

## الفصل التاسع

### سياسات التعلّم والتدريب المستمرين مدى الحياة في بلدان أمريكا اللاتينية

شهدت منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي في تسعينيات القرن العشرين تباطؤاً نسبياً في معدلات نمو الإنتاجية. ويرجع ذلك، جزئياً إلى الإنخفاض النسبي في معدلات صافي إستثمارات رؤوس الأموال. ولكن كان للعجز الكبير في المهارات والتكنولوجيا المستخدمة أيضاً إسهام في ضعف الأداء. فالطلب قوي على العمالة الماهرة لأن التكنولوجيا الجديدة أكثر كثيفاً لاستخدام المهارات، كما أن العمالة الماهرة أكثر قدرة على التعامل مع التغيرات في أكثر قطاعات الإقتصاد ديناميكية. وتُعتبر الفجوة التعليمية بالغة الأهمية على وجه التحديد من حيث توفير خريجي المدارس الثانوية وخريجي التعليم العالي (بما في ذلك التعليم الجامعي). ويرجع التطور غير المتوازن في التعليم في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي إلى إتجاهين اثنين: (1) إزدياد الطلب على العمالة المتعلّمة، في إطار الارتباط بأنماط اندماج بلدان منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي في الإقتصاد العالمي القائم على المعرفة؛ و(2) عدم المساواة القائم منذ عهد بعيد في بلدان هذه المنطقة.

هل يُتيحُ التعلّم المستمر مدى الحياة إطاراً مُفيداً يسترشد به واضعو السياسات في صياغة سياسات من شأنها معالجة التحديات المتعلقة بتنمية المهارات اللازمة للإقتصاد العالمي القائم على المعرفة؟ يؤدي إطار التعلّم المستمر مدى الحياة إلى تحويل تركيز السياسات من القطاعات والبرامج إلى عملية التعلّم نفسها. وذلك من حيث: مدى اتساع نطاقها، وسيرها، وصلاتها غيرها. ويحدث التعلّم المستمر مدى الحياة في سياق التعليم النظامي، وفي أية أوضاع أخرى في أي

مرحلة من العمر. وتوجه عملية التعلّم المستمر مدى الحياة أيضاً الإهتمام إلى " الأساسيات"، لتشمل: الإلمام بأساسيات القراءة والكتابة، بالإضافة إلى قدرات عامة، كمهارات الإتصالات، ومهارات حل المشاكل، والقدرة على العمل مع الغير في فريق، ومهارات استخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات، وتعلّم كيفية التعلّم. وحيثما كانت السياسات تشجع شمولية اكتساب هذه الأساسيات، تتم معالجة الإهتمامات المتعلقة بتحقيق الإنصاف وضروريات الإنتاجية. ويحظى هذا المفهوم الموسّع للتعلّم المستمر مدى الحياة حالياً بتشجيع كبير من كل من: منظمة الأمم المتحدة للثقافة والتربية والعلوم (UNESCO)، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الإقتصادي، والمفوضية الأوروبية، إضافة إلى البنك الدولي.

أسفرت هذه المجموعة من ثماني دراسات حالات . والتي جرى تنفيذها في بلدان منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي . عن معلومات تفصيلية تتيح أساساً آخر للنظر في نطاق إطار التعلّم المستمر مدى الحياة في هذه المنطقة وسبل تنفيذها. وتشير هذه النتائج التي أسفرت عنها دراسات الحالات تلك -مجتمعة- إلى أن مفاهيم التعلّم المستمر مدى الحياة، كما تطرحه الهيئات الدولية وكما يجري تقديمه أو توسيع نطاقه حالياً في البلدان ذات الإقتصادات المتقدمة، لا تمثل بالضرورة تلك المفاهيم الجاري تطبيقها في بلدان أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي. وعلى الرغم من ازدياد مستويات التحصيل العلمي في بلدان هذه المنطقة (ولاسيما فيما بين فئات السكان الأصغر سناً)، فإن نسبة كبيرة من السكان في سن العمل تفتقر إلى هذه الأساسيات (كما تدل على ذلك . جزئياً . معدلات إتمام الدراسة الثانوية). علماً بأن الكثير من فرص التعلّم . التي يمكن الحصول عليها خارج التعليم النظامي . متاحة للأشخاص العاملين بالفعل، ولا سيما الموظفين الأوفر حظاً نتيجة التعليم العالي من بين العاملين في مؤسسات كبيرة الحجم (غالباً ما تكون

دولية). وتُبرز دراسات الحالات هذه أن أرباب العمل والأفراد أنفسهم يتحمّلون قدراً كبيراً من الاستثمار في التعلّم المستمر مدى الحياة بعد إتمام مرحلة التعليم النظامي ، وغالباً ما يكون ذلك غير مُعترف به، ومن المرجّح أن لا يحظى بتقدير كافٍ في السياسات المتعلقة بالتعليم والتدريب. ويسعى هذا التدريب . الذي كثيراً ما تقدّمه مؤسسات هادفة للربح - في بعض الحالات إلى تدعيم الكفاءات الأساسية، وإلى خلق مهارات أكثر صلةً بمتطلبات الشركات. وفيما يتعلق بالكبار الأقل تَعْلِيماً، تلبّي فرص التعلّم . على ما يبدو . احتياجات العاملين الأصغر سناً وليس العاملين الذين في الأربعينيات من أعمارهم والذين يحتاجون إلى إكتساب الأساسيات أو إكتساب مهارات جديدة في سوق عمل ومجتمع دائمٍ التغيير. أما بالنسبة للعاملين الأوفر حظاً من التعليم، فإن أنشطة التعلّم مُورَعةً بشكل أكثر تساوياً على مدار حياتهم المهنية. ولذا، فبينما تستجيب فرص التعلّم المستمر مدى الحياة بعد إتمام الدراسة النظامية للنقص في المهارات وتعمل بصفة عامة على تكميل الدراسة النظامية، فإن عملية تقديم خدمات التعلّم المستمر مدى الحياة لا تعالج مظاهر عدم الإنصاف الناجمة عن ضعف اكتساب الأساسيات في نظام التعليم الرسمي. وأخيراً، تُبرز دراسات الحالات هذه أيضاً ضعف وعدم إكتمال الصلات بين ما يُقدّمه القطاع العام من خدمات تعليم وما يتيحه القطاع الخاص من أنشطة تعلّم. وتأتي هذه الروابط . حَيثُما وجدت . نتيجة لمبادرة من القطاع الخاص تستهدف الاستفادة من المعارف والمهارات التي تطورت وجرى اكتسابها في برامج تعليم وتدريب مولتها وقدمتها الدولة، وبشكل أكثر دقة وتحديداً فيما بين التعليم الحكومي الجيد النوعية والتعلّم المستمر مدى الحياة الجيد النوعية الذي يتيح القطاع الخاص الناشئ استجابة لفرص السوق.

غير أن النتائج التي خلصت إليها دراسات الحالات هذه تشير إلى الكيفية التي يمكن بها لإطار التعلّم المستمر مدى الحياة أن يكون بمثابة دليل مفيد للسياسات المصممة لتشجيع الاستثمار في قدرات الأفراد للمشاركة في الاقتصاديات التي تلعب المعرفة والتكنولوجيا دوراً متزايداً في دفعها قُدماً. أولاً فإن أرباب الأعمال (من بين أصحاب الصناعات التصديرية عالية القيمة) على استعداد واضح لإتاحة فرص تعلّم مدى الحياة للعاملين الحاصلين على شهادات تعليم ثانوي أو مستويات أعلى في التعليم النظامي بصفة عامة. ولذلك فإن العاملين من صغار السن والأكبر سناً الذين يكتسبون المهارات الأساسية لا يحسّنون من حظوظهم في الحصول على فرص عمل ومهن في الاقتصاد الرسمي فحسب ، ولكنهم يستقطبون أيضاً استثمارات أصحاب الأعمال (واستثماراتهم الخاصة) من أجل زيادة تعلّمهم. ثانياً، تحفل دراسات الحالات هذه بتبشير الخير من حيث المكاسب المحققة في الكفاءة والنوعية نتيجة لإدخال عناصر إطار التعلّم المستمر مدى الحياة. وعلى وجه الخصوص، من المرجح أن تؤدي أية زيادات محدودة في مخصصات الموازنات إلى تحفيز عملية التعلّم اللازمة، وذلك عندما تعمل السياسات المعنية على: تمكين وتشجيع اعتماد طرق وأطر جديدة ومتنوعة لإكتساب القدرات الأساسية، وزيادة تنوع العروض من فرص التعلّم فيما يتخطى برامج التعليم والتدريب الحكومية، وزيادة الاعتراف ببرامج التعلّم و/أو المصادقة عليها في هذا الشأن (مع فتح المسارات من خلال التعلّم وزيادة القدرة على الحصول على فرص عمل)، وتحسين المعلومات عن فرص التعلّم وفرص العمل، وخلق صلات جديدة بين ما يقدمه القطاع العام ومبادرات القطاع الخاص. وبالنسبة لبلدان منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، يولي إطار التعلّم المستمر مدى الحياة اهتماماً أقل للاستثمارات الحكومية والإشراف على برامج التعليم

والتدريب الرسمية. وبدلاً من ذلك، تسعى السياسات الجديدة في هذا المجال إلى كسر الحدود التقليدية بين أطر السياسات، وذلك بغية تحفيز مبادرات خلاقة وتحسين الإستجابة لجانب الطلب، واستقطاب استثمارات ومبادرات من القطاع الخاص. سواء من المؤسسات أو الأفراد القائمين بالتعلم.

لن يكون تطوير وتنفيذ إطار التعلم مدى الحياة سهلاً في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي. فقد تضافرت التقاليد ونظم الإدارة العامة، والترتيبات التنظيمية والمالية معاً على تقديم خدمات عامة تعاني من التجزؤ والعزلة، إضافة إلى مجموعة متنوعة من أنشطة ومخرجات التعلم الأخرى غير المؤنّقة، ومن ثم غير المعروفة وغير المُعترف بها خارج إطار الجهة المقدمة أو الراعية المباشرة لها. وأضحى تحطيم الأسوار فيما بين مختلف الفئات والقطاعات وأطر السياسات واهتمامات أصحاب المصالح المباشرة خطوة أولى ينبغي اتخاذها، وهو ما قامت به شيلي بالفعل، والمكسيك أيضاً في الآونة الأخيرة. ولا شك في أن مثل هذه الجهود تقتضي المساندة.

### "عملية التعلم المستمر مدى الحياة في الصين"

لا تزال الصين تمر بعملية تحوّل من نظام الإقتصاد المخطط إلى نظام إقتصاد السوق. وخلال هذه العملية، تُعتبر العمالة قضية بالغة الأهمية ينبغي حلها. وفي ضوء المتطلبات الحالية في سوق العمالة في الصين، تقوم الحكومة الصينية بتنفيذ بعض البرامج الضخمة لإعادة التدريب. وتشمل هذه البرامج: "برنامج السنوات الثلاث لتدريب عشرة ملايين شخص"، و"برنامج التدريب لمباشرة نشاط تجاري خاص بك"، و"برنامج تدريب العمالة ذات المهارات العالية"، و"برنامج التدريب لمنح شهادات مهنية لخريجي معاهد التعليم المهني العالي". وسوف تتيح هذه الوثيقة معلومات محددة بشأن برامج إعادة التدريب الأربعة الضخمة هذه.

الطلب على المهارات في الإقتصاد الجديد: شواهد إقليمية  
التجاهات في الطلب النسبي على العمالة الحاصلة على التعليم الثانوي  
نظرة على تسعة بلدان في مناطق شرق آسيا، وأفريقيا جنوب الصحراء والشرق  
الأوسط وشمال أفريقيا.

تصف هذه الوثيقة تطور الأجور النسبية في تسعة بلدان في ثلاث من مناطق  
عمل البنك الدولي، وهي: إندونيسيا وماليزيا وتايلند في منطقة شرق آسيا  
وكوت ديفوار وغانا وجنوب أفريقيا وزامبيا في منطقة أفريقيا جنوب الصحراء  
ومصر والمغرب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. وينقسم تطور الأجور  
النسبية إلى: التغيرات في العرض النسبي والطلب النسبي فيما يتعلق بالعمالة ذات  
المهارات المختلفة كماً وكيفاً. وينصبّ التركيز على وجه الخصوص على التغيرات  
في العرض النسبي والطلب النسبي على العمالة الحاصلة على شهادات الدراسة  
الثانوية. وتشير النتائج بصفة عامة إلى زيادة في حجم الطلب على العمالة الحاصلة  
على شهادات الدراسة الثانوية مقارنة بالعمالة الحاصلة على إعادة الدراسة  
الابتدائية فقط، وذلك على الرغم من وفرتها النسبية. وتحولت هذه الزيادة  
في الطلب على العمالة الأكثر مهارة بدورها إلى زيادة في الطلب على العمالة  
الحاصلة على تعليم عال، وذلك مقارنة بالعمالة الحاصلة على التعليم الثانوي.

تشتمل هذه الورقة على أربع دراسات حالات موجزة، يجري فيها بحث  
النتائج العامة آفة الذكر بمزيد من التفصيل فيما يتعلق بكل من: جنوب أفريقيا  
وزامبيا وإندونيسيا وتايلند.

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والمعايير الإرشادية ومجموعات البيانات  
المتعلقة بالإستعداد العالمي.

مشروع الإستعداد الشبكي العالمي من أجل التعليم: نتائج أولية من أحد  
المشروعات التجريبية لتقييم أثر الحاسبات والإنترنت على عملية التعلّم في أحد عشر  
بلداً.

في حين لا يزال هناك جدل دائر حول الآثار النهائية لتكنولوجيا المعلومات والإتصالات على المجتمعات في جميع أنحاء العالم، ليس هناك أدنى شك في أن إدخال هذه الأدوات أدى إلى تغيير أنماط الحياة، وطبيعة المنظمات والإستراتيجيات، وطبيعة الخطاب في المجتمعات المحلية في جميع أنحاء العالم. وقادت منظمات القطاع الخاص اعتماد تكنولوجيا جديدة في العديد من المجالات إلا أن الحكومات، ولاسيما قطاع التعليم، تزداد نشاطاً في مجتمع المعرفة. وبينما استثمرت البلدان المتقدمة مبالغ هائلة من مواردها المالية والمؤسسية على مدى العقود الأخيرة من السنين في تكنولوجيا المعلومات والإتصالات، فإن البلدان النامية - بصفة عامة - عالجت أولويات أخرى تشمل الشروط المسبقة لنجاح إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

فمع إدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أخذت البلدان النامية في التطلع إلى إزالة أو تحسين العوائق القائمة منذ زمن التي تواجهها، كالموقع الجغرافي، وارتفاع تكاليف ومحدودية القدرة على الحصول على معلومات جيدة النوعية، ومحدوديات الإتصالات، ونظام الإدارة العامة المُفتقر إلى الشفافية وبالتأكيد العوائق المتعلقة بالتعليم. وفي مجال التعليم، هناك حماس شديد بشأن كيفية إدخال أجهزة الحاسب والإنترنت تحسينات في جوانب عديدة، وذلك مع التطبيقات التكنولوجية التي تتراوح من الإدارة إلى المطبوعات الجديدة ومن التعلّم عن بُعد إلى التعلّم المُستند إلى إحتياجات مشروعات محددة ومن إعادة الإبتكار والإبداع على الصعيد التربوي إلى المجتمعات المهنية الافتراضية. وشرعت المدارس والبلدان في جميع أنحاء العالم في تنفيذ برامج تعليمية متنوعة بإستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وجرى إعداد الإستراتيجيات ذات الصلة، كما تم توريد التجهيزات وترميز برامج الحاسب. إلا أنه لم يتم

حتى الآن إيلاء قدر كافٍ من الإهتمام إلى تقييم جهود تكنولوجيا المعلومات والإتصالات الجديدة هذه وفهمها. ويبدو أن هناك عدداً قليلاً للغاية من المجتمعات المحلية - سواء في البلدان المتقدمة أو البلدان النامية - التي تفهم كيفية تقييم عمل تكنولوجيا المعلومات والإتصالات، والآثار المترتبة عليها، والعوامل الدافعة لفعاليتها، أو المسببة لعدم فعاليتها. ومع تحرك المجتمعات المحلية في بلدان العالم النامية حالياً وبسرعة نحو إضفاء الطابع المؤسسي على تكنولوجيا المعلومات والإتصالات، يتساءل واضعو السياسات والمعنيون بالتعليم والجهات المانحة عما إذا كانت تكنولوجيا المعلومات والإتصالات تستحق هذه التكلفة العالية وما تخلقه من تحديات. وبعبارة أدق، ترغب هذه المجتمعات في معرفة ما إذا كانت تكنولوجيا المعلومات والإتصالات قد أدت إلى تغيير عملية التعليم وكيف كان هذا التغيير، والمتطلبات اللازمة لتحقيق أهدافها.

