



مؤشر التعليم التّقني  
والتدريب المهني



التعليم والتدريب الوطنية في المجال التّقني والمهنيّ أن تُنمّي المعارف والمهارات الكفيلة بجعل الأيدي العاملة أكثر مرونةً تجاه احتياجات أسواق العمل المحلية واستجابةً لها، وقادرةً على التنافس في إطار الاقتصاد العالمي<sup>2</sup>.

### أهمية عمليات القياس والمتابعة لقطاع التعليم التّقني والتدريب المهنيّ

تبعاً لأهمية قطاع التعليم والتدريب المهنيّ المتزايدة، تعددت المحاولات لوضع أطر مرجعية له تعتمد على حزم من المعايير والمؤشرات للوقوف على فعالية مؤسساته وبرامجه، وجوده مخرجاته، وتقييم أدائه بصورة عامة. وارتبطت هذه المعايير والمؤشرات الأدائية بعدة أبعاد للمؤشرات، أهمها سوق العمل ومنظومة الإنتاج، بما يحقق المواءمة بين مخرجات منظومة التعليم التّقني والتدريب المهنيّ من ناحية، والطلب الاقتصاديّ كما ونوعاً من ناحية ثانية. ففي مساعي التحول إلى مجتمعات المعرفة واقتصادات المعرفة، لم تعد الحاجة مقتصرةً على التوسع في عملية التعليم التّقني والتدريب المهنيّ لحل قضية البطالة وانخفاض إنتاجية الاقتصاد. الأهم من ذلك هو العمل على تطوير نظم التعليم التّقني والتدريب المهنيّ لتكون على درجة عالية من الفعالية والمرونة والكفاءة والاستدامة بحيث تُسهم في خلق قوى عاملة ذات كفاءة عالية، قابلة للتكيف بسرعة مع الظروف المتغيرة ومع احتياجات سوق العمل، وقادرة على دفع عجلة النمو الاقتصاديّ والنهوض من ثمّ بعملية التنمية. وهذا ما سعت إليه البلدان المتقدمة منذ عقود وأصبحت اليوم تستحوذ على ما يفوق 80 في المئة من الإنتاج الصناعي العالميّ، بينما لا يزال الوضع في المنطقة العربية يشكو من "تدني الإنتاجية وارتفاع معدلات البطالة بين المتعلمين وضعف القدرة التنافسية للعمالة العربية تجاه العمالة الاجنبية يؤشر الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي ومتطلبات سوق العمل وضعف برامج التعليم التّقني والتدريب المهني، مما يتطلب العمل على رفع قدرات العمالة العربية بوسائل عديدة من بينها إصلاح منظومة التعليم التّقني والتدريب المهني وجعلها جاذبة للشباب من خلال جذب القطاع الخاص للمساهمة

إن الثورة العلمية والتكنولوجية التي يشهدها العصر الراهن، وما تبعها من تحولات عميقة في شتى ميادين الحياة الإنسانية، وضعت بلدان العالم، بما في ذلك البلدان العربية، أمام ضرورة مواكبة التطورات المطردة، والاستعداد لمواجهة تحديات مستقبل تُعلن بوادره بوضوح أن الصراع على حيازة المعرفة سيكون على أشده، وأن الزعامة والريادة ستكونان للأمة الأقدر على بناء رأس مال بشري، على درجة عالية من الفاعلية في مختلف محاور التنمية.

وبما أن النظم التعليمية تأتي على رأس المؤسسات المنوط بعهدتها إعداد أجيال الغد، فقد وجدت نفسها مدعوةً إلى إعادة النظر في فلسفاتها التربوية ومراميها وأدواتها، من أجل الارتقاء بجودة الخدمات التعليمية «لتكون قادرة على بناء عقول وسواعد قادرة على بناء مجتمعات المعرفة في المنطقة العربية والمساهمة بفاعلية في منظومة المعرفة العالمية وصنع الحضارة الإنسانية»<sup>1</sup>.

وبالفعل، انطلقت البلدان العربية في عمليات مراجعة لمنظوماتها التعليمية، وإصلاحات تفاوتت في عمقها وفعاليتها من دولة إلى أخرى. وقد طالت عمليات التطوير مختلف مراحل التعليم ومسالكها باستثناء التعليم التّقني والتدريب المهنيّ اللذين ظلّا إلى وقت متأخر في حالة ثبات إن لم يكن في حالة تراجع، إما لأسباب متعلقة بخيارات سياسية، وإما لأسباب ثقافية مجتمعية. إلا أن الغزو التكنولوجي الممتد وما تبعه من تطور تركيبة سوق العمل، وأنواع المهن، ومواصفات العمالة المطلوبة فيها؛ جعلت الاهتمام ينشأ إلى قطاع التعليم والتدريب التّقني والمهنيّ بقصد تطويره على النحو الذي يجعله أكثر استجابة للمستجدات المعرفية والتّقنية وأكثر خدمة للتنمية. فقد جاء في وثيقة لليونسكو ومنظمة العمل الدولية أن هذا القطاع يُسهم «في تنمية معارف الأفراد العلمية والتكنولوجية، فيما يتعلّق بتشكيله واسعة من المهن التي تتطلب كفاءات تقنيّة ومهنيّة ومهارات خاصة بمهن محدودة. لذلك ينبغي لنظم

الفاعلة بالتدريب بصيغ استثمارية ومشاركة للمؤسسات التدريبية الحكومية<sup>3</sup>.

برز الاهتمام أيضًا بتقييم نظم التعليم التقني والتدريب المهني باعتباره إحدى آليات التكامل بين تخطيط السياسة التعليمية وسياسة العمالة. ويُعدُّ مركز اليونسكو الدولي للتعليم والتدريب في المجالين التقني والمهني<sup>4</sup> من أهم المؤسسات الدولية التي تعتنى بمتابعة القطاع وإصدار تقارير وصفية تُعرِّف بهيكل المنظومة المعتمدة في كل بلد، ومكوناتها الأساسية، وكيفية إدارتها وتمويلها. ففي ما يخصُّ البلدان العربية، فقد أصدرت في تقارير حول كل من الأردن والسعودية وفلسطين ولبنان ومصر والإمارات وعمان واليمن والعراق وقطر. إلى جانب ذلك، أطلقت مؤسسة التدريب الأوروبية سنة 2010 عملية تورينو<sup>5</sup>، وهي عملية تشاركية تقوم على إنجاز تحليلات دورية (مرة كل سنتين) لمعطيات واقعية، كمية ونوعية، متعلقة بسياسات التعليم والتدريب المهني في بلد معين، من أجل بلورة التوافق على المسارات الممكنة لتطوير هذا القطاع. وقد انخرطت في هذه العملية من البلدان العربية كل من الأردن وتونس والجزائر وفلسطين ولبنان وليبيا ومصر والمغرب<sup>6</sup>.

## دور التعليم التقني والتدريب المهني في تحقيق المعرفة من أجل التنمية

### أهمية القطاع في علاقته بالمعرفة من أجل التنمية

من المتعارف عليه أن منظومة التعليم التقني والتدريب المهني تهدف إلى تيسير إدماج الشباب في سوق العمل. لم تعد هذه الوظيفة - رغم أهميتها - كافية في اقتصاديات المنطقة العربية التي يفترض أن تكون محكومةً بدرجات عالية من الانفتاح الاقتصادي، وبالانخراط في العمولة الاقتصادية التي تحركها المعرفة على نحو أساسي بكل أصنافها ومستوياتها. ومن هذا المنظر، باتت لقطاع التعليم التقني والتعليم المهني والتدريب في البلدان العربية وظيفة ثانية تتمثل في توفير العمالة المعرفية من المستويات الوسيطة التي يحتاج إليها اقتصاد المعرفة لرفع تحديات

العمولة المتمثلة في تحييد آثارها السلبية الاقتصادية والاجتماعية، واستغلال ما تُتيحهُ من فرص جديدة تُسرِّع وتيرة التنمية اقتصاديًا واجتماعيًا. وعليه، يتبين بوضوح أن المنظومة التدريبية مرتبطة بمؤشرات التمكن، الذي أصبح حجر الزاوية في المنظومة التربوية بمفردات رفع القدرات على تطبيق المعارف المهنية المكتسبة في مسارات الإنتاج المختلفة. ويؤدي ذلك إلى تحسين المواءمة بين العرض والطلب وبخاصة في مجالات الاقتصاد الجديد، وتحسين منسوب الرضا الوظيفي للعاملين في المنشآت الاقتصادية؛ وإلى تعزيز الكفاءة الإنتاجية للعمالة، بما يساهم في إرساء قاعدة معرفية لاقتصاد ذي.

