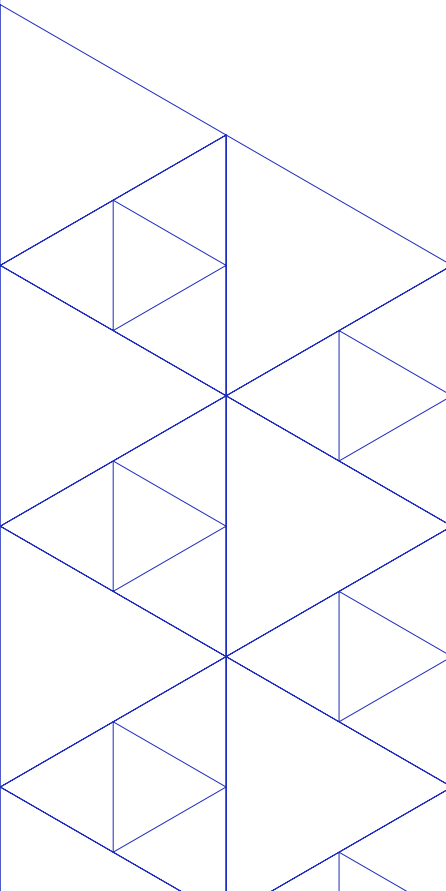


◀ رسم معالم المهارات والتعلم المتواصل من أجل مستقبل العمل

مؤتمر العمل الدولي
الدورة 109، 2021



التقرير السادس

◀ رسم معالم المهارات والتعلم المتواصل من أجل مستقبل العمل

البند السادس من جدول الأعمال

ISBN 978-92-2-132612-0 (print)
ISBN 978-92-2-132613-7 (Web pdf)
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠٢١

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ترد المعلومات بشأن منشورات مكتب العمل الدولي والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: www.ilo.org/publns

المحتويات

الصفحة

٩	مقدمة - تمهيد الطريق: مهارات من أجل مستقبل أكثر إشراقاً
١١	منظمة العمل الدولية والالتزام العالمي بالتعليم الجيد وتنمية المهارات والتعلم المتواصل
١١	رسم معالم المهارات والتعلم المتواصل من أجل مستقبل العمل: المضي قدماً
١٢	أهداف التقرير
١٣	الفصل ١ - السياق والاتجاهات والتحديات على المستوى العالمي
١٣	١-١ الاتجاهات الكبرى وانعكاساتها على المهارات
١٣	التغير التكنولوجي والرقمنة
١٦	العولمة والتجارة
١٧	تغير المناخ والتدهور البيئي
٢٠	التغيرات الديمغرافية
٢٠	وصول العمال إلى المهارات في مختلف أشكال ترتيبات العمل
٢١	الهجرة المكثفة لليد العاملة
٢٢	تأثير كوفيد-١٩ على عالم العمل وتنمية المهارات
٢٣	٢-١ التدريب على المهارات وملاءمتها: لمحة سريعة
٢٣	الحصول على التدريب والتحصيل العلمي
٢٨	عدم موازنة المهارات
٣٣	الفصل ٢ - فهم ماهية المهارات والتعلم المتواصل وفوائدها الاجتماعية في أوقات التغيير
٣٣	١-٢ شرح المصطلحات
٣٤	٢-٢ مستقبل العمل. ما الجديد من حيث المهارات والتعلم المتواصل؟
٣٤	جعل الناس في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية وممارسات قطاع الأعمال في المستقبل: نهج يتمحور حول الإنسان
٣٥	تقوية قدرات الناس ومؤسسات العمل وتعزيز العمل اللائق والنمو المستدام
٣٥	سبل توفير تنمية المهارات والتعلم المتواصل للجميع والاستثمار فيها
٣٦	بذل جهود مشتركة وتقاسم المسؤوليات
٣٦	التعلم المتواصل في صميم "مجتمع التعلم"
٣٦	٣-٢ القوة التحويلية للمهارات والتعلم المتواصل
٣٧	الدائرة الحميدة: تنمية المهارات من أجل انتاجية تحفز العمالة والعمل اللائق والتنمية المستدامة
٣٧	المهارات باعتبارها "عوامل مسرعة" للتطورات والابتكارات التكنولوجية
٣٧	المهارات من أجل التحول الهيكلي والاتجاه نحو قطاعات نمو دينامية ذات قيمة مضافة عليا، بما في ذلك بالنسبة إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة
٣٨	مهارات من أجل الانتقال إلى السمة المنظمة وتحسين السلامة والصحة المهنيين وظروف العمل
٣٨	مهارات تتجاوز التعليم والتدريب الأوليين

الصفحة

٣٨	مهارات من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة والمساهمة في انتقال اجتماعي عادل إلى مستقبل العمل.....
٣٩	٤-٢ ما هي المهارات التي ستساعد على رفع التحديات وإعداد الناس من أجل مستقبل العمل؟.....
٤١	الفصل ٣ - كيف نجعل نظم المهارات والتعلم المتواصل مهيأة للمستقبل.....
٤١	١-٣ تقييم الاحتياجات من المهارات واستبقاها ومواءمتها.....
٤٢	التحديات الرئيسية.....
٤٢	ما هي الممارسات الناجعة في تقييم واستباق الاحتياجات من المهارات؟.....
٤٤	النهج والأساليب والأدوات المستخدمة في استباق المهارات.....
٤٧	٢-٣ إعادة رسم معالم تقديم المهارات والتعلم المتواصل: كيفية إعادة التفكير في نظم المهارات في القرن الحادي والعشرين.....
٤٧	"توسيع نطاق التعليم" و"القراءة الجديدة" للتعلم المتواصل: نحو فرص تعلم متواصل أكثر مرونة وأوسع نطاقاً وأكثر تكاملاً.....
٤٨	المرونة ومسألة الوقت: نحو آليات مرنة للاستجابة.....
٤٩	من نهج يركز على المدخلات والعمليات إلى نهج قائم على الكفاءة.....
٥٠	الشراكات في تنمية المهارات والتعلم المتواصل: نحو نظام إيكولوجي جديد للمهارات والتعلم المتواصل على المستوى المحلي.....
٥١	٣-٣ أهمية الاعتراف بالمهارات.....
٥١	تنفيذ الاعتراف بالتعلم السابق: ضمان التحقق من القدرات والاعتراف "الاجتماعي" بها وتبسيط الإجراءات.....
٥٢	اعتراف البلدان المتبادل بالمؤهلات.....
٥٣	المؤهلات الرقمية وأوراق الاعتماد الجزئية.....
٥٣	٤-٣ الاهتمام المتجدد بالتعلم أثناء العمل.....
٥٣	التلمذة الصناعية.....
٥٥	برامج التدريب أو التمرن.....
٥٥	التدريب أثناء العمل.....
٥٥	تأثير جائحة كوفيد-١٩ على التعلم أثناء العمل.....
٥٧	٥-٣ استخدام المهارات والطلب على المهارات جيدة النوعية.....
٥٧	تحسين استخدام المهارات.....
٥٨	تحسين استخدام المهارات: مبادرات واستثمارات قطاع الأعمال لتسهيل تنمية المهارات في مكان العمل.....
٥٩	ربط سياسات المهارات باستراتيجيات النمو والتنمية.....
٦٠	٦-٣ نحو نظم مهارات مهيأة للعصر الرقمي.....
٦١	كوفيد-١٩: ماذا تغير وما الذي يجب القيام به؟.....
٦٤	٧-٣ توظيف المعلمين والمدربين وتدريبهم واستخدامهم.....
٦٧	الفصل ٤ - الإدارة السديدة وتمويل تنمية المهارات والتعلم المتواصل.....
٦٧	١-٤ تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية المرتبطتين بتنمية المهارات والتعلم المتواصل.....

الصفحة

٦٧ مجالس التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين والهيئات الثلاثية الأخرى على المستوى الوطني والقطاعي والإقليمي/ على مستوى الولايات
٦٨ المفاوضات الجماعية
٦٩	٢-٤ تحديد الأدوار والمسؤوليات والاتفاق عليها بين المؤسسات الحكومية والشركاء الاجتماعيين ومقدمي التدريب والأفراد
٧٠ نهج جامع للحكومة ككل
٧١ تقاسم المسؤوليات بما يشمل جميع أصحاب المصلحة على جميع المستويات
٧٢	٣-٤ تمويل تنمية المهارات والتعلم المتواصل
٧٣ حشد الموارد وتجميعها وتقاسمها
٧٥ إنفاق الأموال على نحو فعال وناجع
٧٧ الاستجابات المالية إلى الجائحة
٧٩	الفصل ٥ - فتح باب الفرص أمام الجميع: سبل الحصول على الفرص وتسهيل التحولات
٧٩ ١-٥ تعزيز اكتساب المهارات والكفاءات والمؤهلات أمام جميع العمال طوال حياتهم العملية
٨١ كيفية ضمان استجابة نظم التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين والتعلم المتواصل لاحتياجات الجميع
٨٣ ٢-٥ مجموعات مستهدفة محددة
٨٨ ٣-٥ المساواة بين الجنسين في تنمية المهارات والتعلم المتواصل
٩١	الفصل ٦ - الدور الريادي لمنظمة العمل الدولية في مجال المهارات والتعلم المتواصل
٩١ ١-٦ نشاط منظمة العمل الدولية في مجال المهارات والتعلم المتواصل: لمحة سريعة عن النتائج المحرزة
٩٤ ٢-٦ الشراكات والتعاون الإنمائي في مجال تنمية المهارات
٩٧ الفصل ٧ - نحو استراتيجية لمنظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل حتى عام ٢٠٣٠: مهارات لجميع العمال من أجل مستقبل أكثر إشراقاً

الملاحق

٩٩ الملحق الأول - الأساليب المختارة
١٠١ الملحق الثاني - الإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل
١٠٣ الملحق الثالث - نموذج من أجل نظام إيكولوجي للمهارات والتعلم المتواصل

قائمة الأشكال

١٤ الشكل ١: النسبة المئوية من الوظائف المحتمل إلى حد بعيد أتمتها والمحمّل تعرضها لتغيير كبير في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي
١٥ الشكل ٢: التغييرات في تركيبة العمالة حسب مستوى المهارات العام (مرتفع/ متوسط/ منخفض)، الفترة ١٩٩١-٢٠١٠ و الفترة ٢٠١١-٢٠١٩
١٦ الشكل ٣: الشركات المصدرة هي أكثر وعياً بأوجه القصور في المهارات

الصفحة

الوظائف المستحدثة والوظائف المفقودة بحسب المهن الأكثر تضرراً في سيناريو هين عالميين اثنين، ٢٠٣٠:	
الشكل ٤(أ): سيناريو استدامة الطاقة (الفرق في عدد الوظائف بين سيناريو الطاقة المستدامة (سيناريو درجتين مؤيتين) وسيناريو الوضع المعتاد (سيناريو ٦ درجات مئوية) للوكالة الدولية للطاقة بحلول عام ٢٠٣٠،	١٨
حسب المهنة (ISCO-08).....	
الشكل ٤(ب): سيناريو الاقتصاد الدائري (الاختلاف في عدد الوظائف بين سيناريو الزيادة السنوية المطردة بنسبة ٥ في المائة في معدلات إعادة تدوير اللدائن والزجاج واللباب والفلزات والمعادن في جميع البلدان والخدمات ذات الصلة وسيناريو الوضع المعتاد (ست درجات مئوية)، حسب المهنة (ISCO-08)	١٩
الشكل ٥: متوسط سنوات الدراسة حسب مجموعة الدخل.....	٢٤
الشكل ٦: نسبة الطلاب الذين لم يبلغوا المستوى الأساسي من الكفاءة والحد الأدنى من مستوى الكفاءة في القراءة، حسب الإقليم.....	٢٥
الشكل ٧: حصة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب، حسب الجنس وحسب الإقليم عموماً (بالنسب المئوية، ٢٠١٩)	٢٦
الشكل ٨: حصة العمالة غير المنظمة في إجمالي العمالة، حسب مستوى التعليم (بالنسب المئوية، ٢٠١٦).....	٢٧
الشكل ٩: معدل التدريب في صفوف البالغين في بلدان مختارة، حسب مستوى المهارات (بالنسب المئوية، السنة السابقة للدراسة الاستقصائية)	٢٨
الشكل ١٠: معدل بطالة الشباب حسب المستوى العام للتعليم وبلدان مختارة، آخر سنة توفرت فيها البيانات.....	٢٩
الشكل ١١: المؤهلات المفرطة والمؤهلات المقصرة في البلدان منخفضة الدخل والبلدان متوسطة الدخل.....	٣٠
الشكل ١٢: حصة عدم مواءمة المؤهلات في العمالة، بلدان مختارة.....	٣١
الشكل ١٣: الدائرة الحميدة بين الإنتاجية والعمالة.....	٣٧
الشكل ١٤: العقبات التي تحول دون ترجمة المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من المهارات إلى سياسات وممارسات، حسب فئة الدخل (بالنسب المئوية لدى الهيئات المكونة الوطنية التي أفادت بوجود عقبة من العقبات).....	٤٢
الشكل ١٥: تطبيق تقييم واستباق الاحتياجات من المهارات على المستويات الوطنية والإقليمية والقطاعية (بالنسب المئوية لدى الهيئات المكونة الوطنية التي أبلغت عن التنفيذ على المستوى المعني، مجمعة حسب فئات الدخل).....	٤٤
الشكل ١٦: مستوى فرط المؤهلات الذي يبلغ الناس عنه في وظيفتهم الحالية.....	٥٨
الشكل ١٧: كيف يقدم التدريب في البلدان حسب مستوى الدخل.....	٦٢
الشكل ١٨: الاستثمار الفعال والناجح في التعليم والتدريب يمكن أن يزيد نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي زيادة كبيرة، ٢٠١٥.....	٧٦
الشكل ١٩: الحواجز المادية وغير المادية أمام تكافؤ الفرص.....	٨٠

قائمة الأطر

الإطار ١: تغيير قطاع الأعمال والفرص المتاحة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال.....	٢٩
الإطار ٢: التعليم والتدريب المهنيان والتعلم المتواصل في الوثائق المعيارية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية.....	٣٣
الإطار ٣: تطور مصطلحات "التعليم والتدريب المهنيين" و"التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين" و"المهارات" و"تنمية المهارات".....	٣٣
الإطار ٤: توفير التعلم المتواصل للجميع: تطور النقاشات العالمية بشأن حق الجميع في التعلم المتواصل.....	٣٥
الإطار ٥: أدوات منظمة العمل الدولية لتحليل واستباق الاحتياجات من المهارات.....	٤٤
الإطار ٦: نهج منظمة العمل الدولية بشأن المهارات من أجل التجارة والتنوع الاقتصادي.....	٤٥

الصفحة

٤٥	الإطار ٧: الأساليب الابتكارية لاستباق الاحتياجات من المهارات.....
٤٦	الإطار ٨: المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن التقييم السريع لاحتياجات إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها في الاستجابة إلى أزمة كوفيد-١٩.....
٤٨	الإطار ٩: دراسة حالة فنلندا.....
٥٠	الإطار ١٠: تطبيق النهج القائم على الكفاءة.....
٥٠	الإطار ١١: مشاركة الشركاء الاجتماعيين في تقديم المهارات.....
٥١	الإطار ١٢: امتلاك أصحاب المصلحة زمام الأمور والتزاماتهم في الاعتراف بالتعلم السابق.....
٥٢	الإطار ١٣: الاعتراف بالتعلم السابق للاجئين السوريين في الأردن.....
٥٦	الإطار ١٤: التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية: أمثلة على استجابات الدول الأعضاء.....
٥٩	الإطار ١٥: الاستثمار على المستوى المحلي في مهارات الموظفين: مثال برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس في قطاع المنتجات الخشبية في فيتنام.....
٦١	الإطار ١٦: أدوات التكنولوجيا التعليمية.....
٦٤	الإطار ١٧: تدريب الموجهين في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين من أجل عالم العمل المتغير.....
٦٩	الإطار ١٨: اتفاقات المفاوضات الجماعية بشأن المهارات والتعلم المتواصل، بعض الأمثلة على المستوى القطري.....
٧٠	الإطار ١٩: وزارة تنمية المهارات وتنظيم المشاريع في الهند.....
٧١	الإطار ٢٠: التشريعات الوطنية واتفاقات الشركات عبر الوطنية بشأن إدارة المهارات: تفاعل مثير.....
٧٤	الإطار ٢١: آليات ابتكارية لتمويل التعلم المتواصل.....
٧٥	الإطار ٢٢: الحوافز الضريبية.....
٧٧	الإطار ٢٣: أمثلة على دعم التعليم والتدريب المهنيين وتنمية المهارات.....
٨٥	الإطار ٢٤: مسارات الارتقاء بالمهارات: الاتحاد الأوروبي.....
٨٩	الإطار ٢٥: التغلب على القوالب النمطية التقليدية بين الجنسين.....
٩٦	الإطار ٢٦: الاتجاه نحو قيادة عالمية لمنظمة العمل الدولية في مجال المهارات والتعلم المتواصل.....

◀ مقدمة

تمهيد الطريق: مهارات من أجل مستقبل أكثر إشراقاً

١. يؤدي التغيير التكنولوجي والعولمة، بالإضافة إلى التغيير الديمغرافي وتغير المناخ، إلى إحداث تحولات في عالم العمل وإتاحة فرص جديدة - إلا أنها تفرض تحديات أيضاً على الناس في الوصول إلى العمل اللائق وتحديات على المنشآت في التكيف على نحو مستدام. ومن المرجح أن يسبب انتشار جائحة كوفيد-١٩ في بداية عام ٢٠٢٠ الاختلال الأكثر خطورة في عالم العمل في العصر الحديث، مما يفضي إلى تسريع التحولات الهيكلية التي تطورت على مر السنوات وإلى تفاقم حالات انعدام المساواة القائمة.
٢. وما فتئت التحولات الاجتماعية والاقتصادية المتواصلة في معظم البلدان، بصرف النظر عن مرحلة التنمية فيها، تؤدي إلى طرح السؤال الهام عن مستقبل العمل، وهو:
ما هي الوظائف التي ستكون متاحة في المستقبل وما هي المهارات التي ستطلبها؟
٣. يمثل عدم موازنة المهارات تحدياً متزايداً في أسواق العمل اليوم مع ما يرافق ذلك من عواقب عديدة على العمال والمنشآت ومستقبل العمل. ويعكس الزخم المتناشط من أجل الاستثمار في قدرات الناس شعوراً متزايداً بالحاجة الملحة والمسؤوليات المشتركة، لا سيما في عملية التعافي بعد الجائحة، مما يستدعي إيلاء أولوية أكبر إلى تنمية المهارات وتمكين الناس من منظور التعلم المتواصل. ويمثل اكتساب المهارات وإعادة اكتسابها والارتقاء بها طوال جميع مراحل الحياة الشرط المسبق والعامل المسرع لتوفير حصول الناس على فرص العمل اللائق ويمكن من الانتقال السلس إلى أسواق العمل والتنقل داخلها.
٤. وقد وجه إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل دعوة إلى الدول الأعضاء من أجل الاستثمار في القدرات البشرية ومؤسسات العمل بهدف رسم معالم مستقبل عمل عادل وشامل وآمن تترافق معه العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وفرص العمل اللائق للجميع. واكتست هذه الدعوة قدراً أكبر من الأهمية في أعقاب أزمة كوفيد-١٩: إذ أسندت الأولوية إلى تنمية المهارات والتعلم المتواصل في الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥^١ والبرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١^٢ ومقترحات البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣^٣. وتحل مسألة تنمية المهارات والتعلم المتواصل صميم النهج المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، الوارد في الإعلان كما أنها أساسية بالنسبة إلى الجهود الرامية إلى ضمان استفادة جميع الناس من الإمكانيات الكاملة للتقدم التكنولوجي ومحركات التغيير الأخرى بحيث لا يُترك أي شخص متخلفاً عن الركب^٤.
٥. وتمثل تنمية المهارات والتعلم المتواصل عناصر تمكينية أساسية للعمل اللائق والإنتاجية والاستدامة، من شأنها أن ترفع قيمة وإنتاج العمل وتمنح العمال الإمكانيات في حياتهم ونثري المجتمعات. وبالنسبة إلى *الأفراد*، توفر تنمية المهارات والتعلم المتواصل مفتاح السعي إلى تحقيق مصالحهم وتطلعاتهم والوصول إلى سوق العمل والخلص من الفقر والاستبعاد الاجتماعي والتكيف مع عالم العمل المتغير. وبالنسبة إلى *المنشآت*، فإنها توفر ميزة تنافسية استراتيجية للإنتاجية والابتكار. وبالنسبة إلى *المجتمعات*، فإنها تخلق فرصاً للتحول الاقتصادي واستحداث الوظائف والشمولية والديمقراطية والمواطنة النشطة والنمو المستدام.
٦. ولا بد من أن تتضافر جهود الحكومات والشركاء الاجتماعيين بهدف استحداث وتنفيذ جيل جديد من المهارات ونظام بيئي للتعلم المتواصل لضمان انتقال عادل وشامل إلى مستقبل عمل يسهم في التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وينبغي أن يكون هذا النظام البيئي جزءاً من نهج متكامل لاستحداث وظائف لائقة للجميع، فيعزز دعامة جانب العرض في سير أسواق العمل لاستكمال دعامة جانب الطلب ومطابقة التدخلات. وينبغي أن

^١ الوثيقة (GB.340/PFA/1(Rev.1)، الفقرة ٣٢.

^٢ مكتب العمل الدولي، البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١.

^٣ مكتب العمل الدولي، الاستعراض التمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

^٤ ستسهم المناقشة العامة بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل والمناقشة المتكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، المزمع إجراؤها خلال الدورة ١٠٩ لمؤتمر العمل الدولي، في المناقشة بشأن عدم ترك أي شخص متخلفاً عن الركب من خلال الحد من أوجه انعدام المساواة وتحسين الحماية الاجتماعية؛ ورسائل التقارير الثلاثة التي تُنشر هاتين المناقشتين متسقة فيما بينها (انظر: مكتب العمل الدولي، "جدول أعمال الدورة ١٠٩ لمؤتمر العمل الدولي").

يكون متاحاً للجميع وأن ينصب التركيز فيه بشكل خاص على النساء والأشخاص في العمالة الهشة وعلى جميع الفئات المحرومة والمستضعفة.

٧. وفي حين أنّ الدور الذي يمكن أن تؤديه نظم التعليم والتدريب في مواجهة هذه التحديات هو دور أساسي، إلا أنّ هذه النظم مقيدة بنهج موجهة نحو العرض وقدرات محدودة ونوعية منخفضة وعدم القدرة على معالجة قضايا الجنسين والإنصاف والمساواة معالجة كلية وبنقص عام في الموارد المالية والبشرية والمادية. ولا بد من الإسراع في وضع سياسات ونظم وموارد لتنمية القدرات في العديد من البلدان وتعزيزها كي تتغلب على التحديات الراهنة والمستقبلية. ويمهد الحوار الاجتماعي الطريق أمام رسم معالم نظم التعليم والتدريب وتحسين الروابط بين التعليم والتدريب وعالم العمل بهدف ضمان تقاسم منافع التغيير الهيكلي تقاسماً عادلاً. وتنص اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) على أنّ: "على كل دولة عضو أن توسع نظم التدريب المهني لديها وأن تعدّلها وتنسّقها لمواجهة احتياجات التدريب المهني طيلة الحياة لدى الشباب والكبار في كل قطاعات الاقتصاد وفروع النشاط الاقتصادي وعلى كل مستويات المهارة والمسؤولية" (المادة ٤). وعلى الرغم من أنّ التحديات ستختلف باختلاف الأقاليم والسياقات الوطنية، فإنّ نظم التعليم والتدريب القائمة في جميع أنحاء العالم تجمعها ضرورة مشتركة ألا وهي - إعادة التفكير في التعلم المتواصل واعتماده وتنفيذه بوصفه مبدأً تنظيمياً للتعليم وتنمية المهارات - حيث يؤدي الحوار الاجتماعي دوراً في غاية الأهمية في جميع مراحل وضع وتنفيذ هذه السياسات والبرامج. وتهدف الضرورة المتجددة للتعلم المتواصل إلى إعداد الناس والمنشآت والمجتمع على نحو أفضل من أجل مستقبل العمل عن طريق تلبية احتياجات التعلم بالنسبة إلى الشباب والبالغين على السواء في جميع قطاعات الاقتصاد وفي كافة فروع النشاط وعلى جميع مستويات المهارات والمسؤوليات.

٨. وقد أضاف تفشي كوفيد-١٩ تحديات جديدة أمام نظم التعليم وتنمية المهارات. وفرض تهديداً صحياً كبيراً على الملايين من الناس، فغيّر أسلوب عمل الناس وتواصلهم وتعليمهم وتعلّمهم. وقد واجهت المنشآت ضمن عدد من القطاعات الاقتصادية، لا سيما المنشآت الصغيرة، خسائر كارثية هددت أعمالها وملاءتها. وأضرت تدابير الإغلاق الكلي أو الجزئي بما يقارب ٢,٧ مليار عامل (أي ما يناهز ٨١ في المائة من القوة العاملة العالمية) أثناء الربع الأول من عام ٢٠٢٠^٥ وما فتئت تلحق الضرر بنسبة ٧٧ في المائة من العمال في بداية عام ٢٠٢١، مما يجعلهم عرضة لخسارة الدخل وعمليات التسريح. وقد كان على المنشآت أن تتكيف مع العمل عن بُعد أو أن تجد حلولاً من أجل تعويض حالات الإقفال، في حين كان على العمال الذين فقدوا وظائفهم في قطاعات معينة أن يجدوا عملاً بديلاً. أما النساء اللاتي يتحملن عبء عمل الرعاية غير مدفوع الأجر، فقد خسرن وظائفهن بمعدلات أعلى من الرجال، مما عكس مسار المكاسب المحققة مؤخراً في المساواة بين الجنسين.^٦ وقد باتت إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها أولوية ملحة بالنسبة إلى العديد من العمال الساعين إلى الحفاظ على عملهم أو العثور على عمل. وفي قطاع التعليم والتدريب أيضاً، واجه المعلمون والمدرّبون تحديات فريدة من نوعها مع إغلاق المدارس ومؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين. وكان عليهم أن يكتسبوا مهارات جديدة من أجل التعليم والتقييم على شبكة الانترنت وتكييف أساليبهم ومصادرهم، وغالباً دون دعم مؤسسي أو دون الوقت اللازم من أجل إجراء هذه التعديلات نظراً إلى الحاجة إلى التصرف بسرعة. كما واجه المعلمون والمدرّبون في العديد من البلدان تحديات هائلة في الوصول إلى المعدات والأدوات وفرص التدريب كي يتمكنوا من التعليم على شبكة الانترنت، خصوصاً في المجتمعات المحرومة. وقد أضاف العمل عن بعد لفترات طويلة مخاطر جديدة على سلامة المعلمين والعديد من العمال الآخرين الذين لا تتوفر لديهم مساحة أو مرافق مناسبة من أجل العمل عن بعد. علاوة على ذلك، تأثر عمال الخطوط الأمامية بشدة بمخاطر السلامة والصحة المهنيين، بمن في ذلك موظفو التعليم والتربية، الذين يخضعون للضغط من أجل العمل في موقع العمل، حيث تزيد مخاطر الإصابة بالعدوى.^٧

٩. وقد أضافت هذه الأوقات غير المسبوقة شعوراً متزايداً بالحاجة الملحة إلى الدعوة إلى زيادة الاستثمار في قدرات الناس. ولا بد من أن تركز التدابير الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية على خلق الوظائف وفرص اكتساب المهارات للجميع، وخصوصاً النساء والأشخاص المحرومين.

^٥ انظر: ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work: Second Edition", 2020.

^٦ انظر: ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work: Seventh Edition", 2021.

^٧ انظر:

UN-Women, "Whose Time to Care: Unpaid Care and Domestic Work during COVID-19", 2020; and UN-Women, "Fallout of COVID-19: Working Moms are being Squeezed out of the Labour Force", 2020.

^٨ مكتب العمل الدولي، "كوفيد-١٩ وقطاع التعليم"، ٢٠٢٠.

منظمة العمل الدولية والالتزام العالمي بالتعليم الجيد وتنمية المهارات والتعلم المتواصل

١٠. لطالما كانت تنمية المهارات والتعلم المتواصل في صميم عمل منظمة العمل الدولية. وتستند ولاية منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالمهارات والتدريب والتعلم المتواصل إلى دستورها، كما أنها أرسيت في معايير العمل الدولية وغيرها من الصكوك التي تعزز الفرص أمام النساء والرجال للحصول على عمل لائق في ظروف من الحرية والإنصاف والأمن والكرامة. وبالاستناد إلى اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠) والاتفاقية رقم ١٤٢، تسلم توصية تنمية الموارد البشرية ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) بأن "التعليم والتدريب والتعلم المتواصل تسهم إلى حد كبير في تعزيز مصالح الأفراد والمنشآت والاقتصاد والمجتمع برمته، ولا سيما بالنظر إلى التحدي الأساسي المتمثل في تحقيق العمالة الكاملة واستئصال الفقر والإدماج الاجتماعي والنمو الاقتصادي المستدام في الاقتصاد العالمي". وتدعو "الحكومات وأصحاب العمل والعمال إلى تجديد التزامهم بالتعلم المتواصل". كما تؤكد على أن "التعليم والتدريب والتعلم المتواصل أمور أساسية وينبغي أن تشكل جزءاً لا يتجزأ من السياسات والبرامج الاقتصادية والمالية والاجتماعية وسياسات وبرامج سوق العمل الشاملة، وأن تكون متسقة مع هذه السياسات والبرامج التي تعتبر هامة لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام وخلق العمالة وتحقيق التنمية الاجتماعية". وفي عام ٢٠٠٨ ناقش مؤتمر العمل الدولي الموضوع المعنون "مهارات من أجل تحسين الإنتاجية والعمالة والنمو والتنمية" وقدم عدداً من الاستنتاجات التي وجهت منذ ذلك الحين عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال. وتناولت المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة في عام ٢٠١٣ الجوانب الهامة من قدرة المهارات على الاستجابة لاحتياجات سوق العمل من أجل استحداث فرص عمل أكثر وأفضل بوصف ذلك جزءاً أساسياً من نهج شامل لسياسات العمالة.

١١. وتقدم منظمة العمل الدولية، مسترشدة بهذه الصكوك والاستنتاجات وقاعدة المعارف المتنامية، الدعم التقني والمشورة السياسية إلى هيئاتها المكونة بشأن سياسات المهارات وإصلاح النظم واستباق المهارات والمهارات من أجل الإدماج الاجتماعي والاعتراف بالتعلم السابق والتعلم أثناء العمل، وغير ذلك من الأمور. وبالتالي، تؤدي منظمة العمل الدولية دوراً ريادياً في دعم النشاط العالمي بشأن المهارات والتعلم المتواصل من أجل تحقيق النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع.

١٢. وتشكل تنمية المهارات والتعليم الجيد والتعلم المتواصل من أجل العمالة والوظائف اللائقة جزءاً لا يتجزأ من الالتزام السياسي ببرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ ومساهمة منظمة العمل الدولية فيه. ويركز الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة على ضمان التعليم الجيد والمنصف والشامل وتعزيز فرص التعلم المتواصل للجميع - من مرحلة الطفولة المبكرة إلى التعليم العالي ومن التعليم والتدريب العام إلى التعليم والتدريب المهنيين. كما يؤكد على الحاجة إلى زيادة كبيرة في عدد الشباب والبالغين الذين يمتلكون المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، من أجل العمل وشغل وظائف لائقة ومباشرة المشاريع. ويدعو الهدف ٨ إلى تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع، مع التركيز بشكل خاص على الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب. ويتطلب ذلك اعتماد استراتيجيات متكاملة لضمان أن تصبح الرؤية التحويلية لبرنامج عام ٢٠٣٠ حقيقة واقعة في أبعدها الثلاثة - الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

رسم معالم المهارات والتعلم المتواصل من أجل مستقبل العمل: المضي قدماً

١٣. خلقت التحديات العالمية والنداءات القوية من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية الداعية إلى تحولات نموذجية، سياقاً سياسياً جديداً بشأن المهارات والتعلم المتواصل تجلى في إعلان المؤمية والخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥، بما يبين الأولوية التي أسندتها إلى تعزيز تنمية المهارات والتعلم المتواصل.