ويسعى مشروع الإستعداد الشبكي العالمي من أجل التعليم إلى مساندة تقييم وتقدير إمكانات تكنولوجيا المعلومات والإتصالات من أجل التعليم في بلدان العالم النامية من خلال وضع أدوات وطرق قياس وقياسات من شأنها المساعدة في دراسة هذه المجالات، والفهم اللازم لإستخدامها في تحقيق نتائج تعليمية ناجحة في مجال تكنولوجيا المعلومات والإتصالات. وتتمثل أهداف مشروع الإستعداد الشبكي العالمي من أجل التعليم بصورة خاصة في:

- إعداد دراسات إستقصائية مُوجَّهة إلى الطلاب والمعلمين ومديري المدارس وإداريي مختبرات الحاسبات في مدارس البلدان النامية.
- إجراء دراسات إستقصائية تجريبية في 11 بلداً نامياً على صعيد العالم.
- إستحداث مجموعة برامج على شبكة الإنترنت مُوجَّهة نحو واضعي السياسات والباحثين وغيرهم من شأنها إتاحة الفرص لهم للمشاركة في

مراحل تالية من مراحل إجراء الدراسة الإستقصائية، بالإضافة إلى إتاحة الموارد اللازمة للتخطيط لما يتعلق بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعليم.

- إنشاء قاعدة بيانات أولية من المؤشرات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات/التعليم تستند إلى نتائج هذه الدراسة الإستقصائية.
- فهم النتائج والملاحظات الأولية المتعلقة بالأوضاع الحالية مقارنة بالأوضاع التي يخلقها وجود حاسبات وشبكة الإنترنت في المدارس المشمولة في هذا المشروع التجريبي الذي يضم 11 بلداً، ولاسيما فيما يتعلق بمعرفة الخصائص المقترنة بنتائج محددة، والعناصر التي يمكن أن تكون أساسية في تحديد أفضل الممارسات لصالح عمليتي وضع السياسات واتخاذ القرارات.

ويبرز هذا التقرير النتائج التي خلصت إليها الدراسات الإستقصائية المتعلقة بمشروع الإستعداد الشبكي العالمي من أجل التعليم، والتي تم إجراؤها في الفترة ما بين شهري أغسطس/آب ونوفمبر/تشرين الثاني 2003 في مدارس في كل من: البرازيل، وكوستاريكا، والسلفادور، وزامبيا، والهند (كارناتاكا)، والأردن والمكسيك، وبنما، والفلبين، وجنوب أفريقيا، وأوغندا. وبلغ العدد الكلي الذي شملته الدراسة الإستقصائية في 126 مدرسة أكثر من 3700 طالب، و1000 معلم، و120 من مديري المدارس، و115 من مديري مختبرات الحاسبات الآلية. ويُعتبر تحديد التدابير المناسبة، والحصول على بيانات دقيقة، وتحليل هذه البيانات بشكل فعال تحدياً كبيراً الأهمية، وينبغي تفسير هذه النتائج الأولية التي خلصت إليها هذه الدراسة على أنها بداية لفهمنا وليست نهاية له. هذه الدراسة الإستقصائية ومجموعة الأدوات المعنية متاحة على شبكة الإنترنت على العنوان:

<http://cyber.law.harvard.edu/gnre>

النتيجة الأساسية الأولى التي خلصت إليها الجولة الأولى من الدراسات الإستقصائية هي أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لا تزال جديدة بالنسبة لقطاع التعليم في بلدان العالم النامية، وهي حقيقة واقعية تؤثر على جميع استخدامات الحاسبات والإنترنت وآثارها في جميع المدارس التي شملتها الدراسات الإستقصائية.

فبينما تتوافر أجهزة الحاسب بطريقة أو بأخرى في المدارس التي شملتها الدراسات الإستقصائية، إلا أنها لا تزال غير مُدمجة بشكل كامل في معظم عمليات التعلّم الأساسية. وكانت المدارس التي شملتها عينة الدراسات الإستقصائية قد تم إختيارها بحيث تكون مُمثلة تمثيلاً واسع النطاق للمدارس الثانوية التي تستخدم تكنولوجيا حديثة داخل كل بلدٍ من البلدان المشمولة، وذلك استناداً إلى عوامل تشمل: قدرة هذه المدارس على الحصول على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأغراض التعليم، وخبراتها في هذا الشأن. بصفة عامة، مستويات استخدام وإدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المدارس منخفضة - مع عدم وجود فروقات كبيرة فيما بين المدارس التابعة للقطاع الخاص والمدارس الحكومية - وفي واقع الأمر، لا يستفيد معظم الطلاب ومعلميهم من شبكة الإنترنت في مدارسهم ولا يستخدموا الحاسبات المتاحة بهذه المدارس إلا بواقع مرة أسبوعياً. ويشير ذلك - إذا كانت له أية دلالة - إلى الحالة الأولية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في جهود التعليم في بلدان العالم النامية، حتى في أكثر المدارس تقدماً تكنولوجياً كما يؤكد على أهمية فهم الآثار المترتبة وصعوبة القيام بذلك.

ومما يبعث على الدهشة، أنه على الرغم من محدودية التعرض لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كانت معظم مواقف الطلاب والمعلمين والمعنيين من الإداريين ورؤيتهم بالنسبة لأجهزة الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت إيجابية.

وفي حين يمكن أن يتسبب هذا الانفصال في إثارة بعض المخاوف بأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مُبالغ فيها، فإنه يشير أيضاً إلى الحماس الهائل بخصوص الأدوات الجديدة وقوتها في غرس الرغبة في قبول ما يستجد من تغييرات. المعارف والمهارات في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا السياق الخاص بإصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني: من التعلّم منخفض النوعية إلى الإسهام في الإقتصاد القائم على المعرفة شهدت إمكانية الالتحاق بالمدارس تقدماً كبيراً في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا على مدى الثلاثين عاماً الماضية. وبلغ متوسط معدل الالتحاق بالمدارس في مرحلة التعليم الإبتدائي في عام 2000 ما نسبته 94.5 في المائة لفئة السنّ المعنية. ولكن، لا تزال هناك أوجه قصور كبيرة على هيئة إرتفاع معدلات الرسوب والتسرب من المدارس. وفي حين يلتحق عدد كبير من التلاميذ في سن الدراسة بمرحلة التعليم الأساسي، فإن كثيرين منهم لا يستمرون في دراستهم، ويدخلون في قوة العمل، حيث يمتنون إحدى الحرف التقليدية بمهارات أساسية منخفضة.

بيد أن كثيرين من الطلاب ممن يستمرون في مدارسهم يتسربون من التعليم العام إلى أفرع التعليم المهني منخفض النوعية، والذي يأتي كخيار ثان. وتُعتبر أفرع التعليم المهني في بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مرادفة للفشل الأكاديمي، حيث ينظر إليها الآباء والطلاب على أنها خيار ثان بديل. ويتخرج عدد كبير من الطلاب من التعليم العام أو يُدفعون خارجه، حيث تكاد تنعدم أمامهم فرص التعلّم المستمر مدى الحياة بعد ذلك.

وبميل واضعو السياسات إلى رؤية الإنتقائية العالية للتعليم العالي على أنها علامة على جودة النوعية. ووفقاً لهذه الرؤية، يصعب إحراز تقدّم من خلال نظام التعليم العام، إذ يعمل هذا النظام على التأكد من إتاحة تعليم عالي النوعية

للطلاب الذين ينجحون في تحطّي العقبات الأكاديمية المختلفة. ويبدو أن الشواهد الحديثة العهد من عشرة من بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا التي شاركت في امتحانات دراسة التوجهات الدولية في مادتي الرياضيات والعلوم لعام 2003 (TIMSS) بالنسبة لطلاب التعليم العام الثانوي تناقض وجهة النظر هذه. فمن بين ما مجموعه 45 بلداً مشاركاً، كانت نتائج بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا العشرة المشاركة أقل من المتوسط الدولي في إمتحان مادتي الرياضيات والعلوم. وفشل عدد كبير من الطلاب تتراوح نسبتهم من 20 - 81 في المائة [حسب كل من البلدان] في بلوغ الدرجات الدنيا في كل من مادتي الرياضيات والعلوم.

والحقيقة أن أعداداً كبيرة من الطلاب في هذه المنطقة لا يُتمّون مرحلة التعليم الأساسي، وأن كثيرين من بين الطلاب الذي استمروا في دراستهم لا يكتسبون المعارف الأساسية، وحسبما توضح بيانات الدراسات الإستقصائية فإن معظم الطلاب الذين تخرجوا من أفرع التعليم المهني منخفض النوعية هم من طبقات إجتماعية وإقتصادية دنيا من المجتمع، الأمر الذي يعزز دور التعليم كأحد مصادر عدم المساواة في هذه المنطقة.

ويسير إرتفاع عدد المتسرّبين خارج مرحلة التعليم الأساسي مقترناً بتخرج عدد كبير من الطلاب من أفرع التعليم المهني منخفض النوعية جنباً إلى جنب مع إزدياد أهمية العمالة في القطاع غير الرسمي من الإقتصاد في هذه المنطقة ونوع المهارات التي يكتسبها عدد كبير من العاملين. وتُظهر بيانات الدراسات الإستقصائية في بعض البلدان -ولاسيما في تلك البلدان التي لا تزال العمالة في القطاع العام تلعب فيها دوراً بارزاً - كلاً ما كان تحصيل الفرد العلمي مرتفعاً انخفض احتمال عمله في القطاع الخاص الرسمي.

ويمكن إيجاز أجندة الإصلاحات المتعلقة بالتعليم والتدريب التقني والمهني في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا في الوقت الحالي كما يلي: كيفية تحويل التركيز الحالي للتعليم والتدريب التقني والمهني من على فرص التعلم منخفض النوعية إلى الإسهام بدور في تنمية المهارات اللازمة للاقتصاد القائم على المعرفة. وينظر ما تبقى من هذا التقرير إلى مختلف المبادرات التي يجري تنفيذها في هذه المنطقة.

**دمج التعليم والتدريب التقني والمهني في الإقتصاد القائم على المعرفة:  
الإصلاحات والتحديات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا**  
تحسين نظام الإدارة العامة أو كيفية إدخال مفاهيم المشاركة والمساءلة واللامركزية في قيام القطاع العام بتقديم الخدمات .

تلعب الدولة - في معظم بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا - دوراً مهيماً في تمويل وتقديم خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني. وتشمل الجهود الحالية - الرامية إلى تكييف خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني ومواءمتها مع متطلبات مجتمع المعرفة - توسيع نطاق مشاركة الشركاء الاجتماعيين الآخرين في إدارة أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني. وتعتمد المبادرات الساعية إلى إشمال ممثلي دوائر الأعمال والنقابات في نظام الإدارة العامة - في معظمها - على إقامة لجان خاصة بهذا الغرض على الصعيد الوطني مع ممثلين عن الحكومات والشركاء الاجتماعيين. ومن الناحية العملية، ثبت عدم فعالية هذه الأنواع من اللجان بوجه عام نظراً لإفتقارها إلى المسؤوليات عن العمليات بين مختلف المشاركين.

ومن حيث المساءلة، فإن تقديم القطاع العام لخدمات التعليم والتدريب التقني والمهني في هذه المنطقة لا يركز على مستوى الأداء أو النتائج. وتواصل مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني عملها سنة بعد أخرى دون أن ترصد

النتائج المحرزة، مع كون التوسّع الكميّ الهدف الإستراتيجي الرئيسي لها. ونظراً لضمان حصولها على دعومات مالية من الدولة، فإن الحافز على التغيير والملاءمة هو حافز ضعيف. ويمكن لزيادة آليات التمويل - حسبما يرد في الفصل الخاص بالتمويل- إضافة إلى تحويلات المخصصات التقليدية المباشرة أن تلعب دوراً في خلق حوافز أمام قيام القطاع العام بتقديم خدمات القطاع العام بما يؤدي إلى تحسين مدى إستجابة هذه الخدمات لإحتياجات الأفراد والمؤسسات التجارية.

يُعتبر الإفتقار إلى الإستقلالية الإدارية عن الوزارات والهيئات المركزية من بين القيود الرئيسية المعوّقة لفعالية مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني الحكومية في بلدان هذه المنطقة. فالمركزية تعني أن مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني لا تستطيع منفردة إتخاذ أية قرارات بشأن قضايا أساسية كالمناهج الدراسية، وإدارة الشؤون المالية وشؤون العاملين، وقطاعات المشاركة، الخ، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى محدودية قدراتها على التغيّر والتكيّف. فمبادرة مبارك-كول (MKI) في مصر على سبيل المثال هي واحدة من الأمثلة على تقديم خدمات التدريب اللامركزية، كما أن مشروع تطوير المهارات الذي يموله البنك الدولي يتيح تمويلاً عاماً لمبادرات الشركات في مجال التدريب. وتسعى مبادرات أخرى كمبادرة مشروع إصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني الذي يموله الإتحاد الأوروبي إلى تطوير شراكات بين القطاعين العام والخاص على المستوى المحلي، وسيكون هذا المشروع جاهزاً للتنفيذ في القريب العاجل.

وضعت تونس برنامجاً طموحاً لتحقيق لا مركزية قيام الدولة بتقديم خدمات التدريب. وقد تم وضع نموذج إدارة جديد لمراكز التدريب، ويجري إختباره حالياً في عدد من مؤسسات التدريب، على أن تنتهج جميع المراكز في أنحاء تونس

نموذج الإدارة اللامركزي هذا في وقت لاحق. وتشمل المزايا التي حققتها هذه التجربة حتى الآن: تحسين الشراكة فيما بين مؤسسات الأعمال ومؤسسات التدريب، ولاسيما في مجال تطوير المناهج الدراسية وفي تقديم التدريب المستند إلى احتياجات مؤسسات الأعمال. بيد أن هذه التجربة أبرزت أيضاً وجود تباين في مستوى نوعية مشاركة القطاع الخاص، حيث بعض ممثلي القطاع الخاص غير مستعدين للذهوض بمهام مسؤولياتهم. كما يمكن أن تنبع المقاومة من داخل مؤسسات التدريب أنفسها، أو من الهيئات المركزية.

**تمويل التعليم والتدريب التقني والمهني: مصادر جديدة للتمويل، والحاجة إلى آليات جديدة للمخصصات**

يُعتبر الإنفاق العام في مجالي التعليم والتدريب في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا مرتفعاً حسب المعايير الدولية، إذ يبلغ المتوسط الذي تحقق في هذه المنطقة على قطاع التعليم بمفرده ما نسبته 5.3 في المائة من إجمالي الناتج المحلي (في عام 2000)، وذلك مقابل 4.3 في المائة في الشريحة العليا من البلدان المتوسطة الدخل. وتأتي مصادر إيرادات التعليم والتدريب التقني والمهني بشكل رئيسي من مخصصات الموازنة مباشرة، في حين تُعتبر آليات استرداد التكلفة صغيرة بالمقارنة. وفي عدد من بلدان هذه المنطقة، ثمة مصدر إضافي للإيرادات هو حصيللة الضريبة لصالح خدمات التدريب التي تدفعها الشركات، ويجري استخدامها في تمويل قيام الدولة بتقديم خدمات تدريب سابقة للخدمة. ومن الضروري زيادة مساهمات القطاع الخاص في التعليم والتدريب التقني والمهني من حيث أهميتها وذلك لتعزيز تنوع تقديم خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني سواء من حيث نوعيتها أو من حيث إتاحة إطار مستمر للتعلّم والتدريب مدى الحياة.