من باب تأكيد المؤكد، أن توفير المهارات المهنية والفنية والكفاءات الحاذقة بمفردات السلوكيات الإيجابية بشروطها المستوجبة بات من أساسيات الحصول على شغل والمحافظة عليه؛ كما أنه يساهم بقدر كبير في تحسين شروط العمل اللائق والمجزي والمستدام على المستوى الفردي، لأن استدامة فرص العمل تكمن بشكل أساسي في جودة حقيبة المهارات المكتسبة، والاستزادة منها باستمرار لضمان استدامتها. إضافة إلى هذا البعد الفردي، فإن للقطاع علاقة بالتنمية الإنسانية المستدامة في أوسع معانيها لأن أثر العمالة المؤهلة فنيًا ومعرفيًا في الطرح العام لا ينحصر في تحسين المؤشرات الاقتصادية فحسب، بل يمتد أيضًا إلى تحسين المؤشرات الاجتماعية على مستويات عديدة منها الوصول إلى الحقوق، وتحسين مستويات الأجور وظروف العمل، والحد من ظاهرة العمال الفقراء، وبالتالي الحد من ظاهرة الفقر في أغلب المجتمعات العربية. ولعل من المفيد هنا الإشارة إلى أن رفع أداء المنظومة التدريبية واشتماليتها في علاقتها بالتنمية الإنسانية يساهم في الانتقال من المفهوم التقليدي للفقر، أي الفقر المادي أو فقر الدخل، إلى أبعاد الفقر الجديدة ومنها الفقر البشري أو الإنساني الذي يقصد به فقر قدرات المشاركة الاقتصادية خصوصًا للفئات ذات الاحتياجات الخاصة.

خلاصة القول في هذا السياق أن ظاهرة الفقر مرتبطة إلى حد كبير بالمستوى التعليمي ومستوى المهارات المهنية، وبإنتاجية العمل التي تُعتبر من المحددات الأساسية لتحسين متوسط الدخل الفردي

- المستوى الأول: هيكله المسارات المهنية في البلدان العربية: تتوفر لدى البلدان العربية أربعة مسارات مهنية متماثلة مع ضبط شروط الالتحاق بها، هي: التعليم التقني؛ التعليم المهني؛ التدريب المهني (التطبيقي)؛ والتدريب والتعليم المهنيان غير النظاميين.
  - المستوى الثاني: مستويات المهارة: تُفني مسارات التعليم التقني والتعليم المهني والتدريب في البلدان العربية إلى خمسة مستويات مهارة محددة التعريف، هي:
    - يتطلب إنجازها قدرًا عاليًا من المهارات المعرفية والتفنية والإدارية والإشرافية. والمنتمون إلى هذه الفئة هم من مستوى التعليم العالي؛
    - فئة مستوى التقني (الفني)، وتشمل الأعمال التي يتطلب إنجازها تطبيق المبادئ والطرانق والأساليب الإجرائية ذات الصلة بالعمل المطلوب. والمنتمون إلى هذه الفئة يجب أن تتوفر لديهم مهارات علمية وفنية وأدائية وإشرافية بحيث يكونون حلقة الوصل بين فئة الاختصاصيين (المستوى الأول) وفئة العامل المهني (المستوى الثالث) وفئة العامل الماهر (المستوى الرابع)؛
    - فئة مستوى العامل المهني، وتشمل الأعمال التي يتطلب إنجازها مهارات عملية ومعلومات ومعارف مهنية تشمل نطاق المهنة بشكل متكامل؛
    - فئة مستوى العامل الماهر، وتشمل الأعمال التي يتطلب إنجازها مهارات عملية ومعلومات ومعارف مهنية تشمل جزءًا من المهنة؛
    - فئة مستوى العامل المحدود المهارات، وتشمل الأعمال التي يتطلب إنجازها مهارات عملية ومعلومات ومعارف تشمل جزءًا ضيقًا من المهنة.
- هذه المسارات المهنية، بصفة عامة، مفتوحة بحيث تحتوي أغلب التجارب العربية على قنوات عبور من مستوى مهني إلى آخر. وبالرغم من الجهود المبذولة في البلدان العربية لتطوير التعليم التقني والتعليم المهني والتدريب، وبالرغم من هذه المرجعيات الفنية التي تُعتبر نقاط قوة، ظل هذا القطاع مفتقرًا إلى مؤشرات مُمنهجة ومُجمع عليها لاستخدامها في المجتمع، والانتقال التدريجي من 'مستوى العيش' كمفهوم كمّي إلى 'نوع العيش' كمفهوم نوعي يستند إلى جودة الحياة. فالمعرفة، إذًا، رافعة للتقدم الاقتصادي والرقي الاجتماعي كما يُثبت التاريخ، حديثه وقديمه. من هذا المنظور، تتبوأ نظم التعليم التقني والتدريب المهني، وهي على هذا النحو من الأهمية، موقعًا متقدمًا في منظومة تنمية الموارد البشرية، وتواكب تطوّر الأفراد والمجتمعات نحو الاقتصاد المعرفي. وهذا ما أكدّه تقرير ليونسكو<sup>7</sup>، حين حدّد ثلاثة أهداف أساسية للتعليم التقني والمهني تتمثل في: المساهمة في تحقيق أهداف المجتمع سياسيًا واقتصاديًا وثقافيًا، إلى جانب تنمية طاقات الأفراد بمختلف انتماءاتهم وأعمارهم للمشاركة الفعالة في تحديد هذه الأهداف؛ المساعدة على استيعاب الجوانب العلمية والتكنولوجية للحضارة المعاصرة بحيث يعي الناس بيناتهم، ويؤثرون فيها، مع القدرة على اتخاذ مواقف نقدية إزاء المضامين الاجتماعية والسياسية والبيئية للتقدم العلمي والتكنولوجي؛ وتعزيز قدرات الناس على الإسهام في التنمية المستدامة السليمة بيئيًا من خلال أعمالهم المهنية والمجالات الأخرى لحياتهم. بهذا المعنى، تدرج القدرات التمكينية للمنظومة التدريبية ضمن مؤشر المعرفة العربي في مختلف تجلياته.
- واقع التعليم التقني والتدريب المهني في المنطقة العربية**
- المرجعيات المعتمدة في تنظيم نظام التعليم التقني والتدريب المهني**
- تتوفر في المنطقة العربية مرجعيات مهنية معتمدة عربيًا، ومنها بحسب صدرها: الاستراتيجية العربية لتنمية القوى العاملة والتشغيل<sup>8</sup>؛ التصنيف العربي المعياري للمهن؛ العقد العربي للتشغيل 2010-2020<sup>10</sup>؛ الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والتدريب المهني<sup>11</sup>؛ الشبكة العربية لمعلومات سوق العمل التي أطلقت في العام 2014. ولعل الأقرب إلى قطاع التعليم التقني والتدريب المهني هو التصنيف العربي المعياري للمهن<sup>12</sup> الذي يوصف واقع القطاع على مستويين:

ممرجعات لقياس الأثر الاجتماعي والاقتصادي لهذه المنظومة في المنطقة العربية، كما سيُبين ذلك في القسم التالي.

## عيّنة من التجارب العربية في مجال التعليم التقني والتدريب المهني

التجربة السعودية: تعود التجربة السعودية إلى العام 1980، وجاءت نتيجة لارتفاع معدلات النمو الاقتصادي الذي أدى إلى تزايد الحاجة إلى تأهيل القوى العاملة لوفاء بمتطلبات احتياجات سوق العمل. وفي إطار «الإستراتيجية الوطنية للتحوّل إلى اقتصاد المعرفة» التي وضعتها السعودية للفترة 2014-2030، جاءت الإشارة إلى التدريب ضمن مكوّن عام هو «التعليم ورأس المال البشري»، دون إفراجه بمؤشرات حصرية. ومن أبرز ما يتّسم به التدريب في السعودية اعتماد نمط التدريب المشترك<sup>13</sup>.

التجربة الأردنية: تعود التجربة الأردنية إلى العام 1976 بإحداث مؤسسة التدريب المهني التي أعيدت هيكلتها وتوسّعت مشمولاتها باستمرار. وتعرّزت هذه التجربة في إطار «إستراتيجية التشغيل الوطنية - التعليم والتدريب التقني والمهني» للفترة 2014-2020 التي حملت رؤية ورسالة وأهدافاً إستراتيجية وتوجّهات مستقبلية. ومن أهم ما يميّز التجربة الأردنية اعتماد نظام التلمذة المهنية<sup>14</sup>.

التجربة المصريّة: تعود نشأة التعليم الفني والمهني في مصر إلى الثلث الأول من القرن التاسع عشر. وتزايد الاهتمام بهذا القطاع مع مرور الزمن وصولاً إلى الفترة الحالية، حيث توسّع التعليم الفني بسبب ازدياد الطلب على العمالة الماهرة. ومن أهم خصائص التجربة المهنية، اعتماد نظام التعليم المهني المزدوج بين مؤسّسات التدريب وفضاءات الإنتاج.