١٤. وقد جعلت الأزمة الراهنة التي سببها كوفيد-١٩ من الضروري الأخذ في الاعتبار انعكاسات الجائحة على تنفيذ إعلان المؤمية وتوصياته، من أجل صياغة استجابات فورية وتجاوز الأزمة على حد سواء. وفي القمة العالمية الافتراضية بشأن كوفيد-١٩ وعالم العمل، أقرت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بنهج إعلان المؤمية المتمحور حول الإنسان باعتباره حجر الأساس لتعاون دولي فعال في الاستجابة إلى الأزمة^٩. ويُعتبر الاستثمار في المهارات وإعادة رسم معالم التعليم والتدريب - بما في ذلك الاستثمار في قدرات المعلمين والمدرسين عن طريق الاستفادة من

^٩ انظر مكتب العمل الدولي، "القمة العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن كوفيد-١٩ وعالم العمل - بناء مستقبل أفضل للعمل"، ١-٩ تموز/ يوليه ٢٠٢٠.

- التكنولوجيات الرقمية والأساليب الابتكارية إلى جانب دعم الحقوق وتحسين ظروف عمل المعلمين والمدرسين - بمثابة عناصر أساسية من تدابير التعافي في جميع أنحاء العالم.^{١٠}
١٥. وقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣٤٠ الإرشاد بشأن استعراض مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥.^{١١} وأيد توجيه تركيز قوي على تطبيق أحكام إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل وإدماج تدابير التعافي في الوقت ذاته. ودعا مجلس الإدارة منظمة العمل الدولية إلى الاضطلاع بدور الريادة بشأن المهارات والتعلم المتواصل، مع تركيز قوي على الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والتعافي المتمحور حول الإنسان، مما يعزز فرص العمل اللائق ويزيد من الإنتاجية باعتبارها وسيلة من أجل التعافي الشامل والقدرة على الصمود.
١٦. ومن أجل التنفيذ الفعال لقرار مجلس الإدارة المتخذ في دورته ٣٤٠ (٢٠٢٠)، من المتوقع أن توفر المناقشة العامة بشأن المهارات والتعلم المتواصل المقرر إجراؤها في الدورة ١٠٩ لمؤتمر العمل الدولي (المؤجلة إلى عام ٢٠٢١)^{١٢} إرشادات واضحة وابتكارية بشأن وضع استراتيجية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمهارات والتعلم المتواصل. وإذ تعيد المناقشة تأكيد وتعزيز مساهمة منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، فإنها ستنتسم بأهمية قصوى بالنسبة إلى التموضع الاستراتيجي للمنظمة باعتبارها رائدة عالمياً في مجال المهارات والتعلم المتواصل. ومن شأن المناقشة أن تكمل وتعزز مناقشة وضع المعايير بشأن التلمذة الصناعية (٢٠٢١ و ٢٠٢٢) والمناقشة المتكررة الثالثة بشأن العمالة (٢٠٢٢). ومن المتوقع أن تبلور المناقشة العامة رؤية استراتيجية بشأن المهارات والتعلم المتواصل من أجل تعافٍ متمحور حول الإنسان من الأزمة وما بعدها، سعياً إلى إرساء الأساس من أجل إجراءات وعمليات تنفيذ قوية الأثر تقوم بها منظمة العمل الدولية في السنوات القادمة.

أهداف التقرير

١٧. يهدف هذا التقرير إلى الإسهام في مناقشة مستنيرة ومتوازنة بشأن المسائل المحيطة بالمهارات والتعلم المتواصل في عالم العمل المتغير والمتأثر بالتحديات العالمية الراهنة، بما في ذلك أزمة كوفيد-١٩ الخارجة عن المألوف. ويبحث دور منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة وانعكاسات الاتجاهات العالمية الكبرى في مجال نظم تنمية المهارات. كما يستند التقرير إلى إعلان المئوية ويعزز تركيزه على المهارات والتعلم المتواصل ودور منظمة العمل الدولية في عملية التعافي من الجائحة. وبذلك، يرمي التقرير إلى الإسهام في مناقشة الطريقة التي يمكن بها لنظم تنمية المهارات أن تستجيب إلى الأزمة وتحديات اليوم والغد من أجل ترجمة نتائجها إلى عمالة لائقة وإنتاجية ونمو مطرد للجميع.

^{١٠} انظر: UNESCO, "Supporting Teachers in Back-to-School Efforts: Guidance for Policy Makers", 2020.

^{١١} الوثيقة GB.340/HL/PV.

^{١٢} الوثيقة GB.337/INS/PV.

الفصل ١

السياق والاتجاهات والتحديات على المستوى العالمي

١٨. يواجه العالم تحديات غير مسبقة سيكون لها تأثير عميق على العمال والمنشآت والاقتصادات والمجتمعات. وتؤدي تنمية المهارات والتعلم المتواصل دوراً مهماً في تمكين المنشآت والعمال والمجتمعات من التكيف مع الاتجاهات الكبرى ورسم معالمها واغتنام الفرص التي تتطلب بدورها إجراء تكييف على السياسات والنظم. وقد سببت جائحة كوفيد-١٩ تعطياً شديداً لأسواق العمل لكنها سرّعت أيضاً بعض الاتجاهات الكبرى طويلة الأجل، مؤدية إلى مجموعة من الضغوط الهيكلية والضغوط المتعلقة بالأزمة وفارضة تحديات هائلة أمام العمالة والعمل اللائق وفرص اكتساب المهارات.

١-١ الاتجاهات الكبرى وانعكاساتها على المهارات

التغير التكنولوجي والرقمنة

١٩. سيكون للرقمنة والابتكارات التكنولوجية – على غرار الذكاء الاصطناعي والأتمتة والاعتماد على الإنسان الآلي – والطريقة التي نديرها بها ونختار استخدامها وفقها، تأثير هام على أسواق العمل، فتؤثر في طريقة عمل الناس ونوع الوظائف التي يؤدونها والمهارات التي يحتاجونها من أجل تأدية هذه المهام بفعالية.

٢٠. ومن المرجح على المدى الطويل أن يوّد التغير التكنولوجي العديد من الوظائف من خلال آثاره المباشرة وغير المباشرة والمولدة.^{١٣} بالإضافة إلى ذلك، من المرجح أن يتغير ثلث مجموع الوظائف تغيراً جذرياً لأن بعض المهام الوظيفية صارت آلية أو معززة بتكنولوجيات مثل الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي (الشكل ١). ويقدر الباحثون حدوث تحول في المهارات المطلوبة من القوى العاملة بمتوسط يُتوقع أن يبلغ نسبة ٤٢ في المائة خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٢، مما سيؤدي إلى تغيرات أساسية في توصيفات الوظائف وعلى الأغلب سيتأثر على نحو أكبر بالأزمة. وقد تؤثر هذه التغيرات الدينامية على ملايين العمال، مما يتطلب منهم تحديث المهارات والارتقاء بها وتغيير الوظائف أو حتى المهن^{١٤} ويطرح السؤال الأساسي عن التغييرات المطلوبة على جميع مستويات التعليم وجميع أشكال التعلم لإدارة هذا الانتقال.^{١٥}

^{١٣} انظر:

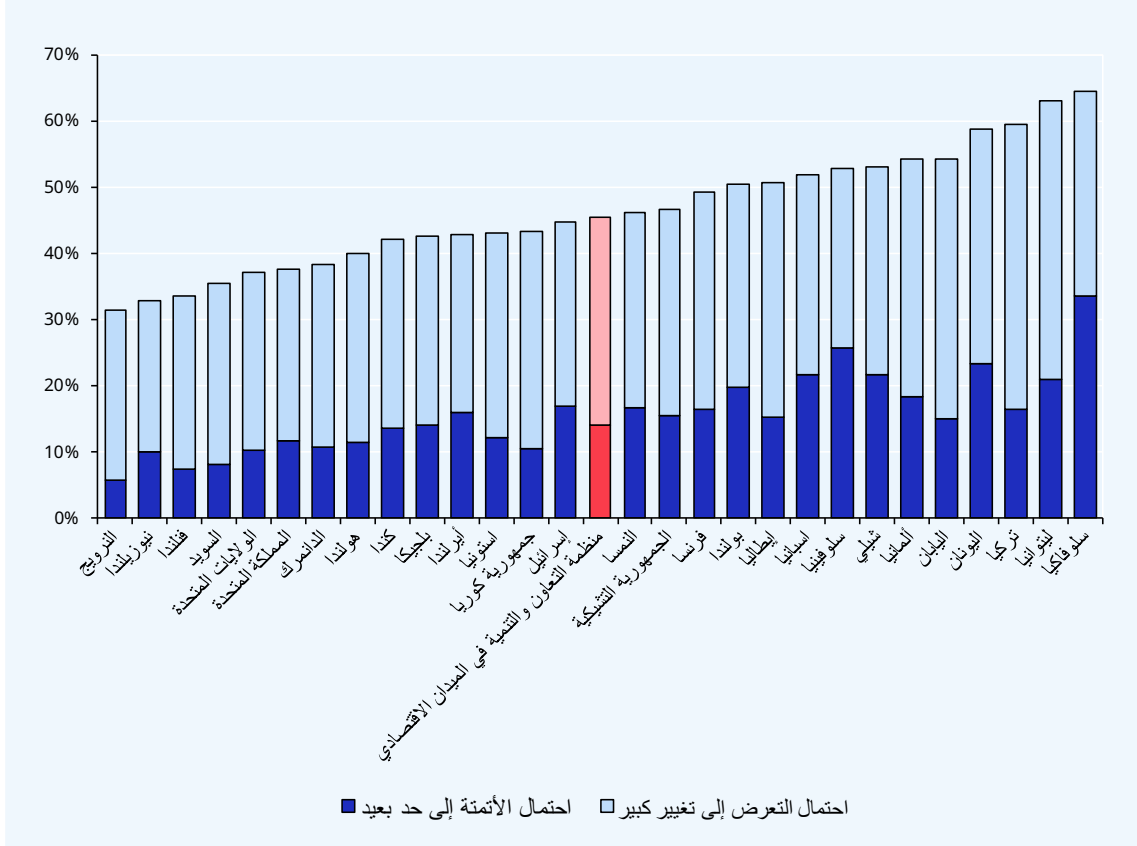
Global Commission on the Future of Work, *The Impact of Technology on the Quality and Quantity of Jobs* (ILO, 2018); Irmgard Nübler, *New Technologies: A Jobless Future or Golden Age of Job Creation?* Working Paper No. 13 (ILO, 2016); ILO, "New Automation Technologies and Job Creation and Destruction Dynamics", 2017.

^{١٤} انظر: MGI, *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation*, 2017.

^{١٥} انظر:

WEF, *Towards a Reskilling Revolution. A Future of Jobs for All*, 2018; MGI, *Jobs Lost, Jobs Gained*; David Autor and Michael J. Handel, "Putting Tasks to the Test: Human Capital, Job Tasks and Wages", *Journal of Labor Economics* 31, No. 2 (2013), 59–96; Melanie Arntz et al., *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis* (OECD, 2019); Richard B. Freeman, "Who Owns the Robots Rules the World" *IZA World of Labor* 5 (2015), 1–10.

الشكل ١: النسبة المنبوية من الوظائف المحتمل إلى حد بعيد أتمتها والمحمّل تعرضها لتغيير كبير في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي



المصدر: (2019) OECD, *OECD Employment Outlook 2019: The Future of Work*.

٢١. وتؤدي الأتمتة والرقمنة إلى انخفاض الطلب على الأعمال الروتينية واليدوية وزيادة الطلب على الأعمال غير الروتينية والمهارات المعرفية مثل المهارات المتعلقة بحل المشاكل والتعامل مع الآخرين والمهارات الرئيسية الأخرى.^{١٦} وفي الوقت نفسه تكون الوظائف ذات الكثافة الرقمية أقل عرضة للأتمتة.^{١٧} وتتغلغل الرقمنة في جميع قطاعات الاقتصاد، ولكن على نحو متفاوت بين القطاعات ودخلها أو بين البلدان. ويتوقف قدر كبير من هذه التباينات على البنية التحتية ومستوى الربط الرقمي: على سبيل المثال، لدى ٨٠ في المائة من سكان أوروبا إمكانية الوصول إلى الإنترنت، مقارنة بنسبة ٤٥ في المائة في البلدان النامية ونسبة ٢٠ في المائة في أقل البلدان نمواً، حيث يزيد احتمال استخدام الرجال لشبكة الإنترنت بنسبة ٥٢ في المائة عن النساء.^{١٨}

٢٢. وتشير الأدلة بالنسبة إلى جميع فئات الدخل إلى تحول ثابت في العمالة نحو مستويات من المهارات أعلى نسبياً، ومن المتوقع أن يستمر هذا الاتجاه (الشكل ٢). وشهدت البلدان ذات الدخل المتوسط الأعلى زيادة في العمالة في المهن عالية المهارات ومتوسطة المهارات، وانخفاض العمالة في المهن متدنية المهارات. وفي البلدان منخفضة الدخل والبلدان ذات الدخل المتوسط الأدنى، يتضح وجود تحول نحو المهن متوسطة المهارات وعالية المهارات. وفي البلدان ذات الدخل المرتفع، انخفضت حصص العمالة في المهن متوسطة المهارات ومنخفضة المهارات على حد سواء. ويعزى انخفاض الوظائف متوسطة المهارات في الاقتصادات المتقدمة جزئياً إلى الطابع الروتيني للمهام

^{١٦} انظر:

ILO and OECD, *Global Skills Trends, Training Needs and Lifelong Learning Strategies for the Future of Work*, 2018; Jae-Hee Chang and Phu Huynh, *ASEAN in Transformation: The Future of Jobs at Risk of Automation* (ILO, 2016).

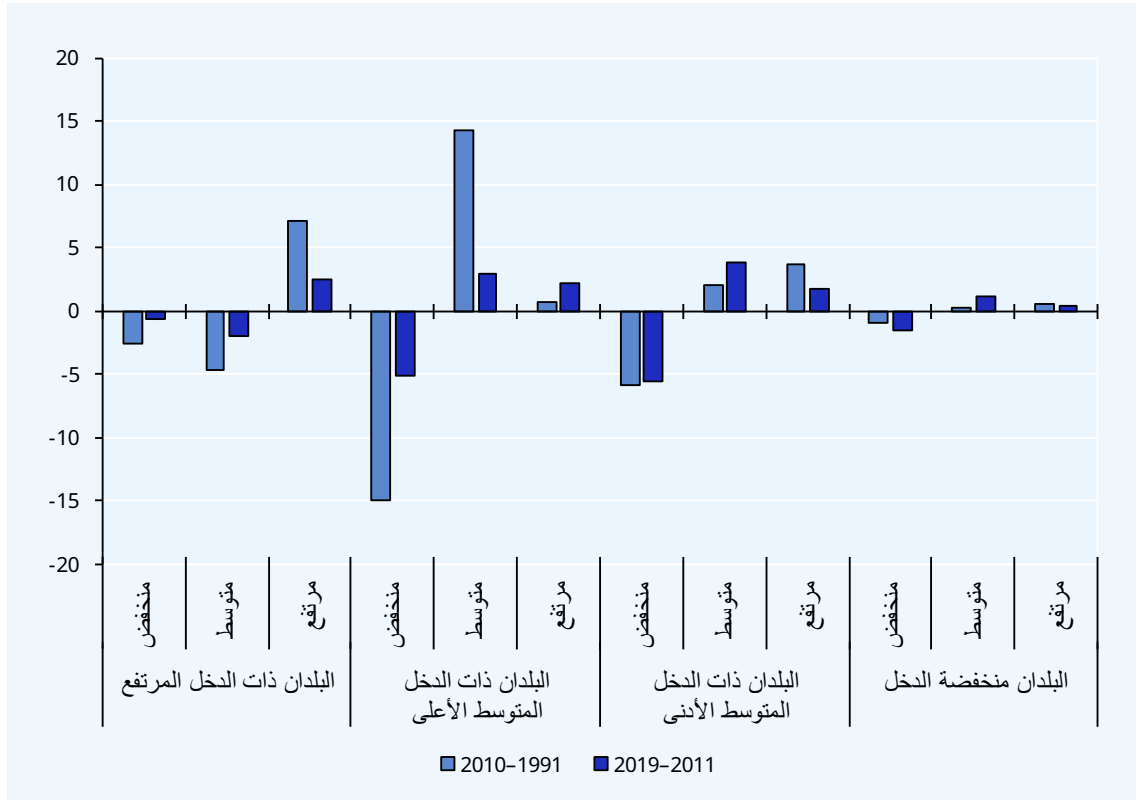
^{١٧} انظر: OECD, "Automation and Independent Work in a Digital Economy", 2016.

^{١٨} انظر:

UN, *Report of the Secretary-General on SDG Progress 2019: Special Edition*, 2019; and World Wide Web Foundation, "The gender gap in internet access: using a women-centred method", 2020.

في هذه الوظائف (مما يجعلها عرضة للأتمتة) كما يعزى جزئياً إلى نقل الأعمال إلى الخارج، وقد ساهم السببان معاً في ما يسمى استقطاب الوظائف في معظم الدول الصناعية.

الشكل ٢: التغييرات في تركيبة العمالة حسب مستوى المهارات العام (مرتفع/ متوسط/ منخفض)، الفترة ١٩٩١-٢٠١٠ والفترة ٢٠١١-٢٠١٩



المصدر: الحسابات مستندة إلى قاعدة إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، التقديرات النموذجية لمنظمة العمل الدولية، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠.

٢٣. وتبين هذه الاتجاهات تغييراً تكنولوجياً منحازاً من ناحية المهارات. وفي العديد من البلدان، سجل بالفعل فقدان وظائف في قطاع التصنيع وأجزاء من قطاعات الخدمات، ولم يكن سوى عدد صغير من العمال على استعداد للانتقال إلى وظائف عالية المهارات، في حين اضطر أغلب العمال إلى قبول وظائف منخفضة المهارات ومدنية الأجر، مما ساهم في الاستقطاب في سوق العمل وتزايد انعدام المساواة^{١٩} وعلى الرغم من أنه من المتوقع أن تكون الآثار الصافية من حيث العمالة نتيجة التغير التكنولوجي والرقمنة على الوظائف آثاراً إيجابية، إلا أن فقدان الوظائف على المدى القصير قد يسبب تحولات مكلفة ومضرة تفرض الحاجة كي تعيد القوى العاملة اكتساب المهارات والارتقاء بها على نطاق واسع. وسوف يعتمد التخفيف من الآثار غير المرغوبة لهذه التغييرات التكنولوجية المثيرة للاضطرابات والاستفادة من منافعها المحتملة إلى أقصى حد، اعتماداً شديداً على توافر فرص تنمية المهارات.

٢٤. وقد سرع كوفيد-١٩ التحول الرقمي للاقتصادات والمجتمعات. وسلط أثر الجائحة على عالم العمل الضوء على أهمية المهارات الرقمية بالنسبة إلى كل فرد تقريباً، بمن في ذلك العمال والمتعلمون والمعلمون والمدربون. وستتطلب هذه العمليات: توسيع مجموعة المهارات الرقمية والارتقاء بها في المجتمع؛ تحسين الوصول إلى البنية التحتية الرقمية وسبل التواصل؛ استحداث حلول ومنصات وموارد رقمية؛ دعم التكيف الاجتماعي مع هذا التقدم التكنولوجي الدينامي.

^{١٩} انظر: Global Commission on the Future of Work, *The Impact of Technology on the Quality and Quantity of Jobs*

٢٥. وفي التعليم والتدريب، سرّعت هذه التغيرات اعتماد التعلم على شبكة الانترنت والتعلم عن بُعد وسببت تحول ممارسات التقييم والتوثيق. وبصرف النظر عن المنافع المحتملة الواضحة، قد يخلق هذا الوضع فجوة رقمية أوسع فيما يتعلق بإمكانية الوصول إلى التعليم والتدريب ونوعيتهما، فضلاً عن التحديات الإضافية أمام ظروف العمل وترتيبات الحماية الاجتماعية.

العولمة والتجارة

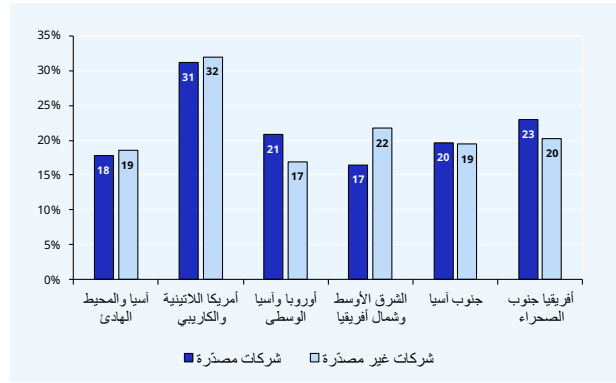
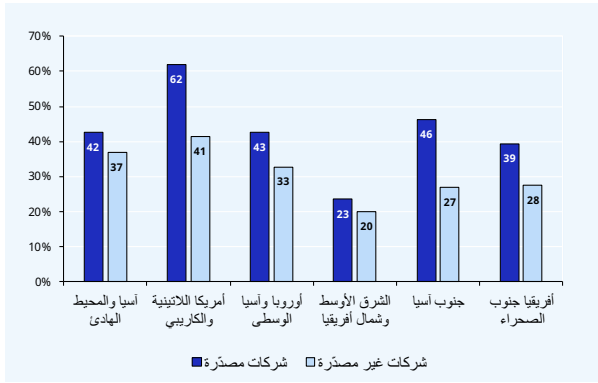
٢٦. فتحت العولمة الأسواق ووسعت حدودها الجغرافية. وتوسعت التجارة الدولية توسعاً سريعاً منذ عام ١٩٩٠، مدعومة بطفرة شهدتها سلاسل القيم العالمية حيث أدى التقدم التكنولوجي - في مجال النقل والمعلومات والاتصالات - إلى الحد من الحواجز التجارية ومكّن شركات التصنيع من توسيع نطاق عمليات الإنتاج إلى خارج الحدود الوطنية. ولقد أدت الاستثمارات الجديدة المحلية والأجنبية كثيفة المعارف إلى نقل الوظائف المنتجة إلى البلدان النامية، ولكنها حولت أيضاً الممارسات العالمية في مكان العمل، مما أسهم في نشوء قطاعات ومهن جديدة فضلاً عن المهارات التي تتطلبها.^{٢٠}

٢٧. وزادت المشاركة في سلاسل القيم العالمية من الطلب على مواهمة المهارات - من المهارات الرئيسية الأساسية والشخصية إلى المهارات الرقمية - مع الوظائف المعرفية والتقنية المعقدة ورفيعة المستوى الضرورية للبلدان من أجل التخصص في الصناعات التحويلية الأكثر تقدماً من الناحية التكنولوجية وفي خدمات الأعمال المعقدة.^{٢١} وغالباً ما تكون الشركات الموجهة نحو التصدير أكثر إدراكاً لقيود العمل المتعلقة بالنقص في المهارات. وينطبق ذلك بشكل خاص على الشركات المصدرة في أوروبا وآسيا الوسطى وأفريقيا جنوب الصحراء، ولذلك عادة ما تستثمر الشركات المصدرة بكثافة أكبر في قواها العاملة.^{٢٢} علاوة على ذلك، تحتفظ الشركات التي تنقل الأعمال إلى الخارج بعدد أكبر نسبياً من الوظائف المحلية التي تنطوي على مهام تفاعلية وغير روتينية^{٢٣} (الشكل ٣).

الشكل ٣: الشركات المصدرة هي أكثر وعياً بأوجه القصور في المهارات

النسبة المئوية من الشركات التي تقدم تدريباً رسمياً

النسبة المئوية من الشركات التي تحدد عدم حصول القوى العاملة على تعليم كافٍ بوصفه عائقاً رئيسياً



المصدر: البنك الدولي، استقصاءات المنشآت، ٢٠٠٩-٢٠١٩، آخر السنوات التي تتوفر عنها بيانات.

^{٢٠} انظر: ILO, *Global Employment Policy Review 2020: Employment Policies for Inclusive Structural Transformation*, 2020.

^{٢١} انظر:

OECD, *OECD Skills Outlook 2017: Skills and Global Value Chains*, 2017; ILO and WTO, *Investing in Skills for Inclusive Trade: A Joint Study of the International Labour Office and the World Trade Organization*, 2017.

^{٢٢} استثمار الشركات في تدريب القوى العاملة يتوقف على نوع عقد العمل. وعادة ما يحصل العمال المؤقتون والعمال في المنصات الرقمية على فرص تدريب أقل.

^{٢٣} انظر:

Sascha Becker et al., "Offshoring and the Onshore Composition of Tasks and Skills", *Journal of International Economics* 90, No.1 (2013): 91-106.

٢٨. بالإضافة إلى ذلك، قد تؤدي الآثار الجانبية للتكنولوجيا إلى إعادة توظيف الأعمال، مما يعني أن الوظائف - خاصة الوظائف المنتجة متوسطة المهارات - التي نُقلت إلى الخارج إلى الاقتصادات النامية قد يعاد نقلها إلى الاقتصادات المتقدمة.^{٢٤} وإذا توفر العمال المدربون في هذا المستوى من المهارات المتوسطة، فإن هذا الاتجاه يمكن أن يؤثر على تشكيل المهارات في بعض الاقتصادات ويوقف على الأقل جزئياً اتجاه استقطاب الوظائف.
٢٩. وفاقم كوفيد-١٩ التغيرات الجوهرية في العمليات المذكورة أعلاه، مسبباً تحولات في هيكل الاقتصادات وتعطيلات للسفر واللوجستيات، ومفضياً إلى إعادة رسم معالم أنماط التجارة وتوقف سلاسل التوريد والإمداد العالمية. ولا تخلف هذه التطورات أثراً فورياً على العمالة فحسب، بل تخلف كذلك أثراً أكبر أهمية على البلدان المتقدمة والنامية على السواء، ناجماً عن إعادة الهيكلة المحتملة، بما في ذلك إعادة نقل الإنتاج أو تقريبه (بالعودة من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة) واعتماد أكبر على سلاسل التوريد والإمداد الإقليمية إضافة إلى استقطاب المدخلات الوسيطة من مصادر متعددة.^{٢٥} وتخلف إعادة الهيكلة هذه لسلاسل التوريد والإمداد العالمية أثراً عميقاً على احتياجات القوى العاملة من المهارات باعتبارها المحركات الرئيسية للتنوع الاقتصادي القادر على الصمود والتحول إلى أنشطة ذات قيمة مضافة أعلى.

تغير المناخ والتدهور البيئي

٣٠. يؤثر تغير المناخ والتدهور البيئي على حياتنا وإيراداتنا واقتصاداتنا، وهما من المحركات الرئيسية للطلب المتزايد على المهارات من أجل الوظائف الخضراء. وفي إطار اتفاق باريس بشأن تغير المناخ (٢٠١٥)، التزمت البلدان بتنفيذ الإسهامات المحددة وطنياً التي تشمل تدابير طموحة للتكيف مع تغير المناخ والتخفيف من آثاره في العديد من القطاعات وستؤثر تأثيراً كبيراً على الطلب على المهارات المعنية. بالإضافة إلى ذلك، تساهم الأسواق الخضراء والتكنولوجيات النظيفة في عملية خلق الوظائف وفقدانها وتغييرها. ومن أجل الاستجابة على نحو أفضل إلى هذا التحول الهام، لا بد من أن تتكيف سياسات التعليم والمهارات، لا سيما عن طريق إضافة مهارات جديدة تتعلق بالاستدامة البيئية إلى المهارات الرئيسية للقابلية للاستخدام، بما في ذلك في مناهج التعليم العامة، إضافة إلى مهارات من أجل الوظائف الخضراء في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.
٣١. وقدّر بحث حديث أجرته منظمة العمل الدولية أنه بموجب سيناريوهين سياسيين اثنين - سيناريو استدامة الطاقة وسيناريو الاقتصاد الدائري^{٢٦} - قد تُستحدث أكثر من ١٠٠ مليون وظيفة ولكن قد يضمحل ما يقرب من ٨٠ مليون وظيفة. وينطوي ذلك على انتقال كبير للقوى العاملة - حيث يكون الأثر أكبر على المهن التي يهيمن عليها الذكور. وبشكل عام، سيركز استحداث الوظائف المرتبطة بتخصير الاقتصادات في الوظائف متوسطة المهارات، فينطوي على إمكانية تعويض سائر الاضطرابات في سوق العمل، مثل العولمة والتغير التكنولوجي (الشكل ٤).^{٢٧} ومن حيث الآثار المهنية على المهارات، يمكن افتراض أن يسفر هذا التحول عن إعادة تخصيص واسعة النطاق ضمن مهن محددة على نحو واسع. ولا تقتصر مجموعات المهارات التي سيتمكن العمال من إعادة استخدامها في الصناعات الناشئة، على مهارات العمل الأساسية فقط (التعاون والتواصل وحل المشاكل، وغير ذلك)، بل تشمل أيضاً مهارات أخرى تقنية وشبه تقنية قابلة للنقل (المبيعات والتسويق والجدولة والميزنة والهندسة وغيرها). ومن المتوقع استحداث العديد من الوظائف الجديدة في قطاع البناء، في حين سيحتاج العمال في قطاع التصنيع والنقل والمبيعات إلى تكييفات مهمة للمهارات. وستكون معالجة الفصل بين الجنسين هامة بالنسبة إلى النساء كي يستفدن أيضاً من الوظائف الجديدة المستحدثة.

^{٢٤} انظر: Nübler, *New Technologies*.

^{٢٥} انظر: ILO, "COVID-19: Impact on Trade and Employment in Developing Countries", 2020.