تُعتبر تجزئة تمويل خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني من بين الخصائص الأساسية التي تعوق قيام القطاعين العام والخاص بتمويل

تقديم خدمات التعليم والتدريب في هذه المنطقة. إذ يجري تمويل ما يقدمه القطاع الخاص من خدمات تدريبية وتعليمية من خلال رسوم دراسية يدفعها الأفراد المستفيدون. إلا أن تمويل ما يقدمه القطاع العام من خدمات تدريبية وتعليمية يأتي من خلال ثلاثة مصادر، وهي: مخصصات من الموازنة مباشرة، وتحصيل رسوم دراسية ضئيلة من المستفيدين، وجباية ضريبة لصالح خدمات التدريب تدفعها شركات الأعمال كما هو الحال في عدة بلدان. ولا توجد آلية تمويل -على سبيل المثال- لفتح الضريبة لصالح خدمات التدريب على تمويل قيام القطاع الخاص بتقديم هذه الخدمات.

ولا يزال تنوع آليات التمويل في هذه المنطقة لخلق حوافز لتحسين الكفاءة ومدى ملاءمتها في انتظار الإصلاح. وإضافة إلى المخصصات التقليدية من الموازنة من أجل تقديم خدمات التعليم والتدريب العامة، ثمة آليات أخرى كزيادة استرداد التكاليف مع توجيه المساعدات إلى الفقراء، وتوجيه صناديق تمويل خدمات التدريب مباشرة إلى المستفيدين النهائيين من خدمات التدريب، ومخصصات الموازنة المستندة إلى الأداء، وهذه يمكنها معاً أن تؤدي إلى خلق حوافز لإحداث تغيير في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني.

### تحسين نوعية وفرص التعلم

يوجد العديد من المبادرات الرامية إلى تحسين نوعية برامج التعليم والتدريب التقني والمهني. وحظي تطوير المناهج الدراسية باهتمام خاص في معظم البلدان، وثمة اتجاه عام في بلدان هذه المنطقة للمضي قُدماً صوب اعتماد مناهج تركز إلى الكفاءة. بيد أن مبادرات تطوير المناهج الدراسية في معظم هذه البلدان ليست مشمولة في إطار برنامج الإصلاح الأوسع نطاقاً. فهي من نوع المبادرات القائمة بذاتها. وفي حالات قليلة، يأتي وضع منهج يركز إلى الكفاءة لتطوير المناهج الدراسية في إطار هدف أوسع نطاقاً يشمل مشاركة مؤسسات الأعمال

التجارية التابعة للقطاع الخاص في عملية إصلاح منهجية للتعليم والتدريب التقني والمهني.

يُعتبر قياس نوعية التدريب من خلال إجراء اختبار بنهاية البرنامج التدريبي أمراً مشتركاً فيما بين جميع بلدان منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. فإلى أي مدى يضيف أسلوب الاختبارات هذا الجودة النوعية على هذا التدريب أمر موضع جدال. فأسلوب الاختبارات يُبدي- في بعض الحالات - تحيزاً نحو المعارف الأكاديمية ولا يتيح أي تقدير مناسب للمهارات العملية وقابلية استخدام هذه المعارف في العمل. وفي حالات أخرى، تستهدف الاختبارات تنظيم القدرة على الالتحاق بالتعليم العالي، وقد لا تعكس درجات النجاح معارف الطلاب أو كفاءاتهم. ومن الممكن أيضاً أن يؤدي غياب مشاركة المؤسسات الصناعية في تصميم الاختبارات وإدارتها إلى زيادة التحيز. في وقت لاحق. لصالح درجات النجاح.

لا تضيف طرق التدريس المستخدمة في التعليم والتدريب التقني والمهني مهارات إدراكية عالية المستوى، كالمهارات اللازمة لحل المشاكل. وبدلاً من ذلك تميل طرق التدريس إلى التأكيد على الحفظ عن ظهر قلب ومكافأة التعلّم السلبي. وإضافة إلى ذلك، هناك اتجاه نحو تشجيع زيادة التخصص في مجالات تدريب محددة تحديداً ضيقاً. ويُعتبر انخفاض نوعية التدريس في التعليم والتدريب التقني والمهني مصدراً رئيسياً من مصادر عدم المساواة. كما أن هناك نقصاً كبيراً في المعلمين المؤهلين والمتمتعين بالخبرة. إذ إن رواتب جهاز الخدمة المدنية لا تجتذب الكوادر المتمتعة بالخبرة للعمل كمعلمين.

ويجري حالياً وضع أطر تاهيل في عدد قليل من بلدان هذه المنطقة، بغرض منح شهادات حول قدرات العاملين، وزيادة قدرة العمال على الانتقال من وظيفة

إلى أخرى، وإعطاء التقديرات واعتماد الشهادات. ففي مصر، لا يسعى إطار المؤهلات إلى إقامة معايير للمهارات فحسب، ولكن يسعى أيضاً إلى وضع إجراءات اختبار المتدربين واعتمادهم في قطاعات محددة تشارك في هذه التجربة. وفي الأردن، تجري المحافظة على المعايير الوطنية ذات الصلة من خلال استخدام مناهج دراسية مشتركة بين المؤسسات المضطلة بالتدريب وتطبيق اختبارات تُخَرَّجُ مشتركة. كما تخضع مراكز التدريب المهني التابعة للقطاع الخاص لاستعراض من وزارة التربية والتعليم، وذلك للحصول على اعتراف رسمي بخبرتها. يُعتبر الرصد والتقييم من بين المجالات التي بدأت في استقطاب اهتمام واضعي السياسات. وقد تراكم لدى الأردن رصيد هام من الخبرة ليس فقط في دراسات متابعة الطلاب بعد التخرج ولكن أيضاً في رصد الكفاءة الداخلية لبرامج التدريب، والتركيز على التكاليف، والقدرة على تحمل هذه التكاليف ومعدلات الرسوب والتسرب، إضافة إلى جودتها النوعية. وبدأت تونس في إدخال تصاميم شبة تجريبية لرصد أثر الإجراءات التدخلية لبرامج التعليم والتدريب التقني والمهني، ويجري حالياً تنقيح الأسلوب المنهجي.

### ضرورة تعزيز شراكة جديدة مع القطاع الخاص

لا تعدو مشاركة القطاع الخاص في إدارة أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني من خلال لجان وطنية أو ترتيبات مؤسسية أخرى كونها أحد أبعاد شراكة واسعة النطاق بين القطاعين العام والخاص آخذة في الظهور. وتشمل هذه الشراكة - التي يجري إنشاؤها في بعض بلدان هذه المنطقة في الوقت الحالي - مشاركة القطاع الخاص في القرارات المتعلقة بجدوى الاستثمارات الحكومية في خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني، وفي تحديد الاحتياجات من المهارات وتطوير المناهج الدراسية (النهج المرتكز على أساس الكفاءة)، والمشاركة في إدارة مؤسسات

التدريب الحكومية، وفي تقديم أنشطة التدريب المرتكز على احتياجات مؤسسات الأعمال بالتنسيق مع مؤسسات التدريب الحكومية، وفي أنشطة الرصد والتقييم. ولا تزال هذه الشراكات في مرحلة أولية من النمو على الرغم من أنها في بعض البلدان أكثر تقدماً مما في بلدان أخرى. ومن شأن ضعف مؤسسات القطاع الخاص المُفتقرة إلى رؤية لتنمية مواردها البشرية في أهدافها الإستراتيجية أن يعيق المشاركة النشطة من جانب القطاع الخاص. كما أن هذه المؤسسات تفتقر إلى العدد الكافي من الكوادر الماهرة، ناهيك عن محدودية مواردها. وفي الواقع، ليس تطوير المهارات حتى الآن من بين أولويات عدد كبير من المؤسسات ولا سيما بين مؤسسات الأعمال التجارية الصغيرة والمتوسطة الحجم. كما يُعتبر تحسين قدرات القطاع الخاص ليشارك بنشاط في تنفيذ الإستراتيجية الشاملة للتعليم والتدريب التقني والمهني لتنمية الموارد البشرية أحد المجالات الأساسية التي ينبغي تطويرها.

على الرغم من أن للتدريب أثناء الخدمة دوراً محورياً في تعزيز القدرة على المنافسة في القطاع الخاص، لا يستفيد منه إلا قليل من العاملين في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ففي البلدان التي تُفرض فيها ضريبة لصالح خدمات التدريب، لا يستفيد من معظم هذه الموارد التي تتم جبايتها إلا مؤسسات الأعمال الكبيرة، ولا سيما مؤسسات القطاع العام في الكثير من الحالات، أو يجري استخدامها في تمويل خدمات التدريب السابقة للخدمة. ومن بين أوجه الإخفاق الهامة في الأسواق فيما يتعلق بتطوير التدريب أثناء الخدمة في بلدان هذه المنطقة ازدياد عدد مؤسسات الأعمال المتوسطة والصغيرة الحجم التي تفتقر إلى قدرات لتحديد وصياغة احتياجاتها التدريبية في برامج تدريب جيدة التفصيل. وفي هذا الخصوص، تجري تجربة مبادرات حكومية هامة في كل من مصر وتونس بغية

تشجيع أنشطة التدريب أثناء الخدمة، وذلك من خلال تحديد المهارات المطلوبة وتمويل مبادرات الشركات في مجال التدريب.

تتركز خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني التي تقدمها مباشرةً مؤسسات القطاع الخاص أو المنظمات غير الحكومية في عدد قليل من المهن التي لا تتطلب قدراً كبيراً من الاستثمارات الرأسمالية. ويُعتبر لبنان البلد الوحيد في هذه المنطقة الذي الالتحاق ببرامج التدريب التي تقدمها مؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني التابعة للقطاع الخاص فيه أكثر أهمية من الالتحاق ببرامج التدريب التي تقدمها مؤسسات التعليم الحكومية. ومن الملاحظ وجود تباين كبير في لبنان بين معدلات نجاح المتقدمين للاختبارات على المستوى الوطني إذ تفوق معدلات النجاح بين الطلاب الملتحقين بالمدارس الحكومية بكثير معدلات نجاح نظرائهم في المدارس التابعة للقطاع الخاص. ويشير ذلك إلى ضرورة تدعيم وتقوية آليات اعتماد هيئات تقديم خدمات التعليم في القطاع الخاص.

وفي الأردن، يحظى قيام القطاع الخاص بتقديم خدمات التعليم على مستوى الكليات الجامعية المتوسطة بتشجيع الحكومة، وتزايد أهميته من حيث عدد الطلاب الملتحقين في صفوفه. وفي ذات الوقت، انخفضت مؤخراً معدلات الالتحاق بالكليات الجامعية المتوسطة التابعة للقطاع الخاص. بالأرقام المطلقة. نظراً لظهور الجامعات الخاصة التي تقدم مناهج دراسية مشابهة، ونظراً أيضاً لزيادة عدد الأماكن المتوفرة في الكليات الجامعية المتوسطة الحكومية من خلال ما يُطلق عليه "البرامج الموازية". وتقبل هذه البرامج التحاق طلاب المعاهد الخاصة بالجامعات الحكومية مقابل رسوم دراسية يدفعونها، حيث يواظب هؤلاء على حضور نفس المحاضرات الدراسية مع الطلاب الذين تدعمهم الدولة مالياً بشكل تام، لكن رسوم الدراسة التي تتقاضاها الكليات المعنية منهم تقل

عن التكلفة الكلية لدراساتهم. وترى الكليات الجامعية التابعة للقطاع الخاص أن من شأن ذلك خلق ميزة غير عادلة لصالح طلاب الكليات الجامعية الحكومية التي تتقاضى رسوماً من الطلاب تقل عن التكلفة الكلية للدراسة، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى الحدّ من مشاركة القطاع الخاص.

**أجندة السياسات المعنية لا تتناول قضيتي العمالة في القطاع غير الرسمي من الإقتصاد واكتساب المهارات**

على الرغم من ازدياد أهمية العمالة في القطاع غير الرسمي من الإقتصاد فإن عملية اكتساب المهارات بين العاملين في هذا القطاع لم تلعب أي دور يذكر بعد في أجندة السياسات المعنية. ويأتي العاملون الذين يجدون فرص عمل لهم في القطاع غير الرسمي من الإقتصاد من خلفيات متباينة، إذ يتراوح هؤلاء من صغار السن المتسربين من التعليم الأساسي إلى خريجي التعليم العالي الذين لا يُتاح لهم عدد يُذكر من فرص العمل في القطاع الرسمي من الإقتصاد.

تُعتبر التلمذة الصناعية التقليدية في القطاع غير الرسمي من الإقتصاد نقطة الدخول الرئيسية للمتسربين من مرحلة التعليم الأساسي وما يليها. وتهيمن علاقات القرابة والعلاقات الشخصية على التلمذة الصناعية التقليدية، وذلك مقارنة بالعمل وفقاً لعقود. وتتحمل الأسرة أو العامل المتدرب تكاليف هذا التدريب، سواءً من خلال مبالغ مالية تُدفع مباشرة إلى صاحب العمل أو من خلال تقاضي أجور مُخفضة. ويمكن أن يستمر هذا النوع من التدريب فترة زمنية طويلة تتراوح ما بين 4 إلى 8 سنوات، مع تقدم العامل المتدرب من درجة المساعد إلى درجة العامل الماهر. ولا توجد أية شهادات تدلّ على القدرات التي اكتسبها هذا العامل المتدرب.

ومع ذلك، غالباً ما يعرب المعلمون والعاملون المتدربون خلال المقابلات العابرة معهم عن أن التلمذة الصناعية التقليدية تمثّل بديلاً أفضل من التعليم المهني

في المدارس. غير أن ثمة أوجه قصور هامة في التلمذة الصناعية التقليدية، تشمل النقل الجزئي للمعارف من المعلم إلى العامل المتدرب، والتباين الكبير في نوعية التدريب المُتاح، وإستمرار استخدام التكنولوجيا القائمة منخفضة الإنتاجية والميل إلى بقاء الإبداع والإبتكار. وعملية التعلّم في التلمذة الصناعية التقليدية بصفة عامة هي عملية سلبية وتفتقر إلى التجارب. إذ يميل المعلمون إلى الافتقار إلى المهارات التربوية المناسبة، كما أن العاملين المتدربين دائماً عرضة للمخاطر المتعلقة بتوظيفهم كعمالة رخيصة للقيام بأعمال مُهينة.

وتقدم تونس مثلاً على مدى استجابة الحكومة الرامية إلى: تحسين أداء التلمذة الصناعية التقليدية، والتركيز على إدخال نظام عقود التلمذة، وتحديد مستويات الأجور، وتقديم حوافز لأرباب العمل من حيث منحهم إعفاءات مقابل دفع التزامات الضمان الاجتماعي، ومن حيث السنّ المطلوب، وإدخال تدريبٍ بديلٍ يشمل مزيجاً من التدريب في مكان العمل وفي مؤسسات تدريب متخصصة. ومن بين عقود التلمذة الموقعة التي تبلغ 45 ألف عقد في الوقت الحالي، فإن عدد العاملين المتدربين الذين يستفيدون من قواعد العمل الجديدة لا يتعدى 12 ألف متدرب. ويوضح ذلك البُعد المتعلق بهذه التحديات في تحسين مهارات العمال في القطاع غير الرسمي من الاقتصاد.

في إطار جهودها الرامية إلى معالجة الإقصاء الاجتماعي، قامت مبادرات المنظمات غير الحكومية بوضع بعض المناهج المُبتكرة في هذا الشأن. ففي مصر ولبنان على سبيل المثال، تلعب المنظمات غير الحكومية دوراً وسيطاً بين المعلمين والعاملين المتدربين، وذلك من خلال إدخال نظام عقود التدريب. وتميل مدة هذه البرامج إلى القصّر، ولكنها لا تتشابه مع نظام التدريب "المزدوج" المعمول به

في الحالة التونسية. ويجري استخدام تقنيات توجيهه تشمل اختياراً دقيقاً للمرشّحين وتقييماً لسماتهم الشخصية لتقييم إمكانية كل منهم في تحقيق النجاح. غير أن برامج المنظمات غير الحكومية هذه لا تزال محدودة النطاق ومعرضة لاضطرابات مالية. ومن شأن الافتقار إلى التنسيق مع المبادرات الحكومية أن يفضي إلى محدودية المساندة المحتملة لهذه المبادرات.