## منهجية بناء المؤشر المركب الخاص بقطاع التعليم التقني والتدريب المهني

ارتكزت عملية بناء المؤشر على ركيزتين: الأولى نظرية تتعلق بضبط الخلفيات الموجهة لبناء مؤشر، والثانية

عملية تمثّل في دراسة وصفية تحليلية للمؤشرات المتداولة حالياً على الساحتين العربية والدولية.

## الخلفيات الموجهة لبناء مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني

### خلفية البطالة

معدّلات البطالة في المنطقة العربية مرتفعة، وصبغتها متفاقمة وتراكمية طيلة السنوات الأخيرة. وتعود أسباب معضلة البطالة في جانب كبير منها إلى الفجوة الواسعة بين مخرجات نظم التعليم المهني والتدريب واحتياجات سوق العمل؛ وهي ظاهرة عامة في البلدان العربية تتجلى على نحو خاص من خلال الإقبال المتزايد على العمالة الأجنبية في بعض البلدان. ففي الوقت الذي أصبح فيه منظومة الإنتاج موعومة وخاضعة في جانب كبير منها إلى «عمالة المعرفة» وبمعايير دولية، وفي الوقت الذي تسارعت فيه - نتيجة لذلك - متغيّرات أسواق العمل الدولية بحيث أصبحت مفتوحة وتنافسية وبخاصة في الاقتصاديات الكبرى، ظلّت أسواق العمل العربية بأبعادها التشريعية والتنظيمية ونظمها التعليمية والتدريبية في المجال التقني والمهني - بالرغم من كلّ الجهود المبذولة - بطيئة التحديث لملاحقة التطورات المتسارعة لاحتياجات سوق العمل واحتياجات التنمية عموماً، فضلاً عن مواكبة المعايير الدولية. وهذا عامل أساسي من عوامل تزايد البطالة، وهدر الإمكانيات البشرية، واتساع ظاهرة العمال الفقراء في المنطقة العربية، وكذلك اتساع القطاع غير المنظم والعمل الهش وغير المعياري.

من هذه المنطلقات والتحوّلات في منظومة الإنتاج ومنظومة العمل، وما تتطلبه من سلوكيات ومواقف جديدة، يتمثّل المطلوب من منظومة إعداد الموارد البشرية في الإعداد للعمل بمفردات المهارات المهنية، والإعداد أيضاً للحياة بمفردات الكفاءات الاجتماعية المتمثلة في الكفاءات الناعمة.

من أهمّ تجليات قصور استجابة المنظومة التدريبية إلى الطلب الاقتصادي في اهتمام هذا الفصل:

الذاتي، والمؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة التي تُوفّر بين 56.9 في المئة في إيطاليا و74.7 في المئة في هولندا من فرص العمل. أما المعدّل العامّ لمساهمة هذا النوع من المؤسسات في دول الإتحاد الأوروبي فيقدر بـ64 في المئة<sup>16</sup>. أما بخصوص مساهمة المؤسسات الصغرى والصغيرة والمتوسطة في الناتج المحلي الإجمالي في البلدان ذات الدخل المرتفع فيقدر بما يزيد عن 55 في المئة<sup>17</sup>.

ومن الشروط الأساسية لحفز المبادرة الفردية:

- مزايا الرياديّ الشخصية؛
- صفات المهارات وتطوير ثقافة الريادة عبر منظومة التعليم والتدريب؛
- توفّر مناخ الأعمال المناسب؛
- توفّر البيئة المؤسسية المساعدة على الريادة.

### الخلفية الثالثة

تتعلّق بالمؤشرات التي حصرها وأقرها 'توافق الآراء في شنغهاي' بحضور العديد من المنظمات والهيئات الدولية. وأقرّ التوافق سبع مجالات لمؤشرات المنظومة التدريبية، هي<sup>18</sup>:

- تعزيز نجاعة التعليم والتدريب في المجال التّفني والمهنيّ؛
- توسيع نطاق الانتفاع بالتعليم والتدريب وتحسين النوعية والإنصاف فيهما؛
- تكييف المؤهلات ورسم المسارات؛
- تحسين الاعتماد على الأدلة؛
- تعزيز الحوكمة وتوسيع نطاق الشراكات؛
- زيادة الاستثمار في التعليم والتدريب في المجال التّفني والمهنيّ وتنويع مصادر تمويله؛
- ترويج التعليم والتدريب في المجال التّفني والمهنيّ وإبراز دوره في تعزيز الازدهار الاقتصاديّ والرّقيّ الاجتماعيّ.

هذه الخلفيات الثلاث، ببعدها التّشبيهيّ المهيكلي، لا يمكن تحقيقها بشكل مستدام ومتفق عليه إلا بالحوار الاجتماعيّ الثلاثيّ والموسع لتأمين شروط الحوكمة الاقتصادية والاجتماعية الرشيدة؛ وبالمشاركة الفاعلة لجميع المتدخلين، وتوزيع المسؤوليات، وتقسّم الأدوار

- البطالة الهيكلية الناتجة عن عدم التوافق بين المهارات المعروضة والاحتياجات الاقتصادية المطلوبة؛
- البطالة الاحتكاكية التي تُقاس بمدّة الانتظار في البطالة لدى حديثي التّخرّج من التّعليم والتّدريب، الناتجة عن عدم كفاية نُظم المعلومات حول سوق العمل، وسوء سريان المعلومة الصحيحة والمحدّثة بين عارضي العمل وطالبيه.

### خلفية الريادة

ظلت معدّلات ريادة الأعمال متدنيةً جدًّا بالرغم من شيوع مفهوم العمل الحرّ في الخطاب السياسي والاقتصاديّ والإعلاميّ والمخصّص. تجدر الإشارة أيضًا إلى أنّ الرياديين، على قلتهم، يتجهون إلى الأنشطة الريادية اضطرارًا لأنهم لم يحصلوا على فرصة عمل؛ كما يقبلون في الغالب على الريادة، مع الاحتفاظ بالعمل المؤجّر<sup>15</sup>، لعدم ثقتهم في نجاح المشروع. ومن أبرز معوّقات الريادة في البلدان العربية (إضافة إلى العديد من العوامل الأخرى المتعلّقة بمناخات الأعمال)، عدم كفاية منظومة التعليم التّفني والتدريب المهني لبناء القدرات، وإنشاء المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة وتطويرها، والتأهيل السلوكيّ بمفردات المهارات الناعمة في هذا المجال من ناحية، والنظرة الدونية إلى هذا القطاع في المجتمعات والأسر العربية من ناحية ثانية، وثقافة التواكل والانتظار لدى الشباب وعزوفهم عن المخاطرة من ناحية ثالثة. وتزداد هذه المسألة خطورةً عندما يدرك:

- أنّ الريادة على صعيد أقاليم العالم المتقدّمة والصاعدة باتت على مستوى المفهوم والمقاربات؛
- ظاهرة اقتصادية واجتماعية تُساهم في إعادة تشكيل الاقتصاد والمجتمع وسوق العمل؛
- مركز اهتمام فكريّ مستجدّ بحيث أصبحت الريادة موضوع أبحاث أكاديمية؛
- مجالًا جديدًا من مجالات التعليم في كلّ المستويات.
- أنّ المنظومة الاقتصادية التقليدية أصبحت محكومةً بتحوّل هيكليّ جديد يستند إلى الاقتصاد الرياديّ المبنيّ على المبادرة والتجديد بمفردات العمل

- الأوضاع الإشكالية التي يمكن أن يسهم التعليم والتدريب المهني في تحسينها، مثل المستوى التعليمي العام، والانقطاع المدرسي، وما شابه ذلك.

التجربة الأسترالية<sup>20</sup>: يؤمن التعليم والتدريب المهني في أستراليا، بإدارة منظمة التدريب المسجلة، مجموعة متنوعة من مقدمي خدمات التدريب في القطاعين العام والخاص تشمل معاهد التعليم التقني، والمدارس الثانوية، والجامعات والكليات، والمنظمات الصناعية، ومؤسسات تعليم المهاجرين الكبار. ويشكل أداء التعليم والتدريب بصورة عامة محور اهتمام كبير في المنظومة الأسترالية، وهو موضوع متابعة منتظمة باعتماد لائحة من المؤشرات تقيس ثلاثة معايير أساسية، هي التكافؤ والفعالية والكفاءة. وتوفر هذه المؤشرات مجموعة واسعة من البيانات عن الطلاب، والمشاركة، والإنجاز، والنتائج، ورضا أرباب العمل؛ وكذلك عن كفاءة نظام التعليم والتدريب، والإنفاق مقارنة بالمرجعات، والسياق الاجتماعي والاقتصادي. وضبطت الاتفاقية الوطنية للمهارات وتنمية الموارد البشرية مؤشرات إضافية في نطاق السعي إلى تخفيض عدد الأستراليين في عمر 20-64 سنة الذين لا يمتلكون مؤهلات المستوى الثالث، ومضاعفة عدد الحاصلين على ما فوقه. من بين هذه المؤشرات: نسبة العاملين من ذوي المؤهلات العليا، ونسبة أرباب العمل الراضين عن استجابة التدريب لحاجاتهم، ونسبة الخريجين من منظومة التعليم التقني والتدريب المهني ممن هم في وضعية مهنية أفضل بعد التدريب.