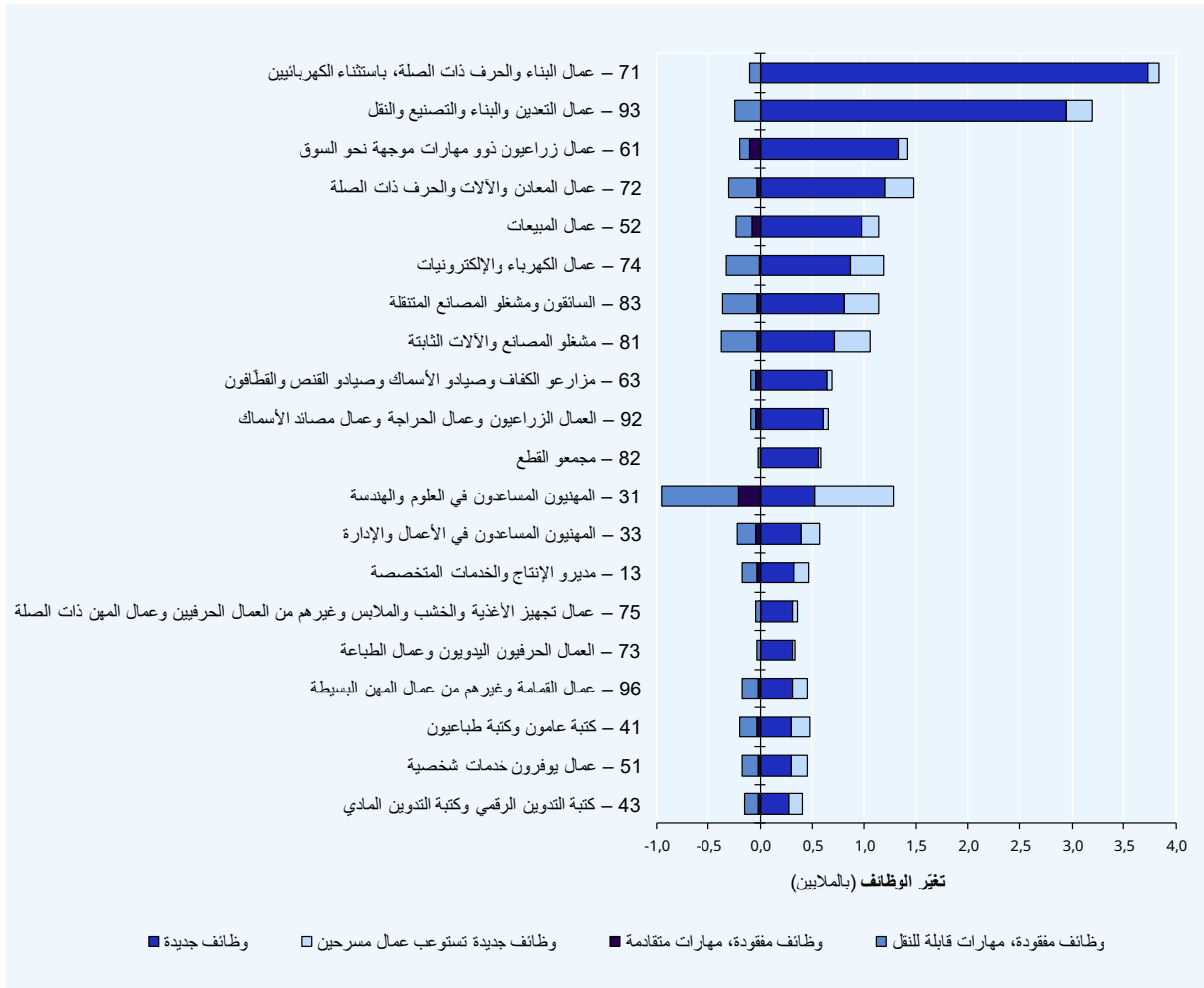
^{٢٦} "الاقتصاد الدائري" هو نموذج لتحقيق الاستدامة في استخدام الموارد واستهلاكها، يدعم التحول من نموذج الاستخراج والتصنيع والاستخدام والتفريغ إلى تفضيل إعادة التدوير والإصلاح وإعادة الاستخدام والتصنيع واستنجاز السلع وماتنتها لمدة أطول؛ انظر:

ILO, *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs*, 2018.

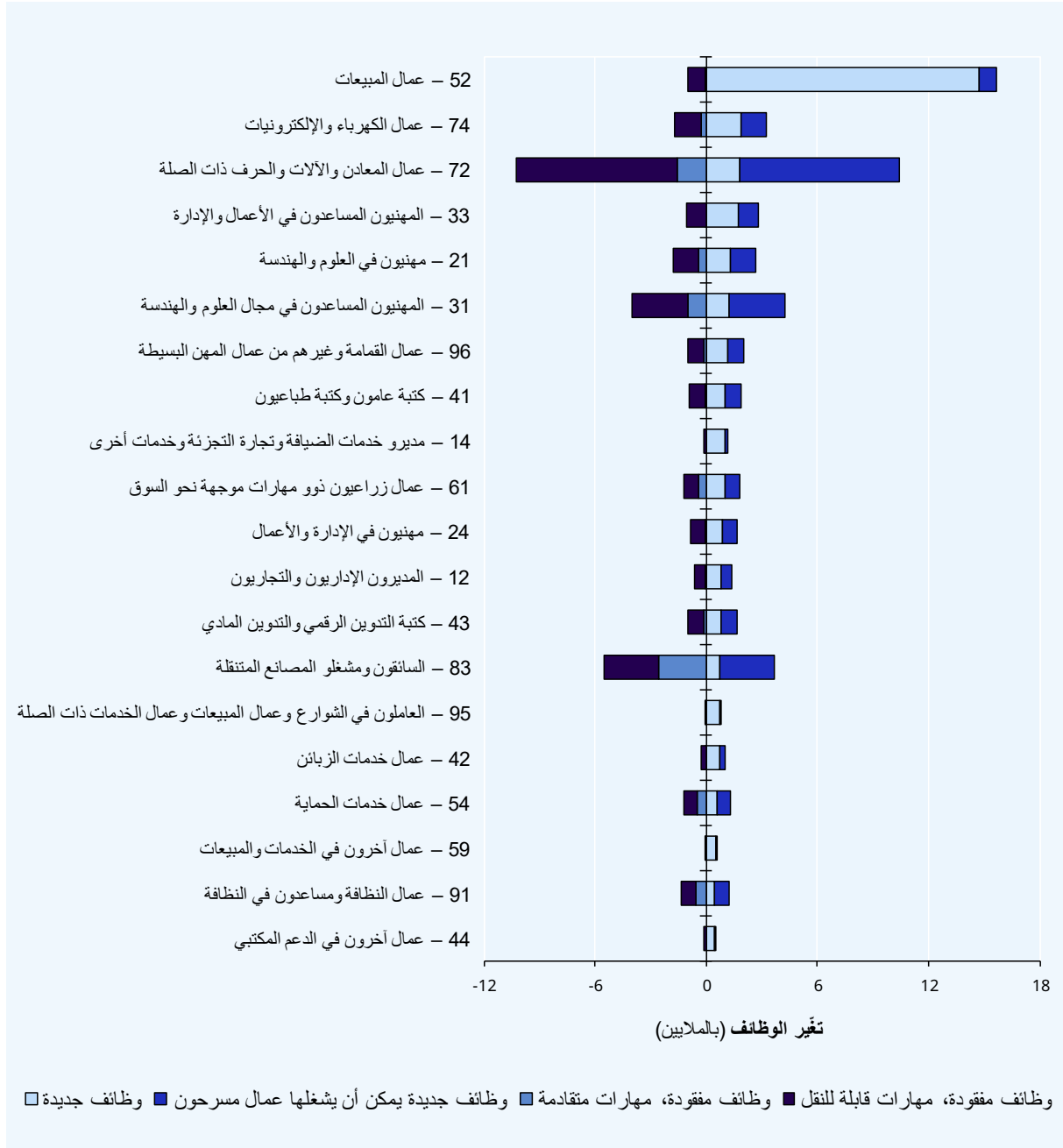
^{٢٧} انظر: ILO, *Skills for a Greener Future: A Global View*, 2019; ILO, *Skills for a Greener Future: Key Findings*, 2019.

◀ الوظائف المستحدثة والوظائف المفقودة بحسب المهن الأكثر تأثراً في سيناريوهين عالميين اثنين، ٢٠٣٠

◀ الشكل ٤ (أ): سيناريو استدامة الطاقة (الفرق في عدد الوظائف بين سيناريو الطاقة المستدامة (سيناريو درجتين مؤبقتين) وسيناريو الوضع المعتاد (سيناريو ٦ درجات مئوية) للوكالة الدولية للطاقة بحلول عام ٢٠٣٠، حسب المهنة (ISCO-08)



الشكل ٤ (ب): سيناريو الاقتصاد الدائري (الاختلاف في عدد الوظائف بين سيناريو الزيادة السنوية المطردة بنسبة ٥ في المائة في معدلات إعادة تدوير اللدائن والزجاج واللباب والفلزات والمعادن في جميع البلدان والخدمات ذات الصلة وسيناريو الوضع المعتاد (ست درجات مئوية)، حسب المهنة (ISCO-08)



المصدر: ILO, Skills for a Greener Future: A Global View, 12 December 2019.

٣٢. وقد زادت الجائحة من عمليات إعادة الهيكلة المستمرة، لافتة الانتباه إلى الحاجة إلى اعتماد ممارسات أكثر استدامة ترمي إلى التخفيف من أزمات مماثلة في المستقبل. ولقد بدأت الشركات في بعض البلدان تعمل بالفعل على إعادة تزويد عمالها بالمهارات في التكنولوجيات الناشئة كجزء من عملية تحول الطاقة على نطاق واسع، وقد تسارعت هذه الجهود في ضوء الأزمة الأخيرة. ولا بد من إشراك نظم التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في الجهود الرامية إلى دعم هذا التحول الأخضر والرقمي، على غرار المساهمة في حزم التعافي التحفيزية الخضراء المتضمنة تدابير إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها.

التغيرات الديمغرافية

٣٣. تؤثر التغيرات الديمغرافية تأثيراً عميقاً على هيكلية القوى العاملة وتشكل تحدياً هاماً لسياسات المهارات. ومن المتوقع أن يرتفع عدد سكان العالم بنسبة ١٠ في المائة بحلول عام ٢٠٣٠، مع توقع زيادة بنسبة ٦٠ في المائة في البلدان النامية، خاصة في أفريقيا جنوب الصحراء وجنوب آسيا، حيث يتخلف التحصيل العلمي عن الركب. ٢٩ وتمثل هذه التحولات تحدياً كبيراً أمام استحداث الوظائف وحصول أفواج الشباب على التعليم والتدريب المناسبين في هاتين المنطقتين، لأن اجتماع تزايد القوى العاملة مع عدم تكافؤ فرص الحصول على التعليم يؤدي إلى فائض من العمال ذوي المهارات المتدنية ونقص في العمال ذوي المهارات المتوسطة. بيد أن ازدياد عدد السكان يشكل تحدياً وفرصة في الوقت نفسه، نظراً إلى احتمال وجود العمال الشباب والخلاقين. ٣٠ وستعتمد قدرة البلدان النامية على ترجمة المكاسب الديمغرافية إلى نمو وتنمية، إلى حد ما على الاستثمار في التعليم والتدريب عالي الجودة بالترافق مع استحداث وظائف لائقة.

٣٤. وتواجه الاقتصادات المتقدمة اتجاهاً معاكساً متسماً بتشيخ السكان. ومن المتوقع أن ترتفع نسبة السكان الذين تزيد أعمارهم على ٦٠ عاماً من ١٠ في المائة في عام ٢٠٠٠ إلى ٢١,٨ في المائة في عام ٢٠٥٠، مما يشكل تحدياً كبيراً أمام استدامة نظم الضمان الاجتماعي. ٣١ وسيؤثر الترخيب على الطلب على المهارات في القطاعات التي زادت فيها فرص التدريب أثناء جائحة كوفيد-١٩، مثل اقتصاد الرعاية. والجلي أن العديد من الاقتصادات المتقدمة والمتشيخنة بدأت تعاني بالفعل من نقص اليد العاملة، الذي يرتبط غالباً بنقص المهارات، ومن المتوقع أيضاً أن يصبح هذا النقص كبيراً في العقود القادمة في العديد من البلدان متوسطة الدخل. وسيواجه العمال المسنون ضغوطاً من أجل الارتقاء بمهاراتهم الرقمية والمتصلة بالتكنولوجيا حتى يحافظوا على وظائفهم ولا بد لهم من إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها من أجل مواكبة احتياجات سوق العمل سريعة التغير والزيادة في فجوات المهارات وعدم مواكبتها. وسيؤدي ذلك إلى زيادة أهمية إدماج المهارات الرقمية والقابلة للنقل في تنمية المهارات وإزالة الحواجز التي تحول دون تعلم البالغين.

٣٥. وخلف كوفيد-١٩ أثراً شديداً ومستمرّاً على قدرة الشباب والبالغين على الوصول إلى فرص التدريب على المهارات والتعلم المتواصل. وقد تضرر الشباب في التعليم والتدريب المتجهين نحو سوق العمل تضرراً شديداً بسبب انقطاع دراستهم. ويات واحد من أصل ستة شباب ممن كانوا يعملون قبل الجائحة عاطلاً عن العمل. بينما تقلصت ساعات عمل شباب آخرين بنسبة ٢٣ في المائة. ٣٢ وعانت النساء أشد الضرر من الجائحة، نتيجة كونهن ممثلات على نحو مفرط في القطاعات الأكثر تضرراً والمهن في الخطوط الأمامية في مواجهة الجائحة. كما كان العمال المسنون في وضع هش للغاية، ليس بسبب المخاطر الصحية العالية فحسب، بل بسبب حاجتهم إلى الارتقاء بمهاراتهم الرقمية حين اعتمد العمل عن بُعد والتعلم على شبكة الانترنت.

٣٦. ولا بد من أن تجسد عملية التعافي برنامجاً تحويلياً يضمن الوصول إلى تنمية المهارات المناسبة التي تدعم انتقال الشباب إلى العمالة ويلبي احتياجات النساء والعمال ذوي المهارات المنخفضة والفئات المستضعفة والمحرومة الأخرى.

وصول العمال إلى المهارات في مختلف ترتيبات العمل

٣٧. في السنوات الأخيرة، أدى الإنتاج العابر للحدود والعوامل المرتبطة بالتكنولوجيا الجديدة إلى أشكال متنوعة من تنظيم العمل، بما في ذلك ترتيبات العمل في اقتصاد المنصات واقتصاد الأعمال الصغيرة. وتفيد القرائن بأن الشركات التي تعتمد اعتماداً كبيراً على هذه الأشكال من العمالة (مثل العمالة المؤقتة) يقل احتمال أن تقدم التدريب للعمال في هذه الأشكال المتنوعة من ترتيبات العمل. ٣٣ بالإضافة إلى ذلك، يعمل ٧٠ في المائة من مجموع العمال على المستوى العالمي إما لحسابهم الخاص أو في منشآت صغيرة أو بالغة الصغر، ومن غير المحتمل أن يستثمروا في تنمية

٢٨ انظر: UN, World Population Prospects 2019: Highlights, 2019؛ تقرير الأمين العام عن التقدم المحرز بشأن أهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠١٩، ٢٠١٩.

٢٩ انظر: MGI, Jobs Lost, Jobs Gained.

٣٠ انظر: (ILO, 2018) "Skills Policies and Systems for a Future Workforce", Global Commission on the Future of Work.

٣١ مكتب العمل الدولي، العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد، التقرير ILC.102/IV (2013).

٣٢ مكتب العمل الدولي، "كوفيد-١٩ وعالم العمل"، مذكرة مفاهيمية مقدمة إلى مؤتمر القمة العالمي، ١-٩ تموز/يوليه ٢٠٢٠.

٣٣ انظر: ILO, Non-Standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects, 2016.

المهارات، غالباً بسبب القيود المالية.^{٣٤} وعلى غرار ذلك، يحصل العاملون لحسابهم الخاص في اقتصاد "المنصات" واقتصاد "الأعمال الصغيرة" عموماً على فرص تدريب محدودة. وسوف يتطلب تعزيز التعليم بالنسبة إلى هؤلاء العمال تخصيص حوافز مالية وغير مالية تستهدف أصحاب العمل والعمال على السواء، أياً كان وضع الاستخدام أو نوع الترتيبات التعاقدية.

٣٨. وفرضت جائحة كوفيد-١٩ عدداً من التحديات الجديدة على العمال بسبب حالات الإغلاق والعمل عن بُعد. وأظهرت التحليلات الأخيرة أن ما يناهز ثلث الوظائف في بلدان الاتحاد الأوروبي والاقتصادات المتقدمة الأخرى يمكن تأديتها عن بُعد. وقد كان هذا تطوراً هاماً حيث إن ترتيبات العمل في العديد من القطاعات التي تعتمد على القرب المادي، أخذت في التغيير.^{٣٥}

٣٩. وتتأثر النهج الحديثة في تنظيم العمل على مستوى المنشآت بنماذج أعمال جديدة تشدد على الممارسات عالية الأداء والتحسين المستمر والعمل الجماعي وزيادة استقلالية العمال وانخراطهم في العمل عن طريق آليات مثل العمل الجماعي وإسماع صوت العمال وحل المشاكل.^{٣٦} ويمكن لهذه النهج أن تعزز تنمية المهارات واستغلالها في مكان العمل، لكنها ليست خالية من القيود وبالتالي يمكن أن يرافقها حالات عجز في العمل اللائق. ويتطلب تعزيز العمل اللائق ظروفاً تمكينية معينة^{٣٧} إلى جانب سبل منصفة لحصول جميع فئات العمال على تنمية المهارات، مع التركيز على نحو خاص على مساندة الفئات المحرومة التي تعوزها هذه السبل من أجل التكيف مع أساليب العمل الجديدة وتطوير المهارات الرئيسية التي تحتاجها.^{٣٨}

الهجرة المكثفة لليد العاملة

٤٠. يمثل نقص اليد العاملة الماهرة أحد "عوامل الانجذاب" الرئيسية إلى الهجرة الدولية، إلى جانب أفضل الأجور وظروف العمل وأكبر الفرص للعمل والمسار المهني. وتسبب هذه العوامل جنباً إلى جنب مع "عوامل النفور"، التي تشمل العنف والنزاعات والفقر وعدم الاستقرار السياسي في بلدان الأصل. ومن شأن الإدارة الجيدة لهجرة اليد العاملة أن توازن بين عرض اليد العاملة والطلب عليها وتساعد على تنمية ونقل المهارات على جميع المستويات وتساهم في تحقيق التنمية المستدامة لبلدان المنشأ والعبور والمقصد.^{٣٩} وفي السنوات الأخيرة، ازداد عدد العمال المهاجرين من ١٥٠ مليون مهاجر إلى ١٦٤ مليون مهاجر.^{٤٠}

٤١. بيد أنه في غياب آليات الدعم المناسبة، يمكن أن تزيد هجرة اليد العاملة من التحديات أمام تحقيق العمل اللائق. وأبرز التحليل الذي أجرته منظمة العمل الدولية بشأن عدم مواءمة المؤهلات في صفوف المهاجرين إلى البلدان الأوروبية مقارنة مع العمال المقيمين أصلاً في هذه البلدان، الوضع الهش الذي يكون فيه المهاجرون عادة في أسواق العمل.^{٤١} وتُعزى المؤهلات المفرطة في صفوف المهاجرين جزئياً إلى عدم الاعتراف بمهاراتهم. ومن شأن تحسين طرق المصادقة على التعلم السابق والاعتراف به ووضع برامج مناسبة لتنمية المهارات، بما في ذلك التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية، أن يحول دون احتمال "هدر الأدمغة" والاستفادة الناقصة من المهارات ويساعد المهاجرين على إيجاد وظائف تتناسب مع مهاراتهم وعلى الاندماج في سوق العمل.^{٤٢} وذلك مهم بشكل خاص بالنسبة إلى البلدان ذات الدخل المرتفع، حيث يوجد ثلثا مجموع العمال المهاجرين في العالم.^{٤٣}

^{٣٤} انظر:

ILO, *Small Matters: Global Evidence on the Contribution to Employment by the Self-Employed, Micro-Enterprises and SMEs*, 2019.

^{٣٥} انظر: Cedefop, "Briefing Note: Online Working and Learning in the Coronavirus Era", 2020.

^{٣٦} انظر: ILO and WTO, *Investing in Skills*.

^{٣٧} انظر: ILO, *Business Models for Decent Work*, 2019.

^{٣٨} انظر: Global Commission on the Future of Work, *Skills Policies and Systems*.

^{٣٩} مؤتمر العمل الدولي، محضر الأعمال المؤقت رقم ١-١٢، الوثيقة ILC106-PR12-1 (2017).

^{٤٠} انظر: ILO, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*, 2018.

^{٤١} انظر: Theo Sparreboom and Alexander Tarvid, *Skills Mismatch of Natives and Immigrants in Europe* (ILO, 2017).

^{٤٢} انظر: ILO and OECD, *Global Skills Trends*.

^{٤٣} انظر: ILO, *Global Estimates on International Migrant Workers*.

٤٢. وبالنسبة إلى بلدان المنشأ، يمثل تدفق العمال ذوي المهارات العالية في سن العمل إلى خارج هذه البلدان كظاهرة تعرف باسم "هجرة الأدمغة"، أحد مصادر القلق الرئيسية: فالتحدي الذي تواجهه هذه البلدان هو كيفية استبقاء المواهب واستخدام مهارات العمال عند عودتهم إلى بلدانهم وخلق فرص عمل لائق.

٤٣. والمهاجرون معرضون بصورة خاصة إلى الآثار الصحية والاقتصادية للجائحة، نظراً إلى استضعافهم وتمثيلهم المفرط عادة في وظائف الخطوط الأمامية.^{٤٤} إضافة إلى ذلك، ألحقت الجائحة الضرر بعمليات مراكز التدريب وسلطات المصادقة في البلدان المضيفة، مما أدى إلى الحد من بعض فرص التدريب والارتقاء بالمهارات وخدمات الاعتراف بالمهارات.

تأثير كوفيد-١٩ على عالم العمل وتنمية المهارات

٤٤. باتت جائحة كوفيد-١٩ بالفعل عاملاً هاماً يؤثر على النشاط الاقتصادي والعمالة والأمن البشري، بالإضافة إلى تهديد الصحة العامة والحياة. وتعيش نسبة تقارب ٩٣ في المائة من القوة العاملة العالمية في بلدان أوقفت فيها أماكن العمل بطريقة أو بأخرى. وفي عام ٢٠٢٠، بلغت الخسائر في ساعات العمل نسبة ٨,٨ في المائة مقارنة مع الربع الرابع من عام ٢٠١٩، أي ما يعادل ٢٥٥ مليون وظيفة بدوام كامل. وقد شهدت أربعة قطاعات على وجه الخصوص التأثير الأشد على ساعات العمل والعمالة، وهي: خدمات الإقامة والطعام؛ التصنيع؛ تجارة الجملة والتجزئة؛ الأنشطة العقارية وأنشطة الأعمال.^{٤٥} كما شهدت قطاعات أخرى خسائر في ساعات العمل والعمالة، مثل: البناء والنقل والتخزين؛ الاتصالات؛ الزراعة والحراثة وصيد الأسماك، وإن كانت على نطاق أضيق.^{٤٦} أما المنشآت، وتحديدًا المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر التي تمتلك مدخرات قليلة بالكاد تمكّنها من التغلب على فترات التعتّل القصيرة، فتواجه حالة من انعدام اليقين الشديد. ويتطلب أصحاب العمل والعمال في القطاعات الاقتصادية ذات الأولوية دعماً واهتماماً بصورة خاصة من أجل تلبية احتياجات المهارات بهدف تمكينهم من إعادة البناء بوجود قوة عاملة ذات مهارات عليا.^{٤٧}

٤٥. وقد كشفت الأزمة عن وجود حالات عجز هائلة في العمل اللائق وفاقمت أوجه انعدام المساواة الموجودة. وكان أشد من تضرر هم الناس الأكثر استضعافاً قبل الأزمة، وهم بأمس الحاجة إلى مهارات وفرص تعلم جديدة من أجل مساعدتهم على إيجاد عمل. وتشهد البطالة والاستضعاف، اللذان يمثلان أصلاً تحدياً كبيراً في بعض الأقاليم والنسبة إلى مجموعات سكنية واسعة (مثل النساء والشباب والعمال غير المنظمين والمهاجرين واللاجئين، ومجموعات أخرى)، ارتفاعاً إلى مستويات أعلى من مستويات ما قبل الأزمة مما يؤدي إلى زيادة انعدام المساواة والفقير. وفي الوقت الراهن، يخرط ٢ مليار شخص في العمل في الاقتصاد غير المنظم ويعيش معظمهم في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط؛ كما يواجه ١,٦ مليار منهم خطراً محدقاً بسبل عيشهم^{٤٨} في أعقاب انخفاض متوسط الدخل بنسبة ٦٠ في المائة في الشهر الأول من انتشار الجائحة. ويواجه الملايين من العمال منخفضي الأجر وذوي المهارات المنخفضة تدنياً كبيراً في ساعات العمل وخفض الأجر وعمليات التسريح، ويعزى ذلك بشكل جزئي إلى غياب خيارات العمل عن بُعد أو إلى المهارات الرقمية المحدودة والاتصال المحدود بشبكة الانترنت. ويمثل توفير فرص إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها، باعتبارها جزءاً من حزم الحفاظ على الوظائف وتحفيز العمالة وبرامج التعافي الشامل طويل الأجل، أحد التدابير الرئيسية التي يمكن أن تخفف من هذه التأثيرات.

٤٦. وقد تعطل التدريب والتعليم على نحو واسع النطاق بسبب حالات الإغلاق، مما قيد توفير المهارات وجهاً لوجه على النحو التقليدي وفرض ضغوطاً إضافية على المعلمين والمدربين. ومن المتوقع أن تؤثر التفاوتات الاجتماعية وخفض الميزانيات تأثيراً سلبياً على فرص تنمية المهارات. وأدت الجائحة إلى إغلاق كامل أو جزئي لمؤسسات ومراكز التعليم والتدريب في أنحاء العالم، مؤثرة بذلك على ما يقارب ١,٦ مليار طالب في حوالي ٢٠٠ بلد.^{٤٩} وبات العديد من المعلمين والمدربين منزولين في بيوتهم دون وصول إلى شبكة الانترنت أو الأجهزة التقنية ودون مكان مناسب

^{٤٤} انظر: OECD, *International Migration Outlook*, 2020.

^{٤٥} انظر: ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work: Seventh Edition".

^{٤٦} انظر: ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work: Seventh Edition".

^{٤٧} انظر: ILO, "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work: Seventh Edition".

^{٤٨} انظر:

ILO, "Extending Social Protection to Informal Workers in the COVID-19 Crisis: Country Responses and Policy Considerations", 2020.

^{٤٩} انظر:

ILO CINTERFOR, "The Role of Vocational Training in Confronting the Effects of COVID-19 in Latin America", 2020.

من أجل التعليم والتعلم. وتقدر منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) أن ٢٤ مليون طالب إضافي في ١٨٠ بلداً سيكونون عرضة لخطر عدم العودة إلى مؤسسات التعليم في عام ٢٠٢٠. ومن المرجح أن يكون تأثير إغلاق المدارس على أشده في البلدان التي تحقق بالأصل نتائج تعليمية ضعيفة ومعدلات متدنية في استكمال الدراسة وذات قدرة ضعيفة على الصمود في وجه الصدمات. ويعاني حوالي ٥٠ في المائة من المتعلمين من حالات تأخير في إنهاء دوراتهم التعليمية ويشك ١٠ في المائة منهم في قدرتهم على إنهاؤها بأي حال من الأحوال.^{٥١} وسيكون انتقال الذين يتركون التعليم الآن إلى سوق العمل غير مؤكد. ويتجلى الخطر في وجود "جيل إغلاق" قيد التكوين وركود في تحقيق الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة بشأن التعليم الجيد والتعلم المتواصل.^{٥٢}

٤٧. وبالنسبة إلى التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، تشير القرائن إلى أن التحدي الأكبر أمام المؤسسات كان البقاء قيد التشغيل وإيجاد حلول من أجل التدريب العملي. وتظهر النتائج الأولية من أبحاث منظمة العمل الدولية أنه في نيسان/أبريل ٢٠٢٠، أوقفت نسبة ٣٠ في المائة من مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين أعمالها بشكل كامل. وواجهت برامج التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، بما في ذلك في قطاعات السياحة والهندسة والبناء، صعوبة كبيرة في مواصلة تقديم التدريب العملي على المهارات. وحتى حين نفذت التدابير الإلزامية، كانت آثارها محدودة ويقبدها غياب المحتوى الرقمي والقدرة على التعلم عن بُعد. ولم تكن معظم الدورات التعليمية ونماذج التعليم المتاحة على شبكة الانترنت معدة من أجل التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين،^{٥٣} الأمر الذي يُتوقع أن يؤثر على السواء على التحفيز وعلى معدلات التسرب المحتملة من الدراسة. وفي حين أن بعض مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين تشارك أيضاً في التدابير الوطنية للاستجابة إلى الأزمة، بإنتاج المعقمات ومعدات الوقاية أو بدعم الرعاية الصحية ورعاية المسنين، فإنه ينبغي مواجهة الخطر المتزايد من كوفيد-١٩ على المعلمين والمدرسين والموظفين التعليميين الآخرين، إلى جانب غياب التدريب على السلامة والصحة في العمل.

٤٨. ويختلف الاستخدام واسع النطاق لممارسات التعلم الرقمي باختلاف مستوى وشريحة نظم التعليم والمهارات. وأدى هذا الأمر بالاقتران مع إغلاق المدارس إلى إثارة مخاوف بشأن الإنصاف والإدماج وتعزيز حالات انعدام المساواة الموجودة. وتهدد "الفجوة الرقمية" بتوسيع الفجوة في التحصيل الأكاديمي، حيث باتت الأسر المعيشية ذات الدخل المنخفض أقل قدرة على توفير المعدات والموارد والأدوات والبيئة اللازمة من أجل تعلم فعال على شبكة الانترنت.

٤٩. ونظراً إلى أبعاد الجائحة الصحية والإنسانية والاجتماعية والاقتصادية، من المرجح أنها ستترك أثراً عميقاً وطويلة الأجل على مستقبل العمل وعلى التعليم وتنمية المهارات. وبالتالي ستكون الحاجة إلى اكتساب المهارات وإعادة اكتسابها والارتقاء بها أكثر إلحاحاً من السابق في ضوء التحولات الهيكلية الاقتصادية والرقمية المتسارعة، لا سيما في القطاعات الأكثر تضرراً. وستكون هناك حاجة إلى استجابات سياسية شاملة – بما في ذلك تدابير التعافي المالي والسياسات الخادمة والنشطة لسوق العمل والحماية الاجتماعية – من أجل معالجة آثار الجائحة على فرص الحياة الكريمة والعمل اللائق مما يعزز التعلم المتواصل والتعليم الجيد للجميع وإعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها. وفي الوقت الذي عانت فيه أسواق العمل والطلب على المهارات من اضطراب شديد، تبقى الأولويات الواضحة موجهة إلى الاستثمار الذي يمكن أن يساعد في إعادة الناس إلى العمل، بما في ذلك الاستثمار في المهارات الخضراء والرقمية والأساسية ومهارات السلامة والصحة المهنية في اقتصاد الرعاية.

٢-١ التدريب على المهارات وملاءمتها: لمحة سريعة

الحصول على التدريب والتحصيل العلمي

٥٠. إن التعليم وتنمية المهارات والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين هي أمور أساسية بالنسبة إلى برنامج عام ٢٠٣٠، كما يرد في الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة بشأن ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم المتواصل للجميع والهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والمستدام والشامل للجميع والعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع.

^{٥٠} انظر: UNESCO, "Concept Note", 2020 Global Education Meeting, 20-22 October 2020.

^{٥١} مكتب العمل الدولي، "كوفيد-١٩ وعالم العمل"، مذكرة مفاهيمية.

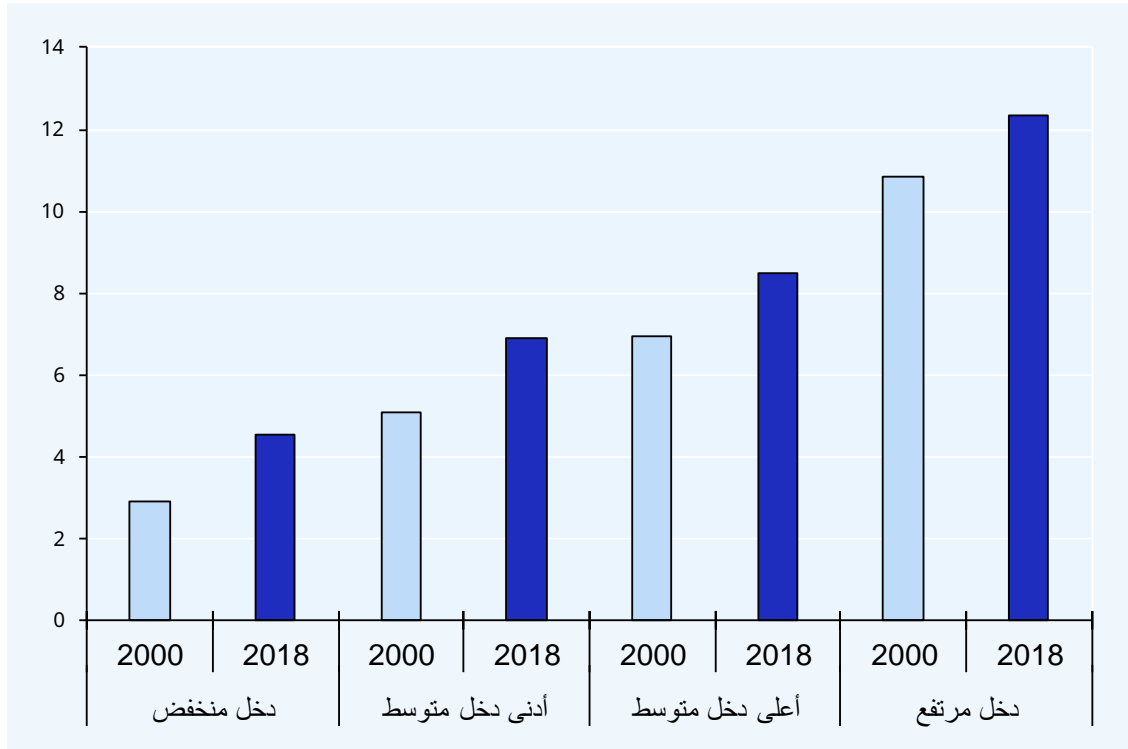
^{٥٢} مكتب العمل الدولي، "كوفيد-١٩ وعالم العمل"، مذكرة مفاهيمية؛ UNESCO, "Concept Note".