### الإستنتاجات

- إعادة تركيز دور التعليم والتدريب التقني والمهني للعمل كأداة للإقتصاد القائم على المعرفة.
- تشجيع زيادة مشاركة الشركاء الإجماعيين في أنشطة إدارة التعليم والتدريب التقني والمهني.
- قيام الدولة بتقديم خدمات التدريب يتطلّب وضع آليات للمساءلة واللامركزية مجابهة التحديات المتعلقة بتحسين كل من مدى الملاءمة والإرتقاء بمستوى الجودة النوعية، وزيادة فرص التعلّم المستمر مدى الحياة تتطلب مصادر جديدة للتمويل وآليات تمويل جديدة.
- ضرورة وضع الإجراءات المبتكرة جيدة النوعية الحالية في إطار أكبر من أجل الإصلاح.
- من شأن محدودية القدرات أن تؤدي إلى تقييد مشاركة القطاع الخاص.
- ضرورة تطوير فرص التعلّم الخاصة بالعاملين في القطاع غير الرسمي من الإقتصاد في إطار الشراكة مع المنظمات غير الحكومية.

### تعلّم طرق التدريس في مجتمع المعرفة

أصبح معلمو مدارس المرحلة الثانوية المؤهلون سلعة ثمينة في الكثير من البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء. ويُعتبر هؤلاء المعلمون شريحة يصعب اجتذابها إلى مهنة التدريس، وهم الأكثر تكلفةً من حيث إعدادهم وتأهيلهم،

والأصعب من حيث الاحتفاظ بهم في المدارس. علماً بأن أعداد المعلمين غير المؤهلين في مرحلة التعليم الثانوي أعلى بكثير مما في مرحلة التعليم الابتدائي تقريباً في كافة البلدان النامية. كما تُعتبر معدلات انخفاض أعداد معلمي مرحلة التعليم الثانوي الأكبر في مهنة التدريس، ولاسيما فيما يتعلق بالذكور من بينهم، وكذلك فيما يتعلق بالتخصصات التي تشهد ازدياداً في الطلب عليها، كالرياضيات والعلوم والتكنولوجيا (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، 2004).

علاوة على ذلك، بالنظر إلى أن برامج تدريب وتأهيل معلمي المرحلة الثانوية التي تسبق الالتحاق بالخدمة تميل إلى أن تكون ذات طبيعة متوالية في كافة بلدان المنطقة تقريباً (يجري . على سبيل المثال . تأهيلهم في البداية في مجال المنهج الدراسي أو في أحد التخصصات، ومن ثم يشرعون في تلقي بعض التدريب على أصول التدريس)، فإن بناء الشخصية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية لا يتم حول عملية التدريس، بل حول موضوع التخصص. وفي سياق التعليم الثانوي الواسع النطاق، يواجه المعلمون بشكل متزايد . الذين ينظرون إلى أنفسهم في بداية حياتهم المهنية على أنهم معلمون للمرحلة السابقة للتعليم العالي . حقيقة صعبة تتمثل في أنهم ليسوا إلا معلمين لمراحل ما بعد التعليم الابتدائي. وخلافاً لما كان عليه الحال خلال الأيام الخوالي عندما كان للتعليم الثانوي منزلة الصفة، فإن حوافز الطلاب لم تعد الآن أمراً مفروغاً منه. وتؤدي هذه الحقيقة إلى تغيير أوضاع التدريس اليومية تغييراً كاملاً فيما يتعلق بمعلمي المدارس الثانوية. فبدلاً من إعطائهم تدريباً يستهدف تطوير قدرات وكفاءات جديدة وضرورية للتعامل مع الطلاب في الوقت الحالي، يجد معلمو المرحلة الثانوية أن هويتهم المهنية باتت محل شك، وأنهم يخسرون بالتالي سيطرتهم على مهنتهم. وأما فيما يتعلق بالاحتياجات من التدريب، فيبدو أن معلمي المدارس الثانوية يتعرضون لإغراءات

لمقايسة فرص التعلّم التي تتاح لهم بالتفنّن في ابتكار مجموعة من الوسائل التي تعينهم على البقاء.

من شأن التغيّرات الجذرية في الهيكلية والمناهج الدراسية، والأهم من ذلك، طلاب مرحلة التعليم الثانوي أن تؤدي إلى خلق أزمة في الهوية المهنية لدى المعلمين. كما يؤدي الافتقار إلى الكفاءات الملائمة للتعامل مع الأوضاع المستجدة إلى شعور الكثير منهم بأن هويتهم المهنية باتت تحت الحصار. إضافة إلى ذلك، فإن الضغوط الخارجية المفروضة عليهم لتولي "مسؤوليات جديدة" قد تبدوا انفصاماً عن معارفهم وخبراتهم السابقة، مما يؤدي حتى إلى زيادة إلى تعميق أزمة الهوية لديهم. ولذلك، هناك حاجة مُلِحّة لإعادة بناء الهوية المهنية لعلمي المدارس الثانوية. ولكي يكونوا في وضع مسيطرين على مهنتهم، ينبغي ألا يقتصر تدريبهم وإعدادهم أثناء الدراسة الجامعية كمتخصّصين في مادة واحدة.

تُعتبر المناهج المدرسية من الناحية التقليدية، ولاسيما على مستوى التعليم الثانوي، ميداناً سياسياً تتصادم فيه المصالح المتناقضة والمتباينة مع بعضها البعض، وغالباً ما تتحول الجهود الرامية إلى إصلاح المناهج الدراسية إلى كوابيس سياسية تُورق نوم وزير التربية والتعليم. ولذلك، فمن اللافت حقاً أن مجتمع المعرفة الذي نعيش فيه - أو الحدائثة المُستجِدّة على حد تعبير Giddens - قد أسفر عن مثل هذا التوافق الواسع في الآراء بشأن عددٍ من المهارات والكفاءات الجديدة التي تعتبر بالغة الأهمية لكل من التنشئة الاجتماعية للأفراد وقدرة الوطن على المنافسة في القرن الحادي والعشرين. فالتقارير ومجموعة الوثائق البيضاء التي تصدرها الحكومات في جميع أنحاء العالم تتمحور حول ضرورة تطبيق منهج دراسي قائم على أساس الكفاءة في مرحلة التعليم الثانوي، حيث يتم التأكيد على مهارات حل المشاكل، والعمل ضمن فريق، وتسوية الصراعات سلمياً، ومعالجة القضايا المعقدة

وتقبّل الغموض، والازدهار في ظل التغيير، وأن يصبح المرء متعلماً مستمراً مدى الحياة، الخ. ومع ذلك، من الضروري إدراك أنه على الرغم من وجود ما يبدو توافقاً في الآراء حول أهمية هذه الكفاءات، لا يزال هناك اختلاف عميق بشأن التوازن الصحيح للخصائص والمناهج التربوية التي ينبغي تطبيقها على الطلاب بغية إكسابهم تلك الكفاءات. وبغض النظر عن أي شيء، فإن القضية الجوهرية - والفرضية المقابلة - التي تم طرحها ومعالجتها في مشروع البحث هذا تتمثل في أنه من الصعب توقع أن يستطيع طلاب مرحلة التعليم الثانوي - ولاسيما في البلدان النامية - اكتساب الكفاءات اللازمة في القرن الحادي والعشرين إذا كان المعلمون المسؤولون عن تعليمهم ببساطة يفتقرون إلى هذه القدرات.

أضحت مسألة الكفاءات التدريسية بعد أو في مختلف مجالات المعرفة والخصائص مسألة حاسمة الأهمية في إطار التوافق الشامل في الآراء حول الكفاءات المطلوبة للقرن الحادي والعشرين. فعلى المستوى الكلي، لا يزال هناك تباين من بلد إلى آخر فيما يتعلق بما ينبغي على المعلمين تعلمه وإتقانه بحيث يكونون قادرين على تطبيقه، وذلك على الرغم من وجود تأثير متزايد للاتجاهات العالمية على تحديد شكل هذا الأمر. وتبرز الدراسات الوطنية الست التي نفذها هذا المشروع وجود تقارب رائع في وجهات نظر أصحاب المصالح المباشرة فيما يتعلق بالكفاءات التدريسية التي ينبغي على المعلمين اكتسابها وإبدائها في الفصول الدراسية. غير أن الترتيبات المؤسسية لكل من التدريب السابق للخدمة والتدريب أثناء الخدمة لمعلمي المدارس الثانوية لا تزال ضاربة جذورها في الماضي؛ ويشمل ذلك - في جميع البلدان التي تناولتها الدراسة - المناهج الدراسية لبرامج إعداد وتدريب المعلمين.

يقوم الجدال الدائر بشأن المناهج الدراسية لبرامج إعداد وتأهيل المعلمين على وجهتي نظر أساسيتين ومتعارضتين، وهما: ترى وجهة النظر الأولى ضرورة التأكيد على المعارف المتعلقة بالموضوع أو ما يطلق عليه معرفة المحتوى. وترى وجهة النظر الثانية أن أكثر المعارف صلة بعملية التدريس يتمثل - كما هو واضح - في المعارف المرتبطة بالتدريس والتعلم: المعرفة المهنية بالتلاميذ أنفسهم، وإدارة الفصل الدراسي، وأصول التربية والتقييم، والمدرسة بوصفها مؤسسة منتجة للمعرفة والتعلم. وخلافاً للحكمة الشائعة في مجال التعليم، ثمة شواهد بحثية قوية تشير إلى أن المعرفة بعمليات التعليم والتعلم هي أكثر ارتباطاً بما يحققه الطلاب من ارتباطها بمعرفة محتوى مادة التخصص. وتشير البحوث التربوية في العديد من المجالات ذات الصلة إلى وجود فئة ثالثة من المعارف لها - على الأقل - نفس درجة الملاءمة التي للفئتين السابقتين فيما يتعلق بإعداد وتأهيل المعلمين: معرفة المحتوى التربوي التي تُعتبر معرفة محددة ومتخصصة بشأن عمليات التدريس والتعلم في تخصص محدد. ووفقاً لبعض الاستعراضات التي تمت في الآونة الأخيرة (Darling-Hammond, 2002, Marcelo, 2002)، فإن معرفة أصول التدريس هي أكثر الأساليب المرتبطة ارتباطاً واضحاً بما يحققه الطلاب من نتائج، كما أنها تحظى بأشدّ الإمكانات تأثيراً في مجال التطوير المهني للمعلمين.

### عرض عام لأنشطة ونواتج المشروع

استهل هذا المشروع - المعني بتعلم طرق التدريس في مجتمع المعرفة - نشاطه باستعراض قوي للأدبيات المعنوية يستهدف توفير سياق وشواهد بحثية تتعلق بمجموعة المهارات والكفاءات التدريسية الناشئة تمشياً مع الكفاءات الأساسية اللازمة للقرن الحادي والعشرين، والتي تؤكد عليها المناهج الدراسية لمدارس المرحلة الثانوية في جميع بلدان العالم.

ومن ثم، جرى اختيار ستة بلدان للعمل التحليلي: اثنين من منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي (المكسيك وشيلي)؛ واثنين من أفريقيا (السنغال وغانا)؛ واثنين من شرق آسيا (فيتنام وكمبوديا). ولدى البلدان المختارة اهتمام مشترك بشأن إصلاح عملية إعداد وتأهيل المعلمين، حيث تقوم في الوقت الحاضر بتنفيذ مشروعات إصلاح رئيسية، يجري تمويل بعض منها من خلال قروض من البنك الدولي. وتم تحديد مصادر المعلومات الأساسية في كل بلد من هذه البلدان، وقد ضُمَّت على الأقل أربع "فئات" مختلفة: المعنيين من موظفي وزارة التربية والتعليم المسؤولين عن سياسات إعداد وتدريب المعلمين؛ وعمداء كليات إعداد وتدريب المعلمين؛ وممثلين عن نقابات المعلمين، والأكاديميين و/أو الاستشاريين المتواجدين في البلدان المعنية القائمين على تنفيذ بحوث بشأن القضايا المتعلقة بالمعلمين. وجرى إعداد استبيانات وأدلة إجراء المقابلات وتكييفها وفقاً لسياق كل بلد على حدة. وبناء عليه، جرى تنفيذ ست دراسات حالات على المستوى الوطني في مجالي إعداد وتأهيل المعلمين والتطوير المهني للمعلمين، وذلك في ضوء المهارات التدريسية التي يدرك مختلف أصحاب المصالح المباشرة ضرورتها في كل من هذه البلدان. وجرى التأكيد على بدائل الإصلاح الخاصة بالتدريب السابق للخدمة والتدريب أثناء الخدمة بالنسبة لمعلمي مدارس المرحلة الثانوية.

في يونيو/حزيران 2004، جرى تنظيم مؤتمر كبير في مدينة إشبيلية (أسبانيا) لتبادل نتائج هذه الدراسة ونشرها. وتمت دعوة ستة ممثلين عن جميع وزارات التربية والتعليم في البلدان الستة المعنية، مع حضور معنيين من موظفي البنك الدولي، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ومنظمة العمل الدولية، وبنك التنمية للبلدان الأمريكية، وهيئات إنمائية ثنائية الأطراف، ومنظمات غير حكومية، وجامعات. وتمثلت الأهداف المحددة لهذا المؤتمر في: تبادل

هذه الخبرات العملية بوصفها "أفضل الممارسات"، ومناقشة الفجوات القائمة بين الكفاءات التدريسية المنشودة والبرامج والمؤسسات الحالية الخاصة بإعداد وتأهيل المعلمين؛ وتشجيع وإثراء الحوار المعني بالسياسات فيما بين أصحاب المصالح المباشرة المعنيين بشأن مؤسسات إعداد وتأهيل المعلمين وبدائل التطوير المهني المتاحة للمعلمين في مرحلة التعليم الثانوي؛ وتقديم إطار عمل لتسهيل تحليل السياسات المتعلقة بإعداد وتأهيل المعلمين في البلدان المختارة من منطلق العلاقة بين المهارات التدريسية والكفاءات المنشودة في المتعلمين؛ ومناقشة الاستراتيجيات الممكنة في البلدان المختارة لخلق نظام يستهدف بناء قاعدة من المعارف لمهنة التدريس من خلال المؤسسات والبرامج المعنية بإعداد وتأهيل المعلمين، وذلك لما قبل الالتحاق بالخدمة وأثناءها.

تجريب تطوير المعارف والمهارات الخاصة بالمرأة الريفية باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات  
التقرير النهائي لجمعية جرامين الإلكترونية (Grameen Cyber Society):  
التأمل في العملية التجريبية لمراكز الاتصال الإلكتروني (telecenters) في ريف بنغلاديش

أصبحت الفجوة الرقمية الآخذة في الازدياد على مستوى العالم أحد الشواغل المركزية لجهود التنمية الدولية. ويشير مصطلح "الفجوة الرقمية" إلى تلك الفجوة التي تفصل بين الأشخاص والمجتمعات المحلية الذين يمكنهم بفعالية استخدام الأدوات الجديدة للمعلومات والاتصالات كالإنترنت، والأشخاص والمجتمعات المحلية الذين لا يمكنهم ذلك. كما تُعتبر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عناصر تحفيز، وأدوات، وعوامل تسهيل بالغة الأهمية في تحقيق النمو والتنمية الاجتماعية والاقتصادية في كافة القطاعات كقطاعات الصحة، والتعليم، والزراعة، والصناعة. ويُقصد الاعتماد غير المتكافئ للتكنولوجيا في الوقت الحالي الكثيرين. أكثر من أي وقت مضى. عن جني ثمار الاقتصاد. ففي أعقاب قمة

أوكيناوا التي عُقدت في أغسطس/آب 2000، أنشأت مجموعة الثمانية فريق عمل معني بالفرص في مجال التكنولوجيا الرقمية (DOT Force) لاستحداث طرقٍ جديدة لإزالة هذه الفجوة. إضافة إلى ذلك، تضع الأمم المتحدة الحصول على تكنولوجيا المعلومات في المرتبة الثالثة من بين أهم قضية تواجه المرأة على الصعيد العالمي، وذلك بعد قضيتي الفقر والعنف ضد المرأة.