### على المستوى العربي

منظمة العمل العربية: جاء في الاستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والتدريب المهني، الصادرة عن منظمة العمل العربية في 2010، أن من بين نقاط الضعف في منظومة التعليم والتدريب التقني والمهني ضعف آليات المتابعة والتقييم واعتماد المؤسسات والبرامج والمؤهلات مما ينعكس سلباً على جودة النواتج والمخرجات، إذ هناك افتقار شبه تام لمؤشرات قياس الأداء، حيث لا تتجاوز هذه المؤشرات الجوانب الكمية، مثل الطاقة الاستيعابية، والالتحاق، وعدد الخريجين. أما المؤشرات النوعية عن مفردات العائد

والمخاطر. تأسيساً على ما سبق، يُعتبر بناء مؤشرات مُجمَع عليها، تأخذ هذه الخلفيات بعين الاعتبار، رافعةً أساسيةً لتطوير منظومة التعليم التقني والتعليم المهني والتدريب، ورفع أدائها باتجاه تحسين الشحنة المعرفية في أداء العمل بما يُساعد على الانخراط في اقتصاد المعرفة.

### قراءة وصفية تحليلية للمؤشرات المتداولة حالياً على الساحتين العربية والدولية

ترتكز هذه المرحلة الاستكشافية على البحث والإطلاع على قواعد البيانات الإقليمية والدولية، والتقارير المهمة بمجال التعليم التقني والتدريب المهني لخصر المقاربات المنهجية المعتمدة في رصد تطوره وتقييم أدائه، بغية التعرف عن قرب على المؤشرات المتاحة، وتبيين نقاط قوتها وضعفها، وانتقاء ما يمكن أن يدخل منها في تركيبة المؤشر المزمع بناؤه. الجدير بالملاحظة في هذا السياق أن قطاع التعليم التقني والتدريب المهني، رغم أهميته المتزايدة باعتراف كل التقارير الإقليمية والدولية، يعاني نقصاً كبيراً في البيانات والإحصائيات التي تُحوّل متابعته تطوره ومقارنته زمنياً أو مكانياً.

### على المستوى الدولي

تجربة الاتحاد الأوروبي<sup>19</sup>: منذ إعلان كوبنهاغن بشأن التنمية الاجتماعية في 2002 بدأت البلدان الأوروبية تولي اهتماماً خاصاً بالتعليم والتدريب المهني، وأنزلته بدءاً من 2011 في إطار استراتيجية مشتركة تتعلق بمساهمة التعليم والتدريب المهني في الأهداف الاقتصادية والاجتماعية لأوروبا 2020، كحلّ للأزمة الاقتصادية وتعزيز التماسك الاجتماعي. ولمتابعة تطور قطاع التعليم والتدريب المهني، وضع المركز الأوروبي للتنمية والتدريب المهني أداة في شكل لوحة قيادة لإدارة هذا القطاع. وتعلقت المؤشرات المنتقاة بثلاث ركائز هي:

- مرونة نُظُم التعليم والتدريب المهني، وجاذبيتها، والالتحاق بها؛
- جهود الحكومات والمشغلين في تطوير التعليم والتدريب المهني، ومواءمة هذا القطاع لحاجات سوق العمل؛



- تحسُّن الفرص الوظيفية لخريج التعليم التَّقني وقابليته للتوظيف التَّقني؛
  - وجودُ نظامٍ موحدٍ للاعترافِ بالموهلاتِ التي يحملها خريجو مؤسساتِ التعليمِ التَّقني؛
  - نجاحُ البرامجِ الدراسية في إكسابِ الخريجين مهاراتٍ عامةً مشتركةً بين مدَى واسعٍ من القطاعاتِ الصناعية، إضافةً إلى المهاراتِ التخصصية؛
  - عدمُ وجودِ عوائقٍ تمنعُ التحاقَ الراغبين في التعليمِ التَّقني من الالتحاقِ بمؤسساتِهِ واستخدامِ الوسائلِ التَّقنية الحديثة لإيصالِ التعليمِ التَّقني إلى الراغبين؛
  - إقبالُ مؤسساتِ القطاعِ الخاصِ على الاستثمارِ في مجالِ التعليمِ التَّقني؛
  - استغلالُ الطاقةِ الاستيعابيةِ لمؤسساتِ التعليمِ التَّقني إلى الحدِّ الأقصى؛
  - كفاءةُ العمليةِ التعليميةِ وفعاليتها؛
  - إدارَةُ مؤسساتِ التعليمِ التَّقني بكفاءةٍ وفعاليةٍ.
- يتَّضحُ من رصدِ مؤشراتِ قطاعِ التعليمِ التَّقني والتدريبِ المهني في قواعدِ البياناتِ العربية والدولية أنَّ هذه المؤشراتِ كثيرًا ما تكونُ مغمورةً في مؤشراتِ التعليمِ ما قبلِ الجامعيِّ أو التعليمِ الجامعيِّ، كما هو الحال في بياناتِ اليونسكو، وأنَّ الاهتمامَ يتركزُ بالخصوصِ على أبعادٍ متعلقةٍ بالالتحاقِ والإنفاقِ. من ناحيةٍ أُخرى، يُلاحظُ وجودَ فجوةٍ كبيرةٍ بين وضعِ هذا القطاعِ في البلدانِ المتقدمة، ووضعِهِ في المنطقةِ العربية. إلا أنَّ ما بدأ يظهرُ في السنواتِ الأخيرةِ من مبادراتٍ (توجَّهاتٍ وسياساتٍ واستراتيجياتٍ ومرجعياتٍ) في عددٍ من البلدانِ العربية، مثلِ الأردنِ ودولِ الخليجِ العربيِّ ومصر، يُنبئُ ببوادرِ تحوُّلٍ إيجابيٍّ ينبغي استثمارُهُ لتعزيزِ مكانةِ التعليمِ والتدريبِ التَّقني والمهنيِّ كي يكونَ رافدًا أساسيًا لجهودِ التنميةِ والنفاذِ إلى اقتصادِ المعرفة. لكنَّ هذه المبادراتِ والاستراتيجياتِ، على أهميتها، لا تزالُ تتعزَّرُ في تنفيذها، كما أنَّ كثرةً من المؤشراتِ المخطَّطِ لها لا تعرفُ طريقها إلى التطبيقِ الفعليِّ. وهذا ما يضاعفُ أهميةَ إيجادِ مؤشراتٍ دالةٍ، قابلةٍ للتطبيقِ، لقياسِ فعاليةِ منظومةِ التعليمِ التَّقني والتعليمِ المهنيِّ والتدريبِ في ضوءِ المستجداتِ التَّقنية؛ وفي ترابطاتهِ معِ احتياجاتِ سوقِ العملِ وتوجَّهاتها الجديدةِ نحو
- الاجتماعيِّ والعائدِ الاقتصاديِّ من التدريبِ، فهي غائبةٌ تمامًا. إزاءَ هذا النقصِ، تتألَّفُ توصياتُ عددٍ من أطرٍ وجهاتٍ داخليةٍ وخارجيةٍ بشأنِ إيجادِ مؤشراتٍ تتلاءمُ معِ وضعِ القطاعِ واحتياجاتِ السوقِ العربية، منها على سبيلِ المثالِ، الدعوةُ التي وردتْ في التقريرِ الختاميِّ لإحدى ورشِ العملِ القوميةِ إلى إعدادِ/تبنيِ وتطويرِ مؤشراتِ سوقِ العملِ ومؤشراتِ التدريبِ والتعليمِ التَّقني والمهنيِّ، وحصْرُ مصادرِ الحصولِ على البياناتِ اللازمةِ لحسابها. لكنَّ غيابَ المبادراتِ على المستوى الإقليميِّ لا ينفي وجودَ مبادراتٍ عربيةٍ على المستوى الوطنيِّ، من بينها على سبيلِ المثالِ لا الحصرِ:
- تجربةُ مجلسِ التعاونِ الخليجيِّ: وعيًا بأهميةِ قطاعِ التعليمِ التَّقني، ودوره في تلبيةِ احتياجاتِ السوقِ الخليجيةِ ومتطلباتِ التنميةِ، تشكَّلَ فريقٌ عملٍ يتكوَّنُ من خبراءٍ في دولِ مجلسِ التعاونِ الخليجيِّ، وبناءً على رصدهم وتشخيصهم لوضعِ هذا القطاعِ في البلدانِ الخليجيةِ والتحدياتِ المستقبليةِ التي تواجههُ، وضعوا استراتيجيةً للتعليمِ التَّقني<sup>22</sup> تستهدفُ «المساهمةَ بفاعليةٍ في إعادةِ التوازنِ لعمليةِ التنميةِ الاجتماعيةِ والاقتصاديةِ بوجهٍ عام، وإعادةِ التوازنِ لسوقِ العملِ في دولِ مجلسِ التعاونِ الخليجيِّ على وجهِ الخصوص». وأكَّدتْ هذه الاستراتيجيةُ في مواقعٍ عديدةٍ منها على «أهميةِ تطويرِ نظمِ التقييمِ المستمرِّ»، وعلى «تطويرِ نظامِ المعلوماتِ وشبكاتِ الاتصالِ وقواعدِ البياناتِ الخاصةِ بالتعليمِ التَّقني» و«بناءِ نظامٍ دعمٍ اتخاذِ القراراتِ واستخدامِ تقنياتهِ الحديثةِ لدعمِ اتخاذِ القراراتِ على كافةِ المستوياتِ والمجالاتِ». في هذا الإطارِ، اقترحتْ جملةٌ من المؤشراتِ لمتابعةِ أداءِ منظومةِ التعليمِ التَّقني تعلقَتْ بإعدادِ الكوادرِ والمهاراتِ المطلوبة، والتوظيفِ، وتكافؤِ الفرصِ، والاستثمارِ، وكفاءةِ مؤسساتِ التعليمِ التَّقني. من بين هذه المؤشراتِ، على سبيلِ المثالِ:
- المواءمةُ بين مستوياتِ المهاراتِ للتعليمِ التَّقني والمستوياتِ التي تطلبها الصناعةُ في المدى القصيرِ، وكذلك مستوياتِ المهاراتِ العالميةِ القياسيةِ في المدى البعيد؛
  - رضا أربابِ العملِ حولِ ملاءمةِ مهاراتِ الخريجينِ المكتسبةِ لمتطلباتِ سوقِ العملِ؛