^{٥٣} كاليوبي قازي - هفتيغران شميس، "إدارة تأثير فيروس كورونا المستجد على الأنظمة التعليمية في أنحاء العالم: كيف تتحضر البلدان وتكيف وتخطط للتعافي" مدونات البنك الدولي (مدونة)، ١٨ آذار/مارس ٢٠٢٠؛ انظر:

European Commission, "EC Survey on Addressing the COVID-19 Emergency as VET Providers and Policy Makers", 3 April 2020.

٥١. وفي جميع أنحاء العالم، تمثل الزيادة المطردة في التحصيل العلمي وسنوات الدراسة إشارة إيجابية إلى التقدم المحرز من حيث الحصول على التعليم (الشكل ٥).

الشكل ٥: متوسط سنوات الدراسة حسب مجموعة الدخل



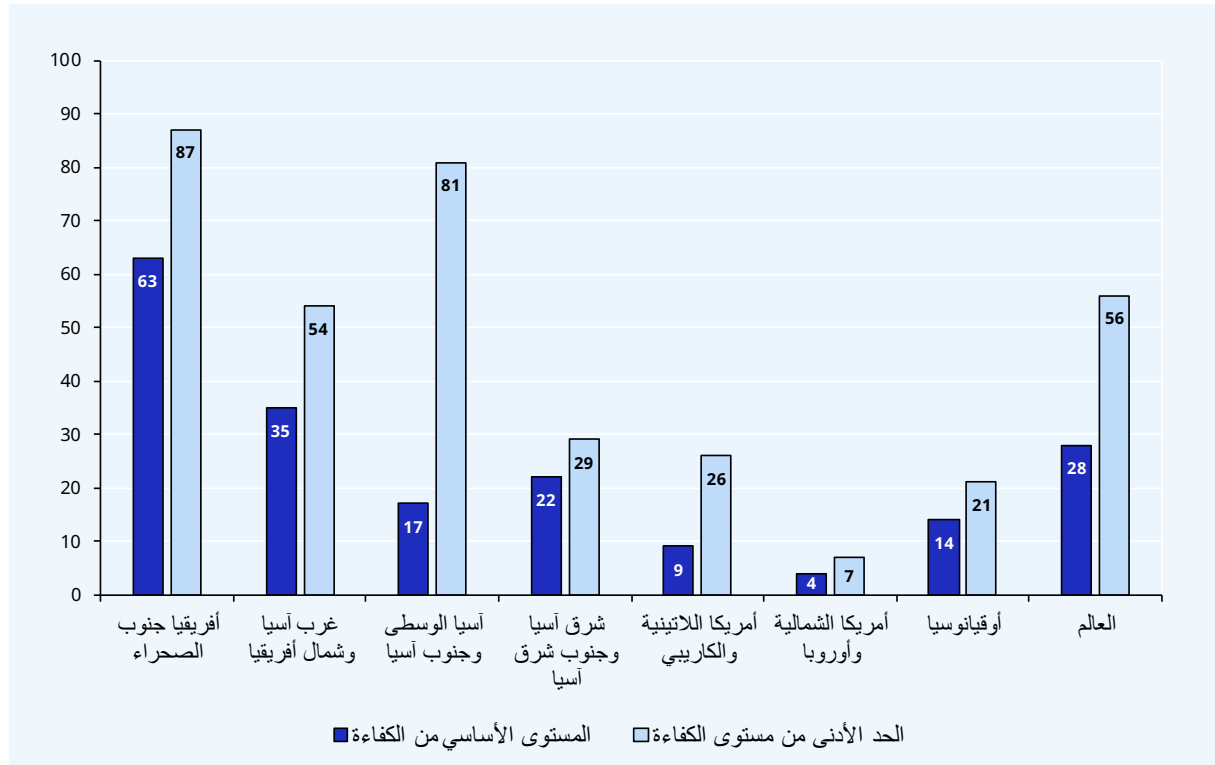
ملاحظة: متوسط الدخل حسب مجموعة الدخل مرجح، أي أخذ في الاعتبار حجم السكان في كل بلد عند احتساب متوسط الدخل حسب المجموعة.

المصدر: برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، مجموعة بيانات تستخدم لحساب مؤشر التنمية البشرية.

٥٢. بيد أن مقاصد الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة لا تزال بعيدة عن أن تتحقق فيما يتعلق بجودة وشمولية التعليم والتدريب.^{٥٤} ولا يستوفي أكثر من نصف عدد الأطفال والمراهقين في العالم معايير الحد الأدنى من مستوى الكفاءة في القراءة، وتواجه أفريقيا جنوب الصحراء أكبر ثغرة في هذا الصدد (الشكل ٦)، مما يمثل عائقاً كبيراً أمام التعلم وتنمية المهارات في المرحلة اللاحقة.

^{٥٤} انظر: "UNESCO, "#CommitToEducation Social Media Pack".

الشكل ٦: نسبة الطلاب الذين لم يبلغوا المستوى الأساسي من الكفاءة والحد الأدنى من مستوى الكفاءة في القراءة، حسب الإقليم



ملاحظة: الحد الأدنى من مستوى الكفاءة أعلى من المستوى الأساسي من الكفاءة. وبالتالي، فإن عدد الأطفال الذين لا يبلغون الحد الأدنى من مستوى الكفاءة أكبر من عدد الأطفال الذين لا يبلغون المستوى الأساسي من الكفاءة.
المصدر: معهد الإحصاءات التابع لليونسكو، ٢٠١٨.

٥٣. بالإضافة إلى ذلك وعلى الرغم من الانخفاض الكبير في انعدام المساواة بين الجنسين في التعليم في العقود الأخيرة، فإن نسبة الإناث إلى الذكور في متوسط طول مدة الدراسة لا تزال أقل بكثير في البلدان النامية (٨٥,٩ في المائة) مقارنة بالبلدان المتقدمة (٩٧,٨ في المائة).^{٥٥} وعلى الرغم من أن الإحصاءات القابلة للمقارنة بشأن تنمية المهارات محدودة بسبب نقص البيانات والتباينات في النظم بين البلدان، إلا أن التقارير تفيد بأن مشاركة الإناث في التعليم المهني انخفضت من ٤٥ في المائة في عام ٢٠٠٧ إلى ٤٣ في المائة في عام ٢٠١٧، ولا تزال هذه النسبة أقل بكثير من معدلات التحاق الذكور.^{٥٦} بالإضافة إلى أن ثلثي الأشخاص غير الملمين بالقراءة والكتابة في العالم هم من النساء.^{٥٧}

٥٤. ويعيق الافتقار إلى التعليم والتدريب الملائمين وفرص العمل المناسبة أكثر من شاب واحد من بين كل خمسة شباب على المستوى العالمي، عن تطوير المهارات أو دخول سوق العمل. والشباب الذين يندرجون في هذه الفئة هم عرضة لهذا العائق بشكل خاص لأن افتقارهم إلى التعليم و/أو الخبرة المهنية يجعلهم أقل قابلية للتوظيف وأكثر عرضة للعمالة غير المنظمة وفقر العاملين. وعلى الصعيدين العالمي والإقليمي على السواء، تتجاوز حصة الإناث من الشباب غير الملتحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب حصة الذكور باستمرار، وذلك بسبب ارتفاع معدلات التوقف عن الدراسة عموماً في صفوف النساء في البلدان النامية وارتفاع معدلات النساء غير النشطات عموماً على المستوى العالمي، مما يساهم في استمرار أوجه انعدام المساواة بين الجنسين (الشكل ٧).

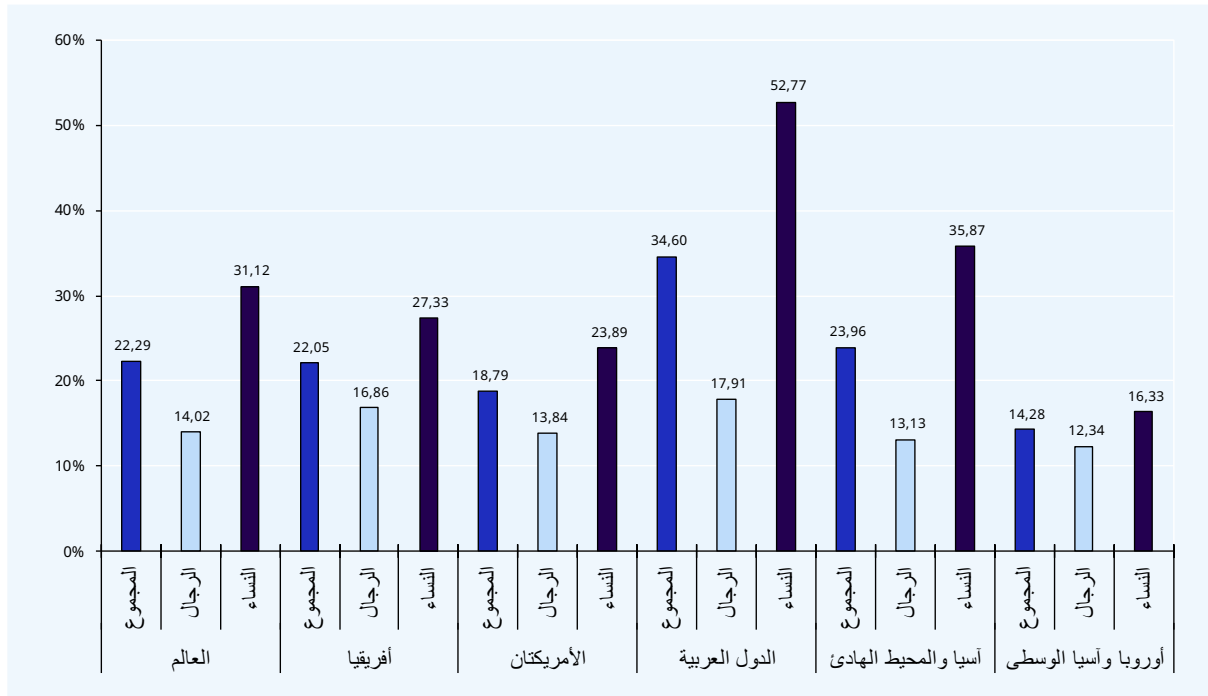
^{٥٥} انظر: ILO, Global Commission on the Future of Work, *Skills Policies and Systems*.

^{٥٦} انظر:

UNESCO, *Global Education Monitoring Report, 2017/2018: Accountability in Education: Meeting our Commitments*, 2017.

^{٥٧} انظر: UNESCO, "Learn to Lead: Educated Girls Can Do Anything", 2018.

الشكل ٧: حصة الشباب غير المتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب، حسب الجنس وحسب الإقليم عموماً (بالنسب المئوية، ٢٠١٩)



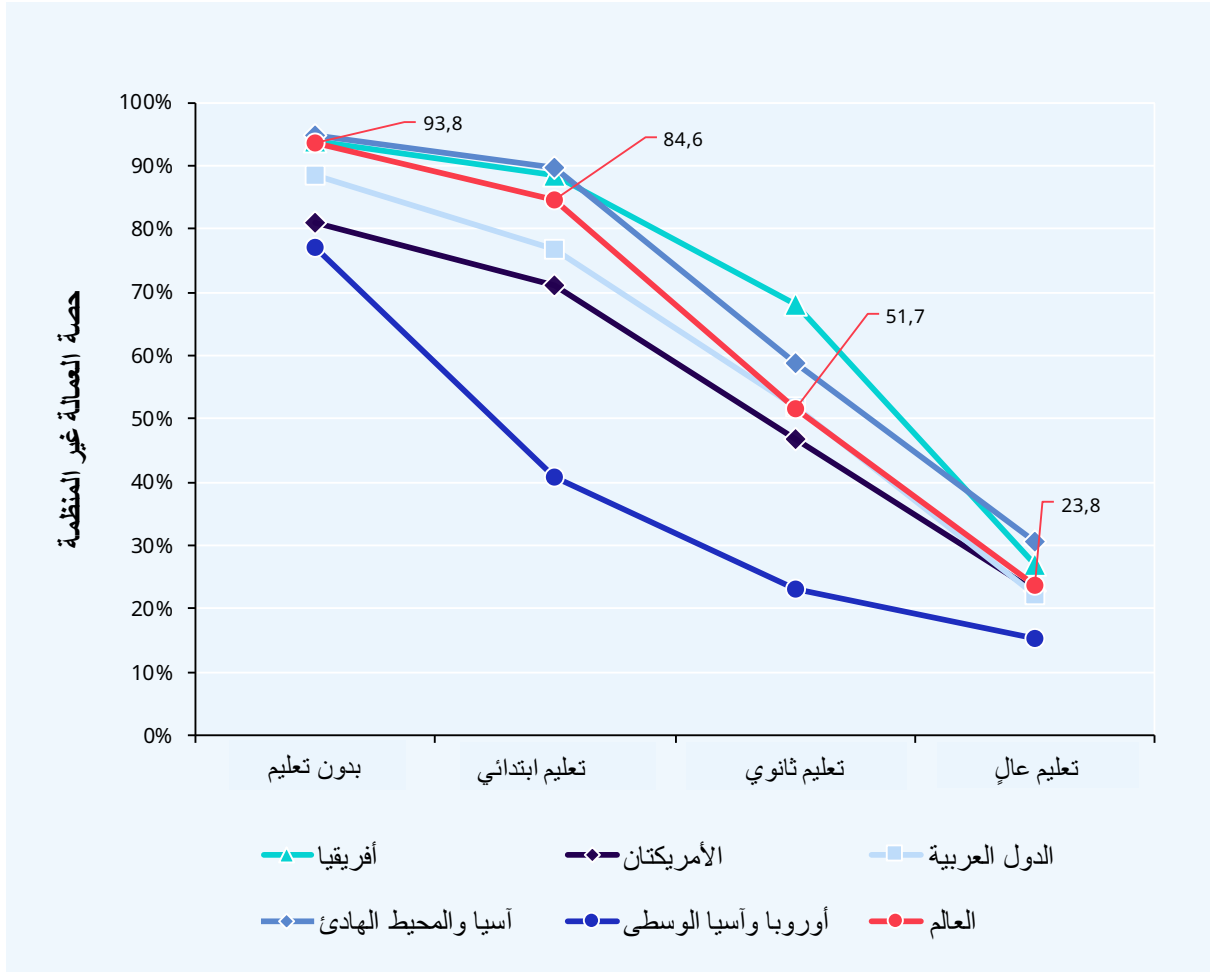
المصدر: قاعدة إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، التقديرات النموذجية لمنظمة العمل الدولية، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠.

٥٥. وترتبط مستويات التعليم الدنيا ارتباطاً وثيقاً بالعمالة غير المنظمة (الشكل ٨). وبالنسبة إلى غالبية الشباب (وكبار السن) في البلدان النامية، يمثل الاقتصاد غير المنظم المصدر الرئيسي للعمل وسبل العيش. إذ يعمل تسعة عمال شباب من أصل عشرة في العديد من البلدان منخفضة الدخل في الاقتصاد غير المنظم.^{٥٨} وفي الوقت نفسه، قد تؤدي محدودية توفر فرص العمالة المنظمة في البلدان النامية إلى خفض عائدات الاستثمار في التدريب.

^{٥٨} انظر:

Robert Palmer, "Financing Technical and Vocational Skills Development Reform", *Handbook of Vocational Education and Training*, ed. Simon McGrath et al. (Springer, 2018), 433-454.

الشكل ٨: حصة العمالة غير المنظمة في إجمالي العمالة، حسب مستوى التعليم (بالنسب المئوية، ٢٠١٦)



المصدر: ILO, *Women and Men in The Informal Economy: A Statistical Picture*, 2018.

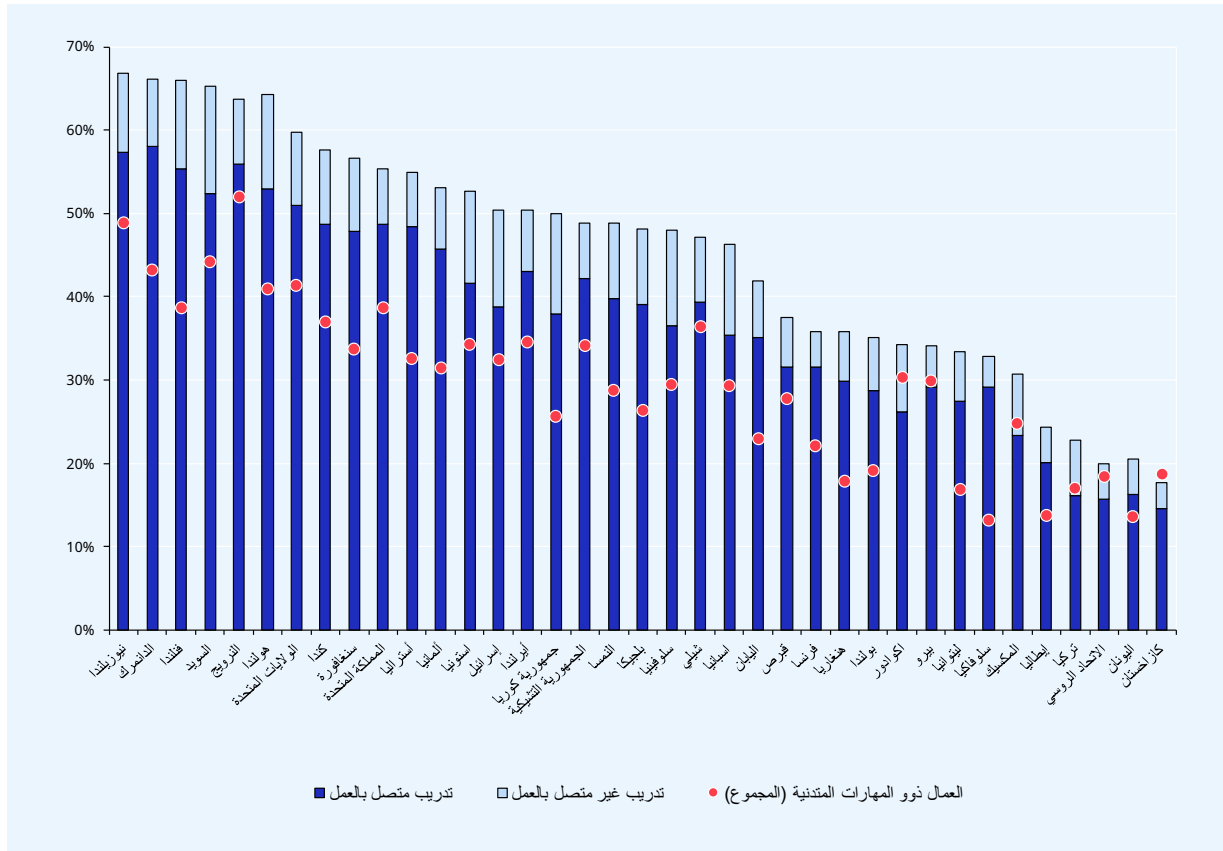
٥٦. وتتطوي التغييرات السريعة في سوق العمل على تحولات متعددة من المدرسة و/أو التدريب إلى العمل ومن عمل إلى عمل آخر. ولم يعد كافياً اكتساب مؤهل وحيد في العمر من خلال تدريب أولي، إذ تستمر الوظائف في التغيير ولم تعد مزاوله عمل واحد طوال العمر أمراً صالحاً بالنسبة إلى العديد من المهن في العديد من القطاعات. وعلى الرغم من الاعتراف العالمي بأهمية التعلم المتواصل من خلال إطار العمل الخاص بالتعليم حتى عام ٢٠٣٠،^{٥٩} يظل التنفيذ ضعيفاً بسبب الافتقار إلى مبادئ توجيهية تشغيلية وعملية، لا سيما عندما يتعلق الأمر بتعلم البالغين. وكان حوالي ٧٥٠ مليون شخص من البالغين - ثلثاهم من النساء - لا يزالون أميين في عام ٢٠١٦. ويعيش نصف عدد الأميين في العالم في جنوب آسيا وربعهم في أفريقيا جنوب الصحراء.

٥٧. ومن بين البلدان التي شملتها الدراسة الاستقصائية لمهارات البالغين في إطار برنامج التقييم الدولي لمهارات البالغين، التي أجرتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، تتراوح حصة البالغين المشاركين في التدريب بين ٦٧ في المائة في نيوزيلندا وبين مجرد ١٨,٢ في المائة في كازاخستان. بيد أنه حتى في البلدان الأفضل أداءً التي تتوفر بيانات عنها، فإن مستوى المشاركة في تدريب العمال ذوي المهارات المتدنية منخفض للغاية^{٦٠} (الشكل ٩).

^{٥٩} اليونيسكو، التقرير العالمي الثالث بشأن تعلم الكبار وتعليمهم، ٢٠١٦.

^{٦٠} انظر: ILO and OECD, *Global Skills Trends*.

الشكل ٩: معدل التدريب في صفوف البالغين في بلدان مختارة، حسب مستوى المهارات (بالنسب المئوية، السنة السابقة للدراسة الاستقصائية)



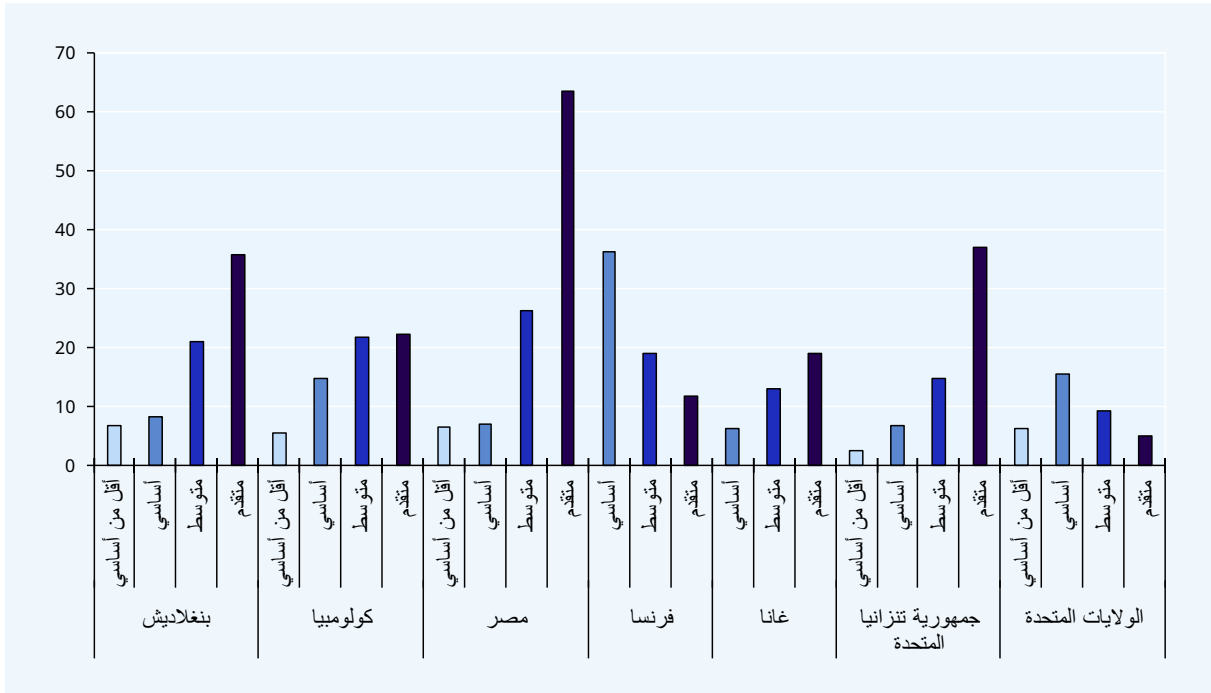
ملاحظة: تحليل النسب المئوية إلى البالغين الذين شاركوا في تعليم البالغين وتدريبهم خلال السنة السابقة للدراسة الاستقصائية (الجلات: ٢٠١١-٢٠١٢، ٢٠١٤-٢٠١٥، ٢٠١٧-٢٠١٨)، مقابل إجمالي السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٦٥ عاماً، باستثناء الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٢٤ عاماً في الدورة الأولى للتعليم.

المصدر: "Survey of Adult Skills", OECD/PIAAC.

عدم مواكبة المهارات

٥٨. لا يؤدي الحصول على نصيب أكبر وأفضل من التعليم بالضرورة إلى فرص عمل أفضل. ولا يمكن أن يعود ازدياد معدلات الالتحاق بالدراسة واستكمالها في التعليم الثانوي والعالي على الاقتصادات والمجتمعات بفوائد كبيرة إلا إذا استحدثت فرص عمالة لاستيعاب المتخرجين والاستفادة على أفضل وجه من المعارف والمهارات المتاحة. وفي الاقتصادات المتقدمة، يُظهر الشباب ذوو المستويات العليا من التعليم قابلية أفضل للاستخدام، في حين أن احتمال بطالة هذه الفئة من الشباب في البلدان منخفضة الدخل ومتوسطة الدخل يكون أعلى من فئة الشباب التي لديها مستويات أدنى من التحصيل العلمي (الشكل ١٠). وتكون ثمار الاستثمارات في التعليم والتدريب منخفضة في هذه البلدان، إما لأن استحداث فرص عمل لائق لا يواكب المهارات المعروضة أو لأن هيكلية مؤهلات المتخرجين لا تتواءم مع الطلب على المهارات.

الشكل ١٠: معدل بطلاة الشباب حسب المستوى العام للتعليم وبلدان مختارة، آخر سنة توفرت فيها البيانات



ملاحظة: يعرّف الشباب في الشكل على أنهم السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً؛ باستثناء الولايات المتحدة (السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ١٦ و ٢٤ عاماً)؛ السنوات التي أخذت في الاعتبار: بنغلاديش (٢٠١٧)، كولومبيا (٢٠١٩)، مصر (٢٠١٨)، فرنسا (٢٠١٩)، غانا (٢٠١٧)، جمهورية تنزانيا المتحدة (٢٠١٤)، الولايات المتحدة (٢٠١٩).

المصدر: قاعدة إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT).

٥٩. وفي عام ٢٠١٩، كان ٥٤ في المائة من أصحاب العمل غير قادرين على العثور على عمال يتمتعون بمجموعة المهارات المناسبة،^{٦١} في حين قُدّر عدد الأشخاص دون عمل بزهاء ١٨٧ مليون شخص في جميع أنحاء العالم،^{٦٢} مما يشير إلى استمرار عدم موازنة المهارات (الإطار ١).

الإطار ١: تغيير قطاع الأعمال والفرص المتاحة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال

حددت دراسة استقصائية أجريت عام ٢٠١٩ شارك فيها ٥٠٠ رئيس تنفيذي من ١٥ بلداً، المهارات بأنها خامس المحركات الكبرى وسلطت الضوء على ما يلي:

- اتفقت نسبة كبيرة من المنشآت في الولايات المتحدة (٦١ في المائة) والبرازيل (٧٠ في المائة) والهند (٦٦ في المائة) وألمانيا (٦٥ في المائة) على أن المنشآت باتت تبحث لدى المتقدمين الجدد عن مهارات مختلفة عما كانت عليه قبل ثلاث سنوات. وعلى نحو مشابه، اتفق المدبرون التنفيذيون في دولة بوليفيا المتعددة القوميات (٦٠ في المائة) وهايتي (٥٣ في المائة) والصين (٤٧ في المائة) وجنوب أفريقيا (٥١ في المائة) وماليزيا (٦٣ في المائة) على أنه بات من الصعب العثور على موظفين يتمتعون بالمهارات اللازمة.
- أشار حوالي ٧٨ في المائة من المديرين التنفيذيين إلى أن من شأن تحديث المناهج الدراسية والتعليمية كي توائم احتياجات الاقتصاد أن يزودهم بحاجتهم من الموظفين الماهرين. وهذا الشعور قوي في الأسواق الناشئة على نحو خاص، حيث وصل إلى ٧٩ في المائة من المشاركين في الدراسة في أمريكا اللاتينية و٨٦ في المائة في أفريقيا.
- المنشآت الصغيرة والمتوسطة هي أنشط المؤيدين للتغيير في برنامج المهارات، حيث تؤيد نسبة ٨٤ في المائة من المنشآت الصغيرة تحديث نظم التعليم كي تلبى احتياجات المهارات.^١

^١ انظر: IOE/ILO, *Changing Business and Opportunities for Employer and Business Organizations*, 2019.

^{٦١} انظر: Manpower Group, "The Talent Shortage", 2019.

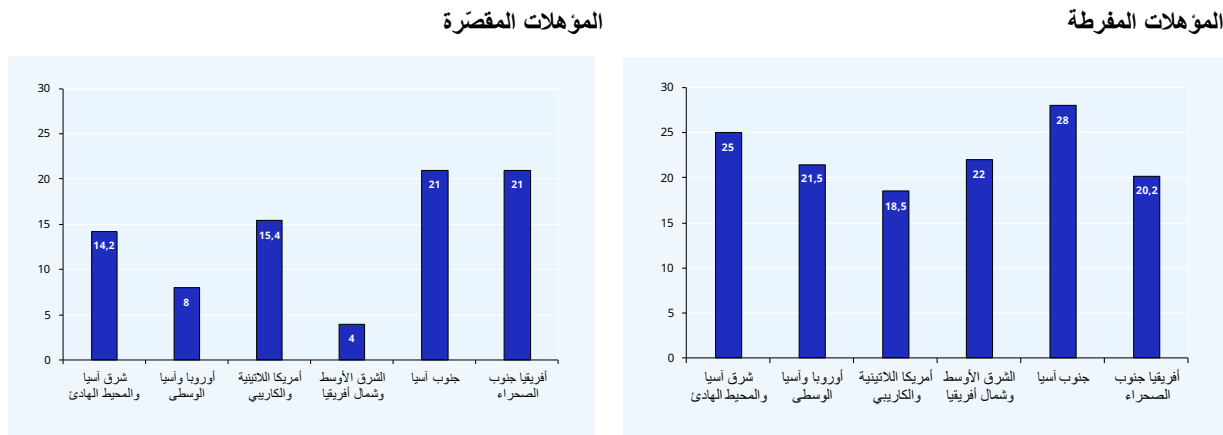
^{٦٢} انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2019*, 2019.

٦٠. ويمكن أن يتخذ عدم مواءمة المهارات - أي الاختلال بين الطلب على المهارات وعرضها - أشكالاً مختلفة، مثل: عدم التطابق العمودي (المؤهلات المفرطة أو المؤهلات المقصّرة)؛ عدم التطابق الأفقي (عدم تطابق حسب مجال الدراسة أو الوظيفة)؛ المهارات المفرطة أو المهارات المقصّرة؛ الثغرات في المهارات؛ نقص المهارات؛ المهارات المتقدمة.^{٦٣}

٦١. وفي دراسة استقصائية حديثة لبلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، أفاد أكثر من فرد واحد من أصل أربعة أفراد بالغين بوجود عدم تطابق بين مجموعات مهاراتهم الحالية والمؤهلات المطلوبة لأداء عملهم^{٦٤}. وغالباً ما يكون عدم مواءمة المهارات أكثر انتشاراً في البلدان النامية والناشئة.