ينبغي تعمد اغتنام الفرص التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، نظراً لأن المكاسب المحتملة والتكاليف الناجمة عن عدم القيام بذلك باهظة للغاية. ففي إطار بلد كينغلابديش الواقع ضمن أقل البلدان نمواً، من الخطأ التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حصراً من منظور استبعاد المجتمعات الريفية. إذ يمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات - إذا ما جرى اعتمادها بشكل إستراتيجي وعلى نحو متبصر - أن تضع سكان المناطق الريفية في مرتبة "الأبطال" في صميم الساعين للحصول على حلول لقضايا التنمية في عصر المعلومات. ويمكن لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات - بطرق متنوّعة - مساعدة أنشطتهم الإقتصادية في الزراعة والتنمية الريفية والتجارة وأنشطة الأعمال والصناعة. على سبيل المثال، يمكن للمزارعين زيادة الإنتاجية بشكل كبير من خلال الوصول إلى المعلومات الخاصة بالمستلزمات الزراعية المحسّنة، والظروف المناخية، والأسواق، وتقنيات الإنتاج الجديدة، والتكنولوجيا الزراعية. كما يمكن للتجار وأصحاب مشروعات العمل الحر الآخرين الاستفادة من المعلومات التسويقية والفرص المتاحة لنشر معلومات حول أنشطة أعمالهم التجارية. وتتيح تكنولوجيا المعلومات والاتصالات أيضاً فرصاً مربحة لمشروعات الأعمال التجارية الصغيرة الحجم في أسواق التعاملات بين مؤسسات الأعمال التجارية والهيئات الحكومية (B2G)، والتعاملات التجارية فيما بين مؤسسات الأعمال التجارية (B2B)، بحيث يمكن حتى للشركات الصغيرة المشاركة في مشروعات دولية.

تتيح أنشطة الإتصالات القائمة على تكنولوجيا المعلومات إمكانية كبيرة لاسيما للنساء من بين أصحاب مشروعات العمل الحر، وذلك بإعتماد نموذج (*Grameen Phone in Our Country*)، ومراكز الاتصالات الإلكترونية (يجري استخدام واجهات المحلات بحيث تتم فيها إتاحة جهاز هاتف، وفاكس، وبريد إلكتروني، وأحياناً خدمات إنترنت للجمهور) المنتشرة في السنغال والمغرب، وأكشاك الهاتف المنتشرة في غانا. ونظراً لارتفاع الطلب وانخفاض رأس المال والمهارات اللازمين، فإن أنشطة الأعمال التجارية تلك هي في متناول الجميع من الرجال والنساء في بنغلاديش حيث توجد بيئة مؤاتية.

بدأت جمعية جرامين الإلكترونية - وهي مبادرة لتنمية المجتمعات المحلية لا تستهدف الربح - ممارسة نشاطها منذ ديسمبر/كانون الأول 2003. وتستهدف هذه الجمعية تقييم مدى ملاءمة وجدوى خدمات التعليم والتدريب الموجهة إلى المجتمعات المحلية المحرومة في بنغلاديش باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وكانت تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمثابة الأداة المستخدمة لتخفيف حدة عدم الإلمام بالقراءة والكتابة وتشجيع تنمية النساء والشباب في مركز الاتصالات الإلكتروني في بيريد (Beraid)، الذي يمثل باكورة مشروعاتنا التجريبية. وفي هذا التقرير، نتأمل الأثر الناتج عن هذا المشروع التجريبي في المجتمع المحلي، والدروس المستفادة بشأن هذه المبادرة، وإستراتيجيات المزيد من التنمية.

#### النتائج

ثبت أن للنساء دوراً تفاعلياً في مبادرة التنمية. فالنساء في المجتمعات المحلية المعنية لم يظلمن بمسؤولية تشغيل مراكز الاتصالات الإلكتروني فحسب، بل وشاركن بنشاط أيضاً في عملية التعلّم باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وكانت النساء في هذا المجتمع المحلي قد شرعن في عملية تطوير المنتجات من خلال إطلاق ما يُسمى مخزن المجتمع المحلي "*Beraid Mela*".

وباتت الكثيرات من هؤلاء النساء اللائى لم يكن سوى ربوات للبيوت ينظرن إلى أنفسهن حالياً على أنهن صاحبات مشروعات للعمل الحر يعملن لحساب أنفسهن داخل أسرهن. كما وجدن لهن "صوتاً مسموعاً" في عملية اتخاذ القرارات اليومية المتعلقة ببيوتهن وأسرهن. وبتن أكثر دراية في الوقت الحالي بقضايا اجتماعية كالأثار الناجمة عن الزواج المبكر، والإنجاب، وأهمية تعليم الفتيات، والقضايا الضرورية لحماية حقوقهن في الحياة.

وذاق "الأطفال غير المتحقين بالمدارس" الذين شملهم أيضاً برنامج تعليم المهارات الأساسية في القراءة والكتابة "طعم" التعليم. فالأول مرة، أدرك هؤلاء الأطفال أهمية أن تكون بمقدورهم كتابة أسمائهم، وكتابة خطاب إلى صديق أو قريب يعيش في مكان بعيد، ناهيك عن التعبير عن أنفسهم كتابة.

ومن جهة أخرى، تلقى الشباب الجامعي تدريباً جيداً على أساسيات الحاسب. وبغض النظر عن الإنجاز الذي تحقق خلال فترة زمنية قصيرة، فقد اتضح لنا أن ضعف أو عدم الإلمام باللغات والافتقار إلى البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات يمثلان عائقين بالغين الأهمية أمام تنمية المعارف والمهارات باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. فما هي المدلولات؟ يُعتبر تطوير برامج الحاسب المحلية وإمكانية الوصول إلى شبكة الإنترنت في جميع أنحاء البلاد عنصرتين ضروريين لسد فجوة المعلومات مع المجتمعات المحلية في المناطق الريفية.

عند استكمال خط شبكة الاتصالات (SEA-ME-WE-4) الذي يربط بين جنوب شرق آسيا والشرق الأوسط وغرب أوروبا)، سيكون لدى بنغلاديش قدرة تزيد على قدرة الاتصالات التي تستخدمها في الوقت الحالي بمقدار 20 مثلاً -على الأقل- وحيث أن حكومة بنغلاديش قامت بالفعل بتسديد ثمن هذه

الموجات الفائضة عن حاجتها (bandwidth)، ولا تستطيع في الواقع تسويق هذه القدرة الفائضة في الأسواق الدولية، ينبغي وجود بعض الخطط المبتكرة لاستخدام هذا المورد المسددة تكلفته وإن كان غير مستغل استغلالاً كاملاً. ونوصي حكومة بنغلاديش بقوة بأن تنظر في إتاحة هذه الإمكانيات للهيئات التعليمية والبحثية مجاناً لمدة من الزمن، وأن تقوم بتخفيض تكاليف الاشتراكات تخفيضاً ملموساً للشركات الجديدة. وسيؤدي ذلك إلى إفادة المؤسسات التعليمية والهيئات التجارية المشاركة في أنشطة تقديم خدمات إلى جهات خارجية.

ومن جهة أخرى، من شأن إقامة بنية أساسية قابلة للاستمرار في المناطق الحضرية بداية ومن ثم توسيع نطاقها إلى المناطق الريفية أن يؤدي إلى خلق طلب على خدمات شبكة الإنترنت في أنحاء البلاد. ولدى قطاعات كقطاعي التعليم والرعاية الصحية طلب بالفعل قابل للاستمرار لتوظيف شبكة الإنترنت في جميع أنحاء البلاد، ويمكن أن يتقدم بشكل متواز مع التنمية الحضرية. وهنا يأتي الدور الذي يمكن لجمعية جرامين الإلكترونية أن تلعبه. وينبغي تعزيز المشروعات التجريبية التي تستهدف تنمية وتطوير قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كجمعية جرامين الإلكترونية، وذلك حتى يتمكن المحرومون في المناطق الريفية من دخول عصر المعلومات.

عملية تخطيط برامج التعلم عن بُعد المتسمة بالفعالية وبانخفاض التكلفة التكنولوجية والمناهج المنخفضة التكلفة والمناسبة لبرامج التعلم عن بُعد لسكان المناطق الريفية والبدوية والمعزولة  
التقرير النهائي للمشروع:

يتيح هذا التقرير عرضاً عاماً موجزاً للبحوث والنتائج والتوصيات والنواتج المستقاة من مشروع امتد على مدار عامين لبحث استخدام التكنولوجيا والمناهج المنخفضة التكلفة والمناسبة للتعلم عن بُعد لسكان المناطق الريفية والبدوية والمعزولة. وجرى إتمام هذا المشروع بنجاح، وللنتائج التي تحققت إمكانية عالية

على تعزيز جودة التخطيط الذي يضطلع به البنك الدولي، والبلدان الأعضاء المتعاملة معه، والمنظمات غير الحكومية، والمنظمات الثنائية، والمنظمات المتعددة الأطراف الأخرى التي تسعى إلى إيجاد سبل لخدمة عملية التنمية والاحتياجات التعليمية لسكان المناطق الريفية.

خلفية عامة:

قبل حوالي سبع سنوات، بدأ البنك الدولي في المشاركة بقوة في استخدام عملية التعلّم عن بُعد وتشجيعها كطريقة لزيادة قدرة البلدان الأعضاء على الحصول على المعلومات المتصلة بالتعلّم من أجل التنمية ومعلومات الإدارة. وتُعتبر الشبكة العالمية للتعلّم من أجل التنمية (GDLN) - المرتكزة على تكنولوجيا متقدمة - الوسيلة الرئيسية لهذه المشاركة. وتتكون هذه الشبكة من:

أ) مراكز مُخصصة للتعلّم عن بُعد تتواجد بشكل رئيسي في عواصم بلدان نامية وبلدان متقدمة.

ب) المنظمات الشريكة الدولية المشاركة التي تتيح الكثير من مواد التدريس.

ج) الجهات الشريكة الأخرى التي تتيح رأس المال الفكري والموارد المالية.

ويشمل المتعاملون الرئيسيون مع الشبكة العالمية للتعلّم من أجل التنمية: إداريين حكوميين، ومعنيين من كبار موظفي مؤسسات حكومية ومؤسسات تابعة للقطاع الخاص، ومتخذي قرار أساسيين آخرين في القطاعين العام والخاص. وليس القصد من هذه الشبكة تقديم خدمات تعليمية لمساندة أعداد كبيرة من الطلاب في مراحل التعليم الأساسي وحتى مراحل ما بعد التعليم الثانوي.

ومن خلال هذه التجارب العملية المرتبطة بإقامة وتشجيع الشبكة العالمية للتعلّم من أجل التنمية (GDLN) في منطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ (في البلدان الأعضاء في البنك الدولي)، اتضح لمكتب منطقة شرق آسيا والمحيط الهادئ أيضاً ازدياد الطلب على برامج التعلّم عن بُعد المنخفضة التكلفة والفعالة

في هذه البلدان التي تواجه صعوبة في تقديم الخدمات التعليمية التقليدية. ويتضح ذلك بصفة خاصة في البيئات الريفية والقاصية. وكما سبق أعلاه، تُعتبر الشبكة العالمية للتعلّم من أجل التنمية. في تصميمها الحالي. غير مناسبة، ولا تتسم بفعالية التكاليف أو القدرة على الاستمرارية لهذا النوع من التطبيقات.

ثمة مجموعة متنوعة واسعة النطاق من الاحتياجات في المناطق الريفية والقاصية. ف فيما يتعلق بالأطفال، هناك طلب قوي على التعلّم عن بُعد على مستويي التعليم الابتدائي والتعليم الثانوي. وعلى مستوى البالغين، هناك احتياجات لتعزيز المهارات والتدريب من أجل التأهّل للعمل في مجالات الزراعة وتربية قطعان الماشية، والتدريب المعني بالتنظيم والإدارة العامة، والتدريب الفني لموظفي القطاع العام، والتدريب على تكنولوجيا المعلومات لمساندة توسيع نطاق البنية الأساسية، والأمن العام، والمساندة القضائية، ومساندة خدمات الرعاية الصحية، وتدريب مديري ومعلمي المدارس.

ويعترف معظم الخبراء المعنيين بأن فعالية تكاليف التعلّم عن بُعد تنبع من قدرته الفريدة على معالجة احتياجات أعداد كبيرة من الطلاب. ففي البلدان الأقل نمواً، من المرجح ألا يتم ذلك إلا من خلال تطبيقات تكنولوجية متعددة الوسائط ومنخفضة التكاليف للغاية وتطبيقات مناسبة لأصول التدريس والمساندة الإدارية والمالية.

وتدعم معظم الجهات التجارية اطّعممة للخدمات التعليمية:

- أ) محتوى غير متزامن مُتاح على شبكة الإنترنت.
  - ب) محتوى تفاعلي (حي) من خلال شبكة الإنترنت.
  - ج) البث التلفزيوني التعليمي، حيث البث عن طريق الفيديو.
- بينما يتم الرد عن طريق الإنترنت. ويرى هؤلاء ضرورة النظر في هذه المناهج لأن الكثير من المواد المتاحة مُعدّة من أجل التكنولوجيا هذه.

ومن جهة أخرى، ترى العديد من المنظمات الإنمائية والمؤسسات الخيرية كمنظمة الأمم المتحدة للثقافة والتربية والعلوم (UNESCO)، والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)، ومؤسسة سورس الخيرية) أنه من الضروري النظر في تكنولوجيات أدنى تعقداً. فلدى الكثير من بلدان العالم شرائح سكانية كبيرة محدودة القدرة على الحصول على التكنولوجيا السالفة الذكر (كالسكان البدو الرُّحل (منغوليا)، وأقلية الإيغور والأقلية التبتية (الصين)، وسكان الجبال (تايلند، وكمبوديا، ولاوس)، والشعوب القبلية (بابوا غينيا الجديدة، وماليزيا والفلبين)، والمجتمعات المحلية في الجزر النائية (إندونيسيا). وشارك عدد من المنظمات (كمؤسسة سورس الخيرية، ومنظمة الأمم المتحدة للثقافة والتربية والعلوم (UNESCO)، وجامعة Deakin (أستراليا)، وجامعة Chulalongkorn (تايلند) في إجراء وتمويل دراسات في هذا المجال. وتمت دراسة نقاط القوة ونقاط الضعف للكثير من الخيارات. ومن بين هذه الخيارات: التطبيقات المتعددة الوسائط الشاملة لكل من: البث الإذاعي، والمطبوعات، وأقراص الليزر المدمجة (CD-ROMS)، واستخدامات تطبيقات الحاسب الآلي القائمة بذاتها واستخدام تكنولوجيا الالتقاط المبرمج لاستقبال المحتوى المرسل . على أساس مَجْدُول . من إرسالات أنماط البث الإذاعي الأرضي، واستخدامات أقراص الليزر المدمجة (CD- ROMS) مع أساليب الشبكات الصغيرة المرتكزة إلى حاسب خادم (server).

وإضافة إلى الحاجة إلى مواصلة دراسة وجمع هذه النتائج، هناك حاجة أيضاً لاستطلاع استخدام "توليفة من أساليب التعلّم" مقابل استخدام أسلوب التعلّم عن بُعد فقط. ويعني ذلك استخدام مزيج من أساليب التعلّم في الموقع والتعلّم عن بُعد. ولهذا النهج في البلدان النامية . على ما يبدو . ميزة كبيرة. ففي هذا المجال

من الدراسة، يمكن النظر في استخدام تكنولوجيا التعلّم عن بُعد بشكل متكامل مع استخدام منسقين ميدانيين ومعلمين متنقلين منخفضي التكلفة، ووحدات تجهيزات متنقلة (MEMS)، ومواقع استقبال متنقلة، وأسلوب التعليم القائم على مجموعات النظراء، وبرامج تدريب المدربين. كما ينبغي أن تؤخذ بعين الاعتبار المناهج المبتكرة فيما يتعلق بإدارة جميع برامج التعلّم عن بُعد وما يتصل بها من عمليات وخدمات أخرى ضرورية. وأخيراً، من المهمّ النظر في أنسب نهج لأصول تدريس وتطوير مناهج برامج التعلّم عن بُعد وتشجيع انتشارها في هذه المناطق المحلية الخاصة.

وحتى هذا التاريخ، لا تتوفر أية مراجع موثوقة تستطيع البلدان المتعاملة مع البنك من خلالها عقد مقارنات، وفهم الخيارات والتكنولوجيا المطلوبة لوضع برامج تعلّم عن بُعد متعددة الوسائط، باستخدام تكنولوجيا مناسبة (من مستوى أدنى) على الصعيد القطري. ويتفق معظم أخصائيّ التعلّم عن بُعد على عدم وجود نهج واحد "أفضل الملائم" (Bates, 1995).<sup>20</sup> فمن وجهة نظرهم، ينبغي تصميم كل برنامج مُقترح بهدف استخدام مناهج ثبت نجاحها و"دروس مُستفادة" مع إيلاء الاعتبار الواجب للمتطلبات الفريدة لهذا البرنامج والسياق الوطني. وعادة ما يترتب على ذلك وضع تصميم خاص (configuration) يجري تعديله حسب ما هو متوفر من: البنية الأساسية، وأنماط التعلّم التقليدية، والتكنولوجيا، ونظام الإدارة العامة، ومتطلبات الأمن، الخ... كما ينبغي إعداد هذا التصميم الخاص بحيث يلاءم أنظمة تقديم التعليم/التدريب القائمة بطريقة مقبولة من جانب السلطات المعنية، بحيث تضيف قيمة للأهداف الكلية لمنظومة التعليم. ولا يتوفر للأسف لدى معظم

---

Bates, Tony. *Technology, Open Learning and Distance Learning*. London: 20 Routledge, 1995.