الطابع التجريدي لمسارات الإنتاج من ناحية، والطابع الذهني لمسارات العمل من ناحية ثانية. وأكد ذلك تقرير مؤسسة التدريب الأوروبية حين اعتبر الافتقار إلى أنظمة التقييم والمتابعة قيدها رئيسياً يمنع برامج سوق العمل النشطة من أن تكون فعالة<sup>23</sup>.

## لائحة المؤشرات المقترحة في مجال التعليم التقني والتدريب المهني في البلدان العربية

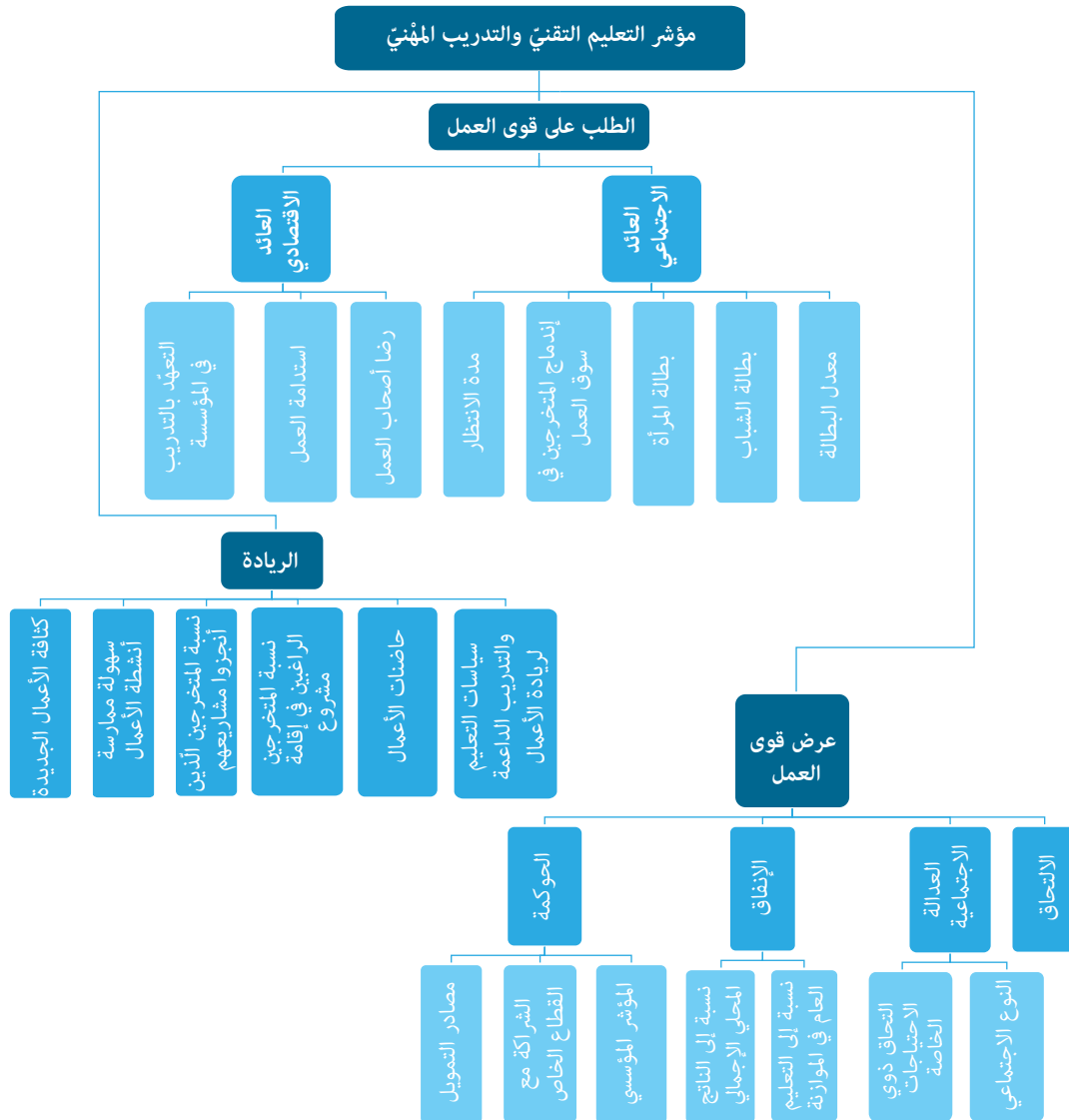
### تركيبة المؤشر المقترح

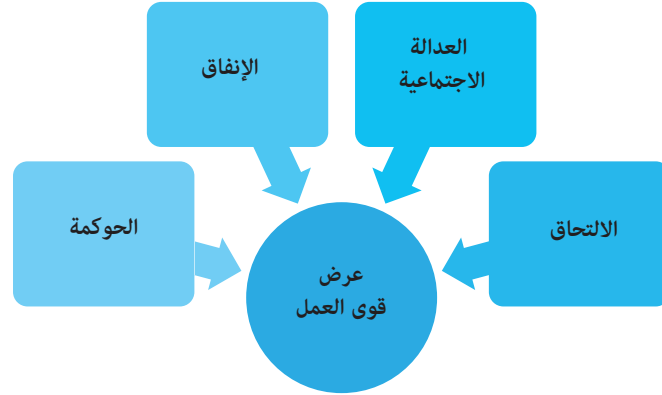
تأسس على خلفية البطالة في البلدان العربية، وعلى أهمية الرفع من جودة مخرجات التعليم التقني

والتدريب المهني لمجابهتها من ناحية، واستثناساً بأبرز مؤشرات قياس الأداء للمنظومة التدريبية في الأدبيات الدولية من ناحية ثانية، واعتباراً لكون سوق العمل - وهي المصب النهائي للمهارات - تتكون من جانبي العرض والطلب وجانب العمل المستقل (وهو بُعد مستحدث لسوق العمل) من ناحية ثالثة، اختيرت المؤشرات الأكثر واقعية، والأقرب إلى خصوصيات الواقع الراهن وتحدياته، والأيسر تحقيقاً على المديين القصير والمتوسط في البلدان العربية، انطلاقاً من أكثر الاحتياجات إلحاحاً. وبالتوازي مع الواقعية، حرص أيضاً على اعتماد مؤشرات حتى وإن لم تتوفر عنها بيانات، لأهميتها القصوى، على أمل أن تستكمل هذه البيانات في عمل لاحق. بناءً على ذلك،