٦٢. وتظهر بحوث أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً في أكثر من ٥٠ بلداً من البلدان منخفضة الدخل والبلدان متوسطة الدخل أنه على الرغم من أنّ قصور المؤهلات يمثل مشكلة كبيرة للغاية في البلدان النامية، خاصة في أفريقيا جنوب الصحراء وجنوب آسيا، إلا أنّ المؤهلات المفرطة هي بدورها مشكلة في هذه البلدان. ويوجد كلا النوعين من عدم مواءمة المؤهلات على نطاق واسع في جميع الأقاليم (الشكل ١١).^{٦٥}

◀ الشكل ١١: المؤهلات المفرطة والمؤهلات المقصّرة في البلدان منخفضة الدخل والبلدان متوسطة الدخل



ملاحظة: حسابات تراكمية من دراسات استقصائية مختلفة.

المصدر: ILO, Skills and Jobs Mismatches.

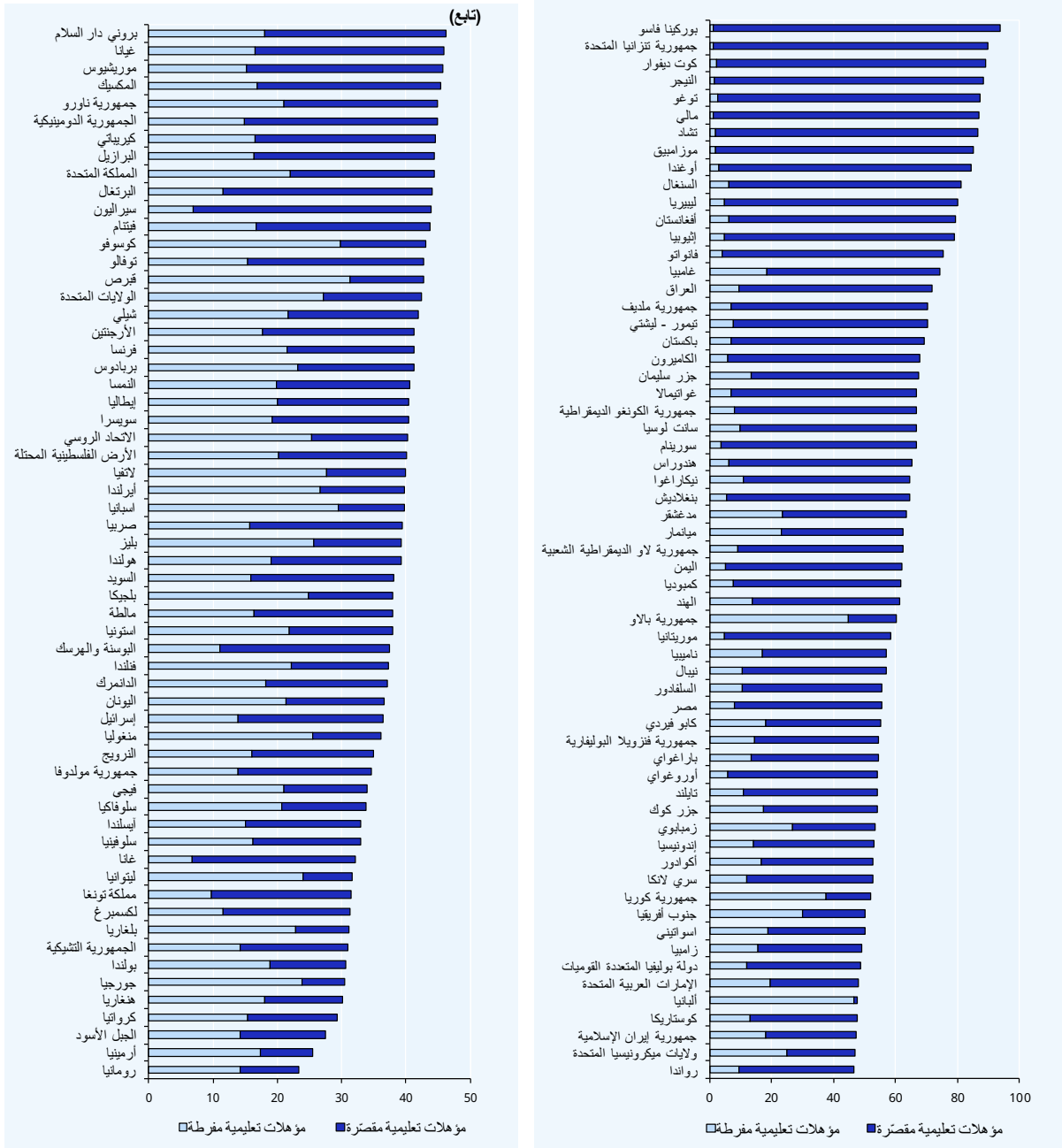
٦٣. وتتراوح نسبة عدم مواءمة المؤهلات في العمالة في بلدان مختارة بين حوالي ٣٠ في المائة و ٩٠ في المائة تقريباً (الشكل ١٢). وينتشر عدم المواءمة بنسبة أعلى في البلدان ذات مستويات دنيا من التنمية والتعليم ومستويات عليا من العمل للحساب الخاص والعمالة غير المنظمة.

^{٦٣} انظر: (ILO, 2017) Seamus McGuinness et al., *How Useful is the Concept of Skills Mismatch?*

^{٦٤} انظر: WEF, *Towards a Reskilling Revolution*.

^{٦٥} انظر: ILO, *Skills and Jobs Mismatches in Low- and Middle-Income Countries*, 2019.

الشكل ١٢: حصة عدم موازنة المؤهلات في العمالة، بلدان مختارة



ملاحظة: بيانات عام ٢٠١٩ أو آخر سنة تتوفر عنها البيانات بعد عام ٢٠١٠؛ النهج المعياري محسوب على أساس الاشتراطات التعليمية في التصنيف الدولي الموحد للمهن، حسب رمز التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO) من رقم واحد. المصدر: قاعدة إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT).

٦٤. وتشمل الأسباب الأولية لقصور المؤهلات غياب العمل اللائق من أجل جذب العمال ذوي المؤهلات العليا وانخفاض مستويات التحصيل العلمي والافتقار إلى سبل الحصول على التعليم والتدريب. وتنتج المؤهلات المفرطة عن انخفاض مستويات الطلب في سوق العمل، مثل ندرة توافر الوظائف اللائقة وكثيفة المهارات والافتقار إلى فرص العمالة المنظمة.

٦٥. وترتبط جميع أنواع عدم موازنة المهارات بنتائج سلبية في سوق العمل، من قبيل: انخفاض الرضا الوظيفي والرضا عن ظروف الحياة وفقدان عائدات الاستثمار في التدريب الخاصة والعامة وفقدان إنتاجية الشركات وزيادة تكاليف التوظيف وتنظيم العمل غير المرضي وارتفاع معدل تجدد الموظفين.^{٦٦} وتكون الآثار السلبية للمؤهلات المفرطة على الأجور، أعلى عموماً في البلدان النامية مقارنة بالبلدان المتقدمة كما أنها أكبر بالنسبة إلى العمال من الإناث مقارنة بالذكور، وهو ما يمكن أن يعزى بصورة جزئية إلى المستوى العالي من السمة غير المنظمة وغياب لوائح سوق العمل.

◀ الفصل ٢

فهم ماهية المهارات والتعلم المتواصل وفوائدها الاجتماعية في أوقات التغيير

١-٢ شرح المصطلحات

٦٦. تقرر معايير العمل الدولية وغيرها من صكوك ووثائق منظمة العمل الدولية بأن التعليم والتدريب والتعلم المتواصل عوامل تساهم في التطور الشخصي والوصول إلى الثقافة والمواطنة النشطة (الإطار ٤).
٦٧. بالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى أن توفير العمل اللائق للجميع هو هدف رئيسي من أهداف منظمة العمل الدولية، فإن التعليم والتدريب يعتبران أساسيين لجميع الناس ويسهمان في تحقيق العمالة الكاملة والقضاء على الفقر والإدماج الاجتماعي والنمو الاقتصادي المطرد في الاقتصاد العالمي (الإطار ٢).

◀ الإطار ٢: التعليم والتدريب المهنيان والتعلم المتواصل في الوثائق المعيارية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية

تنص الاتفاقية رقم ١٤٢، وهي أحد أهم صكوك منظمة العمل الدولية (انظر الملحق الثاني) التي صدقت عليها ٦٨ دولة عضواً، على أنه ينبغي لسياسات وبرامج التعليم والتدريب المهنيين "تحسين قدرة الفرد على الفهم، والتأثير فرادى أو جماعات على بيئة العمل والبيئة الاجتماعية" كما ينبغي أن "تشجع كل الأشخاص، على قدم المساواة ودون أي تفرقة، على تنمية قدراتهم على العمل واستخدامها، وأن تمكنهم من ذلك، لصالحهم وبما يتفق مع تطلعاتهم، مع مراعاة احتياجات المجتمع". وتتضمن التوصية رقم ١٩٥ التعاريف التالية:

- (أ) يشمل مصطلح *التعلم المتواصل* جميع أنشطة التعلم المنفذة طوال الحياة بهدف تنمية الكفاءات والمؤهلات؛
- (ب) يعني مصطلح *الكفاءات* المعارف والمهارات والدراية التي يملكها المرء ويطبقها في سياق محدد؛
- (ج) يعني مصطلح *المؤهلات* التعبير الرسمي عن قدرات العامل المهنية أو الفنية المعترف بها على المستوى الدولي أو الوطني أو القطاعي؛
- (د) يعني مصطلح *القابلية للاستخدام* الكفاءات والمؤهلات القابلة للنقل والتي تعزز قدرة الفرد على الاستفادة من فرص التعليم والتدريب المتاحة بغية ضمان عمل لائق والمحافظة عليه، وتحقيق التقدم داخل المنشأة وبين الوظائف والتكيف مع التغيرات في التكنولوجيا وفي ظروف سوق العمل.

٦٨. ولقد تطور التعليم والتدريب، خاصة على مستوى نظم التعليم والتدريب المهنيين (والتقنيين)، استجابةً للتغيرات الهيكلية في نظم الإنتاج والاقتصادات والمجتمعات. وأدت هذه التطورات مجتمعةً إلى رسم معالم نوع المهارات المكتسبة وطريقة تقديمها على السواء. وإلى جانب مصطلحات التعليم والتدريب المهنيين أو التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين الأكثر شيوعاً، تطور مصطلحا "المهارات" و"تنمية المهارات" ليحوّلا التركيز التقليدي للتعليم والتدريب على المعارف والوقائع نحو بناء السلوكيات والمهارات لتطبيق المعارف على المهام وبالتالي الموازنة بين لغة التعليم والعمل^{٦٧} (الإطار ٣).

◀ الإطار ٣: تطور مصطلحات "التعليم والتدريب المهنيين" و"التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين" و"المهارات" و"تنمية المهارات"

يشير مصطلح "التعليم والتدريب المهنيين" إلى "التعليم والتدريب الذي يهدف إلى تزويد الناس بالمعارف والدراية والمهارات و/أو الكفاءات المطلوبة في مهن معينة أو في سوق العمل على نطاق أوسع"^{٦٨}.

يشير مصطلح "التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين" إلى التعليم والتدريب وتنمية المهارات في مجموعة واسعة من المجالات المهنية وقطاعات الإنتاج والخدمات وسبل العيش. ويمكن أن يوفر التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، كجزء من التعلم المتواصل، في مراحل التعليم الثانوي والتعليم ما بعد الثانوي والتعليم العالي، ويشمل التعلم أثناء العمل والتدريب المستمر والتطوير المهني مما يمكن أن يؤدي إلى اكتساب المؤهلات. ويشمل التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين أيضاً مجموعة واسعة من فرص تنمية المهارات في السياقين

الوطني والمحلي. ويشكل اكتساب القدرة على التعلم وتنمية مهارات القراءة والكتابة والإلمام بالحساب والمهارات المشتركة ومهارات المواطنة، عناصر لا تتجزأ من التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.^٢

أما مصطلح "المهارات"، الذي عُرِف سابقاً على أنه "القدرة على تطبيق المعارف واستخدام الدراية لإنجاز المهام وحل المشاكل"،^٣ فقد تطور مؤخراً ليصبح مصطلحاً أكثر شمولية يشير إلى القدرة على أداء مهمة أو وظيفة، بما يشمل المعارف والكفاءة والخبرة اللازمة. وبالنظر إلى الاتجاهات الراهنة في الاقتصاد وسوق العمل، فإن التركيز على مفهوم المهارات أخذ في الازدياد، مع الأخذ في الاعتبار بصفة أكثر تحديداً طابعها ومرونتها بل "وسلاستها" من حيث تنميتها والارتقاء بها وتحديثها وقابلية نقلها، مقارنة بمفهوم المؤهلات الأوسع نطاقاً، الذي يشير إلى التعبير الرسمي عن القدرات المهنية أو الفنية، المعترف بها على المستوى الدولي أو الوطني أو القطاعي.^٤

ويشير مصطلح "تنمية المهارات" إلى مجموعة كاملة من التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين والقائمين على المهارات الرسمية وغير الرسمية من أجل التوظيف أو العمل للحساب الخاص، بما في ذلك: التدريب في مرحلة ما قبل التوظيف والتعليم والتدريب فيما يتعلق باكتساب المهارات المعيشية؛ التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين؛ التلمذة الصناعية في التعليم الثانوي والتعليم العالي على حد سواء؛ تدريب العمال المستخدمين، بما في ذلك في مكان العمل؛ الدورات التدريبية القصيرة الموجهة نحو العمالة وسوق العمل لصالح الباحثين عن فرص العمل.^٥

وفي العديد من البلدان، تستخدم مصطلحات "تنمية المهارات" و"التعليم والتدريب المهنيين" و"التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين" كمصطلحات مترادفة. بيد أنه لأغراض هذا التقرير، فإن مصطلح "تنمية المهارات" هو مصطلح أعم يشير إلى جميع أنواع التعلم الرسمي وغير الرسمي وغير المنظم، التي تعود ببعض الفائدة على سوق العمل أو على المجتمع بشكل أعم.^٦

^١ انظر: CEDEFOP, *Terminology of European Education and Training Policy: A Selection of 130 Key Terms*, 2014.

^٢ انظر: UNEVOC, "TVETipedia Glossary".

^٣ انظر: UNEVOC.

^٤ توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٥.

^٥ انظر، على سبيل المثال، المنظورات المتعلقة بالتدريب وتنمية المهارات في منظمة العمل الدولية الواردة في الوثيقة:

A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy, 2010.

^٦ في هذا التقرير، يُستقَى مصطلحا "التعليم والتدريب المهنيين" و"التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين" عند الإشارة إليهما في دراسات حالات وأمثلة أو عندما يقتبس من مصادر وطنية أو دولية.

٦٩. وتطور مصطلح "التعلم المتواصل" بشكل كبير منذ ظهوره قبل أكثر من ١٠٠ عام. وخلال النصف الثاني من القرن العشرين، كان معروفاً في الغالب على أنه الاعتراف بدور تعلم البالغين أو التعليم المستمر بالإضافة إلى التعليم المدرسي والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين والتعليم العالي. وبدأ المصطلح الاضطلاع بدور مركزي كمبدأ لإعداد الأفراد للتعلم المستمر على مدى حياتهم، خلال النقاشات السياسية في تسعينات القرن الماضي بعد نشر تقرير ديلور في عام ١٩٩٦، الذي اقترح مفهوم "التعلم على مدى الحياة". ووضع على قدم المساواة مفاهيم "تعلم المعارف" و"التعلم من أجل الكينونة" و"تعلم العيش معاً" وأخيراً "تعلم العمل"، وهي مفاهيم اعترفت بقيمة التعلم وتنمية المهارات من أجل العمل.^{٦٨}

٢-٢ مستقبل العمل. ما الجديد من حيث المهارات والتعلم المتواصل؟

٧٠. استجابة إلى التطورات الاجتماعية والاقتصادية الحالية المثيرة للتحديات، هناك اتجاه نحو إعادة تقييم المهارات وتعزيز أهمية التعلم المتواصل وتنمية المهارات وتوسيع نطاقهما. ويُنظر إلى التعلم المتواصل بشكل متزايد على أنه مكون مجتمعي هام ومفتاح لمستقبل العمل.^{٦٩}

٧١. ومن المتوقع أن تترك جائحة كوفيد-١٩ تأثيراً عميقاً وربما طويل الأجل. وبالتالي فإنه من الضروري إعادة التفكير بأهمية المهارات والتعلم المتواصل وتوسيع آفاقها عند صياغة حلول "ما بعد الأزمة" من أجل الدفع قدماً بإعلان مئوية منظمة العمل الدولية وبرنامج عام ٢٠٣٠.

جعل الناس في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية وممارسات

قطاع الأعمال في المستقبل: نهج يتمحور حول الإنسان

٧٢. تثير التطورات غير المسبوقة في العلوم والتكنولوجيا تساؤلات أساسية حول وضع البشر ودورهم في مستقبل عالم العمل. ويضع نهج يتمحور حول الإنسان احتياجات الناس وتطلعاتهم وحقوقهم في صميم جميع السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. والتعلم المتواصل عنصر أساسي بالنسبة إلى نهج يتمحور حول الإنسان لأنه يدعم الناس في

^{٦٨} انظر: ILO, *Lifelong Learning: Concepts, Issues and Actions*, 2019.

^{٦٩} انظر: ILO, "Lifelong Learning and the Future of Work: Challenges and Opportunities", 2019.

التكيف مع التغيير، ويفضي بالتالي إلى تجنب التكلفة الاجتماعية العالية وتحقيق الحد الأقصى من الآثار الإيجابية للتغيير المذكور.

٧٣. ويفرض كوفيد-١٩ تهديداً محتملاً مباشراً لرفاه كل فرد. ولا يمكن التصدي إلى أزمة من هذا القبيل إلا عن طريق: برنامج واسع النطاق ومتمحور حول الإنسان تكون أولى أولوياته هي إنقاذ الأرواح وإعداد استجابة صحية مستمرة، تليها استراتيجية تعافٍ مستدامة وشاملة وقادرة على الصمود وطويلة الأجل؛ سياسات وممارسات من أجل تحفيز الاقتصاد؛ حماية العمال والاستثمار في العمالة الجيدة والملائمة من أجل تنمية قدرات ومهارات الأفراد. ونحن قادرون، مسترشدين بإعلان المؤنوية بمزيد من الاستثمار في الناس، على تحويل اقتصاداتنا ومجتمعاتنا كي تصبح أكثر قدرة على الصمود والتكيف، مما يساعد العمال والمنشآت على الاستجابة إلى الصدمات غير المتوقعة على نحو أسرع وأكثر فعالية كجزء من الجهود الرامية إلى إعادة البناء بشكل أفضل.

تقوية قدرات الناس ومؤسسات العمل وتعزيز العمل اللائق والنمو المستدام

٧٤. يتطلب النهج المتمحور حول الإنسان الوارد في إعلان المؤنوية تقوية قدرات جميع الناس ومؤسسات العمل، وكذلك تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع.

٧٥. ويشكل التعلم المتواصل الجيد للجميع، إلى جانب التدابير الفعالة لدعم الناس خلال التحولات في حياتهم المهنية، عناصر مهمة لهذا النهج الذي ينبغي كذلك أن يعيد التأكيد على علاقة الاستخدام ويراعي الحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين والحماية الاجتماعية والحقوق الأساسية. وتتسم السياسات والحوافز التي تعترف بدور المنشآت وتدعمها بصفتها مولدة للعمالة وتخلق بيئة أعمال مؤاتية، بأنها مهمة هي الأخرى.

٧٦. وفي وضع الجائحة الراهن، هناك تدابير هامة من أجل إعادة البناء بشكل أفضل، ألا وهي تحفيز الاقتصاد والعمالة والاستثمار في قدرات الناس عن طريق المهارات والتعلم المتواصل وسياسات سوق العمل النشطة وتعزيز المنشآت المستدامة.

سبل توفير تنمية المهارات والتعلم المتواصل للجميع والاستثمار فيها

٧٧. إن الاستثمار في قدرات الناس هو خطوة هامة نحو تنفيذ النهج المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، الذي يضع احتياجات جميع الناس وطموحاتهم وحقوقهم في صميم السياسات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. وبالنسبة إلى تنمية المهارات والتعلم المتواصل، سيضمن هذا النهج حصول العمال على الوقت والدعم المالي اللذين يحتاجون إليهما لاكتساب المهارات والارتقاء بها طوال حياتهم المهنية. ويتزز هذا النهج عن طريق إزالة الحواجز أمام المشاركة وتوسيع فرص الحصول على التعلم وضمان المساواة بين الجنسين في التعلم وتوفير الحماية الاجتماعية وخدمات التوظيف الاستباقية لجعل هذه التحولات ممكنة (الإطار ٤).

الإطار ٤: توفير التعلم المتواصل للجميع: تطور النقاشات العالمية بشأن حق الجميع في التعلم المتواصل

ينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن "لكل شخص الحق في التعليم".^١ كما أن توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٤٢ تنص في المادة ٤ منها على أن توسع كل دولة عضو تدريجياً نظم التدريب المهني لديها وأن تعدلها وتنسقها لمواجهة احتياجات التدريب المهني طيلة الحياة لدى الشباب والكبار في كل قطاعات الاقتصاد وفروع النشاط الاقتصادي وعلى كل مستويات المهارة والمسؤولية. وتوصي التوصية رقم ١٩٥ الدول الأعضاء بأن "تعترف بأن التعليم والتدريب حق للجميع، وتسعى بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين إلى ضمان حصول الجميع على فرص التعلم المتواصل" (الفقرة ٤). ويعتبر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أن الحق في التعليم الأساسي لا يقتصر على السن أو نوع الجنس.^٢

ومن باب إدراك أهمية المهارات والتعلم المتواصل، بدأ المجتمع العالمي والمنظمات الدولية بوضع تدابير ترمي إلى تحقيق مفهوم "التعلم للجميع" وإدراجه في البرامج السياسية أو المبادرات أو الأدوات المالية الملموسة:

- تدعو اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل إلى "الاعتراف الرسمي بحق الجميع في التعلم المتواصل".^٣
- يدعو إطار العمل الخاص بالتعليم حتى عام ٢٠٣٠ البلدان إلى توفير "فرص التعلم المتواصل للشباب والبالغين".
- تشير الدعامة الأوروبية للحقوق الاجتماعية إلى أن لكل فرد الحق في التعليم الجيد والشامل والتدريب والتعلم المتواصل.^٤
- حددت المنظمات الدولية، بما في ذلك اليونسكو ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، الحق في التعلم كعنصر ضروري لسياسات ونظم التعلم المتواصل.^٥
- يعزز المنتدى الاقتصادي العالمي مفهوم "حق الجميع في التعلم"، الذي يترتب عنه بدل سنوي من "مساهمات رمزية للتعلم" بهدف التدريب على المهارات، تُمنح لكل مواطن يزيد عمره على ١٦ عاماً.^٦

^١ الجمعية العامة للأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، القرار ٢١٧ ألف (٣)، ١٩٤٨، المادة ٢٦.

٢ الجمعية العامة للأمم المتحدة، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، القرار ٢٢٠٠ ألف (٢١)، ١٩٦٦، المادة ٢.
٣ مكتب العمل الدولي، اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل، *العمل اللائق من أجل مستقبل أكثر إشراقاً* (مكتب العمل الدولي، ٢٠١٩).

٤ للاطلاع على مناقشة أكثر تفصيلاً، انظر المفوضية الأوروبية،

"European Pillar of Social Rights: Building a Fairer and More Inclusive European Union".

٥ انظر: OECD, *Individual Learning Accounts: Panacea or Pandora's Box*, 2019.

٦ انظر:

Alexander De Croo, "Why We Need a Universal Right to Learn", *World Economic Forum Annual Meeting*, 19 January 2018.

٧٨. وعلى الرغم من أنّ مفهوم الحق في التعلم مترسخ تماماً، إلا أنّ تنفيذه العملي لا يزال محدوداً للغاية أو ناقصاً في معظم الحالات. وتبقى التحديات قائمة من أجل ضمان تطبيق المفهوم وإرساء الروابط مع الحماية الاجتماعية. وهناك بعض الشُّعَب المختلفة قيد التكوين بالنسبة إلى آليات التمويل، على سبيل المثال. ويُفهم حق الجميع في التعلم المتواصل بأنه ضمانة للحصول على التعلم للجميع، استناداً إلى حقوق أو تشريعات راسخة. بيد أنه في العديد من الحالات التي تتوافر فيها الحقوق، تكون التغطية غير شاملة ومقتصرة على فئات محددة في سوق العمل، مثلاً عن طريق برامج سوق العمل النشطة التي تستهدف العمال المسنين أو العاطلين عن العمل. وحقوق الجميع في التعلم أكثر شيوعاً في نظم التعليم الابتدائي والثانوي، لكنها نادراً ما تطبق على اكتساب المهارات وإعادة اكتسابها والارتقاء بها، باستثناء عدد قليل للغاية من البلدان. وحتى يكون أي نظام حقوق الجميع في التعلم المتواصل مطبقاً بفعالية، ينبغي إرساء عناصر رئيسية مثل خيارات برامج شاملة وآليات تمويل متكاملة.^{٧٠}

٧٩. وفي ظل هذه الأوقات العصيبة التي تهدد رفاه الإنسان والعمالة وفرص التقدم الوظيفي بصور غير مسبوقة، من المتوقع أن تكتسب زيادة الوصول إلى تنمية المهارات والمشاركة فيها زخماً جديداً، بما في ذلك عن طريق استخدام خطط الحق في التعلم.

بذل جهود مشتركة وتقاسم المسؤوليات

٨٠. يتطلب اتباع نهج متمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل بذل جهود مشتركة وتقاسم المسؤوليات بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على أساس الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، مع مراعاة الظروف الوطنية. وتدعو التوصية رقم ١٩٥ الحكومات (عن طريق تهيئة الظروف والاستثمار في التعليم والتدريب) أصحاب العمل (عن طريق تدريب موظفيهم) والعمال (عن طريق استغلال فرص التعليم والتدريب والتعلم المتواصل) إلى تجديد التزاماتهم بالتعلم المتواصل. وينص إعلان المنوية على وجه التحديد على أن "تعزيز اكتساب المهارات والكفاءات والمؤهلات في صفوف جميع العمال على مدار حياتهم المهنية، هو مسؤولية مشتركة تقع على عاتق الحكومات والشركاء الاجتماعيين" (الجزء ثانياً - ألف "٣").

التعلم المتواصل في صميم "مجتمع التعلم"

٨١. بالإضافة إلى الاستثمار في الناس وتعزيز المؤسسات، يستدعي الالتزام العالمي ببرنامج عام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة، الاعتراف بالتعليم والتدريب والتعلم المتواصل والاستفادة من هذه العناصر لتحسين حياة الناس والإسهام في الرفاه الفردي والجماعي. وستصبح المهارات والتعلم المتواصل، بوصفها عناصر حاسمة لمستقبل العمل،^{٧١} أساس "التعلم المجتمعي" باعتباره محركاً للتغيير و"المحرك الذي يدعم النمو"، كما هو موضح أدناه.^{٧٢}

٣-٢ القوة التحويلية للمهارات والتعلم المتواصل

٨٢. تسلط الصكوك المعيارية لمنظمة العمل الدولية، ولا سيما التوصية رقم ١٩٥، الضوء على دور سياسات التعليم والتدريب والتعلم المتواصل، التي (أ) تركز على التنمية الاقتصادية المستدامة وتعزيز العمل اللائق والاحتفاظ بالوظائف وتحقيق التنمية الاجتماعية والإدماج الاجتماعي والحد من الفقر؛ (ب) تؤكد على أهمية الابتكار؛ (ج) تواجه تحدي الاقتصاد غير المنظم؛ (د) تعزز الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ (هـ) تحد من انعدام المساواة في التعليم والتدريب (و) تعزز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بشأن التدريب باعتباره مبدأً أساسياً

٧٠ انظر: UNESCO and ILO, "Lifelong Learning Entitlement Report", forthcoming.

٧١ انظر: UNESCO, "Domestic Financing in Education: A Smart Investment", 2018.

٧٢ في باب مجتمع التعلم "كفلسة تعليمية تصنف التعليم كعنصر أساسي للتنمية الوطنية، انظر:

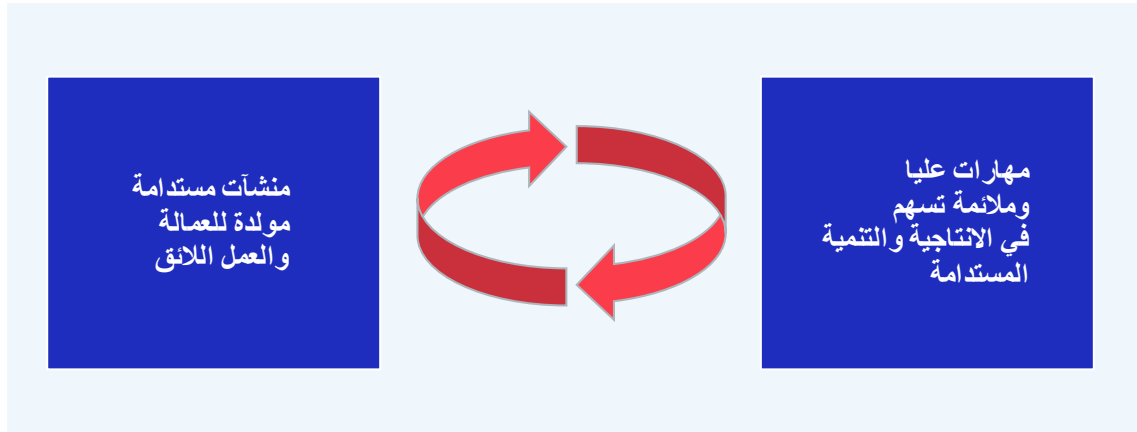
ILO, *Time to Act for SDG 8: Integrating Decent Work, Sustained Growth and Environmental Integrity*, 2019.

من أجل تطوير النظم وملاءمة البرامج وجودتها وفعاليتها تكلفتها. وفي السنوات الأخيرة، ومن باب ردّ الفعل على الاتجاهات العالمية سريعة التطور،^{٧٣} عزز العمل الجماعي للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية هذه التوصيات وأضاف إليها عناصر قيمة جديدة، مرفقة بتركيز خاص على الاستدامة الاجتماعية والبيئية.^{٧٤}

الدائرة الحميدة: تنمية المهارات من أجل إنتاجية تحفز العمالة والعمل اللائق والتنمية المستدامة

٨٣. من شأن التحول إلى اقتصاد قائم على المعارف أو على المهارات وتعزيز الأنشطة الإنتاجية أن يفضي إلى تسريع وتيرة استحداث وظائف أكثر وأفضل وتعزيز التماسك الاجتماعي والإسهام في تحقيق التنمية المستدامة، فيؤدي إلى نشوء دائرة حميدة يهيئها الحوار الاجتماعي وتكون فيها المهارات الفضلى والعليا والملائمة حافزة للإنتاجية وتساعد على تحديث الاقتصاد وتزيد القابلية للاستخدام وتضمن الإدماج الاجتماعي وتحسن أوضاع العمل والحياة (الشكل ١٣). وفي الوقت الذي تؤثر فيه الاتجاهات الكبرى على الاحتياجات من المهارات والنظم المتعلقة بها (على نحو ما جرت مناقشته في الفصل ١)، فإن من شأن الاستثمار في المهارات أن يكفل إمكانية تحويل هذه الاتجاهات الكبرى إلى فرص للأفراد والمنشآت والمجتمعات من خلال القنوات المناقشة أدناه.