البلدان المتعاملة مع البنك الدولي المعرفة المتخصصة والخبرات والمهارات (في مجال التعلّم عن بُعد) للقيام بهذا التحليل والتخطيط.

### تعزيز القدرات في مجال رصد نوعية التعليم

نتيجة للصندوق الاستئماني الممنوح من وزارة التنمية الدولية بالمملكة المتحدة إلى فريق التعليم التابع لقسم تنمية الموارد البشرية بمعهد البنك الدولي تم تقديم سلسلة من عشر دورات لتقييم التعليم الوطني لمشاركين من البلدان الناطقة باللغة الإنجليزية في أفريقيا وجنوب آسيا (مُدْرَجَة على موقع البنك على شبكة الإنترنت). ونفذ هذا البرنامج دورات مكثفة لواقعي السياسات بشأن إدارة شؤون تقييم التعليم الوطني، شاملاً: إعداد الاختبارات ووضع الاستبيانات وتحليل الاختبارات والاستبيانات التجريبية، وإعداد الاختبارات النهائية والاستبيانات، وأخذ العينات، وتنظيف البيانات من الأخطاء، والتحليل الإحصائي، وصياغة التقارير، الهادفة للتأثير على السياسات.

وتم خلق عددٍ من الأدوات التعليمية لهذه الدورة. وهي متاحة على موقع

البنك على شبكة الإنترنت على صفحة الدورات:

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/WBI/WBIPROGRAMS/EDUCATIONLP/0,,contentMDK:20324685~menuPK:460926~pagePK:64156158~piPK:64152884~theSitePK:460909,00.html>

علاوة على ذلك، بدأت الفرق القطرية المشاركة - بنجاح - في إجراء تقييم العملية التعليمية في أنظمة التعليم في تلك البلدان. وحيثما تتوفر هذه التقارير القطرية، نقوم بنشرها على موقعنا على شبكة الإنترنت. وسيواصل هذا البرنامج في يونيو/حزيران نشاطه للمشاركين في البلدان الأفريقية الناطقة باللغة الإنجليزية، ويحدونا الأمل في أن يتسع نطاق هذا البرنامج ليشمل البلدان الأفريقية الناطقة باللغة الفرنسية في المستقبل.

## السياسات العامة للتطوير والتوجيه المهني:

تستهدف السياسات والخدمات المعنية بالتوجيه المهني مساعدة الأفراد عند أية مرحلة من حياتهم لإدارة شؤون مهنتهم، بما في ذلك، القيام باختيارات مهنية وتعليمية وتدريبية مدروسة. وتساند خدمات التوجيه المهني تحقيق الكفاءة الاقتصادية، وذلك من خلال جعل سوق العمل أكثر فعالية. ومن شأن هذه الخدمات المساعدة في ضمان استناد قرارات الأفراد إلى تقييمات ذاتية ومعلومات عن سوق العمل، الأمر الذي يؤدي بالتالي إلى تخفيض إخفاقات الأسواق. وبالنسبة للاقتصادات النامية والاقتصادات السائرة على طريق التحول إلى نظام السوق، والتي يعاني معظمها من محدودية مواردها، يمكن لخدمات التوجيه المهني زيادة كفاءة استخدام الموارد الشحيحة في مجال التعليم والتدريب. وتشجع هذه الخدمات أيضاً على تحقيق الإنصاف والاشتمال على الصعيد الاجتماعي من خلال المساعدة في ضمان المساواة في القدرة على الحصول على المعلومات الخاصة بسوق العمل وفرص التعليم. وتعمل هذه الخدمات بشكل عام على تشجيع حقوق الأفراد على حرية اتخاذ قرارات تتعلق بحياتهم بأنفسهم. وبالتالي، فهي تُعتبر من بين الأدوات الأساسية الخاصة بالسياسات في المجتمعات الديمقراطية.

وتشهد السياسات العامة المعنية بالتوجيه والإرشاد المهنيين اعترافاً ومساندة متزايدة داخل البلدان المتقدمة، حسبما توضح الدراسة التي شرعت في تنفيذها مديريةية التعليم في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والتي تغطي 14 بلداً، والدراسة ذات الصلة التي أجرتها المفوضية الأوروبية في إطار تأكيدها على التوجيه المهني في سياق التعلّم مدى الحياة. وعلى نحو متوازن، يتزايد التسليم في الاقتصادات النامية والاقتصادات السائرة على طريق التحول إلى نظام السوق بأهمية التوجيه المهني، حيث تعرب هذه البلدان عن رغبتها في تحسين

خدماتها. وأنجزت منظمة الأمم المتحدة للثقافة والتربية والعلوم (UNESCO) في الآونة الأخيرة دراسة ذات صلة؛ وقام البنك الدولي بتمويل تطوير هذه الخدمات في عدد من البلدان النامية، مسلطاً الضوء على هذه الخدمات كجزء لا يتجزأ من التعلّم المستمر مدى الحياة، ومساهماً مساهمة كبيرة في تحقيق الكفاءة الاقتصادية، والإنصاف الاجتماعي، والإجراءات الديمقراطية.

توجز الصفحات التالية نتائج سبع دراسات حالات بشأن السياسات العامة في مجال التوجيه المهني، جرى تنفيذها في: شيلي، والفلبين، وبولندا ورومانيا، وروسيا، وجنوب أفريقيا، وتركيا. وتمثلت أهداف دراسة البنك الدولي هذه في: تحديد ووصف القضايا المتميّزة التي تواجه الاقتصادات النامية والاقتصادات السائرة على طريق التحوّل إلى نظام السوق في رسم وصياغة سياسات فعالة في مجال التوجيه والإرشاد المهنيين؛ وتحديد أمثلة متطورة على أفضل الممارسات، والإشارة إلى كيفية قيام هذه البلدان برسم وصياغة سياسات وبرامج أكثر فعالية في هذا المجال؛ ومساعدة البنك الدولي والهيئات الإنمائية الأخرى في تحديد كيف يمكن لها تحسين مساعدة هذه الجهود. وفي حين توجد قضايا مشتركة محددة بين الدراسات التي قام بها كل من: منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والاتحاد الأوروبي، والبنك الدولي، فإن البلدان الأعضاء في البنك الدولي غالباً تواجه قضايا متميّزة. وتشمل هذه القضايا: محدودية الموارد العامة، وارتفاع معدلات البطالة والفقر، وكبير حجم الاقتصاد غير الرسمي، والحاجة إلى بناء قدرات المجتمعات المحلية، وأحياناً عوامل عائلية وثقافية محدّدة يُحتمل أن يكون لها أثر كبير على اتخاذ قرارات متعلقة بالمستقبل المهني.

يجري استعراض تقديم خدمات التوجيه المهني الحالية في إطار دراسات الحالات السبع هذه وشملت خمسة قطاعات رئيسية، وهي: المدارس؛ والتعليم العالي؛ وخدمات العمالة في القطاع العام؛ والخدمات التي يتيحها أرباب العمل والقطاعين الخاص والتطوعي. وتعكس عملية تقديم هذه الخدمات مبررات وأسباب تتعلق بالسياسات التقليدية التي يجري في إطارها التعامل مع التوجيه المهني من منظور مؤسسي يقوم على رد الفعل إلى حد ما، وكإجراءٍ يستهدف تسهيل عمل نظام التعليم وعلاقته بسوق العمل، ومحاربة ظواهر كالبطالة وعدم التوافق. بيد أن شمة بوادر لظهور مبررات أكثر ديناميكية وتفاعلية للسياسات في البلدان المتوسطة الدخل، مثلما في البلدان المتقدمة. إذ يتزايد النظر إلى التوجيه المهني على أنه جزء لا يتجزأ من إستراتيجية تنمية الموارد البشرية التي تستهدف تسخير التغير التكنولوجي والاقتصادي، وتمكين البلد المعني من المنافسة بفعالية في الأسواق العالمية. وسيلعب التوجيه المهني - طبقاً لوجهة النظر هذه - دوراً هاماً في تشجيع جميع الأفراد، بما في ذلك الشباب والكبار، على الانخراط في تخطيط المسار المهني والتعلم المستمر طوال حياتهم المهنية، وبالتالي تمكينهم من الاستجابة بصورة أكثر مرونة للفرص التي تتيحها أسواق العمل الديناميكية. وتدعم المفاهيم الآخذة في التغير للتطور المهني وجهة النظر هذه. ويتطلب ذلك توسيع نطاق القدرة على الحصول على خدمات التوجيه المهني، وإقامة المزيد من هذه الخدمات على أساس المساعدة الذاتية، وتدعيم موارد المعلومات المهنية والتأهيلية، وتحسين أنظمة التوظيف بطريقة أكثر تمييزاً.

وتتضح من دراسات الحالات هذه بعض الأمثلة على نماذج جديدة لعملية تقديم الخدمات تتناسب مع المبررات والأسباب الجديدة الناشئة - ومن الضروري- لكن يتم تطبيقها بشكل منظم . وضع سياسات أكثر قوة.

ويجري تقديم إطار لإعداد مثل هذه السياسات، مستفيداً من دراسات الحالات تلك، ومستفيداً كذلك من الخبرات العملية في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ويشمل هذا الإطار: تدعيم هياكل تنسيق السياسات والقيادة الإستراتيجية؛ واستطلاع دور التشريعات؛ وجمع معلومات مالية مُحسّنة واستعراض دور الأسواق؛ وضمان جودة النوعية؛ وإنشاء قاعدة بيانات وشواهد ودراسة دور المساندة الدولية في تمكين البلدان المتوسطة الدخل من الاستفادة من: التجارب، والمواد، والأنظمة التي تم إعدادها في بلدان أخرى.

واستناداً إلى تحليل دراسات الحالات هذا، تم التوصل إلى أربع نتائج واستنتاجات عامة لمساعدة البلدان المتوسطة الدخل في تنمية قطاع الخدمات. أولاً: من الضروري النظر إلى عملية تقديم الخدمات على أنها نظام متسق يقوم فيه أصحاب المصلحة المباشرة المتعدّون بوضع مختلف عناصر تقديم الخدمات.

ثانياً: للحكومات دور أساسي في تطوير الخدمات، ولكن لا ينبغي النظر إليها على أنها تمثل الجهات الوحيدة المقدمة لتلك الخدمات.

ثالثاً: تقتضي القيود المفروضة على الموارد العامة وضع أولويات استخدامها بحيث تشمل: إيلاء تركيز مبدئي على تحسين المعلومات التعليمية والمهنية، يليها الاستثمار في خدمات المساعدة الذاتية، والاستفادة من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحسين تدريب جهاز العاملين، ووضع الحوافز لتشجيع القطاع الخاص وقطاع المنظمات غير الحكومية، بغية تطوير الخدمات وتقديمها. وأخيراً، من الضروري إعداد قاعدة بيانات وشواهد على طلبات المتعاملين، وتكلفة الخدمات، وأثر هذه الخدمات، بهدف حماية الاستثمارات.

## مؤسسات الأعمال المتعددة الجنسيات وأنشطة التدريب

تواجه مؤسسات الأعمال المتعددة الجنسيات العاملة في بلدان متوسطة ومنخفضة الدخل ضغوطاً متزايدة من الناشطين، والمستهلكين، ومساهميها وحتى من المؤسسات المالية التي تدعمها، وذلك لإبداء ممارسات عمل مسؤولة في عملياتها في خارج بلدانها الأصلية. وتركز معظم الجهود المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات . مدفوعة بقدر كبير من الرغبة في حماية سمعتها . على قضايا كرسد ظروف العمل في سلاسل التوريدات العالمية ( مثل قطاع الصناعات التحويلية المنخفضة المهارات )، وضمان الاستمرارية البيئية ( مثل قطاع الزراعة ) وفي تحسين نوعية الحياة في المجتمعات المحلية التي تعتمد اعتماداً شديداً على صناعة واحدة ( مثل قطاع التعدين ). وفي ذات الوقت، يجلب الكثير من الشركات المتعددة الجنسيات تكنولوجيا جديدة، وتتطلب مهارات جديدة في المواقع التي اختارتها لعمليات أنشطتها التجارية. وبينما يتطلب ذلك - في العادة - درجة من الاستثمار إلى حد ما في تدريب قوة العمل المحلية فلا نعرف الكثير عن مدى ارتباط هذه الاستثمارات بجهود الشركة الرامية إلى أن تبدو مسؤولة اجتماعياً في أعين الآخرين. وعلى الرغم من أهمية المكاسب الإنمائية الناتجة عن الجهود الأخرى للمسؤولية الاجتماعية للشركات، فإن تنمية رأس المال البشري من خلال التدريب المرتكز على متطلبات مؤسسات الأعمال تُعتبر على الأرجح إحدى أكثر الإسهامات أهمية والتي يمكن للشركات المتعددة الجنسيات تقديمها في تحقيق نمو الاقتصادات الناشئة على المدى الطويل.

سعى هذا المشروع - بتمويل من الصندوق الاستثماري للمعارف والمهارات من أجل الاقتصاد الجديد، التابع لوزارة التنمية الدولية بالملكة المتحدة - إلى بحث الصلات بين مؤسسات الأعمال المتعددة الجنسيات وتنمية رأس المال البشري، مع إيلاء تركيز خاص على المسؤولية الاجتماعية للشركات. فهل تعتبر

مؤسسات الأعمال المتعددة الجنسيات برامج تدريب العمالة جزءاً من جهودها لإظهار مسؤوليتها الاجتماعية؟ وإذا كان ذلك هو الحال، فهل يؤدي فهم هذا الحافز. المتمثل في رغبة الشركات في تعزيز صورتها. إلى تغيير أدوات السياسات التي يمكن أن تشجع على زيادة الاستثمارات في مجال التدريب؟ بحث هذا المشروع هذا السؤال في خمس دراسات:

- أ) استعراض أدبيات برامج التدريب المدفوعة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات.
- ب) استعراض أدبيات دور رأس المال البشري في القرارات المتصلة باختيار مواقع الاستثمارات الأجنبية المباشرة.
- ج) دراسة حالة لممارسات التدريب لمؤسستي أعمال المانيتين تعملان في اقتصادات ناشئة.
- د) دراسة حالة لإحدى شركات التكنولوجيا المتقدمة التي اختارت العمل في أحد الاقتصادات الناشئة.
- هـ) تحليل لمحددات التدريب استناداً إلى دراسات استقصائية للشركات في البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل.

### مناخ الاستثمار من أجل مهارات قوة العمل في البلدان النامية

اكتسب دور المهارات التي تتمتع بها قوة العمل أهمية خاصة من منظور التعلّم المستمر مدى الحياة والاقتصاد القائم على المعرفة. ويسلط التعلّم المستمر مدى الحياة الضوء على الحاجة إلى رؤية التعلّم كسلسلة متصلة، تبدأ بالتعليم النظامي ومن ثم تتواصل بعد إتمام الدراسة من خلال اكتساب المهارات وتحديثها في سوق العمل، وإعادة التدريب في مرحلة الانتقال من عمل إلى آخر. كما يجعل الاقتصاد القائم على المعرفة. مقترناً بالعمولة. عملية التعلّم المستمر على مدى العمر المهني أكثر حتمية، إذ تزداد سرعة تقادم المهارات المكتسبة في المدارس وفي أماكن العمل، وتظهر الحاجة إلى مهارات جديدة وأكثر تعقيداً للاستجابة للتغيرات

التكنولوجية المتسارعة، واستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة بفعالية. وبالرغم من أهمية هذه القضايا، فمن الملاحظ أننا لا نعرف إلا القليل نسبياً حول القوى الأساسية التي تحدد شكل الاستثمارات في تنمية المهارات فيما بعد التعليم النظامي، ولذا، فإن حكومات البلدان النامية تقوم بتصميم الكثير من الإجراءات التدخلية بشأن السياسات دون وجود قاعدة قوية من البحوث التجريبية التي تدعمها.