الشكل 1:

تركيبة المؤشر المركب الخاص بالتعليم التقني والتدريب المهني





يُنْتَظَرُ أَنْ تُخَوَّلَ هَذِهِ الدَّائِرَةُ قِيَاسَ كِفَايَةِ التَّعْلِيمِ التَّقْنِيِّ والتَّدرِيبِ المِهْنِيِّ (الأثر الداخلي للمنظومة). ولهذا الغرض، وَقَعَ الاختيارُ على أربعة مؤشراتٍ فرعية هي:

- مؤشّر الالتحاق في التّعليم التّقني والتدريب المهني.
- مؤشّر العدالة الاجتماعية (الإنصاف) في توفير فرص التّعليم التّقني والتدريب المهني، المشتتمل على:
  - مؤشّر الالتحاق على مستوى النوع الاجتماعي؛
  - مؤشّر الالتحاق على مستوى الأفراد ذوي الاحتياجات الخاصّة.
- مؤشّر الإنفاق على التّعليم التّقني والتدريب المهني، المشتتمل على:
  - معدّل الإنفاق نسبةً إلى التّعليم العامّ في موازنات البلدان؛
  - معدّل الإنفاق نسبةً إلى الناتج المحليّ الإجماليّ للبلدان.
- مؤشّر الحوكمة، المشتتمل على المُدخَلات التّالية:
  - المؤشّر المؤسّسيّ لإدارة نُظُم التّعليم التّقني والتدريب المهني (المركزيّ/اللامركزيّ)؛
  - مستوى الشّراكة مع القطاع الخاصّ؛
  - مصادر التمويل (العامّ/الخاصّ).

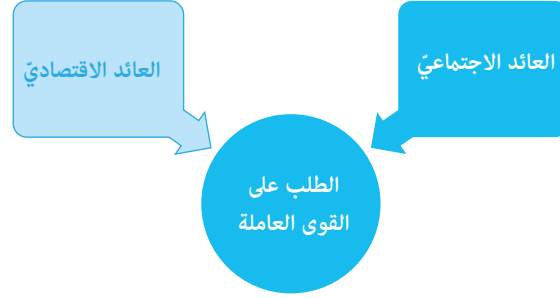
يُمثّل التمويل العامّ أهمّ مصادر تمويل التّعليم التّقني والتدريب المهني في البلدان العربية عبر ما ترصده له الدّولة في الموازنة العامة، إلّا أنّ بعض البلدان - الأردن،

تتنظّم المؤشّراتُ المقترحة في ثلاث دوائر:

- الأولى: عرض قوى العمل؛
- الثانية: الطلب على قوى العمل؛
- الثالثة: الرّيادة.

#### شرحُ تركيبة المؤشّر وأسباب اختيارها

يُقصدُ بـ'عرض قوى العمل' منظومة إعدادِ الموارد البشرية تعليمًا وتدريبًا وتوظيفًا للداخلين الجُدد في سوقِ العمل، وإكسابهم مؤهلاتٍ مهنيّة ذات قيمةٍ تجارية في سوقِ العمل مُكّنهم من الانتقال من عالمِ الدراسة إلى عالمِ العمل. ويُمثّل هذا الجانبُ البعدَ الأماميّ لتكليفِ الموارد البشرية مع احتياجاتِ التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛ كما يُمثّل الانخراطُ الناجح في اقتصادِ المعرفة، وتأمينَ أوفرِ شروطِ الفعل فيه، والاستفادة من الفرص المتاحة التي يوفّرها. فالتّسعُ العوامة المطرّدُ وصَحّ الاقتصادياتِ أمام منافسةٍ شديدة لا تُمكنُ مواجهتها إلّا بتعزيزِ مصادرِ النموّ الجديدة، ومنها على وجه الخصوص إقحامُ المعرفة، بكلِّ أصنافها ودرجاتها، في مساراتِ الإنتاج والخدمات. ويُعتبَرُ هذا الدورُ من المسؤولياتِ الأساسيّة للدولة، بالتنسيق والتعاون والشّراكة مع مختلفِ الفاعلين الاقتصاديين والاجتماعيين، ومع مؤسّساتِ القطاع الخاصّ المنتفجة في المقام الأوّل بهذه المُخرجات دعمًا لأصولها المعرفيّة. ويجدرُ التأكيدُ هنا على أنّ أهمية المعرفة في الاقتصاد الجديد لم تعدْ على مستوى تشطّيتها في النسيج الاقتصادي والاجتماعي فحسب، بل أصبحت كذلك مُطًا إنتاجيًا قائمًا بذاته<sup>24</sup>.



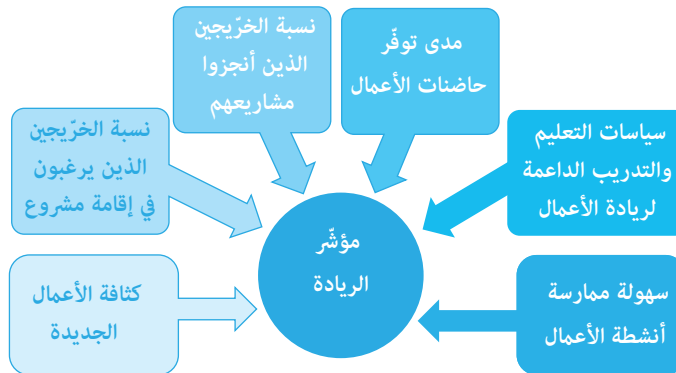
غير اقتصاد المعرفة عالم العمل القديم، كما غير عالم الإنتاج المألوف. وتتطلب هذه المتغيرات من المؤسسة الاقتصادية زيادة الاستثمار في رصيدها البشري ليتواءم مع شروط الإنتاج الحديثة التي من بينها تلك المتعلقة بالمهارات واستراتيجيات التوظيف. فالقدرة التنافسية للمؤسسة لم تعد محكومة في حيز واسع منها بكلفة اليد العاملة، بقدر ما أصبحت تطرح في اقتصاد المعرفة بمفردات المهارة والمبادرة والتجديد والإنتاجية وحفز الذكاء الجماعي، وهو ما يعني التنافسية خارج السعر.

وتستهدف هذه الدائرة الثانية قياس فاعلية التعليم والتفني والتدريب المهني (أي الأثر الخارجي للمنظومة)، وقد تتطلب ذلك تركيب مؤشرين فرعيين هما:

- مؤشر العائد الاجتماعي للتعليم التفني والتدريب المهني، المشتمل على المدخلات التالية:
  - معدل البطالة العام؛
  - معدل بطالة الشباب؛

والجزائر، وتونس، ومصر، والمغرب - أقرت الأداء على التدريب المهني، ووظفته على مؤسسات الإنتاج في القطاعين العام والخاص؛ وهو حسم نسبة من الأجور لتمويل التدريب، أكان مستمراً أم أساسياً.

يقصد بـ 'الطلب على القوى العاملة' المؤسسات الاقتصادية والعمل ومنهم خريجو منظومة التعليم التفني والتدريب المهني، والراغبون في الالتحاق بسوق العمل؛ وهو جانب يمثل البعد الخلفي لاستثمار مخرجات المنظومة التدريبية وتثمينها. وغني عن البيان أن الإعداد الأمثل للموارد البشرية، ببعده الأمامي، يبقى محدود الأثر اقتصادياً واجتماعياً ما لم يواكبه في بعده الخلفي توظيف استراتيجي للمهارات، وتعهد المهارات بالتدريب المستمر لمزيد من صقلها في المنشآت الاقتصادية، لأن استدامة العمل واستدامة تنافسية المؤسسة (على الأقل في جانب منها) مرتبطتان باستدامة جودة الموارد البشرية. وقد