◀ الشكل ١٣: الدائرة الحميدة بين الإنتاجية والعمالة



المهارات باعتبارها "عوامل مسرعة" للتطورات والابتكارات التكنولوجية

٨٤. بالنظر إلى أنّ رأس المال البشري يرتبط ارتباطاً إيجابياً بالمستوى العام لاعتماد التكنولوجيات والابتكارات المتقدمة، فإنّ مستوى المهارات ونوعيتها وتركيبها تحدد قدرة المجتمع على إتقان التكنولوجيات ويضمن استخدامها على نحو فعال وشامل.^{٧٥} ويمثل توفير المهارات لابتكار التكنولوجيات وتطويرها وتطبيقها ونشرها وتشغيلها، فضلاً عن تصميم تطبيقاتها لتذليل التحديات على المستوى الاقتصادي والتشغيلي والحكومي، أحد العوامل الرئيسية التي تساعد على التغيير التكنولوجي.

المهارات من أجل التحول الهيكلي والاتجاه نحو قطاعات نمو دينامية ذات قيمة مضافة عليا، بما في ذلك بالنسبة إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة

٨٥. لقد فتحت العولمة الأسواق. ويفضي بناء القدرات ونظم المعارف إلى حفز التحولات الهيكلية والتنمية والتنوع الاقتصادي والقدرة التنافسية، والمحافظة عليها. وتؤدي المهارات دور "منطقة حامية" تساعد العمال وقطاعات الأعمال على إدارة الآثار السلبية المحتملة لإعادة توزيع العمل بين القطاعات والمهن والانتقال إلى أنشطة ذات قيمة مضافة عليا.

^{٧٣} انظر أيضاً مكتب العمل الدولي، *مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية*، التقرير (2008) ILC.97/V.

^{٧٤} انظر: ILO, *Time to Act for SDG 8*.

^{٧٥} انظر مكتب العمل الدولي، *مهارات من أجل تحسين الإنتاجية*.

مهارات من أجل الانتقال إلى السمة المنظمة وتحسين السلامة والصحة المهنية وظروف العمل

٨٦. في العديد من البلدان النامية، يظل معظم العمال في العمالة متدنية الإنتاجية، غالباً في القطاع غير المنظم حيث تكون ظروف العمل سيئة ولا يتوفر سوى القليل من فرص الوصول إلى التمويل أو الأسواق أو البنية التحتية أو التكنولوجيا أو فرص التدريب. ويساعد الارتقاء بالمهارات في الاقتصاد غير المنظم، لا سيما من خلال تحسين نظم التلمذة الصناعية غير المنظمة والحد من عدم موازنة المهارات، على نقل الوافدين الجدد إلى سوق العمل مباشرة إلى العمالة المنظمة وتسهيل انتقال العمال والوحدات الاقتصادية من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. وهذا ما يتطلب تفعيل آليات الحوار الاجتماعي من أجل تعزيز التحول إلى السمة المنظمة وظروف العمل اللائقة.

٨٧. وغالباً ما يفقر الوافدون الجدد إلى التدريب الكافي بشأن المخاطر المرتبطة بالعمل. ولا بد من اتخاذ الإجراءات لتحسين حماية المتعلمين والعمال من خلال إدماج التدريب على السلامة والصحة المهنية على نحو أكثر فعالية في جميع البرامج، عن طريق: مراجعة معايير التدريب ومحتويات ومواد الدورات التدريبية؛ تعزيز كفاءات ومهارات المدربين في مجال السلامة والصحة المهنية (بما في ذلك في مكان العمل)؛ بناء القدرات المؤسسية لإدارة المعارف والمعلومات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وتعزيز دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تصميم هذه التدابير وتنفيذها ورصدها.

مهارات تتجاوز التعليم والتدريب الأوليين

٨٨. سيستمر الطلب على اكتساب المهارات وإعادة اكتسابها والارتقاء بها، في التطور بالنظر إلى أنه سيتعين على الأفراد أن يختبروا العديد من التحولات في الوظائف طوال حياتهم المهنية. وبالنسبة إلى العمال والمنشآت على السواء، سيعني ذلك إدراك أهمية المساهمة في المجموعة الكاملة من خيارات التعلم المتواصل ومسارات التعلم المستمر والاستفادة منها. ومن شأن تدابير التدريب الرامية إلى دعم العمال لكي يصبحوا أو يظلوا نشطين في سوق العمل أن تساعد على الأقل على إيجاد حل للنقص في اليد العاملة والمهارات على المدى الطويل. وإذا لم يتمكن العمال البالغون من الحصول على فرص إعادة التدريب، فقد يواجهون تقادم المهارات مع ما يرافقها من تأثيرات على الإنتاجية والابتكار. ويؤدي التعلم المتواصل دوراً خاصاً في توفير الظروف لشيخوخة صحية والمشاركة النشطة للبالغين في التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

مهارات من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة والمساهمة في انتقال اجتماعي عادل إلى مستقبل العمل

٨٩. تبين القرائن أنه عندما يوزع التعليم والمهارات توزيعاً متساوياً بين القوى العاملة، تكون هناك درجة أدنى من التفاوت في الأجور عموماً.^{٧٦} وستكون الأولوية الرئيسية في المستقبل هي تعزيز مشاركة النساء في برامج التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين المرتبطة بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والفنون والرياضيات (STEM)^{٧٧} لدعم استخدامهن في المهن الغنية بالتكنولوجيا الحديثة ذات المسارات الأعلى أجراً. وفي العديد من البلدان، لا يزال الفتيان والفتيات يواجهون نحو ما يعتبره المجتمع مجالات ومهن للذكور وأخرى للإناث. وغالباً ما تكون برامج التدريب التي تسجل أعلى نسبة من مشاركة النساء متقابلة مع وظائف ذات إنتاجية منخفضة تحصر المرأة في فرص العمل منخفضة الأجر ومتدنية المكانة نتيجة للفصل المهني. كما أن إجراء توزيع أكثر إنصافاً للمكاسب المتأتية من التكنولوجيا، يمثل قضية مهمة أخرى ينبغي معالجتها في نظام المهارات.

٩٠. وينبغي تقاسم المكاسب المذكورة أعلاه والناشئة عن تنمية المهارات، بين المنشآت والعمال وينبغي أن تعود بالنفع على المجتمع برمته. وفي حين أن فوائد العولمة والتغير التكنولوجي متقاسمة على نطاق واسع، فإن تكاليفها غالباً ما تقع على كاهل العمال الذين يفقدون وظائفهم أو الذين تقل فرص بقائهم في العمل، لا سيما ذوو المهارات المتدنية والذين يعانون من قلة فرص الحصول على التدريب. وبالتالي، من المفترض أن يفضي توفير فرص التعلم المستمر للعمال حتى يتمكنوا من الارتقاء بمهاراتهم إلى: تنقل أكثر سلاسة بين الوظائف ومن قطاعات مترابطة إلى قطاعات ناشئة؛ تطوير القدرة على الابتكار ونقل واستيعاب التكنولوجيات الجديدة وتوليد الإبداع والابتكار؛ ضمان عائدات اقتصادية أعلى مستمدة من التكنولوجيات الجديدة وأجور أعلى ناتجة عن زيادة الإنتاجية والانتقال إلى الاقتصاد

^{٧٦} منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: حسابات التعلم الفردي.

^{٧٧} يضيف مصطلح STEAM مجال "الفنون" كعنصر خامس إلى العناصر الأربعة للمصطلح الأصلي STEM (العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات)، مما يبرز أهمية الإبداع والابتكار من أجل الوظائف المستقبلية.

المنظم؛ تحقيق ظروف عمل أفضل ومستويات أعلى من الرضا الوظيفي والحد من الفقر وتحسين النتائج في مجال الصحة.

٩١. وبشكل التعليم والتدريب وتنمية المهارات والتعلم المتواصل شروطاً أساسية لخلق بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والقدرة على التنافس.^{٧٨} وسوف تستفيد المنشآت من تنمية المهارات ومكاسب الإنتاجية من خلال إعادة الاستثمار في الابتكارات المتعلقة بالمنتجات والعمليات وتنويع أنشطة الأعمال والحفاظ على القدرة التنافسية والحصة في السوق وتحسينهما.^{٧٩} وسيكون للأثار العرضية الناشئة عن فوائد المهارات والتعلم المتواصل على المجتمع ككل، أهمية حاسمة من أجل إرساء الوظائف الجيدة وارتفاع العمالة وجودة الخدمات ونجاحها والحد من الفقر واحترام حقوق العمل والإنصاف الاجتماعي والقدرة التنافسية في أسواق عالمية متغيرة وقطاعات ذات نمو دينامي.^{٨٠} كما أن أهمية المهارات لا تقتصر على ضمان أن تكون نتائج إعادة الهيكلة الاقتصادية والتجارية فعالة اقتصادياً فقط، بل أن تكون كذلك أكثر شمولية وإنصافاً من الناحية الاجتماعية، بما في ذلك من حيث نوعية الوظائف والمفاوضة الجماعية والحماية الاجتماعية وحماية العمال.^{٨١}

٤-٢ ما هي المهارات التي ستساعد على رفع التحديات وإعداد الناس من أجل مستقبل العمل؟

٩٢. أفضت الاتجاهات التي ناقشها الفصل ١ إلى ظهور أنشطة اقتصادية وعمليات إنتاج ونماذج أعمال ومنتجات وخدمات جديدة من المتوقع أن تؤدي إلى تحولات هيكلية في العمل في المستقبل وبالتالي في الطلب على المهارات. وبالنظر إلى أن الوظائف أصبحت بدرجة أكبر متعددة التخصصات وكثيفة المهارات والمعلومات وموجهة نحو الابتكار، سيحتاج العمال إلى مزيج من المهارات الأساسية والمهارات التقنية المتخصصة لمساعدتهم على التنقل بين المهن والانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

• **المهارات الأساسية:** هي مهارات غير تقنية تلائم جميع الوظائف وتطبق على العمل بصورة عامة، على غرار المهارات الاجتماعية والعاطفية والمعرفية وما وراء المعرفية والمهارات الرقمية الأساسية والخضراء. وتطبق في المهن والحرف وبين الوظائف ذات المستوى المنخفض والعالي. وتشمل الأمثلة على المهارات الأساسية التعاون والعمل الجماعي والتفاوض وتسوية النزاعات والتواصل والذكاء العاطفي والتفكير الخلاق والابتكاري والتفكير التحليلي والنقدي وحل المشاكل وصنع القرار واكتساب القدرة على التعلم والمعرفة التأسيسية بالقراءة والكتابة والتخطيط والتنظيم وإدارة المسار المهني.

ونظراً إلى أن المهارات الأساسية قابلة للنقل بين المهن إلى حد ما، وكذلك داخل مختلف القطاعات وفيما بينها، فهي تمكن العمال من التكيف بسرعة أكبر مع التغييرات في الطلب على اليد العاملة والصلوع في التعلم المتواصل.^{٨٢} وبالنسبة إلى أصحاب العمل، تعني هذه المهارات والقدرات أن المستخدمين قادرين على الاستجابة على نحو أفضل للتغيير في مكان العمل، مما يتيح للمنشآت إنشاء أماكن عمل أكثر ابتكارية وإنتاجية. وفي ضوء الأهمية المتزايدة للمهارات الأساسية بالنسبة إلى مستقبل العمل، تنكب منظمة العمل الدولية بالتعاون مع غيرها من منظمات الأمم المتحدة وشركائها، على وضع إطار جديد للمهارات الأساسية، يشمل المهارات الرقمية والخضراء من أجل القابلية للاستخدام، ضمن برنامجها وميزانياتها للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.^{٨٣}

• **المهارات التقنية المتخصصة:** تشير هذه المهارات إلى المهارات أو المعارف أو الدراية المتخصصة لأداء واجبات أو مهام محددة. وبالنظر إلى التقدم السريع للتكنولوجيا عبر مختلف القطاعات، تحتاج المنشآت إلى مجموعة معقدة من المهارات التقنية، بما في ذلك على مستويات متقدمة، لابتكار وتصميم منتجات جديدة وتشغيل وصيانة التكنولوجيات الجديدة. كما أن هناك حاجة إلى مهارات رقمية أكثر تقدماً في قطاعات محددة، مثل الطباعة ثلاثية الأبعاد والروبوتات في قطاع التصنيع أو تخطيط موارد المنشآت في قطاعي السياحة والضيافة.^{٨٤}

^{٧٨} انظر مكتب العمل الدولي، مهارات من أجل تحسين الإنتاجية.

^{٧٩} انظر مكتب العمل الدولي، مهارات من أجل تحسين الإنتاجية.

^{٨٠} انظر مكتب العمل الدولي، مهارات من أجل تحسين الإنتاجية.

^{٨١} انظر: OECD, *OECD Employment Outlook 2019*.

^{٨٢} انظر: MGI, *A Labour Market That Works: Connecting Talent with Opportunity in the Digital Age*, 2015.

^{٨٣} مكتب العمل الدولي، البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١.

^{٨٤} انظر: ILO, "Impact of Digitalization on Skills Demand", forthcoming.

٩٣. وسلطت جائحة كوفيد-١٩ الضوء على أهمية المهارات من أجل استجابة سريعة لمواجهة الأزمة وتحقيق تعافٍ طويل الأجل. وفي كلتا الحالتين، سيكون على العديد من الناس الارتقاء بمهاراتهم من أجل الحفاظ على وظائفهم أو اكتساب مهارات جديدة في بيئة العمل نفسها أو الانتقال إلى وظائف جديدة في القطاع نفسه أو في قطاع مختلف من القطاعات الاقتصادية. وعلى وجه الخصوص، سلط أسلوب العمل والتعلم على شبكة الانترنت الانتباه إلى المهارات الرقمية – من الإلمام بالتكنولوجيا الرقمية بالنسبة إلى المتعلمين والمعلمين والعمال من أجل الدراسة والعمل على شبكة الانترنت إلى إتقان التكنولوجيا الرقمية بالنسبة إلى الوظائف الناشئة. ثانياً، أبرزت الجائحة أهمية بعض المهارات الأساسية، مثل التواصل واكتساب القدرة على التعلم والعمل الجماعي وحل المشاكل وصنع القرار والتفكير النقدي والخلاق والتخطيط والتنظيم والتفاوض وتسوية النزاعات والإدارة الذاتية، مما يمكن أن يساعد الأفراد على التعامل مع الإجهاد أثناء أزمة الجائحة والتغلب على اضطرابات المسار المهني والعثور على وظائف جديدة. وأخيراً وليس آخراً، ستكون هناك حاجة إلى المهارات ما وراء المعرفية والمهارات التكنولوجية المتخصصة من أجل مسارات الانتقال إلى وظائف جديدة في الاقتصاد التكنولوجي والرقمي المتطور في المستقبل.

◀ الفصل ٣

كيف نجعل نظم المهارات والتعلم المتواصل مهياً للمستقبل

٩٤. يتزايد اعتبار تنمية المهارات استراتيجية رئيسية من أجل مواجهة التحديات وإعادة رسم معالم العالم بطريقة إيجابية. وينبغي الآن تقرير خيارات سياسية تصمد أمام تحديات المستقبل بالنظر إلى تأثيرها المحتمل على مستقبل العمل.
٩٥. بيد أن نظم التعليم والتدريب ذات الأداء الضعيف تشير في العديد من البلدان، إلى وجود انفصام متزايد بين تنمية المهارات واحتياجات اقتصاداتها ومجتمعاتها. وقد أفضى التدريب القائم على العرض ومحدودية الموارد والنقص المزمّن في الاستثمار في المؤسسات والبرامج، إلى إثارة عقبات أمام تنمية المهارات المناسبة التي يحتاج إليها سوق العمل، في الحاضر والمستقبل على حد سواء.
٩٦. وفي الوقت الذي تواجه فيه البلدان تحديات متغيرة في سياقات وطنية مختلفة، ليس هناك حل سياسي "واحد يناسب الجميع" لإنشاء واستدامة نظام مهارات جاهز للمستقبل. وفي حين أن معايير العمل الدولية توفر إطاراً مثيراً لجودة التعليم وتنمية المهارات والتعلم المتواصل، يطرح عالم العمل سريع التغير والتحديات العالمية العديد من الأسئلة الإضافية. كيف سيبدو مستقبل العمل وما هي المهارات التي سوف يتطلبها؟ كيف يمكننا سد الثغرة بين تنمية المهارات واحتياجات قطاع الأعمال سريعة التطور؟ كيف يمكن للتعليم والتدريب الأوليين إعادة تشكيل "التجميع الأولي" للمهارات نحو التعلم المتواصل واستحداث أشكال ديناميكية وابتكارية لتنمية المهارات والاعتراف بها؟ كيف يمكن للمجتمعات أن تعزز مجموعة مهاراتها وتضمن ألا يتخلف أحد عن الركب؟ كيف يمكن للبلدان وضع نظام فعال للمهارات والتعلم المتواصل بوصف ذلك مسؤولية مشتركة على عاتق الجميع؟
٩٧. وقد أدت جائحة كوفيد-١٩ الراهنة، بتعطيلها سبل العيش والعمل والتعلم، إلى إثارة مزيد من الأسئلة، وهي: كيف نخفف من التأثير الفوري لأزمة كوفيد-١٩ على توفير المهارات والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وبرامج التلمذة الصناعية؟ كيف يمكن للأفراد وأصحاب العمل والعمال التكيف مع الطرائق القائمة على شبكة الانترنت في جميع مجالات الحياة؟ كيف يمكننا أن نمضي أبعد من استجابات مواجهة الأزمة ونرسم معالم التعلم والوظائف في المستقبل كي تسهم في التحولات الرقمية والخضراء والتحولات الأخرى؟
٩٨. وفي حين أنّ تنمية المهارات تؤدي دوراً هاماً في الجهود الرامية إلى تخفيف تأثير كوفيد-١٩ والحد من آثار الندوب الوظيفية الناجمة عن البطالة طويلة الأمد وعدم موازنة المهارات ودعم الناس في العودة إلى العمل بأمان، فإنّ هناك حاجة إلى اتخاذ إجراءات فورية. وفي الوقت نفسه، تتطلب الأسئلة المطروحة أعلاه سياسة متكاملة واستجابات تشغيلية كي تساعد على تسريع التعافي وبناء قدرة العمال والشركات على الصمود وتحويل التحديات إلى فرص. وسيعرض هذا الفصل والفصلان ٤ و ٥ أدناه حلولاً عملية وُهجاً ابتكارية ترتبط بالمهارات والتعلم المتواصل.

١-٣ تقييم الاحتياجات من المهارات واستبقائها ومواءمتها

٩٩. في حين أنّ الطلب على المهارات أخذ في التغير بوتيرة متزايدة أكثر من أي وقت مضى استجابة للاتجاهات العالمية الكبرى، فإنّ تصميم وتقديم حلول التدريب المقابلة يمكن أن يستغرق وقتاً طويلاً. أما مسائل عدم تناسق المعلومات والحراك الجغرافي المحدود وممارسات التوظيف غير المثالية والحواجز التي تحد من الحصول على التدريب، فتسهم جميعها في عدم موازنة المهارات.^{٨٥} وعلى الرغم من أنّ المطابقة التامة بين الطلب على المهارات وعرضها أمر غير ممكن، فإنّ استباق الاحتياجات من المهارات ضروري للحد من خطر عدم موازنة المهارات على نطاق واسع، مما يؤدي بدوره إلى الحد من قابلية استخدام الأفراد وإنتاجية المنشآت.
١٠٠. وتتعترف توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٥ بأهمية تحديد وتوقع الاتجاهات في عرض المهارات والطلب عليها، مشيرة إلى أنه ينبغي للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية "بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وبعد مراعاة أثر جمع البيانات على المنشآت، أن تدعم وتسهل إجراء البحوث بشأن تنمية الموارد البشرية وتدريبها" (الفقرة ١٩).

التحديات الرئيسية

١٠١. تستخدم البلدان المتقدمة والنامية على السواء استخداماً نشطاً عمليات تقييم واستباق الاحتياجات من المهارات لتصميم تدابير سياسية مستنيرة كجزء من الجهود المبذولة للتغلب على عدم التطابق الحالي في المهارات والتخفيف من حدته في المستقبل. وتشمل العقبات الرئيسية الافتقار إلى الأموال والخبرة التقنية المطلوبة، خاصة في البلدان النامية، والافتقار إلى التنسيق بين المنظمات المعنية.^{٨٦}

١٠٢. ولا يزال الافتقار إلى مصادر بيانات موثوقة يمثل كذلك تحدياً، خاصة في البلدان منخفضة الدخل حيث لا تتوفر البيانات بشكل كافٍ باستخدام المتغيرات أو لا تصنف على مستوى محلي للسماح باستجابات سياسية أكثر استهدافاً. وتساهم جميع هذه العوامل في التحدي الأكبر - ألا وهو ترجمة النتائج إلى سياسات وممارسات (الشكل ١٤).

الشكل ١٤: العقبات التي تحول دون ترجمة المعلومات المتعلقة بالاحتياجات من المهارات إلى سياسات وممارسات، حسب فئة الدخل (بالنسب المئوية لدى الهيئات المكونة الوطنية التي أفادت بوجود عقبة من العقبات)



المصدر:

ILO, Skills Needs Anticipation; results of an ETF-CEDEFOP-OECD-ILO joint global survey of ministries of labour and education, employers' associations, trade unions and other stakeholders in 61 selected countries.

ما هي الممارسات الناجعة في تقييم واستباق الاحتياجات من المهارات؟

١٠٣. يمثل تقييم واستباق الاحتياجات من المهارات أحد مكونات نظام معلومات سوق العمل الأوسع نطاقاً. ويعتمد التقييم والاستباق على البيانات والأساليب والأدوات الشاملة والموثوق بها والوجيهة والمحدثة بانتظام، بالإضافة إلى القدرات التحليلية وآليات الإدارة السديدة. وينبغي أن يكون إصدار المعلومات عن الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات، متبوعاً بتحليل النتائج وتطبيقها.

^{٨٦} انظر:

١٠٤. وتبين بحوث منظمة العمل الدولية^{٨٧} أن النهج المنتظمة والتشخيصات الاستراتيجية ضرورية لكي لا يقتصر الإرشاد على تخطيط استراتيجيات المهارات الوطنية والقطاعية بل لكي يشمل أيضاً السياسات التي تستهدف العمل اللائق والتحول الإنتاجي، بما في ذلك السياسات الاستثمارية والتجارية والصناعية والبيئية. وينبغي في نتائجها أن: تنير تصميم المعايير المهنية وبرامج الكفاءة؛ تدعم مخصصات الميزانية لبرامج التعليم والتدريب، بما في ذلك التدريب على التلمذة الصناعية واكتساب المهارات وإعادة اكتسابها والإرتقاء بها؛ تنير القرارات الصادرة عن المنشآت فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية ونظم التوجيه المهني والإرشاد في المسار الوظيفي، وكذلك سياسات سوق العمل النشطة وسياسات الهجرة.^{٨٨}

١٠٥. أضف إلى ذلك أن الحوار الاجتماعي والتنسيق ضروريان لاستباق الاحتياجات من المهارات لأنهما حيويان في اتخاذ قرارات مستنيرة وتنفيذ النتائج والتوصيات. ويمكن أن تساعد النقاط الرئيسية التالية على استباق المهارات:

- بناء القدرات التقنية واستدامتها عن طريق إنشاء مؤسسات عامة لتوليد وتحديث عمليات منتظمة لتقييم واستباق المهارات بأسلوب منهجي ومستدام، بحيث يمكن للجهات الفاعلة المعنية تطوير الخبرة التقنية ووضع المنهجيات وإرساء التحليلات على أساس التجارب الماضية المناسبة.
- إنشاء ومواصلة تطوير شبكة متينة ومنسقة بشكل جيد من الوزارات وهيئات صنع القرار الأخرى والجهات المعنية بتقديم المعلومات واستخدامها، بما في ذلك مكاتب الإحصاء الوطنية وإدارات التوظيف العامة والأوساط الأكاديمية ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال، بالترافق مع ولايات واضحة منصوص عليها قانوناً لإطلاق أنشطة استباق وتقييم المهارات واستعراض النتائج والمساعدة في عملية ترجمة التحليلات إلى سياسات وممارسات.^{٨٩}

١٠٦. وتتكامل نظم استباق الاحتياجات من المهارات الجيدة تكاملاً تاماً مع مجالس المهارات الوطنية والقطاعية الفعالة وغيرها من هيئات المهارات الثلاثية في عدد من البلدان المتقدمة والبلدان النامية، في حين أن التنسيق مع إدارات التوظيف العامة الفعالة وخدمات إرشاد المسار المهني يزيد من فرص الاستخدام الفعال لنتائجها.^{٩٠} ومن المهم أيضاً تكامل المعلومات والتحليلات على المستويات الوطنية والقطاعية والإقليمية والمحلية. وتساهم مشاركة أصحاب المصلحة على أفضل وجه عندما تتعزز المناقشة بالمشاركة السياسية رفيعة المستوى أو عندما تكون هناك استراتيجية وطنية بشأن المهارات لتركيز المناقشة.

١٠٧. وتمثل النهج القطاعية ممارسة جيدة أيضاً لأنها توفر فرصة لإجراء مناقشات معمّقة بشأن الاحتياجات المحددة من المهارات مع أصحاب المصلحة القطاعيين الرئيسيين. وتسهّل النهج القطاعية مهمة أصحاب المصلحة في وضع السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالمهارات والمترافقة مع ارتباط قوي بالإنتاجية والقدرة التنافسية وسياسات سوق العمل النشطة وسياسات التنمية والسياسات القطاعية الأوسع نطاقاً، وتتيح تكوين فهم مشترك للتحديات والالتزام المشترك بمعالجتها. كما أن النهج القطاعية تعمل على أفضل وجه في البلدان النامية (انظر الشكل ١٥).

^{٨٧} انظر:

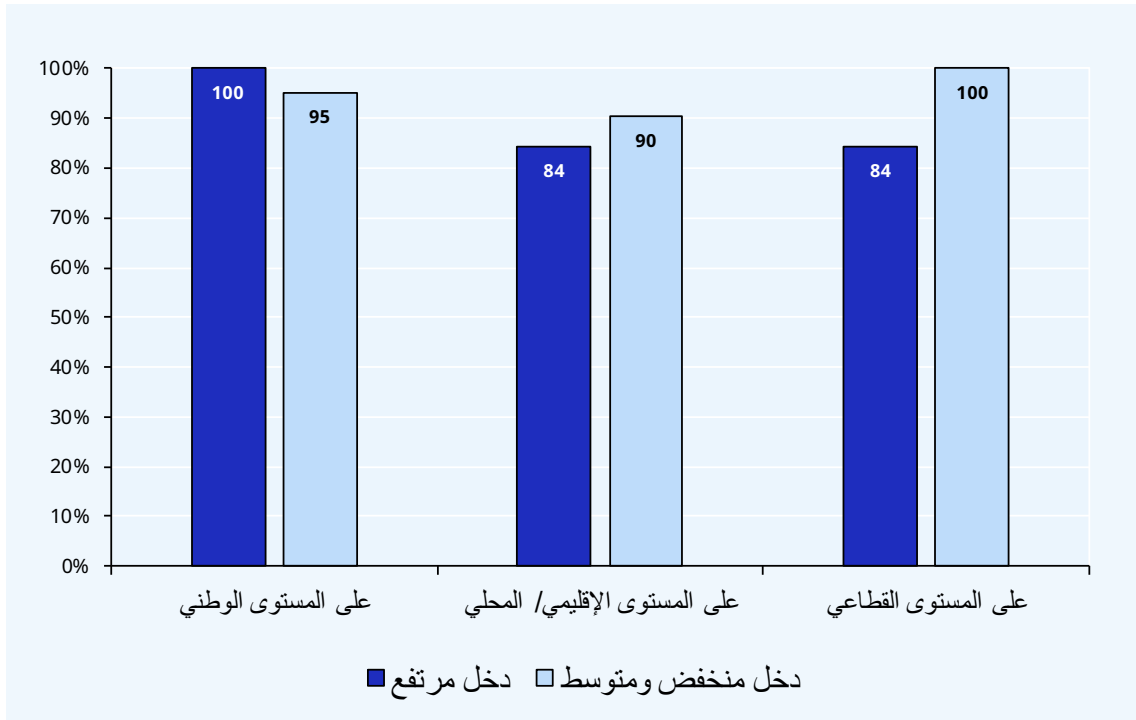
ILO and OECD, *Approaches to Anticipating Skills for the Future of Work*, 2018; ILO, *Skills Needs Anticipation*; ILO and WTO, *Investing in Skills*.

^{٨٨} انظر: ILO, *ILC Reports of the Committee for Labour Migration*.

^{٨٩} انظر: ILO, *Skills Needs Anticipation*.

^{٩٠} انظر: ETF, CEDEFOP and ILO, *Guide to Anticipating and Matching Skills and Jobs*, Vols 1-6.

الشكل ١٥: تطبيق تقييم واستباق الاحتياجات من المهارات على المستويات الوطنية والإقليمية والقطاعية (بالنسب المئوية لدى الهيئات المكونة الوطنية التي أبلغت عن التنفيذ على المستوى المعني، مجمعة حسب فئات الدخل)



المصدر:

ILO, Skills Needs Anticipation; results of an ETF-CEDEFOP-OECD-ILO joint global survey of ministries of labour and education, employers' associations, trade unions and other stakeholders in 61 selected countries.

النُّهج والأساليب والأدوات المستخدمة في استباق المهارات

١٠٨. هناك العديد من النُّهج والأساليب لتحليل الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات، بما في ذلك إجراء دراسات استقصائية للمهارات وتوقعات كمية واستشرافات قطاعية ودراسات التقصي وأساليب دلفي (جولات متعددة من الاستبيانات المرسلة إلى فريق من الخبراء)، التي لها مزاياها وعيوبها (انظر الملحق الأول) وتتأتى عنها نتائج مثلى عند استخدامها في تركيبة وبطريقة تكميلية. وفي حين أن النُّهج الأكثر تطوراً تستخدم في الغالب في البلدان المتقدمة، بما في ذلك التوقعات الكمية وتحليلات البيانات الضخمة، فإن مجموعة واسعة من الأساليب النوعية لا تزال تستخدم في البلدان النامية.^{٩١} ولقد استحدثت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع وكالات دولية أخرى، عدداً من الأدوات ووثائق الإرشاد (الإطار ٥). كما توفر المنظمة أنشطة تنمية القدرات وتقدم دورات تدريبية مخصصة على المستويين الإقليمي والقطري، وتعمل بشكل وثيق مع الشركاء الوطنيين. وفي إطار الاستجابة إلى الجائحة الراهنة، وضعت منظمة العمل الدولية ونفذت نماذج على شبكة الانترنت للدورة التدريبية المتعلقة باستباق المهارات ومواءمتها والموجهة إلى هيئاتها المكونة.

الإطار ٥: أدوات منظمة العمل الدولية لتحليل واستباق الاحتياجات من المهارات

- "استباق ومطابقة المهارات والوظائف"، مذكرة إرشادية (٢٠١٥)
- مهارات من أجل التجارة والتنويع الاقتصادي: دليل عملي (٢٠١٢)
- مهارات سريعة في التجارة والتنويع الاقتصادي: دليل عملي (٢٠٢٠)
- مبادئ توجيهية من أجل التقييم السريع لاحتياجات إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها ضمن الاستجابة إلى أزمة كوفيد-١٩ (٢٠٢٠)

- استباق الاحتياجات من المهارات من أجل الوظائف الخضراء: دليل عملي (٢٠١٥)
- مبادئ توجيهية من أجل إدراج جوانب المهارات في التحليلات وصياغة السياسات المتعلقة بالتوظيف، (٢٠١٥)
- دليل استشراف المهارات التكنولوجية (٢٠١٦)
- دليل استباق ومطابقة المهارات والوظائف، المجلدات ١-٦ (٢٠١٥-٢٠١٧)

١٠٩. ونفذت منظمة العمل الدولية برنامجها بشأن المهارات في التجارة والتنوع الاقتصادي في أكثر من ٢٠ بلداً وأكثر من ٣٠ قطاعاً اقتصادياً (الإطار ٦). ويقدم البرنامج توضيحاً عملياً لنهج قطاعية لإدارة المهارات، من شأنها أن تمكن الشركاء الوطنيين والقطاعيين - بما في ذلك الحكومات ومصممو ومقدمو التدريب ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال - من اختبار وتجريب الأليات المؤسسية التي تتيح للقطاعات إسماع صوتها بقوة. ومن أمثلة القطاعات التي يشملها هذا البرنامج تجهيز الأغذية الزراعية والسياحة والضيافة والصيدلة والأثاث والتعدين والصناعات الخفيفة. ويحتوي البرنامج على عنصر هام لتنمية القدرات يؤدي دوراً أساسياً في إضفاء الطابع المؤسسي على وظيفة استباق الاحتياجات من المهارات وفي استدامتها.

