس إلى استخدام استشاريي مكاتب التوظيف وغيرهم من اللاعبين المناطقيين لتحديث التعليم والتدريب المهني، وتعزيز فرص الشباب في العثور على عمل، ومن خلال هذه العملية، جعل الحوكمة من قبل المناطق والشركاء الاجتماعيين أمراً واقعاً وليس مجرد وعد فارغ.

سيركّز مشروع قابس على المحافظة الجنوبية الشرقية التي تحمل نفس الاسم. وخلال عامه الأول سيقيم أنشطة بناء قدرات لتعقّب مصير خرّيجي التعليم والتدريب المهني الحاليين، وتحديد احتياجات أرباب العمل من المهارات واقتراح كيفية تحديث التعليم والتدريب المهني المقدّم في المنطقة لتلبية هذه الاحتياجات.

يقول جبران بوراوي، نائب الأمين العام للاتحاد العام للتعليم والتدريب المهني والتوظيف والهجرة، "قبل الثورة، كانت الحكومة المركزية تقرر كل شيء؛ أما الآن فإننا ندرك أن للشركاء الاجتماعيين والشباب دوراً كبير يلعبونه إذا أردنا أن نحقق لهم الرخاء في حياتهم العملية".

للمزيد من المعلومات حول أنشطتنا، وفرص العمل والعروض والمناقصات، يرجى زيارة موقعنا على الإنترنت، www.etf.europa.eu

للاستفسارات، يرجى الاتصال بالعنوان التالي:
ETF Communication Department
E info@etf.europa.eu
T +39 011 6302222
F +39 011 6302200

© مؤسسة التدريب الأوروبية، 2014
يُسمح بإعادة استخدام هذه المادة لكن ليس للأغراض التجارية، وشريطة ذكر المصدر.