- معدل بطالة المرأة؛
- معدل إدماج الخريجين في فرص عملٍ مؤجّر؛
- مدّة انتظار الخريجين للحصولِ على فرصة عملٍ بعد التخرّج.
- مؤشّر العائد الاقتصاديّ المشتملُ على المدخّلات التالية:
  - علاماتِ رضا أصحابِ العملِ عن أداءِ الذين وُظّفوا من خريجي المنظومة التدريبيّة؛
  - نسبة استدامة العمل؛
  - التعهّد بالتدريب المستمرّ في المؤسسة.
- يُقصدُ بالريادة زيادةُ الأعمال، أي إقامة مشروعاتٍ صغرى أو صغيرة أو متوسطة، وهي ما تُسمى 'الريادة الخارجية'؛ مع الإشارةِ إلى اتّساع هذا المفهوم في السنوات الأخيرة ليشمل 'الريادة الداخليّة'، أي المبادرة ضمن العملِ المؤجّر في صلبِ المؤسسة الاقتصاديّة.
- كما يلاحظُ تدنيّ ثقافة الريادة في الاقتصاد والمجتمع الذي من أهمّ تجلّياته ضعفُ إقبالِ الشّبابِ العربيّ على العملِ المستقلّ؛ ما يجعلُ معدّلَ الريادة في المجتمعات العربيةّ متدنّيًا جدًّا بسببِ الافتقارِ إلى التعليمِ الرياديّ. وانطلاقًا من كونِ العقليّةِ المشاريعيّةِ تُفاسُ بكتنافةِ المنشآتِ الاقتصاديّةِ نسبةً إلى عددِ السّكانِ النّشطين، وهذا المؤشر محدود. فإنّ كثافةِ المؤسساتِ في المنطقة العربيةّ ظلّت محدودةً جدًّا بالمقارنةِ مع المناطق الأخرى، و يُعيقُ هذا الأمرُ حركيّةِ الصناعاتِ الناشئة، وتوسّعِ النسيجِ الاقتصاديّ العربيّ وتجددَ حيويّتهِ بالقدر الكافي.
- يعودُ تدنيّ معدّلاتِ الريادة إلى أسبابٍ مؤسّسيّةٍ واقتصاديّةٍ وتشريعيّةٍ عديدة، لكنّه يعودُ أيضًا إلى قصورِ المنظومةِ التدريبيّةِ في الإعدادِ للعملِ الحرّ والتأهيلِ له. لذلك اتّجه الخيارُ إلى تركيبِ مؤشّرٍ عن زيادةِ الأعمالِ لخريجي التعليمِ التّفنّي والتدريبِ المهنيّ يضمُّ مؤشّراتٍ عن مكوناتٍ فرعيّةٍ هي:
  - سياساتُ التعليمِ والتدريبِ الداعمةُ لريادة الأعمال؛
  - مدى توقّفِ حاضناتِ الأعمالِ في مؤسساتِ التعليمِ التّفنّي والتدريبِ المهنيّ؛
- نسبةُ الخريجينِ الراغبينَ في إقامةِ مشاريعٍ، من إجماليّ الخريجين؛
- نسبةُ الخريجينِ الذين أنجزوا مشاريعهم، من إجماليّ الخريجين؛
- سهولةُ ممارسةِ أنشطة الأعمال؛
- كثافةُ الأعمالِ الجديدة.
- يتبيّنُ بوضوحٍ للمتأملِ في مؤشّراتِ هذه الدوائرِ الثلاثِ (عرضِ قوى العملِ، الطلبِ على قوى العملِ، ريادةِ الأعمال) أنّ صعوباتِ إدماجِ الباحثينِ عن عملٍ، وتدنيّ مستوياتِ الريادةِ الاقتصاديّةِ لدى الشبابِ، مرتبطةٌ أشدَّ الارتباطِ بمؤشّراتِ التمكنِ ومدى قدرةِ قطاعِ التعليمِ الفنيّ والتدريبِ المهنيّ على توفيرها لرؤاده. من هذا المنطلقِ، تندرجُ قدراتُ التمكنِ ضمنَ مؤشّرِ المعرفة العربيّ.
- وقد أُسندتْ الأوزانُ التّرجيحيةُ بالتساوي بين الدائرةِ الأولى (عرضِ قوى العمل: 40 في المئة) والدائرةِ الثانيةِ (الطلبِ على القوى العاملة: 40 في المئة) باعتبارهما في الدرجةِ نفسها من الأهمية. فتأهيلُ المواردِ البشريةِ مهنيًا ومعرفيًا وسلوكيًا لا يستمدُّ جانبًا كبيرًا من مشروعيتّه إلا من خلالِ المساهمةِ الفاعلةِ في الدوّرةِ الاقتصاديّةِ عبرِ التوظيفِ المباشرِ في سوقِ العملِ أو من خلالِ العملِ المستقلّ. بالتالي يُحكّمُ التوظيفُ في مساراتِ الإنتاجِ والخدماتِ المختلفةِ جودةَ مخرجاتِ المنظومةِ التدريبيّةِ والتعليميّةِ عمومًا؛ بينما يعتمدُ الوزنُ المسندُ إلى الدائرةِ الثالثةِ (ريادةِ الأعمال: 20 في المئة) على اعتباراتٍ براغماتيّة. صحيحٌ أنّ الريادةِ مهمّةٌ كمدخلٍ أساسيٍّ إلى معالجةِ إشكاليّةِ البطالة، وتوسيعِ النسيجِ الاقتصاديّ، وتطويرِ محتوياتهِ المعرفيّةِ وتجديدِها، ومن ثمّ إلى المساهمةِ في الارتقاء بمؤشّرِ المعرفةِ في اقتصادياتِ المنطقةِ العربية. لكنّ تحوّلَ دونَ هذه الريادةِ معوّقاتٌ عديدةٌ منها، على وجهِ الخصوصِ، الأبعادُ الثقافيّةُ لدى الشبابِ العربيّ، المتمثّلةُ في العزوفِ عن الإقبالِ على العملِ الحرّ. من هذا المنطلقِ، يتطلّبُ مفعولُ الريادةِ وقتًا أطولَ لتقييمِ أثره الفعليّ. وهو ما أدّى إلى تغليبِ العملِ عرضًا وطلبًا، دونِ إغفالِ الريادةِ كبعدٍ ثالثٍ يعكسُ تطوّراتِ أسواقِ العملِ. ويوضّحُ الجدولُ 1 توزيعَ هذه الأوزانِ على مختلفِ المكوّناتِ الفرعيةِ للدوائرِ الرئيسيّةِ.

## مؤشرات التعليم التقني والتدريب المهني

مؤشر عرض قوى العمل = 40 في المئة			
1- الالتحاق = 25 في المئة	2- العدالة الإجتماعية = 25 في المئة	3- مؤشّر الإنفاق = 25 في المئة	4- الحوكمة = 25 في المئة
1- الالتحاق لا يشتمل على مؤشرات فرعية			
2- العدالة الإجتماعية تتركب من مؤشّرين لهما الوزنان التاليان:			
1.2. مؤشّر الالتحاق على مستوى النوع الاجتماعي = 50 في المئة (من مؤشّر العدالة الاجتماعية)			
2.2. مؤشّر الالتحاق على مستوى الأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة = 50 في المئة (من مؤشّر العدالة الاجتماعية)			
3- مؤشّر الإنفاق مركّب هو الآخر من مؤشّرين لهما الوزنان التاليان:			
1.3. معدّل الإنفاق على التعليم نسبةً إلى الموازنة العامة = 50 في المئة (من مؤشّر الإنفاق)			
2.3. معدّل الإنفاق على التعليم نسبةً إلى الناتج المحلي الإجمالي = 50 في المئة (من مؤشّر الإنفاق)			
4- مؤشّر الحوكمة مركّب من ثلاثة مؤشرات ذات الأوزان التالية:			
1.4. المؤشّر المؤسسي لإدارة نُظُم التعليم التّقني والتّدريب المهني = 30 في المئة (من مؤشّر الحوكمة)			
2.4. مستوى الشراكة مع القطاع الخاص = 30 في المئة (من مؤشّر الحوكمة)			
3.4. مصادر التمويل (عام/خاص) = 40 في المئة (من مؤشّر الحوكمة)			
مؤشّر الطلب على القوى العاملة = 40 في المئة			
الأوزان المقترحة:			
5- العائد الاجتماعي = 50 في المئة		6- العائد الاقتصادي = 50 في المئة	
5- العائد الاجتماعي مركّب من خمسة مؤشرات ذات الأوزان التالية:			
1.5. معدّل البطالة العام = 8 في المئة (من مؤشّر العائد الاجتماعي)			
2.5. معدّل بطالة الشّباب = 17 في المئة (من مؤشّر العائد الاجتماعي)			
3.5. معدّل بطالة المرأة = 25 في المئة (من مؤشّر العائد الاجتماعي)			
4.5. معدّل إدماج الخريجين في فرص عملٍ مؤجّر = 25 في المئة (من مؤشّر العائد الاجتماعي)			
5.5. مدّة انتظار الخريجين للحصول على فرصة عملٍ بعد التخرّج = 25 في المئة (من مؤشّر العائد الاجتماعي)			
6- العائد الاقتصادي مركّب من ثلاثة مؤشرات ذات الأوزان التالية:			
1.6. علامات رضا أصحاب العمل = 60 في المئة (من مؤشّر العائد الاقتصادي)			
2.6. نسبة استدامة العمل = 20 في المئة (من مؤشّر العائد الاقتصادي)			
3.6. فرص التّدريب المستمرّ في المؤسسة = 20 في المئة (من مؤشّر العائد الاقتصادي)			
مؤشّر الرّيادة = 20 في المئة			
لا تشتمل أيّ من المؤشرات التالية على مؤشرات فرعية.			
7- سياسات التعليم والتّدريب الداعمة لريادة الأعمال = 16.66 في المئة	8- مدى توفّر حاضنات الأعمال = 16.66 في المئة	9- نسبة الخريجين الذين يرغبون في إقامة مشروع = 16.66 في المئة	10- نسبة الخريجين الذين أنجزوا مشاريعهم = 16.66 في المئة
7 سهولة ممارسة أنشطة الأعمال = 16.66 في المئة	8 كثافة الأعمال الجديدة = 16.66 في المئة		