◀ الإطار ٦: نهج منظمة العمل الدولية بشأن المهارات من أجل التجارة والتنوع الاقتصادي^{٩١}

صُمم هذا النهج لدعم نمو الإنتاجية واستحداث العمالة اللانقطة في القطاعات التي تنطوي على إمكانيات لزيادة الصادرات والمساهمة في التنوع الاقتصادي. كما يساعد هذا النهج البلدان على جعل التجارة أكثر شمولية من خلال ضمان أن تساعد نظم تنمية المهارات الشركات في توظيف العمال الذين تحتاج إليهم وتساعد العمال في الحصول على وظائف منتجة ولانقطة. ويوفر هذا النهج آليات للتعاون والإدارة السديدة ويطور القدرات المؤسسية.

وفي ملاوي، نفذت أنشطة قائمة على نهج المهارات في التجارة والتنوع الاقتصادي في قطاعي البستنة والبذور الزيتية دعماً لاستراتيجية التصدير الوطنية من خلال تنمية المهارات حسب الطلب. ولم يقتصر هذا النهج على تعزيز عملية صنع القرار الاستراتيجي القائمة على البراهين ضمن القطاعين المعنيين فحسب، بل شمل أيضاً تعزيز القدرات الوطنية على استباق المهارات والحوار الاجتماعي.

^{٩١} انظر: مكتب العمل الدولي، مهارات من أجل التجارة والتنوع الاقتصادي؛ مكتب العمل الدولي، مهارات سريعة من أجل التجارة والتنوع الاقتصادي. في حين قد يكون دليل المهارات من أجل التجارة والتنوع الاقتصادي الأداة الأكثر شهرة لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال، فإن هناك أدلة موازية/مؤيدة تطبق وفقاً لخصوصيات البلاد. وأحد الأمثلة على ذلك هو دليل التجارة وسلاسل القيم في الأنشطة الغنية بالوظائف (TRAVERA)، الذي يهدف إلى مساعدة المنشآت في البلدان النامية على الاندماج في سلاسل القيم في قطاع التصدير.

١١٠. وتستكشف المؤسسات ذات الخبرة وأصحاب المصلحة أساليب ابتكارية لاستباق الاحتياجات من المهارات، مثل الاستشرافات التكنولوجية (الإطار ٧). وتتطوي تحليلات البيانات الضخمة بشأن الوظائف الشاغرة التي تجتمعها بوابات إعلانات الوظائف على شبكة الإنترنت، على إمكانيات تغيير مشهد استباق المهارات ومواءمتها تغييراً كبيراً؛^{٩٢} بيد أنه لا يمكنها بعد أن تحل محل نظام معلومات سوق العمل التقليدي عالي الجودة ومن الأفضل استخدامها بالاقتران مع أساليب أخرى.^{٩٣}

◀ الإطار ٧: الأساليب الابتكارية لاستباق الاحتياجات من المهارات

في البرازيل، يمثل النموذج الاستشرافي للخدمة الوطنية للتدريب الصناعي نموذجاً متكاملاً يضع التوقعات القطاعية ويجسد التغييرات الصناعية والتكنولوجية والتنظيمية والآثار على العمالة. ويقود هذه العملية ويديرها فريق تنفيذي من خبراء تقنيين في الخدمة الوطنية للتدريب الصناعي وأكاديميين وممثلي قطاع الأعمال، وهم أصحاب النتائج ومستخدموها على حد سواء. ويجمع النموذج بين تقنيات الاستشراف والتوقع المختلفة، الكمية منها والنوعية، ويصدر معلومات لإدراجها في التحليلات المهنية والمناقشة المواضيعية لأصحاب المصلحة.

وفي الاتحاد الروسي، أجري استشراف المهارات لعام ٢٠٣٠ في عدد من قطاعات عالية التكنولوجيا والصناعات القائمة على التكنولوجيا. وينصب التركيز على تقييم الطريقة التي تغير بها الاتجاهات الرئيسية والتكنولوجيات الجديدة طبيعة مهام العمل وبالتالي كيف تغير هذه بدورها الطلب على المهارات. ويجري تصميم "خريطة من أجل المستقبل" لهذه القطاعات والصناعات في سلسلة من جلسات الاستشراف.

^{٩٢} انظر: ILO and OECD, *Approaches to Anticipating Skills*.

^{٩٣} انظر: ILO, "The Feasibility of the Use of Big Data for Skill Needs Anticipation and Matching", forthcoming.

وأظهرت أدوات جديدة قيمة قوة النهج القائم على البيانات في تحديد مسارات إعادة اكتساب المهارات وفرص الانتقال الوظيفي، التي ستساعد فرادى العمال والمنشآت والحكومات على تحديد الإجراءات والاستثمارات ذات الأولوية. وسيتيح توفر البيانات الضخمة والبيانات في الوقت الحقيقي، توليد أحجام أكبر من العينات وبوتيرة أعلى مقارنة بالدراسات الاستقصائية التقليدية. أما هذه البيانات التي تستمد بشكل رئيسي من مصادر بيانات قائمة على الإنترنت وبالتالي لا تتطلب جمع البيانات الميدانية، فإنها أخذة في التحول إلى أدوات مهمة للبحوث والسياسات.

المصادر: ILO and OECD, Approaches to Anticipating Skills; ILO, *The Feasibility of the Use of Big Data*.

١١١. وأدت جائحة كوفيد-١٩ إلى شلل خدمات البحث عن الوظائف ومطابقتها وغياب المعلومات قصيرة الأجل، بما في ذلك الشكل الرقمي منها. وقد أضر ذلك بعملية التقييم قصير الأجل للطلبات ونقص المهارات/ اليد العاملة واحتياجات إعادة اكتساب المهارات، لا سيما في قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وجعلت من الصعب على نظم التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات أن تستيق سوق عمل قد يحمل وجهاً مختلفاً تماماً في الأشهر أو السنوات القادمة وتتكيف معه. ويتطلب هذا الوضع اتخاذ إجراء سريع من أجل إعادة اكتساب الناس للمهارات والارتقاء بها باعتباره جزءاً من استجابات سياسية وحزم تعافٍ مالي شاملة. ومن شأن التحرك السريع في تحديد طلب المهارات في الوظائف المستدامة وفي الوظائف التي تواجه ارتفاعاً في الطلب بسبب الوضع الجديد لجائحة كوفيد-١٩، أن يساعد في المحافظة على العمال في القطاعات المتضررة. وسيكون من المهم انتهاز الفرص المتوفرة والجديدة من أجل انتعاش اقتصادي واجتماعي سريع.

١١٢. وتوخياً لتوفير استجابة فعالة في تنمية المهارات تترك تأثيراً هاماً على سرعة تعافي القطاعات وعلى حجم العمالة المستردة، وضعت منظمة العمل الدولية مبادئ توجيهية بشأن التقييم السريع لاحتياجات إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها في الاستجابة إلى أزمة كوفيد-١٩؛ وتطبق هذه المبادئ حالياً في أكثر من عشرة بلدان في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية. وتهدف المبادئ إلى مساعدة البلدان على إيلاء الأولوية إلى الأفراد والمنشآت التي يعتمد مستقبلها على تنمية المهارات، وإجراء التقييم السريع بنفسها على نحو موثوق وفي الوقت المناسب وحشد إجراءات المتابعة (الإطار ٨).

◀ الإطار ٨: المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن التقييم السريع لاحتياجات إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها في الاستجابة إلى أزمة كوفيد-١٩

تركز المبادئ التوجيهية على ثلاثة أنواع واسعة من التأثير على سوق العمل وبالتالي على طلب المهارات والفرص أمام العمال، مع انعكاساتها على احتياجات إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها:

"١" القطاعات التي ألحق بها كوفيد-١٩ ضرراً كبيراً على العمالة

ألحقت جائحة كوفيد-١٩ أضراراً بالعمالة في معظم القطاعات الاقتصادية في جميع البلدان تقريباً. ومن المهم تحديد واستباق المهارات المطلوبة من أجل التعافي والنمو المستقبلي وتحديد الإجراءات العملية الواجب اتخاذها من أجل إعادة اكتساب العمال للمهارات والارتقاء بها بهدف إعادة الناس إلى العمل.

"٢" القطاعات والمهن التي يؤدي فيها كوفيد-١٩ إلى زيادة الطلب على المهارات أو يحتمل أن يؤدي فيها إلى تغيير هيكلها يستلزم مجموعة جديدة من المهارات

في حين أنّ بعض القطاعات ستشهد تعافياً أبطأ في نشاطها أو قد لا تشهد فيه أي تعافٍ، سيرتفع الطلب على بعض السلع والخدمات. وعلى سبيل المثال، قد يكون هناك زيادة دائمة في الطلب على الخدمات التي يمكن أن تقدم بشكل يقلل من التفاعل القريب وجهاً لوجه وعلى المنتجات التي تحد من الاتصال المادي وجهاً لوجه في الحياة اليومية. ولن تكون جميع هذه الزيادات في العمالة مطردة، بل سيتطلب بعضها استثماراً فورياً في إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها من أجل تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات. وسيكون التحرك السريع من أجل انتهاز الفرص الناشئة هاماً بالنسبة إلى سرعة التعافي الاقتصادي والاجتماعي وكذلك من أجل استعادة العمالة التي خسرتها القطاعات المتضررة.

"٣" فئات الأفراد الذين يحتاجون إلى التدريب وإعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها

ستكون تنمية المهارات جزءاً هاماً من العروض السياسية المطلوبة من أجل إعادة فئات كبيرة من الأفراد الذين اضمحلت آفاق عملهم بسبب الجائحة، إلى العمالة في وظائف لائقة ومستقرة. وتتضمن الفئات المحددة التي ينبغي التفكير بها الأشخاص في العمالة الهشة الذين يحتمل أن تكون وظائفهم عرضة للخطر، لا سيما: أصحاب علاقات الاستخدام أو الترتيبات التعاقدية الضعيفة؛ الشباب الوافدون إلى صفوف القوة العاملة، الذين يواجهون صعوبة في العثور على عمل؛ العمال ذوو المهارات المنخفضة من جميع الأعمار الذين خسروا عملهم حديثاً في الصناعات المتضررة؛ العمال الذين خسروا عملهم حديثاً من ذوي المهارات المتوسطة – أو العالية – التي لا تطابق تماماً احتياجات الصناعات المتعافية؛ العمال المسنون الذين خسروا عملهم حديثاً؛ عمال الاقتصاد غير المنظم الذين يواجهون فرصاً ضئيلة في توليد الدخل. كما قد تشمل الفئات التي طالما كانت محرومة في سوق العمل، مثل النساء ومجموعات الأقليات والعمال المهاجرين العائدين أو المهاجرين الداخليين واللاجئين والأشخاص المعوقين والعمال الذين كانوا عاطلين عن العمل لفترة طويلة أو في عمالة هشة قبل الجائحة. ومن المهم تحديد واستباق أنواع الفرص الحقيقية المتاحة في سوق العمل أمام الفئات المستهدفة وتحديد الفجوات الرئيسية بين المهارات التي يمتلكونها وتلك التي يحتاجها أصحاب العمل من أجل تحديد الإجراءات العملية التي يمكن اتخاذها

من أجل إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها وسد الفجوات في المهارات وتسهيل الانتقال إلى العمل بالنسبة إلى الوافدين الجدد إلى سوق العمل.

وقد تنفذ إجراءات المتابعة عن طريق مؤسسات التعليم والتدريب وإدارات التوظيف العامة وغيرها من المؤسسات، إما بالعمل بصورة مستقلة أو بالتعاون مع قطاع الصناعة. وقد تشمل على جعل منظمات مثل هيئات المؤهلات وهيئات التمويل تسرع الموافقة على مبادرات مزودي التعليم والتدريب أو أصحاب العمل بهدف تكييف المناهج الدراسية أو أساليب التعلم كي تلبى الاحتياجات الجديدة ونتائج التنفيذ في ظل القيود التي تفرضها الجائحة أو ترتقي سريعاً بالعدد المحقق من المتدربين. كما قد تستدعي جعل الوزارات والوكالات توفر مصادر تمويل جديدة أو تزيد من المصادر الحالية المتاحة من أجل احتياجات تنمية المهارات. وقد توفر فرصاً من أجل مبادرات ابتكارية للتعاون الإنمائي تدعمها الجهات المانحة.

٢-٣ إعادة رسم معالم تقديم المهارات والتعلم المتواصل: كيفية إعادة التفكير في نظم المهارات في القرن الحادي والعشرين

١١٣. شرعت الحكومات والشركاء الاجتماعيون بإعادة التفكير بالطرق التي تطور بها المهارات ونصادق عليها ونعترف بها من أجل تحسين أداء نظم المهارات. وتتضمن هذه الطرق: اتخاذ خطوات بهدف تحسين الإدماج بين مختلف قطاعات التعليم والتدريب؛ زيادة طبيعة ونطاق مسارات التعلم المرنة؛ جعل برامج ومنظمات التدريب أكثر استجابة وتحديث أساليب التعليم والتعلم من أجل تحسين تنمية المهارات الأساسية والتعلم من التجارب الحديثة في التعلم على شبكة الانترنت أثناء الجائحة.^{٩٤}

١١٤. وفي الوقت الذي كانت فيه عملية الإصلاحات على المحاضرات التقليدية وتوفير الفصول الدراسية تسير في الغالب قيد أنملة، أتى كوفيد-١٩ ليكون محفزاً على وضع حلول بديلة فورية وغالباً ابتكارية في فترة زمنية قصيرة. وأصبح التعلم على شبكة الانترنت والتعلم عن بُعد الواقع الجديد بعد أن كانا يستخدمان على نحو منخفض نسبياً قبل الأزمة من قبل العديد من المتعلمين. وقد بذلت جهود من أجل تحسين إمكانية الاتصال والوصول إلى التكنولوجيا وتوفير الإرشاد والتنمية العاجلة لمهارات المعلمين والمدربين ودعم مؤسسات التدريب في استخدام منصات التعلم الإلكتروني وتكييف نماذج التعليم والتعلم وإعادة تنظيم البرامج والمناهج الدراسية واتخاذ تدابير محددة تستهدف الفئات المحرومة.

١١٥. لكن هذا التحول إلى التعلم على شبكة الانترنت والتعلم عن بُعد، ألحق الضرر بنوعية التعلم في العديد من البلدان، لذا بات هناك حاجة إلى بذل المزيد من الجهود بهدف تعويض خسارة التدريب العملي عن طريق وضع مزيج من برامج التعلم المقدم وجهاً لوجه والتعلم المختلط باستخدام أساليب وأدوات وتكنولوجيات فعالة من حيث التكلفة وموارد تعليم وتعلم منقحة.

"توسيع نطاق التعليم" و"القراءة الجديدة" للتعلم المتواصل: نحو فرص تعلم متواصل أكثر مرونة وأوسع نطاقاً وأكثر تكاملاً

١١٦. في سياق التحديات طويلة العهد والتحديات الحديثة على السواء، ثمة إقرار متنامٍ بالحاجة إلى إعادة التفكير بالطريقة التي ستفضي بها نظم التعليم والتدريب إلى تنمية المهارات فعلياً دون الاكتفاء بإصدار المؤهلات فحسب. وستتغير الطلبات على المهارات بصورة كبيرة في السنوات القادمة؛^{٩٥} ونتيجة لذلك، لا بد من تحديث العديد من المواصفات المهنية ومجموعات المهارات، مع ما يترتب عن ذلك من عمل لاحق من أجل تكييف المؤهلات والبرامج وموارد التعليم والتعلم. بيد أنّ هناك عقبات هيكلية في معظم النظم التعليمية بين مختلف قطاعات التعليم والتدريب، تتعلق بالمنهج الدراسي والمصادقة ونماذج تقديم المهارات وتقييمها ومسارات التعلم والتمويل والإدارة. وتحول هذه الاختلافات دون وضع نهج أوسع وأكثر شمولاً لتنمية المهارات، يتيح مسارات تعلم أكثر شمولية واستمرارية في القطاعات والمؤسسات التعليمية جميعها.

١١٧. وتشمل النهج الواعدة البرامج متعددة التخصصات والتعلم التعاوني، بالإضافة إلى إتقان المعارف على أساس التخصصات عن طريق التعلم القائم على المشاكل والمشاريع. وتطمس هذه النهج الحدود بين القطاعات التعليمية وتضفي قدراً أكبر من المرونة والنفذية، بما في ذلك من خلال توفير نماذج التسجيل المستمر في الدراسة؛ وتشمل المزيد من برامج الدورات قصيرة الأمد. وإذ تبتعد مسارات التعلم الشخصية عن مبادئ التعليم الجماهيري، فإن هذه

^{٩٤} انظر على سبيل المثال، المعلومات بشأن التطورات الوطنية في اليونيسكو،

Global Education Monitoring Report 2019: Building Bridges for Gender Equality, 2019.

^{٩٥} انظر: WEF, Strategies for the New Economy.

المسارات تلبية احتياجات وأهداف كل فرد متعلم وتتيح للبالغين اكتساب المهارات وإعادة اكتسابها والارتقاء بها، مما يمكن بالتالي من التنقل بين التعلم والعمل. بيد أن هذه المرونة الكبيرة تمثل تحدياً أمام النماذج التشغيلية الموجودة اليوم في العديد من مؤسسات التعليم والتدريب.

١١٨. وقد أبرز الانتقال إلى التعلم على شبكة الانترنت والتعلم عن بُعد أثناء أشهر الجائحة، الحاجة إلى إعادة رسم معالم الأحكام وإعادة التفكير بطريقة تسهيل التعلم وتقييمه وتصديقه. وتوفر إعادة تنظيم المناهج الدراسية واستعراض البرامج فرصة من أجل تقديم التعلم القائم على المشاكل والمشاريع. ويوفر الاستخدام المتزايد للتعلم المختلط تطبيقاً تكنولوجيات التعلم الرقمية من أجل إتاحة استراتيجيات تعليم أكثر تخصيصاً تلبية احتياجات التعلم وتواكب خطى فرادى الطلاب. كما أدى الاعتماد المتسارع مؤخراً للحلول الرقمية في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات إلى إرساء شراكات جديدة مع شركات التكنولوجيا من أجل استخدام المنصات والتطبيقات وموارد التعلم على شبكة الانترنت. وقد زاد هذا الإدماج الوثيق للتعلم الرسمي والتعلم غير الرسمي من احتمال الاعتراف الرسمي بالعديد من الدورات التعليمية المجانية عن بُعد وعلى شبكة الانترنت، التي باتت الآن سهلة المنال.

المرونة ومسألة الوقت: نحو آليات مرنة للاستجابة

١١٩. لقد بات من الواضح كذلك أن الاحتياجات من المهارات تتغير نتيجة تغير متطلبات العمل. والعديد من نظم المهارات مقيدة باشتراطات ونظم إدارية جامدة فيما يتعلق بالمناهج الدراسي والمؤهلات التي تبنى غالباً حول مجموعات مركزية وثابتة من المهارات أو المعايير المهنية التي تكون غير دينامية على نحو كافٍ وتفاقم أوجه عدم مواءمة المهارات.^{٩٦} ويعد هذا أحد التحديات الرئيسية أمام التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ونظم المهارات، وهو محرك رئيسي لتباينات الأداء التي نراها حول العالم. وما المناهج والبرامج الدراسية التي تصاغ على المستوى الوطني والتي تحدد المحتوى والعدد الدقيق من الفصول الدراسية لمدة أربع أو خمس سنوات وتشتمل على ترتيبات غير مرنة للالتحاق بالبرنامج والخروج منه ومسارات تعلم مقيدة، سوى مثال آخر على الجمود. وفي حين أن من شأن المؤهلات المعترف بها على المستوى الوطني أن تستمر بتأدية دور هام في سوق العمل، فإن الآليات التي تضمن الاستعراض والتحديث المستمرين لمؤهلات أكثر مرونة ومناهج دراسية نموذجية ومسارات مرنة ستسمح بزيادة التخصيص المحلي والتكيف مع تغير الوظائف والاحتياجات من المهارات. إلا أن التحدي سيبقى في إيجاد توازن بين هذه التطورات والمتطلبات التعليمية الأساسية وضمان الجودة.

١٢٠. وعلى الرغم من أن العديد من نظم التعليم والتدريب موجهة نحو تطوير المؤهلات وأطر المؤهلات،^{٩٧} يمكن أن نلاحظ تحولاً جري مؤخراً في بعض البلدان من التركيز على المؤهلات إلى التركيز على المهارات وإلى "التعلم المصغر" الذي يتميز بوحدة التعلم الصغيرة وأنشطة التعلم قصيرة الأمد. وتعالج هذه الإصلاحات القيود الموجودة حالياً على المؤهلات بهدف توثيق مدى "تطابق" مؤهلات المتعلمين مع الوظيفة،^{٩٨} ودعم تنمية المهارات المطلوبة دعماً أفضل (مثل المهارات الرقمية والمهارات الأساسية من أجل القابلية للاستخدام) وتمكين الاعتراف بالمهارات بغية تحسين حراك العمال والانتقال الوظيفي (الإطار ٩).

الإطار ٩: دراسة حالة فنلندا

يهدف الإصلاح الحالي للتعليم والتدريب المهنيين في فنلندا إلى تعزيز قدرة التعليم والتدريب المهنيين على الاستجابة لاحتياجات الأفراد المتغيرة من المهارات. وقد أرسيت مجموعة أوضح وأبسط من المؤهلات من خلال خفض عددها ووضع أطر لوحدة إلزامية واختيارية. وتتيح مؤسسات التدريب حالياً التسجيل المستمر استناداً إلى خطط تعلم الأفراد وارتقائهم الوظيفي، التي وضعت لجميع الطلاب الذين يمكنهم التسجيل في الوحدات الفردية أو لاكتساب مؤهلات جزئية أو الحصول على شهادة حسب احتياجات تعلمهم أو مسارهم الوظيفي. والمؤهلات المهنية متاحة أمام العمال الحاليين والعمال الباحثين عن عمل، إلى جانب الطلاب في المرحلة العليا من التعليم الثانوي وبالاقتران مع امتحان القبول (التعليم المهني والعام في المرحلة العليا من التعليم الثانوي).^{٩٩}

^{٩٩} انظر: CEDEFOP, "Financing of Education and Training".

^{٩٦} انظر:

ADB, Innovative Strategies in Technical and Vocational Education and Training for Accelerated Human Resource Development in South Asia, 2014; African Union, "Continental Strategy for Technical and Vocational Education and Training to Foster Youth Employment", 2018.

^{٩٧} انظر: OECD, OECD Employment Outlook 2019.

^{٩٨} انظر: WEF, Strategies for the New Economy.

١٢١. ويمكن أيضاً تطبيق التكنولوجيات الرقمية في إدارة التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ونظم المهارات عن طريق تخطيط محتوى المهارات المتغير في الوظائف وتحديد الوظائف ذات المهارات المماثلة واستحداث أساليب جديدة لتصنيف المؤهلات.^{٩٩} ويجري وضع نهج ابتكارية وطنية أو مؤسسية بشأن هذه الأطر الدينامية (مثل بوابة O*NET في الولايات المتحدة الأمريكية وESCO في الاتحاد الأوروبي) لتحديد متطلبات العمل المتغيرة وعرضها على نحو أكثر دينامية للباحثين عن عمل وخدمات المسار الوظيفي ونظم التعليم والتدريب على حد سواء. ووضعت شركة Burning Glass Technologies نهجاً ابتكارياً آخر، يستخدم أساليب ابتكارية لوضع رسم بياني لإعلانات الوظائف المتعددة وإصدار معلومات مكثفة عن محتوى الوظائف والطلب عليها والمتطلبات من المهارات على المستويات المحلية والإقليمية والوطنية.^{١٠٠}

١٢٢. واستجبت الجائحة رداً فعل أسرع للغاية من جانب السلطات الوطنية فيما يتعلق بمرونة تقييم المهارات ومنح المؤهلات، لا سيما في القطاعات التي تواجه ارتفاعاً سريعاً في الطلب على توفير القوة العاملة ونقصاً حاداً فيها. وفي قطاعات مثل الرعاية الصحية، وضعت بعض البلدان مساراً مباشراً من أجل اكتساب المؤهلات بغية الاستجابة السريعة إلى النقص في العمال. وتقوم بلدان أخرى بإصدار تراخيص سريعة وقصيرة الأجل. وعلى سبيل المثال، تستفيد كندا من العاملين المدربين دولياً في مجال الصحة وغير المرخص لهم ومن الخريجين حديثاً من كليات الطب من أجل محاربة كوفيد-١٩. وأصدرت أونتاريو شهادات قصيرة المدة وخاضعة للإشراف لمن يستوفي الحد الأدنى من المؤهلات والشروط. وفي المملكة المتحدة، أنشئ سجل مؤقت خاص بكوفيد-١٩ من أجل توظيف العاملين في مجال الصحة الذين تركوا القطاع في السنوات الأخيرة والمهاجرين المؤهلين، يتضمن مجموعة من المعايير العاجلة التي مكنت الطلاب من إنهاء تدريبهم في مكان تعيينهم بالتوازي مع ضمان تحقيق جميع نتائج تعلمهم.^{١٠١}

١٢٣. كذلك، مضى عدد من البلدان المتقدمة أبعد من تلبية الاحتياجات العاجلة من المهارات في محاربة الجائحة وفي دعم المهن ذات الطلب المرتفع على العمال المتضررين بسبب كوفيد-١٩ والذين يتطلعون إلى الارتقاء بمهاراتهم أو إعادة اكتسابها.^{١٠٢} وطرح بلدان أخرى آليات تنظيمية وتمويلية من أجل تحسين الوصول إلى خيارات تعلم مرنة وقائمة على النماذج وقصيرة المدة تدعم إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها بسرعة واستمرارية. وطرح الحكومة الأسترالية حزمة إغاثة لصالح التعليم العالي توفر التمويل إلى المزودين وتدعم الدورات التدريبية معقولة التكلفة وقصيرة المدة (لغاية ستة أشهر). وعكفت وزارة التعليم والمهارات والاستخدام الأسترالية على توفير معلومات على شبكة الانترنت موجهة إلى مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين بشأن طريقة اعتماد استراتيجيات تدريب مرنة وعلى شبكة الانترنت.^{١٠٣}

من نهج يركز على المدخلات والعمليات إلى نهج قائم على الكفاءة

١٢٤. يقع التحول من قياس الوقت المستغرق في تقييم المهارات الفعلية والكفاءات المكتسبة، في صميم ما يُدعى النهج القائم على الكفاءة، الذي يركز على ما تعلمه الطلاب وكيفية أدائه في أوضاع العمل الفعلية وليس على الوقت الذي يستغرقونه في التدريب أو في استكمال برنامج معين أو في استذكار المعرفة الحقيقية. وإعادة التوجيه هذه أساسية في إعداد المتعلمين الشباب إعداداً مناسباً لدخولهم أول مرة إلى سوق العمل ومساعدة العمال الأكبر سناً على أن يظلوا ملمين بالاحتياجات الحالية من المهارات (الإطار ١٠). كما أن هذا التحول أساسي من أجل تحسين نوعية التدريب على المهارات وجدواه.

١٢٥. والنهج القائم على الكفاءة ليس جديداً على العديد من النظم المتقدمة للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، ولكن تطبيقه العملي لا يزال محدوداً في العديد من البلدان بسبب الآثار المترتبة على الموارد والخصم المؤسسي والعمل الإضافي المطلوب لتمكين المؤسسات والمعلمين والمدربين من التكيف.

^{٩٩} انظر: WEF, *The Future of Jobs Report 2018*, 2018.

^{١٠٠} انظر: WEF, *Strategies for the New Economy*.

^{١٠١} انظر:

OECD, "VET in a Time of Crisis: Building Foundations for Resilient Vocational Education and Training Systems", 2020.

^{١٠٢} انظر على سبيل المثال المفوضية الأوروبية، "Recovery and Resilience Facility".

^{١٠٣} انظر: Andreas Schleicher, *The Impact of COVID-19 on Education: Insights from Education at a Glance 2020* (OECD, 2020).

◀ الإطار ١٠: تطبيق النهج القائم على الكفاءة

يمكن للتكنولوجيا التعليمية أن تقدم طرقاً جديدة للتحويل عن تقييم اكتساب المهارات المتقدمة من حيث الوقت المستغرق في الدورات التدريبية أو في نيل درجات النجاح أو في الامتحانات، والاتجاه نحو قياس الكفاءة وتحديد المهارات والمعارف في المجال الموضوعي في الوقت نفسه. ويتمثل أحد الأمثلة على ذلك في منصة Coursera، التي توفر التعلم عبر الإنترنت وتستخدم نظام وسم لتحديد المهارات المكتسبة من خلال منصفها الإلكترونية وتنشئ مجموعات من أوراق اعتماد جزئية يمكن "تكديسها" لتصبح مؤهلات كاملة يصدرها الشركاء في مؤسسات التعليم العالي^١.

^١ انظر: WEF, *Strategies for the New Economy*.

الشراكات في تنمية المهارات والتعلم المتواصل: نحو نظام إيكولوجي جديد للمهارات والتعلم المتواصل على المستوى المحلي

١٢٦. أدت الحاجة إلى التوفيق بين العرض والطلب إلى تطور العديد من الشراكات التقليدية بين مقدمي التدريب وقطاع الأعمال عن طريق نماذج متنوعة مثل مراكز المهارات والأكاديميات أو مراكز التقييم أو مراكز الامتياز الإقليمية ومراكز الابتكار، التي تجمع خدمات التعليم والتدريب مع تطوير الأعمال ودعم البحوث، مما يفضي إلى تطوير النظم الإيكولوجية للمهارات والتعلم المتواصل محلياً على مستوى عرض المهارات والطلب عليها^{١٠٤}. وهذه الشراكات متاحة لمجموعة كبيرة ومتنوعة من أصحاب المصلحة، بحيث يمكنهم على الأقل تجميع الموارد والخبرات التدريبية لمعالجة قضايا محددة بشأن العمالة والمهارات في منطقة أو إقليم أو تجمع محلي^{١٠٥}. كما أنها تحسن الروابط بين الأولويات الوطنية والمحلية فيما يتعلق بالعمالة والتنمية الاقتصادية، وتحسن الوصول إلى المنشآت ومرافق الإنتاج الموجودة وتمكن من تعزيز الشراكات بين عالم العمل وعالم التعلم. وقد ساهم اتجاهاً إضافيان في ظهور هذه الترتيبات: لامركزية إدارة مؤسسات التعليم والتدريب والتحول نحو تجميع الموارد على المستوى المحلي. وقد أدت الاستقلالية المتزايدة للمؤسسات إلى إتاحة خيارات لتعزيز التعاون مع قطاع الأعمال وزيادة المرونة لاستيعاب التغيير والاستجابة إلى الطلب المحلي على المهارات^{١٠٦}.