يركز هذا المشروع الذي تموله وزارة التنمية الدولية بالملكة المتحدة على مهارات قوة العمل في البلدان النامية في سياق التعلّم المستمر مدى الحياة والاقتصاد القائم على المعرفة، كما يعالج ندرة البحوث القائمة على أساس تجريبي بشأن التدريب اللاحق للتعليم النظامي، وذلك باستخدام عدة مجموعات حديثة العهد من البيانات المتشابهة بصورة عامة على مستوى الشركات في عدد كبير من البلدان النامية. ويتطلب فهم عملية اكتساب قوة العمل للمهارات معلومات بشأن الشركات، وكذلك معلومات بشأن الحوافز أو القيود التي تواجه أرباب العمل في مجال الاستثمار في تدريب الموظفين. كإخفاقات الأسواق الناجمة عن نقص المعلومات وأسواق رأس المال ضعيفة التطور وعدم قدرة أرباب العمل على جني مكاسب التدريب عند ترك العاملين المهرة لوظائفهم؛ وقرارات أرباب العمل المتعلقة بالاستثمار في التكنولوجيا أو اعتماد أنواع جديدة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تتطلب قوة عمل أكثر مهارة وأفضل تدريباً؛ وجهود مكافحة الفساد، ومجموعة العوائق الاقتصادية الكلية، وأسواق المنتجات والمعوقات القانونية والمؤسسية والمتعلقة بالبنية الأساسية واللوائح التنظيمية - وهو ما يُعرف حالياً بمناخ الاستثمار - والتي تُعيق استثمارات الشركات، بما في ذلك استثمارات تلك الشركات في تدريب موظفيها. وتم جمع معلومات

على مستوى الشركات لمعالجة بعض هذه القضايا من استقصاءات الشركات التي نُفذت في 28 بلداً في إطار استقصاء بيئة الأعمال العالمية لعام 2000 (WBES)، والذي شمل حوالي 100-200 شركة على مستوى كل بلد من هذه البلدان؛ وكذلك في أكثر من 40 بلداً شارك في استقصاء مناخ الاستثمار (ICS) علماً بأن كل بلد من البلدان المشاركة الذين ضمتهم العينة شمل ما بين 500-1000 شركة قامت بالاستجابة. واعتمد هذا المشروع أيضاً على مصادر أخرى للمعلومات بشأن مهارات قوة العمل، بما في ذلك الاستقصاءات المتخصصة على مستوى الشركات والعمال عند توفرها.

شمل هذا البحث الذي أُجري تحت مظلة هذا المشروع التابع لوزارة التنمية الدولية بالمملكة المتحدة العديد من فرق العاملين واتخذ عدة أشكال. وكانت واحدة من مجموعات الدراسات تلك ذات طبيعة متعددة البلدان، واستغلت توفر البيانات المتشابهة على مستوى الشركات في عدة بلدان في استقصاء بيئة الأعمال العالمية واستقصاء مناخ الاستثمار. واتسم العديد من هذه الدراسات بتركيز إقليمي - أمريكا الوسطى وجنوب آسيا - حيث تم إجراؤها بغية مساندة عمليات البنك الدولي الجارية في هاتين المنطقتين، ولضمان أخذ هذه النتائج بعين الاعتبار في الحوارات المعنية بالسياسات مع الهيئات الحكومية المسؤولة عن تنمية المهارات. وركزت دراسات أخرى على بلدان منفردة بعينها، وعادة ما يأتي ذلك في إطار تقرير قطاعي عن البلد المعني - على سبيل المثال، سريلانكا، والهند وماليزيا، والمكسيك. والتي سهّلت إجراء تحليل أكثر تعمقاً للتدريب، ومحدداته والنتائج المتعلقة بالإنتاجية والأجور. وكانت هناك دراسات قطرية أخرى لا تزال تسعى صراحة لإجراء تقييم صارم لسياسات التدريب التي تستهدف أرباب العمل كما حدث في المكسيك، وماليزيا. وأخيراً، نظراً لتوفر مجموعات من البيانات

شملت فترة زمنية طويلة على مستوى الشركات في المكسيك، وماليزيا، بحثت عدة دراسات (ضمت إحدى الدراسات مقارنة فيما بين البلدان) كيفية تأثير الأنماط المتغيرة للتدريب والابتكار على ديناميكيات النمو في الإنتاجية والأجور على مستوى الشركات ومع مرور الوقت.  
دراسات وخلاصات:

*Andrew Stones Geeta Batra* ، "مناخ الاستثمار، والكفاءات، وأداء الشركات: شواهد من استقصاء بيئة الأعمال العالمية، إبريل/نيسان 2004  
أتاح استقصاء بيئة الأعمال العالمية نظرة فريدة على تأثير مناخ الاستثمار على أداء مؤسسات الأعمال، حيث جرى تطبيق استبيان أساسي موحد على أكثر من 10000 شركة في 80 بلداً في الفترة من أواخر 1998 إلى منتصف عام 2000. تتناول هذه الورقة بالبحث النتائج التي خلصت إليها وحدة خاصة من هذا الاستقصاء الذي جرى تنفيذه في 28 بلداً من البلدان المشمولة في استقصاء بيئة الأعمال العالمية الذي ركّز على: قضايا تتعلق بالمنافسة، والتجارة، وإمكانيات الشركات من حيث التكنولوجيا، وتأهيل وتدريب العمالة. وأكدت هذه الورقة على أن لجميع خصائص مناخ الاستثمار الأساسية - كمكافحة الفساد، والتمويل، والإدارة الضريبية، واللوائح التنظيمية، ودرجة غموض السياسات - أهميتها في تفسير أداء الشركات من حيث: نمو المبيعات، ونمو العمالة، ونمو الاستثمار. علاوة على ذلك، ثمة ارتباط سلبي بين الإفراط في لوائح العمل وتحقيق نمو العمالة ونمو الاستثمار. وتشير البيانات الجديدة المتعلقة بقدرات الشركات إلى أن الارتباط الحاسم الأهمية بين استثمارات الشركات في التكنولوجيا وتنمية المهارات وأدائها. كما يوجد ارتباط قوي بين الاستثمار في القدرات التكنولوجية ونمو المبيعات، في حين توجد صلة واضحة بين الحصول على التكنولوجيا الدولية ونمو كلٍ من العمالة والاستثمارات. وللتدريب أهمية أيضاً، إذ من الواضح

- تماماً - وجود ارتباط قوي بين الاستثمارات في خدمات التدريب التي تقدمها جهات تابعة للقطاع الخاص وجميع الأبعاد المتعلقة بنمو الشركات المعنية. ومن الواضح - بدرجة مماثلة - عدم وجود أية علاقة هامة بين خدمات التدريب التي يقدمها القطاع العام وأداء الشركات. ويبدو أن الشركات التي لا تقوم بأية استثمارات في مجال التدريب تقع تحت تأثير غير متناسب من ثلاثة أنواع من إخفاقات السوق. ولهذه الصلة مدلولات مباشرة بالنسبة للحكومات التي تحدد شكل السياسات المتعلقة بكل من التكنولوجيا والتدريب.

*John Keatings و Geeta Batra* ، "الأثار الناجمة عن اتفاقية التجارة الحرة لأمريكا الوسطى على سلسلة العرض والطلب على المهارات في بلدان وسط أمريكا"، إبريل/نيسان 2004.

يتناول هذا التقرير بالدراسة الأثار المترتبة على اتفاقية التجارة الحرة لأمريكا الوسطى (CAFTA) فيما يتعلق بالمهارات بين خمسة من بلدان أمريكا الوسطى، وهي - كوستاريكا، والسلفادور، وغواتيمالا، وهندوراس، ونيكاراغوا والولايات المتحدة. وتكشف استقصاءات مناخ الاستثمار التي تم إجراؤها في عام 2003 ضعف طلب القطاع الخاص على التدريب في هذه البلدان. فأقل من نصف عدد الشركات المشمولة في هذه الاستقصاءات قدّمت تدريباً لموظفيها، غير أن نسب التدريب كانت متدنية، ولاسيما في الشركات الصغيرة الحجم المحلية الملكية والموجهة إلى السوق المحلي؛ ولا تتوفر للعمالة المنخفضة التعليم - على وجه الخصوص - ما يستحق الذكر من فرص التدريب. وتكشف هذه الاستقصاءات أن عدد الشركات التي تتيح تدريباً داخلياً يفوق تلك التي تتيح تدريباً خارجياً وذلك على الرغم من حقيقة أن معظم شركات القطاع الخاص تقوم بالفعل بدفع ضريبة على أساس رواتب موظفيها لصالح الخدمات التي تقدمها مؤسسات التدريب الحكومية. ويعني ذلك أن عدداً كبيراً من الشركات التي تدفع هذه الضريبة

لا تستفيد منها مطلقاً. ويبدو أن ذلك يمثل إخفاقاً في السوق في مجال التدريب . فالطلب منخفض ومعظم أرباب العمل راضون عن اكتساب موظفيهم للمهارات من خلال وسائل تدريب غير رسمية أثناء الخدمة، وهو ما يُعزى إلى حد كبير إلى انخفاض مستويات التكنولوجيا في هذه الشركات. وإذا رغبت بلدان أمريكا الوسطى في استغلال الفرص التي تتيحها اتفاقية التجارة الحرة لأمريكا الوسطى استغلالاً كاملاً، سينبغي عليها الارتقاء بمستويات/نوعية رؤوس أموالها البشرية. وسيقتضي ذلك:

- (1) تدعيم القاعدة التأهيلية لقوة العمل.
- (2) إصلاح أنظمة التدريب التي تساندها الدولة.
- (3) توسيع نطاق جانب العرض بما في ذلك ما يقدمه القطاع الخاص من برامج تدريبية.
- (4) تمويل الترتيبات الهادفة إلى تشجيع سرعة استجابة الجهات المقدمة للتدريب لاحتياجات الصناعات.
- (5) تدعيم نظام الإدارة العامة لنظام الضريبة المفروضة لأغراض التدريب.
- (6) تطوير معايير قياس بشأن المهارات.

*Sunil Chandrasiris Hong Tan* ، «نواتج التدريب وسوق العمل في سريلانكا» ، إبريل/نيسان 2004.

ارتفاع معدلات البطالة بين الشباب المتعلمين وانخفاض مستويات مهاراتهم قضيتان تحظيان باهتمام بالغ في سياسات الحكومة في سريلانكا. فنظراً لاستمرار دخول الكثير من الشباب إلى سوق العمل دون أي استعداد لمقتضيات العمل، تضطلع حكومة سريلانكا بتوسيع نطاق التعليم الفني والتدريب المهني لتيسير الانتقال من المدرسة إلى العمل، ولتخفيف الفجوات في المهارات وعدم التوافق بين المهارات في سوق العمل. تعالج هذه الورقة هذه الشواغل المتعلقة

بالمهارات من عدة جوانب. أولاً، تتيح عرضاً عاماً للإطار الكلي للسياسات المتعلقة بقطاع التعليم والتدريب التقني والمهني. ثانياً، تستخدم بيانات السلاسل الزمنية من استقصاء قوة العمل (LFS) لدراسة الصلات بين التعليم الفني والتدريب المهني من جهة، ونواتج سوق العمل من جهة أخرى. ويركز هذا التحليل على:

1) الطلب على التدريب الفني والمهني بعد إتمام الدراسة النظامية، ولاسيما فيما بين الدارسين الذين يتمون مراحل الدراسة عند النقاط الحاكمة للتخرج من نظام الدراسة، وفيما بين الشباب والشابات.

2) كيفية تباين الطلب على التدريب على مدى الحياة المهنية.

3) ونواتج سوق العمل على الاستثمارات في مختلف أنواع التدريب، ولاسيما آثار تلك الاستثمارات على البطالة، وطوال الفترة الزمنية التي يستغرقها البحث عن العمل، ومعدلات الدخل الحقيقي. وتتلخص هذه الورقة إلى عرض موجز للنتائج والمدلولات المترتبة على إصلاح قطاع التعليم الفني والتدريب المهني في سريلانكا.

*Yevgeniya Savchenko و Hong Tan* ، "التدريب داخل الشركات في الهند:

شواهد من استقصاء مناخ الاستثمار 2000". قيد الطبع.

يستفيد هذا التقرير من توفر معلومات على مستوى الشركات بشأن ممارسات التدريب في 1800 شركة عاملة في قطاع الصناعات التحويلية في الهند بغية دراسة معدل التدريب داخل الشركات، ومعاملات الارتباط الكلية للتدريب، وآثار مختلف أنواع التدريب على الإنتاجية ومستوى الأجور على مستوى الشركة. وتشير هذه النتائج إلى أن معدل التدريب في الشركات الهندية يقل عن معدل التدريب في الشركات النظرية في سري لانكا، ولكنه يزيد على معدل التدريب في الشركات في كل من بنغلاديش وباكستان. ومع ذلك، تتشابه محددات التدريب في هذه البلدان بصفة عامة. ومن المرجح أن تقوم الشركات الأكبر حجماً

والشركات ذات الملكية الأجنبية العاملة في مجال التصدير أو التي تستخدم تكنولوجيا حديثة بالاستثمار في تنمية مهارات قوة العمل لديها. ولمناخ الاستثمار السائد في الدول التي تقع فيها هذه الشركات أثمر في هذا الشأن: إذ من المرجح أن تستثمر الدول . التي تتمتع بمناخ استثمار أفضل . في تدريب العمالة. ولنوع التدريب المقدم للعمالة أثر أيضاً . إذ تشير هذه الشواهد إلى أن التدريب الرسمي الداخلي لا يؤثر على مستويات الإنتاجية في الشركة، وكذلك الحال بالنسبة للتدريب الرسمي الذي تحصل عليه العمالة من هيئات التدريب التابعة للقطاع العام. ويتمثل نوع التدريب الذي يؤدي إلى إدخال تحسينات كبيرة على الإنتاجية في التدريب الرسمي الذي تقدمه هيئات تدريب تابعة للقطاع الخاص، والذي تقدمه شركات شريكة أخرى. ولم يجد هذا التقرير أية شواهد تفيد بأن التدريب . بغض النظر عن مصدره . كان له أثر إيجابي على الأجور في الشركات الهندية.

*Monica و Marcela Rubio Sanchez و Gladys Lopez-Acevedo*

*Tinajero* . آثار رأس المال البشري على الأجور والإنتاجية" . إبريل/نيسان 2005. في هذه الورقة، نقوم باستخدام بيانات على مستوى الشركات مستقاة من الاستقصاء الوطني للعمالة والرواتب والتكنولوجيا والتدريب (*ENESTYC*) الذي أجراه المكتب الإحصائي الوطني في المكسيك، وذلك لدراسة ما إذا كانت الآثار المعززة لإنتاجية خصائص رأس المال البشري قد انعكست على المستحقات من الأجور. واقتداءً بكل من *Hallerstein* وآخرين (1999)، نقوم بتقدير فروق الإنتاجية الحدية [للعامل]، ومن ثم نقارنها مع الأجور النسبية المقدرة، وذلك بغرض إتاحة شواهد بشأن الإيضاحات المرتكزة على الإنتاجية وعوامل أخرى غير الإنتاجية فيما يتعلق بمحددات الأجور. وتضع هذه الورقة تأكيداً خاصاً على آثار متغيرات رأس المال البشري على فروق الأجور والإنتاجية. وتُبرز هذه النتائج أن العمالة الأوفر حظاً من التعليم أكثر إنتاجية وتحصل على معدلات أعلى

من الأجور. إلا أن فروق الإنتاجية أكبر من فروق الأجور، مما يدل على أن زيادة الإنتاجية لم تُترجم بقدر متساوٍ إلى زيادة في الأجور. وخلصت هذه الورقة أيضاً إلى أن العمالة التي تلقت تدريباً داخل الشركة أكثر إنتاجية، وتحصل على أجور أعلى مقارنة بالعمالة التي لم تحصل على أي نوع من التدريب. وبالمثل، تُعتبر معدلات إنتاجية العمالة التي تلقت تدريباً رسمياً خارجياً أعلى بكثير. إلا أن فروق الإنتاجية بالنسبة للعمالة التي تلقت تدريباً رسمياً خارجياً تفوق بدرجة كبيرة فروق الأجور، وهو ما يشير إلى أن معدل المكاسب العائدة على أرباب العمل نتيجة للتدريب الرسمي الخارجي أكبر بكثير من المكاسب العائدة على العمالة نفسها.

*Gladys Lopez-Acevedo و Hong Tan* ، ما هي درجة نجاح برامج التدريب في مؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم؟ تقييم برامج مؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم في المكسيك باستخدام البيانات الجدولية للشركات". سبتمبر/أيلول 2004.