## حصيلة الاستشارات الفردية والجماعية

سعيًا إلى توسيع مساحة التوافق بشأن توصيف واقع منظومة التعليم التّقني والتدريب المهني، ورصد صعوباته ونقائصه، وتحديد مؤشرات قياس أدائه وتوزيعها، عيّنت استشارات فردية وجماعية مع عددٍ من الخبراء والمختصين الميدانيين في هذا المجال. من أبرز ما تمخّصت عنه هذه الاستشارات ما يلي:

- الأهمية القصوى لوضع مؤشرات قياسية لمنظومة التعليم التّقني والتدريب ومؤشرات المعرفة العربية عمومًا؛
- واقع الانتشار إلى البيانات عربيًا ودوليًا عن التعليم التّقني والتدريب المهني في المنطقة العربية؛
- صعوبة إجراء المقارنات بين البلدان العربية بسبب عدم تجانس البيانات الإحصائية في حالة توفرها.

أما التوصيات، فيمكن إجمالها كالآتي:

- ضرورة وضع خلفية نظرية للمؤشر؛
- الاقتصار على المؤشرات القابلة للقياس، أي تلك التي تتوفر بشأنها البيانات؛
- أخذ خصائص المنطقة العربية بعين الاعتبار عند وضع المؤشرات؛
- تدعيم جانب الريادة على اعتبار أنها لا تقتصر على الريادة الخارجية فحسب، بمعنى إقامة المشاريع؛ بل توسعت لتشمل الريادة الداخلية، أي في إطار العمل المؤجر أيضًا؛
- وضع مؤشرات للفئات ذات الاحتياجات الخاصة؛
- التركيز على أهمية إسناد الأوزان. (وقد تجلّى من خلال النقاش حول هذه النقطة شبه إجماع حول الأوزان المقترحة).

## ختامًا

بالنظر إلى أهمية التعليم التّقني والتدريب المهني في توفير عمالة ماهرة عالية المعرفة، قادرة على الإنتاج والمساهمة الفاعلة في تحقيق أهداف التنمية

الشاملة والمستدامة، بدأت البلدان العربية تُبدي اهتمامًا متزايدًا بهذا القطاع لإدخال الإصلاحات الضرورية التي من شأنها الارتقاء بجودة مخرجاته وتقليص الفجوة بينها وبين متطلبات سوق العمل على المستويين الكمي (حجم الطلب) والنوعي (أنواع المهارات المطلوبة). من ثمّ كان الحرص على اعتبار التعليم التّقني والتدريب المهني إحدى الركائز الأساسية لمؤشر المعرفة العربي رغم الوعي بوجود مشكلة حقيقية في توفير بيانات قابلة للاستخدام وتشمل أكبر عددٍ ممكن من البلدان العربية. فرغم الدعم الذي بدأت بتقديمه مؤسسه التدريب الأوروبية لعددٍ من البلدان العربية للاهتمام بمسألة مؤشرات التعليم التّقني والتدريب المهني، وإنشاء مرادف لمعلومات سوق العمل، لا تزال الحصيلة ضعيفة ولا تفي بعد بالحاجة.

بعد الاطلاع على التجارب السابقة، وما توفّره قواعد البيانات الإقليمية والدولية من مؤشرات، تبلورت فكرة بناء مؤشر مركب للتعليم التّقني والتدريب المهني يستمد روحه من ثلاث خلفيات أساسية هي البطالة، والريادة، واتفاق شغهاي حول التعليم التّقني والتدريب. تبعًا لذلك، ركّبت المؤشر من ثلاث ركائز أساسية هي: عرض قوى العمل، والطلب على قوى العمل، والريادة؛ تتفرّع كلٌ منها إلى عددٍ من المتغيرات المنتقاة من البنك الدولي، ومنظمة العمل الدولية، والمرصد العربي للتربية، واليونسكو.

وقد أظهرت المعالجة الإحصائية للبيانات المتوفرة وجود اتساق بين المتغيرات المنتقاة وقيم تفسيرية عالية، غير أنّ هذه النتيجة تحتاج إلى مزيدٍ من التأكيد عندما تكتمل التركيبة بكلّ تفرعاتها، وتسدّ كلّ الثغرات المتعلقة بالبيانات المطلوبة. واقتصر تطبيق المؤشر في هذه المرحلة الأولى على المؤشرات الفرعية التي توفرت بشأنها بيانات، على أن يُولى في المراحل اللاحقة من تطوير هذا المؤشر اهتمام خاصّ بمسألة النقص الفادح لبيانات عن واقع التعليم التّقني والتدريب المهني في المنطقة العربية.

لا شكّ في أن هذه التركيبة الحالية، رغم محدوديتها التي فرضتها ضاغطة النقص الكبير في البيانات،

تُعتبر خطوة هامة في طريق بناء مؤشر مركبٍ أكثرَ شمولاً وقدرةً على قياس الأوضاع المعقّدة لنُظُم التعليم التقني والتدريب المهني في المنطقة العربية، وعلاقتها بمستجدات أسواق العمل ومتطلّبات التنمية الإنسانية المستدامة. أما مسالك التطوير الممكنة، فستكون مبدئياً على مستويين:

- مراجعة التركيبة بهدف إغنائها عبر تسليط الضوء على مدى جاذبية القطاع (عبر دراسة كيفية التوجّه إليه، ونسب إتمام مراحلها، ونسب الانقطاع، وغيرها)، وكفاءة مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني، ومدى مواكبة البرامج ومسارات التعليم والتدريب المهني ثورة

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وأساليب إدارة القطاع وحوكمتِه، ومواءمة المخرجات لأنواع المهارات المطلوبة في سوق العمل.

- استثمار ما يستجدّ من البيانات الكميّة والنوعيّة ومن بينها نتائج الدراسات الدوليّة، والاستشارة الأخيرة الخاصة بمؤشرات الكفاءة<sup>25</sup>؛ وهي مؤشرات استحدثتها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية بالتعاون مع البنك الدولي، ومؤسسة التدريب الأوروبية، ومنظمة العمل الدولية، ومنظمة اليونسكو؛ تهتمّ في جانبٍ منها بالتعليم التقني والتدريب المهني.



- 1 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسة محمد بن راشد آل مكتوم 2014.
- 2 اليونسكو ومنظمة العمل الدولية 2003.
- 3 منظمة العمل العربية 2009أ.
- 4 UNESCO-UNEVOC 2014.
- 5 .ETF 2015b
- 6 .ETF 2015a
- 7 UNESCO-UNEVOC 2006.
- 8 منظمة العمل العربية 2003.
- 9 منظمة العمل العربية 2008.
- 10 منظمة العمل العربية 2009ب.
- 11 سليمان عواد سليمان 2012.
- 12 منظمة العمل العربية 2008.
- 13 وزارة الاقتصاد والتخطيط: المملكة العربية السعودية 2014.
- 14 غوبا للاستشارات 2013.
- 15 يُقصدُ بالعمل المؤجّر عمل العامل في منشأة اقتصادية مقابل أجر يتقاضاه.
- 16 CGPME & KPMG 2012 (المرجع باللغة الفرنسية).
- 17 .OECD 2004a
- 18 اليونسكو 2012.
- 19 .CEDEFOP 2013
- 20 Steering Committee for the Review of Government Service Provision 2014
- 21 منظمة العمل العربية، وزارة التكوين المهني للتشغيل، والبنك الإسلامي للتنمية 2012.
- 22 فريق العمل الملّكف من قبل لجنة عمداء ومديري الكليات التقنية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية 2003.
- 23 مؤسسة التدريب الأوروبية 2015.
- 24 في المنظور التاريخي، هناك خمسة أنماط إنتاجية: نمط الإنتاج الآسيوي (الشرقي)، ونمط الإنتاج القديم، ونمط الإنتاج القطاعي، ونمط الإنتاج الرأسمالي، ونمط الإنتاج الشيوعي. وعلى هذه الخلفية، يمكن اعتبار نمط إنتاج المعرفة في الاقتصاد الجديد نمطاً جديداً.
- 25 .OECD et al. 2013