اعتمدت هذه الدراسة نهجاً صارماً شبه تجريبي لتقييم البرامج التدريبية والاستشارية التي تستهدف مؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم. ويضطلع بتنفيذ برامج تدريب مؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم في المكسيك هذه - التي تستهدف تحسين إنتاجية مؤسسة الأعمال التجارية وأجور الموظفين - مجموعة متعددة من الهيئات الحكومية التي تضم على سبيل المثال لا الحصر وزارات: الاقتصاد، والعمل والرعاية الاجتماعية، والعلوم والتكنولوجيا. وعلى الرغم من التفويض الذي منحه الكونغرس لتقييم هذه البرامج سنوياً، لم يتم بعملية التقييم فعلاً إلا عدد قليل من الهيئات المعنية، أو بإجراء تقييم صارم لهذه البرامج. وتبرز الفصول الفنية في هذه الدراسة النتائج التجريبية لمقارنة بين المستفيدين من برامج التدريب ومجموعة ضبط لها سمات متشابهة، ولتتبع أداء مجموعتي مؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الحجم قبل إجراء التدريب

وبعده. وفيما يتعلق بأحد البرامج وهو برنامج جودة النوعية والتحديث (CIMO)، هناك بعض الشواهد على أن مبادرات التدريب تلك قد نجحت في تحسين الإنتاجية. وغالباً ما يؤدي الاختيار الذاتي إلى طمس النتائج المحققة في ضوء سعي مؤسسات الأعمال الصغيرة والمتوسطة الأقل إنتاجية (في العادة) للحصول على مساعدات من خلال تلك البرامج. وأسفر تقييم أعرض قاعدة لبرامج متعددة من هيئات مختلفة عن نتائج متباينة، وسيطلب مزيداً من البحوث ومجموعات مختلفة من البيانات.

*Hong Tan*، "هل ستنجح الضرائب المتعلقة بالتدريب؟ صندوق تنمية الموارد البشرية في ماليزيا وآثاره على التدريب والإنتاجية". يناير/كانون الثاني 2004. تجري هذه الورقة تقييماً تجريبياً للآثار المترتبة على صدور تشريع في ماليزيا في عام 1993 يقضي بإنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية (HRDF) في ميول الشركات إلى الاستثمار في تدريب قوة العمل لديها، والآثار المترتبة لهذا التدريب على نمو الإنتاجية في الصناعة الماليزية. قبل عام 1993، طبقت ماليزيا نظام حوافز الخصم المزدوج (DDI) للتدريب، وقد أثبت هذا النظام عدم فعاليته في تحفيز الشركات على التدريب، ولاسيما الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم وبدلاً من ذلك، استخدمت الشركات الأكبر حجماً والشركات المتعددة الجنسيات. التي كان لديها بالفعل برامج تدريبية. هذا الحافز، وسعى صندوق تنمية الموارد البشرية لعام 1993- والذي يمثل ضريبة لصالح خدمات التدريب تستهدف تعويض الشركات التي أتاحت لموظفيها تدريباً مُعترفاً به - إلى تصحيح هذه الخسارة المحققة الناجمة عن نظام حوافز الخصم المزدوج. واستخدمت هذه الورقة مجموعة من البيانات شملت فترة زمنية طويلة على مستوى الشركات (1988-1997) قدمها المكتب الإحصائي الوطني والمرتبطة بثلاثة استقصاءات متخصصة. عام 1988 (الفترة التي سبقت إنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية).

وعامي 1994 و1997 ( ما بعد إنشاء صندوق تنمية الموارد البشرية )، وذلك لرؤية ما إذا كان للتشريع الخاص بإنشاء هذا الصندوق الآثار المنشودة لمعدلات التدريب . وعلى الإنتاجية من خلال زيادة الاستثمارات في مهارات العمالة. واضطر هذا التحليل إلى تثبيت الاتجاه المنافس طويل الأجل فيما بين الشركات في اعتماد تكنولوجيا جديدة، مما كان له أثر مستقل على توضيح مدى زيادة التدريب خلال تلك الفترة. وتخلص هذه الورقة إلى أن صندوق تنمية الموارد البشرية حقق الأثر المنشود منه والمتمثل في تحفيز زيادة التدريب فيما بين الشركات المتوسطة الحجم، وليس مؤسسات الأعمال المتوسطة والصغيرة الحجم، كما أدت هذه الزيادة في التدريب - عند تثبيت آثار التغيير التقني - إلى زيادة نمو الإنتاجية فيما بين الشركات.

### أنظمة التعليم العالي والابتكار في أوروبا وآسيا الوسطى

ساند هذا المشروع الذي تموله وزارة التنمية الدولية بالمملكة المتحدة إعداد تحليلات السياسات ووثائق استراتيجيات لسبعة بلدان في مجال أنظمة التعليم العالي والابتكار. وشملت البلدان المشاركة كلاً من: أرمينيا، ولاتفيا، ومقدونيا ورومانيا، وروسيا، وصربيا، وسلوفاكيا. وتمثلت الأهداف والنتائج الهامة لهذا المشروع فيما يلي:

- 1) انخراط هذه البلدان في منطقة أوروبا وآسيا الوسطى في حوار بشأن أنظمة التعليم العالي والابتكار.
- 2) تمكين هذه البلدان من اتخاذ خيارات واقعية وإستراتيجية مرتكزة على شواهد في مجال السياسات المعنية بقضايا التعليم العالي، وذلك بغية تشجيع روح الابتكار ومواجهة تحديات مجتمع المعرفة.
- 3) بناء فهم لدى البنك الدولي لأولويات وخيارات السياسات اللازمة لمساندة عملية التنمية في منطقة أوروبا وآسيا الوسطى. وقد أدار الفريق المعني بالبنك

الدولي أنشطة هذا المشروع من خلال العديد من وثائق التخطيط، ومؤتمرات عبر الفيديو ومؤتمرات سَمْعِيَّة، وحلقتي عمل، إضافة إلى الموقع التالي على شبكة الإنترنت:

([http://www1.worldbank.org/education/tertiary/eca\\_teis/](http://www1.worldbank.org/education/tertiary/eca_teis/)  
username: teis, password: ecateis),

وتشتمل هذه التقارير القطرية على أربعة أقسام: تحليل وصفي، وتحليل للسياسات وأهداف إستراتيجية مجسدة في أربع ركائز أساسية للسياسات، ومصفوفة سياسات تغطي القضايا كما تعرّفها هذه الركائز. وتتمثل الركائز الأربع للسياسات فيما يلي:

- مواءمة نظام التعليم العالي مع إجراءات بولونيا (Bologna Process).
  - تحسين كفاءة المؤسسات المعنية.
  - إتاحة تكافؤ فرص الالتحاق بمعاهد التعليم العالي.
  - إعداد إستراتيجيات للعلوم والتكنولوجيا لوضع أساس لنظام ابتكار وطني.
- أبرزت التحليلات والتقارير القطرية هذه أنه على الرغم من اتساع نطاق التعليم العالي اتساعاً كبيراً خلال 15 عاماً الأخيرة، لم يطرأ أي تغيير على سماته الأساسية من حيث طرق التدريس والتعلم واكتساب المهارات، الخ. وتتعرض الجامعات ومؤسسات التدريب الحكومية الأخرى لمخاطر فقدان صلتها بالواقع كما تتعرض المؤسسات المعنية في القطاع الخاص لمخاطر تدني جودة نوعية خدماتها، وكلا القطاعين يتعرضان لمخاطر تدني مستوى المساءلة فيهما. ولا تزال مسألة الوصول إلى اتفاق في الآراء بشأن التوجه الذي ينبغي على الجامعات أو هذا القطاع برمته سلوكه أمراً بعيد المنال.
- يُبد أن الفرق القطرية المشاركة - التي يضم كل منها مسؤولين حكوميين ومعنيين من أصحاب المصالح المباشرة، وخبراء- استطاعت تحديد أهداف

تدريبية وأكثر صلة تتعلق بالسياسات، ومتماشية مع الاتجاهات السائدة في أوروبا. وحددت مصفوفات السياسات أيضاً بعض التغييرات الضرورية في الطريقة التي يتم بها تمويل وإدارة هذه المؤسسات، ومن خلال إدخال تغييرات في الأسلوب الذي تؤثر به الحكومات على هذا القطاع من خلال السياسات والحوافز وأنظمة ضمان الجودة. وأخيراً، أبرز هذا المشروع أن إصلاح نظام التعليم العالي يتطلب اتفاقاً واسع النطاق في الآراء بما في ذلك اتفاقات مع "جهات خارجية" لا تستفيد مباشرة من هذا القطاع. ومن بين الدروس الأساسية للبنك الدولي إمكانية قيامه بتسهيل الإصلاحات من خلال استخدام تجاربه العالمية، وكذلك صلاته بعمليات الإصلاح في مجالات أخرى كإصلاح القطاع العام أو نظام التعليم بصفة عامة.

### حشد جهود المغتربين في بلاد المهجر من أجل نقل المعارف

يلعب المغتربون دوراً حاسماً الأهمية في تعجيل خطى تبادل التكنولوجيا والاستثمار الأجنبي المباشر في اقتصادات كل من الهند والصين وإسرائيل. إذ يقومون في حالات كثيرة بدور رواد المستثمرين والمساعدة في اجتذاب الاستثمار الأجنبي المباشر في وقت تنظر فيه كبرى أسواق رأس الأموال إلى تلك الاقتصادات على أنها محفوفة بقدر أكبر من اللازم من المخاطر. ويتناول هذا المشروع بالبحث أدوات السياسات العملية اللازمة لتحويل "هجرة الكفاءات" إلى "تداول الكفاءات". وعلى الرغم من أن هذه الدراسة موجهة بالدرجة الأولى إلى واضعي السياسات في البلدان آفة الذكر، فإن الاستنتاجات والمناقشات الخاصة بأدوات محددة فيما يتعلق بالسياسات ستكون محل اهتمام جميع البلدان التي تعرضت لهجرة رؤوس أموالها البشرية.

ونتيجة لهذه الدراسة، جرى إعداد مطبوعة تحت عنوان الهجرة الدولية للمواهب، وشبكات المغتربين في بلاد المهجر، وعملية التنمية.

يستهدف هذا الكتاب توثيق ظهور شبكات المغتربين في بلاد المهجر شبه الصناعية، ودراسة سبل محددة يمكن من خلالها تدعيم هذه الشبكات بما يجعلها منافذ دخول إلى سلاسل القيمة العالمية كثيفة استخدام المعارف. ويتكون هذا المجلد من أربعة أجزاء:

- (1) إطار تحليلي واستعراض للأدبيات.
- (2) تحليل للمغتربين في بلدان المهجر المقيمين فيها منذ مدة طويلة (المكسيك، وأرمينيا، والهند).
- (3) مناقشة ظهور شبكات المغتربين في بلاد المهجر (الأرجنتين، وكولومبيا، وجنوب أفريقيا).
- (4) المدلولات بالنسبة للسياسات. وتتكون هذه المطبوعة من 12 فصلاً، ويُتوقع صدورها كدراسة لمعهد البنك الدولي في بداية عام 2006.

تقترح هذه الدراسة أربعة استنتاجات بشأن السياسات على النحو التالي:

1. أدت العولة إلى ازدياد سهولة انتقال رؤوس الأموال البشرية والأفراد من ذوي المهارات العالية، في حين أصبحت المعرفة جزءاً لا يتجزأ من الاقتصاد العالمي. ويثير هذا الازدياد مخاوف في البلدان النامية التي ترى جزءاً من قاعدة مواردها البشرية المؤهلة والنادرة تغادر أوطانها الأم بحثاً عن إمكانات اقتصادية أفضل في الخارج. إلا أن ذوي المواهب يهاجرون دائماً إلى البلدان التي توجد فيها بالفعل كتلة حرجة من المهارات. وعليه، فإن هجرة الكفاءات لا تقتصر على البلدان النامية فحسب؛ فهي تؤثر على جميع اقتصادات بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي باستثناء الولايات المتحدة الأمريكية.
2. يبدو أن سهولة انتقال المهارات لها أيضاً مزايا ممكنة للبلدان المصدرة للعمالة. فأصحاب المهارات الذين يغادرون أوطانهم الأم لا يشكلون بالضرورة خسارة لتلك الأوطان. فبينما تُعتبر عودة هؤلاء المهويين بالنسبة لمعظم البلدان النامية

ضرباً من الخيال، من الممكن تطوير ما يُسمى بشبكات تداول الكفاءات بهدف خلق الظروف اللازمة للمغتربين للمشاركة مع أوطانهم الأم، ولاسيما، في مجالات: نقل المعارف، وخلق أنشطة أعمال، وتشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر الكثيف الاستخدام للتكنولوجيا.

3. ثمة ثلاثة أنواع من شبكات المغتربين في بلاد المهجر بشأن "تداول الكفاءات": شبكات تضم علماء وأخصائيي بحوث وتطوير؛ وشبكات لأنشطة الأعمال التجارية للشركات الجديدة المبتكرة، وشبكات المهنيين العاملين في شركات متعددة الجنسيات. ولتفعيل دور تلك الشبكات لصالح البلدان الأم، ينبغي تصميم كل من هذه الشبكات وفقاً لطبيعة تخصص أعضائها. فمن السهولة إلى حد ما - على سبيل المثال - بدء شبكات علمية، ولكن تعزيز تواصلها أمر عسير، في حين أن العكس صحيح بالنسبة للمهنيين من ذوي النفوذ في الشركات المتعددة الجنسيات.

4. تلعب مؤسسات الوطن الأم دوراً أساسياً في الاستفادة من قدرات المغتربين في بلاد المهجر. ويفسر ذلك أسباب فشل أرمينيا - مع أن لها جاليات كبيرة ومؤثرة في بلاد المهجر - في استقطاب قوة تلك الجاليات بحيث تتجاوز نطاق المساهمات الخيرية التي تقدمها. ويُعزى السبب في ذلك إلى ضعف المؤسسات في أرمينيا وسيطرة المصالح الخاصة على مقدرات الحكومة. وعلى النقيض من ذلك، فإن شيلي - التي لديها جالية صغيرة ذات مهارات عالية في بلاد المهجر - قد نجحت في استقطاب موهبيها من المغتربين إلى حد ما نظراً لبراعة مؤسساتها المحلية، مثل مؤسسة شيلي (Fundacion Chile).

وفي إطار متابعة العمل التحليلي، جرى تصميم عددٍ من المبادرات التجريبية بغرض اختبار فرضيات السياسات الأساسية في هذه الدراسة. ويتمثل هدف هذه

المبادرات التجريبية في تصميم شبكات من أجل "تداول الكفاءات"، على سبيل المثال إشراك ذوي المواهب من المغتربين في الخارج لصالح أوطانهم الأم. ووفقاً لهذا الهدف العام، يجري إعداد مبادرات مشروعات تجريبية في المكسيك، والأرجنتين، وشيلي. وتضطلع حكومات تلك البلدان بتمويل هذه المبادرات التجريبية وليس من خلال منح وزارة التنمية الدولية بالمملكة المتحدة، إلا أن تصميم هذه المبادرات اعتمد على نتائج واستنتاجات الدراسة التي مولتها وزارة التنمية الدولية بالمملكة المتحدة.

### التعميم :

يجري تنظيم حلقة عمل عالمية في بوينس آيرس على مدى يومي 26-27 من إبريل/نيسان 2005 بشأن استقطاب ذوي المهارات العالية من المغتربين في بلاد المهجر. وسيحضر فعاليات حلقة العمل هذه كل من: المفوضية الأوروبية واللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية، ومنظمة العمل الدولية. وتشمل تغطية حلقة العمل هذه جميع بلدان العالم، علماً بأن الجمهور المستهدف هو بين من الممارسين وليس الأكاديميين. وستناقش حلقة العمل هذه دروساً مستفادة من مبادرات المغتربين في بلاد المهجر، شاملة قصص النجاح وقصص الفشل في مجموعة متنوعة من بلدان العالم تضم: الهند، وكولومبيا، وجنوب أفريقيا، واسكتلندا، وستركز تركيزاً أكبر على تصميم ومستقبل توجهات المبادرات الحالية للمغتربين في بلاد المهجر "شبكات ذوي المواهب" في الأرجنتين، وشيلي، والمكسيك، واقتصادات أخرى من اقتصادات منطقة أمريكا اللاتينية.