١٢٧. ولقد قاد الشركاء الاجتماعيون العديد من هذه المبادرات، مما يزيد بدوره من التركيز الضروري للغاية على الارتقاء بالمهارات وإعادة اكتسابها بالنسبة إلى البالغين الذين يعملون أصلاً. ويمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المشاركة في تنمية المهارات بل إنها تقوم بذلك فعلاً، ولكن لا يزال من الممكن تحقيق المزيد من أجل زيادة تلك المشاركة وإيلاء اهتمام أكبر إلى احتياجات العمال من إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها. ولا يزال لدى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مجال واسع لتعزيز الخدمات التي تقدمها لأعضائها والتصدي للتحديات التي يواجهها الأفراد والمنشآت في المهارات. وتشكل برامج مثل برنامج Union Learn ومقره المملكة المتحدة وشبكة التلمذة الصناعية العالمية، أمثلة جيدة على المبادرات التي يقودها الشركاء الاجتماعيون لتحسين النتائج بشأن المهارات في مكان العمل^{١٠٧}. وسعت برامج أخرى إلى تحديد أولئك المعرضين لأن يصبحوا عاطلين عن العمل وإلى تزويدهم بالمهارات والتوجيه المهني مقدماً لضمان نجاحهم في إدارة عمليات الانتقال في سوق العمل (الإطار ١١).

◀ الإطار ١١: مشاركة الشركاء الاجتماعيين في تقديم المهارات

في أعقاب إرساء السياسات القطاعية وضمن المجالس القطاعية الثلاثية في الأرجنتين تحت إشراف المجلس الوطني للتوظيف، حدد ممثلو الدولة ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال نظاماً للتدريب ومنح الشهادات ووضعوا برنامج تدريب وطنياً للعمال في قطاع البناء. وعلى مدى السنوات العشر الماضية، تم تدريب ٥٤ ٧٤١ عاملاً ومنحهم شهادات تدريبية بشأن الصحة والسلامة والبيئة، في حين تم تدريب ٣٣٩ ١٠٧ عمال ومنحهم شهادات من خلال التدريب الأولي والمستمر بهدف رفع مستويات المهارات وتحسين قابلية الأفراد للاستخدام^١.

^١ انظر: ILO, *Workers' Organizations Engaging in Skills Development*, 2019.

^{١٠٤} انظر: EU, *Mapping of Centres of Vocational Excellence (CoVEs)*, 2019.

^{١٠٥} انظر: ILO and OECD, *Better Use of Skills in the Workplace: Why It Matters for Productivity and Local Jobs*, 2017.

^{١٠٦} انظر: CEDEFOP, "Financing of Education and Training".

^{١٠٧} انظر: Jeff Bridgford, *Trade Union Involvement in Skills Development: An International Review* (ILO, 2017).

١٢٨. وقد أدى كوفيد-١٩ أيضاً دوراً محفزاً على إقامة اتحادات وشراكات ونظم إيكولوجية جديدة للتعليم توفر مبادرات وحلولاً أكثر تعاونية وأكثر ابتكارية، في العديد من الحالات، بهدف التصدي إلى الأزمة مثل: تحديث المناهج الدراسية باستخدام أدوات رقمية استجابة إلى الطلب المتزايد في القطاعات (مثل الكيمياء والصحة)؛ تطوير مواد تدريبية وتسهيل قيام مؤسسات التعليم والتدريب بتوفير التعلم عن بُعد إلى الشركات الشريكة؛ توفير استجابات منسقة لتنظيم الدورات التدريبية على شبكة الانترنت وتنفيذها من قبل العاملين في تكنولوجيا المعلومات والقطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين ومزودي خدمة الانترنت والحكومات. ويبدو أن أكثر استجابات الشراكات بين القطاعين الخاص والعام شيوعاً هي نشر الدورات التدريبية على شبكة الانترنت لصالح العمال وتطوير منصات التعلم أو استخدامها من قبل المؤسسات. وفي نيجيريا، أنشئت منصة رقمية على شبكة الانترنت من أجل تدريب الشباب، عن طريق تعاون بين شركة IBM والوزارة الاتحادية لتنمية الشباب والرياضة، في حين عرضت منصات تعلم كبيرة على شبكة الانترنت في عدة بقاع من العالم دوراتها التدريبية بالمجان أو أطلقت برامج تعاون مع الحكومات.^{١٠٨}

٣-٣ أهمية الاعتراف بالمهارات

١٢٩. يحصل الفرد طوال حياته على فرص تعلم يتأتى معظمها بطرق غير رسمية وغير منظمة. وفي العديد من البلدان النامية ذات الاقتصادات الكبيرة غير المنظمة والمعدلات المرتفعة من الانقطاع عن الدراسة، يكتسب غالبية الشباب مهارات مكان العمل بالوسائل غير المنظمة. وتكون عملية الاعتراف بالتعلم السابق بمثابة تقييم لكفاءات شخص معين وإصدار شهادات بشأنها، بغض النظر عن كيفية التعلم أو الإطار الزمني للتحصيل أو مكانه وسواء كان تحصيله بطريقة منظمة أم غير منظمة، كما ورد في توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٥. والمؤسف أن معظم نظم التعليم الرسمي لا تعترف بالتعلم غير الرسمي وغير المنظم. وبالتالي، فإن الاعتراف بالتعلم السابق هو مسار بديل للتعليم والتدريب الرسميين، يسهل التنقلات المتعددة بين التعليم وسوق العمل ويدعم التعلم المتواصل والقابلية للاستخدام وإضفاء السمة المنظمة على العمل، بالإضافة إلى الإدماج الاجتماعي وإنصاف الفئات المحرومة بما في ذلك النساء واللاجئون والعمال المهاجرون.

تنفيذ الاعتراف بالتعلم السابق: ضمان التحقق من القدرات والاعتراف "الاجتماعي" بها وتبسيط الإجراءات

١٣٠. بناءً على ذلك، اتخذ العديد من البلدان خطوات لترسيخ نظم الاعتراف بالتعلم السابق ولكن غالباً ما تواجه تحديات بشأن: المنهجيات المعقدة والمستهلكة للوقت؛ محدودية الوعي والقدرات لدى المؤسسات والموظفين والمتعلمين؛ انخفاض مشاركة الشركاء الاجتماعيين والتمويل غير الكافي. وبالتالي، يمكن أن تتضمن استراتيجية استحداث أو تعزيز نظام فعال للاعتراف بالتعلم السابق، تمشياً مع التوصية رقم ١٩٥، ما يلي: (أ) استشارة الوعي وتوفير الإرشاد الفعال؛ (ب) ضمان المشاركة النشطة لجميع أصحاب المصلحة في تطوير الاعتراف بالتعلم السابق وتنفيذه وتقييمه (الإطار ١٢)؛ (ج) تناسق الاعتراف بالتعلم السابق مع نظم المؤهلات وضمن القدرات الكافية؛ (د) إنشاء آليات فعالة لضمان الجودة والرصد والتقييم؛ (هـ) تعزيز آلية تمويل مستدامة ومنصفة؛ (و) توفير فرص الارتقاء بالمهارات لمقدمي طلبات الاعتراف بالتعلم السابق، بما يشمل المهاجرين واللاجئين (الإطار ١٣).^{١٠٩}

الإطار ١٢: امتلاك أصحاب المصلحة زمام الأمور والتزامهم في الاعتراف بالتعلم السابق

- في جنوب إفريقيا، تشارك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تصميم وتنفيذ الاعتراف بالتعلم السابق من قبل السلطات القطاعية للتعليم والتدريب؛ كما يشجع أصحاب العمل الاعتراف بالتعلم السابق في العديد من القطاعات، مثل التأمين والمصارف والزراعة ووسائل الإعلام.^١
- في البرازيل، يهدف نظام الشهادات للخدمة الوطنية للتدريب الصناعي إلى إشراك المنشآت بدءاً من مرحلة التصميم وتعزيز سياسات الموارد البشرية التي تشجع الاعتراف بمهارات التطوير الوظيفي. والمواصفات المهنية التي تعد بالاشتراك مع ممثلي المنشآت وممثلي العمال في اللجان التقنية القطاعية هي مرجع التقييم.

^{١٠٨} انظر:

ILO, ILO-UNESCO-WBG Joint Survey on Technical and Vocational Education and Training (TVET) and Skills Development during the Time of COVID-19, 2020; Coursera for Government, "Transform your Workforce with the Skills of the Future".

^{١٠٩} انظر:

Ashwani Aggarwal, *Recognition of Prior Learning: Key Success Factors and the Building Blocks of an Effective System* (ILO, 2015).

- في نيوزيلندا، استحدثت منظمات التدريب الصناعي نماذج للاعتراف بالتعلم السابق حسب القطاع وتجري أو تشرف على إجراء عمليات التقييم في إطار ضمان الجودة التي تحددها هيئة المؤهلات في نيوزيلندا.^٢
- في أستراليا، يقوم الأفراد أولاً بزيارة مركز من مراكز اكتساب المهارات (غالباً ما يكون مقره في مركز تجاري محلي) ويستخدمون أداة تقييم ذاتي على شبكة الإنترنت لمطابقة مهاراتهم ومعارفهم وخبرتهم مع المؤهلات المعنية (مطابقة كاملة أو جزئية). ثم يُرَوِّدون بقائمة من مقدمي الخدمات المفضلين حيث يمكنهم الخضوع لعملية الاعتراف بالتعلم السابق.^٣

^١ انظر: Aggarwal, *Recognition of Prior Learning*.

^٢ انظر:

OECD, *The Role of National Qualifications Systems in Promoting Lifelong Learning, Background Report for New Zealand*, 2004.

^٣ انظر: Aggarwal, *Recognition of Prior Learning*.

◀ الإطار ١٣: الاعتراف بالتعلم السابق للاجئين السوريين في الأردن

في السنوات الأخيرة، دخل أكثر من ٦٣٠.٠٠٠ لاجئ سوري إلى سوق العمل في الأردن. ونفذت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مركز الاعتماد وضمان الجودة في الأردن وبتمويل من الولايات المتحدة والمملكة المتحدة، برنامجاً للاعتراف بالتعلم السابق في قطاعات مثل البناء والحلويات والملابس الجاهزة والزراعة. ويوفر مقدمو التدريب المحليون المعترف بهم خدمات التدريب للمستفيدين، فيمنحون الشهادات في مجال خبرتهم ثم يحصلون في وقت لاحق على تصاريح العمل. كما يدعم المشروع خمسة مكاتب إرشاد ودعم في المسار المهني والتوظيف. وحتى الآن، حصل ١٢.٩٠١ لاجئ سوري على تصريح عمل (٨.٧٠٠ تصريح في البناء؛ ١.٢٠٠ تصريح في التصنيع) ويكسبون دخلاً يتجاوز دخل الذين ليست لديهم تصاريح عمل.

المصدر: ILO, *Guide for Making TVET Inclusive for All*, forthcoming؛ مكتب العمل الدولي، "تنظيم الوصول إلى سوق العمل القانوني عبر الاعتراف بالتعلم السابق ومنح الشهادات للسوريين والأردنيين العاملين في قطاعات البناء والحلويات والألبسة".

١٣١. وقد زادت جائحة كوفيد-١٩ من الطلب على الاعتراف بالتعلم السابق بهدف الاعتراف بمهارات العمال الذين يفقدون وظائفهم والمهاجرين العائدين بغية نشرهم في قطاعات تعاني من نقص في اليد العاملة والمهارات، مثل قطاعي الطب والرعاية الصحية. وعلى سبيل المثال، حشدت السلطات في إيرلندا الأطباء والعاملين في الرعاية الصحية الذين أتوا في الأصل كلاجئين ولا يملكون ترخيصاً من أجل مزاولة المهنة في إيرلندا. وتمثل المنصات الإلكترونية التي تسهل تسجيل الاعتراف بالتعلم السابق وتقييمه ومطابقة الوظائف والارتقاء بالمهارات بالنسبة إلى العمال، بما في ذلك العمال المهاجرون العائدون، أدوات قيد الدراسة بهدف دعم المسارات نحو المؤهلات المنظمة عن طريق الاعتراف بالتعلم السابق.

اعتراف البلدان المتبادل بالمؤهلات

١٣٢. يساعد الاعتراف بالتعلم السابق الأفراد في الحصول على مؤهلات تعكس كفاءاتهم. ومع ذلك، غالباً ما يواجه العمال والطلاب المهاجرون التحدي الإضافي المتمثل في عدم الاعتراف بمؤهلاتهم في بلد جديد. وبالتالي، فإن ترتيبات الاعتراف المتبادل الثنائية والإقليمية وغيرها من النهج الابتكارية، مثل استخدام أدوات توصيف المهارات على شبكة الإنترنت وسلسلة السجلات وغيرها من التكنولوجيات الرقمية، يمكن أخذها في الحسبان من أجل تعزيز تنقل المهارات والهجرة العادلة، وإن كانت هناك بعض التحديات في التنفيذ، بما في ذلك المسائل المتعلقة بندرة الموارد والقدرات وتعقيد إجراءات الاعتراف.^{١١٠} وخلال العقد الماضي، تسارعت وتيرة تنسيق المهارات الدولية والاعتراف بها. وأبرمت بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا ثمانية ترتيبات اعتراف متبادل تغطي سبعة مجالات مهنية عالية المهارات فضلاً عن قطاع السياحة، بما تجاوز ٣٠ مهنة ومعايير ومناهج مشتركة، لتسهيل التنقل الحر للعمال ذوي المؤهلات بين البلدان. وفي الاتحاد الأوروبي، يمكن أن تنشئ البلدان بوابة عامة من أجل المصادقة على المهارات بطريقة تلتزم بمعايير الاتحاد الأوروبي والمعايير الدولية للعمل والتعلم في اقتصاد المنصات.^{١١١}

^{١١٠} انظر: Vicki Donlevy et al., *Study on Obstacles to Recognition of Skills and Qualifications* (OECD, 2016).

^{١١١} انظر: CEDEFOP, "Briefing Note".

المؤهلات الرقمية وأوراق الاعتماد الجزئية

١٣٣. غالباً ما يؤدي اعتماد أساليب ابتكارية إلى توفير الوقت وتبسيط العمليات، مثل استخدام تكنولوجيا سلسلة السجلات^{١١٢} لمنح الشهادات الرقمية عن التعلم الشخصي والأكاديمي. ويمكن تأمين الشهادات الصادرة عن المؤسسات التعليمية، وخاصة عن المؤهلات وسجلات الإنجازات، تأميناً دائماً وموثوقاً باستخدام هذه التكنولوجيا، مما يسمح للمستخدمين التحقق من صحة الشهادات بواسطة مباشرة دون الحاجة إلى الاتصال بالمصدر الأصلي، بما يلغي الحاجة إلى المؤسسات التعليمية للتحقق من صحة المؤهلات. ويمكن أن تؤدي هذه التكنولوجيا أيضاً إلى أتمتة نقل الكفاءات والاعتراف بالمهارات وتحويل العلامات الدراسية بل يمكنها أيضاً أن تتيح تخزين سجل كامل من الإنجازات الرسمية وغير الرسمية والتحقق من صحتها طوال رحلة التعلم المتواصل للفرد.^{١١٣}

١٣٤. ونظراً إلى الانتقال نحو التعلم على شبكة الانترنت، اكتسب الاعتراف بهذا الشكل من التعلم وأوراق الاعتماد التي يوفرها أهمية أكثر من أي وقت مضى. وقد يؤدي الاتجاه نحو تزايد الاعتراف بأوراق الاعتماد الجزئية و"الشارات" التي توثق إنجازات التعلم في نظم المؤهلات الوطنية، إلى تسريع الاعتراف الرسمي بالتعلم غير الرسمي وغير المنظم المتزايد.^{١١٤} ومن شأن حافظة متنقلة أو جواز سفر رقمي، يرافقه حسابات التعلم على شبكة الانترنت، أن يتيح أمام العمال استخدام أوراق اعتمادهم ونقلها بين السياقات المتنوعة، مما يكمل مسارات متسقة نحو اكتساب المؤهلات.

٣-٤ الاهتمام المتجدد بالتعلم أثناء العمل

١٣٥. يشير التعلم أثناء العمل إلى التعلم الذي يُكتسب في بيئة عمل حقيقية. ويتزايد الاعتراف بأهمية هذا النوع من التعلم بالنسبة إلى: مواجهة تحديات المهارات الجديدة والحد من عدم موازنة المهارات "على الفور"؛ مرونته وملاءمته لجميع الفئات العمرية؛ انفتاحه على الأشكال والابتكارات التعليمية المتنوعة. وأكثر أنواع التعلم القائم على العمل شيوعاً هي مكونات التلمذة الصناعية والتمرن/ التدريب والتدريب في مكان العمل.^{١١٥}

التلمذة الصناعية

١٣٦. وضعت البلدان في جميع أنحاء العالم التلمذة الصناعية الجيدة^{١١٦} في صدارة برامجها السياسية واعترفت بمزاياها عن طريق إنشاء إطار تنظيمي لمعالجة الوضع والأجور والحماية الاجتماعية وقضايا التأهيل التي يواجهها التلامذة الصناعيون واستعراض أدوار ومسؤوليات المنشآت ومؤسسات التدريب. وبالنسبة إلى التلامذة الصناعيين، تتمثل أهم الفوائد في اكتساب المهارات التي يحتاجها عالم العمل والأساس لمسار مهني متواصل، مما يؤدي إلى تحسين فرص العمالة والانتقال السلس إلى سوق العمل وداخله.

١٣٧. وفي نظم التلمذة الصناعية جيدة الأداء، بإمكان المنشآت أن تسترد استثماراتها بمرور الوقت من خلال موظفين ذوي مهارات أفضل وكذلك بفضل إنتاجية المتعلمين أثناء التدريب. وإذا جرى بعد ذلك توظيف التلامذة الصناعيين في وظائف منتظمة، فإن عائدات إضافية تنشأ عن الأداء الفوري العالي عند التخرج وتحسين إدماج المستخدمين في ثقافة المنشأة وزيادة ولائهم لها، مما يجعل التلمذة الصناعية وسيلة فعالة للتوظيف.^{١١٧}

١٣٨. ويتواصل التطور والابتكار في التلمذة الصناعية استجابة للتحديات العالمية. وتسفيد نظم التلمذة الصناعية من التكنولوجيات الجديدة. وتشمل الميزات النموذجية: إنشاء منصات عبر الإنترنت تستخدم وسائط الإعلام الرقمية للوصول إلى التلامذة الصناعيين وإبلاغهم بالمعلومات واجتذابهم؛ توفير التواصل للمواصلة بين التلامذة الصناعيين والمنشآت عبر الإنترنت؛ تعزيز تجارب التعلم من خلال وسائل التعلم الرقمية؛ استخدام الذكاء الاصطناعي وتحليلات البيانات لتوفير الإنذار المبكر بشأن التلامذة المعرضين لاحتمال الانقطاع عن التلمذة الصناعية؛ آليات لرصد وتقييم

^{١١٢} تتيح تكنولوجيا سلسلة السجلات تسجيل التفاعلات ونقل "القيم" بين النظراء دون الحاجة إلى كيان تنسيق مركزي.

^{١١٣} انظر: Alexander Grech and Anthony F. Camilleri, *Blockchain in Education* (European Commission, 2017).

^{١١٤} انظر: ILO, "Distance and Online Learning during the Time of COVID-19", 2020.

^{١١٥} انظر: IAG-TVET, "Investing in Work-Based Learning", 2017.

^{١١٦} في إطار متابعة قرارات مؤتمر العمل الدولي ولتلبية طلبات الهيئات المكونة للتغلب على التحديات في تنفيذ برامج التلمذة الصناعية، استحدث المكتب مجموعة أدوات التلمذة الصناعية الجيدة لمنظمة العمل الدولية، المجلد ١، دليل صناعات السياسة (٢٠١٧)، وهو يشرح مفهوم التلمذة الصناعية الجيدة وأركانها الأساسية.

^{١١٧} انظر:

التدريب من خلال دفاتر سجلات متنقلة. وفي بعض البلدان، يحل التعلم عبر الإنترنت محل ضرورة حضور التلامذة الصناعيين إلى المدارس من أجل التدريب خارج العمل.

١٣٩. ويجعل تغيير أشكال العمل ومجموعات المهارات من التلمذة الصناعية خياراً مغرياً للناس من جميع الفئات العمرية ومن خلفيات ومؤهلات تعليمية متنوعة. وشرعت بعض البلدان في وضع برامج ما قبل التلمذة الصناعية تهدف إلى إعداد الشباب والمجموعات المستضعفة إعداداً ضرورياً لتسهيل فرص وصولهم إلى برامج التلمذة الصناعية المنتظمة والبقاء فيها. وفي بلدان أخرى، يُتاح الوصول إلى فرص التلمذة الصناعية على مستوى البكالوريوس والماجستير وأمام الأشخاص البالغين والأكبر سناً. وعلى سبيل المثال، تقدم جامعة كامبريدج برامج التلمذة الصناعية لموظفيها لتطوير مساره المهنية واكتساب مؤهلات معترف بها على المستوى الوطني. ويحتفظ الموظفون بأجورهم الفعلية عوضاً عن الأجور المتدنية التي تخصص للتلامذة الصناعيين.^{١١٨}

١٤٠. وتكون المرأة ممثلة تمثيلاً ناقصاً بصورة عامة في برامج التلمذة الصناعية، ويعود ذلك إلى أسباب مثل الأدوار الجنسانية الثقافية والتقليدية والقوالب النمطية الجنسانية والمخاوف بشأن السلامة والتحرش الجنسي والمسؤوليات العائلية. ويمكن أن تشمل الاستراتيجية الهادفة إلى تحسين شمولية تدريب التلمذة الصناعية بالنسبة إلى النساء على: تحديد الأهداف؛ استثارة الوعي بين النساء والأسر والمجتمعات؛ حجز أماكن تدريب لصالح النساء؛ توفير تدريب بشأن التنوع إلى الموظفين؛ جعل التلمذة الصناعية أكثر مرونة ومعقولة التكلفة؛ توفير مرافق رعاية الأطفال؛ تحسين المشورة والدعم.^{١١٩}

١٤١. وفي الاقتصاد غير المنظم، تمثل التلمذة الصناعية (التي يشار إليها عادةً باسم التلمذة الصناعية غير المنظمة) المسار الرئيسي لاكتساب المهارات عن طريق الملاحظة والتقليد والتكرار في الوقت الذي يعمل فيه المتعلم مع الحرفي المعلم. ويعتمد نقل المعارف والمهارات على اتفاق (كتابي أو شفهي) بين الحرفي المعلم والمتعلم، بما يتماشى مع معايير وممارسات المجتمع المحلي؛ وهذا النوع من التدريب غير منظم بموجب القانون.

١٤٢. وتعاني التلمذة الصناعية غير المنظمة من عدد من أوجه القصور المرتبطة بانخفاض الجودة والافتقار إلى فرص تقديمها ومنح الشهادات عنها على نحو منهجي بالإضافة إلى ظروف العمل السيئة. وتشمل الحلول الممكنة لهذه التحديات ما يلي: (أ) تعزيز رابطة الأعمال الصغيرة كي تضطلع بوظائف ضمان الجودة ووضع لوائح التدريب؛ (ب) تعزيز الوحدات الاقتصادية الصغيرة وبالغة الصغر بواسطة تقديم التدريب إلى الحرفيين الماهرين بغية تحسين مهاراتهم التقنية والتعليمية والمتعلقة بالأعمال؛ (ج) ضمان الوصول إلى خدمات تنمية المشاريع والحصول على التمويل بالغ الصغر؛ (د) تحسين السلامة والصحة المهنية في العمل؛ (هـ) استكمال تعلم التلامذة الصناعيين أثناء العمل بالتعلم خارج العمل بشأن النظرية والمهارات الأساسية المعنية؛ (و) استخدام اتفاقات التعلم المكتوبة؛ (ز) تقديم الدعم بعد التدريب للعمالة بأجر والعمل للحساب الخاص.^{١٢٠}

١٤٣. ويمكن أن يعود الارتقاء بالتلمذة الصناعية غير المنظمة بالمنفعة على الجميع، فيفيد على السواء المنشآت التي تسير في نهج إضفاء السمة المهنية (الحرفيون المعلمون) والمتعلمين في الحصول على تدريب جيد في مكان العمل.^{١٢١} وفي أفريقيا وآسيا والشرق الأوسط،^{١٢٢} ما فتئت نظم التلمذة الصناعية غير المنظمة المتجذرة تماماً في الأعراف والتقاليد المحلية، تعتبر أكثر فأكثر أولوية لبناء نظم المهارات الشاملة، بما في ذلك من خلال الاستجابة للطلب على العمل اللائق وتعزيز الروابط مع رابطة الأعمال الصغيرة من أجل زيادة مصداقية شهادات التخرج.^{١٢٣} وقد نفذت بنغلاديش وبنين وبوركينا فاسو وغانا وزمبابوي استراتيجيات لتعزيز جودة التلمذة الصناعية في الاقتصاد غير المنظم.^{١٢٤} وأنشأت جمهورية تنزانيا المتحدة نظاماً للاعتراف بالتعلم السابق، يقيم ويصدق كفاءات التلامذة

^{١١٨} انظر: ILO, *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Volume 2: Guide for Practitioners*, 2020.

^{١١٩} انظر: ILO, *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Vol. 1*.

^{١٢٠} انظر:

Ashwani Aggarwal, "Lessons Learnt from Informal Apprenticeship Initiatives in Southern and Eastern Africa", in *Apprenticeship in a Globalised World: Premises, Promises and Pitfalls*, ed. Salim Akoojee et al. (Zurich: LIT Verlag, 2013); ILO, "Upgrading Informal Apprenticeship Systems", 2011; and *Upgrading informal apprenticeship - A resource guide for Africa*, 2012.

^{١٢١} انظر: ILO, "Upgrading Informal Apprenticeship Systems".

^{١٢٢} انظر: ILO, "Upgrading Informal Apprenticeship: A Resource Guide for Africa".

^{١٢٣} انظر:

ILO, *Assessing Skills in The Informal Economy: A Resource Guide for Small Industry and Community Organizations*, 2015.

^{١٢٤} انظر: ILO, "Quality Apprenticeships: Addressing Skills Mismatch and Youth Unemployment", 2019.

الصناعيين في الاقتصاد غير المنظم. وفي الوقت الذي تتزايد فيه تجارب البلدان في هذا الصدد، هناك حاجة متزايدة إلى تقييم تحسين ترتيبات التلمذة الصناعية غير المنظمة تقييماً أكثر انتظاماً من أجل فهم أفضل لما هو صالح للتطبيق وأين ولماذا، وكذلك لإجراء المزيد من التجارب بهدف تقديم المشورة بشأن نماذج قابلة للتوسيع. ويستحق إدماج النساء والفئات المحرومة الأخرى اهتماماً خاصاً - وينبغي تشجيع المجتمعات والمنظمات غير الحكومية المحلية على تعزيز هذا الإدماج وتشجيع المنشآت على قبول ذلك.^{١٢٥}

برامج التدريب أو التمرن

١٤٤. تمثل برامج التدريب أو التمرن آلية تكامل مهمة للشباب في عالم العمل. وهي مناسبة بشكل خاص للباحثين عن عمل وللعمال الذين استكملوا دراساتهم منذ عهد قريب أو ما زالوا في طور استكمال دراساتهم لاكتساب تجربة عملية وتحسين قابليتهم للاستخدام. وبالنظر إلى الطلب المتزايد على آليات تستجيب لاحتياجات سوق العمل المتغيرة بوتيرة أسرع، على الرغم من أن برامج التدريب والتمرن لا تتبع عادةً منهجاً دراسياً أو تؤدي إلى شهادة مؤهلات،^{١٢٦} فإنها يمكن أن تعود بالنفع على الطلاب وأصحاب العمل معاً من حيث توفير الفرص على المدى القصير وعلى وجه السرعة للارتقاء بالمهارات وإعادة اكتسابها من أجل أماكن العمل أو المهن. ويمكن أن تشمل مجالات العمل المحتملة تعزيز العناصر الرئيسية التي تكفل الأجر وظروف العمل والحماية في مكان العمل وضمان الجودة وأشكال التعلم الأكثر منهجية، إلى جانب الصلة بين التمرن وتحقيق نتائج أفضل كجزء من سياسات وبرامج التدريب الوطنية.^{١٢٧}

التدريب أثناء العمل

١٤٥. إن التدريب أثناء العمل هو أكثر أنواع التعلم المكتسب في إطار العمل شيوعاً ويجري طوال الحياة المهنية للأفراد ضمن بيئة العمل المعتادة.^{١٢٨} ويشمل تدريب الموظفين والتعلم غير المنظم في مكان العمل، ولكنه يتخذ أيضاً أشكالاً أخرى مثل ملازمة الموظفين المتمرسين، حيث يرافق الطلاب مشرفاً على تدريبهم أو عاملاً خلال يوم عملهم. وأكبر ميزة للتدريب أثناء العمل من أجل مستقبل العمل هي قوته على توليد المهارات المهنية "المناسبة" والاحتمال الراجح بأن يستخدمها العمال في مهامهم. بيد أنه يجب وضع حوافز أو هياكل محددة لضمان تنمية المهارات واستخدامها في مكان العمل استخداماً فعالاً. وقد تتضمن هذه الهياكل حوافز مالية في نظام منح ضريبية من أجل تنمية المهارات أو مجموعة من ممارسات الموارد البشرية والإدارة والممارسات القائمة على الأداء، كما يُستفاد في تفسيره أدناه.

تأثير جائحة كوفيد-١٩ على التعلم أثناء العمل

١٤٦. سببت جائحة كوفيد-١٩ اضطراباً شديداً في برامج التعلم أثناء العمل أضر بالموظفين والتلامذة الصناعيين والمتمرنين حول العالم. ووفقاً لنتائج دراسة استقصائية أجريت على تنمية وتدريب الموظفين،^{١٢٩} انقطع تدريب الموظفين والتلامذة الصناعيين والمتمرنين في ٩٠ في المائة و٨٦ في المائة و٨٣ في المائة على التوالي من المنشآت المشاركة في الدراسة.

١٤٧. وفي حين أن التركيز منصب في معظم الحالات على استخدام التعلم على شبكة الإنترنت من أجل استمرارية عمل الدورة التدريبية النظرية، تعوض بعض البلدان التعلم أثناء العمل بالتدريب في مختبرات المدارس، وإدماجه في نماذج المشروع قيد التدريس، عن طريق عمليات المحاكاة واستخدام الواقع المعزز الافتراضي، وإن كان هذا النهج لا يعتبر حلاً بديلاً.^{١٣٠}

^{١٢٥} مكتب العمل الدولي، "لجنة هجرة اليد العاملة".

^{١٢٦} مكتب العمل الدولي، *إطار من أجل التلمذة الصناعية الجيدة*، التقرير (2019) ILC.110/IV(1).

^{١٢٧} انظر:

Niall O'Higgins and Luis Pinedo, *Interns and Outcomes: Just How Effective Are Internships as a Bridge to Stable Employment?* (ILO, 2018).

^{١٢٨} انظر: IAG-TVET, "Investing in Work-Based Learning".

^{١٢٩} بهدف تقييم تأثير الجائحة، أجرى عشرة شركاء إيمانيين دراسة استقصائية عالمية على شبكة الإنترنت على المنشآت من ٢٧ نيسان/ أبريل إلى ٥ حزيران/ يونيو ٢٠٢٠.

^{١٣٠} انظر: OECD, "VET in a Time of Crisis".

١٤٨. وتتمثل التحديات الأكثر شيوعاً في تنفيذ التعلم أثناء العمل على شبكة الانترنت، في الافتقار إلى برامج وموارد تدريب مكيفة، بما في ذلك قلة الوقت من أجل تنفيذ التدريب العملي وصعوبته، بالإضافة إلى المسائل المعتادة المتعلقة بالبنية التحتية ومحدودية إلمام المستخدمين بالتكنولوجيا الرقمية. ويمكن أن تتخذ الحكومات خطوات في هذا الصدد بتقديم مساعدات من أجل تحسين الوصول إلى شبكة الانترنت وبتحسين جودة الاتصال بها وجعله معقول التكلفة، في حين يمكن تقديم المنح إلى الموظفين والتلامذة الصناعيين والمتمرنين من أجل شراء معدات العمل عن بُعد مثل الحواسيب (كما هو الحال في جنوب أفريقيا وفرنسا). وعلى سبيل المثال، يمكن وضع نظام "تمرّن جزئي" مدعوم بهدف دعم العمال الذين يفتقرون إلى الخبرة السابقة في "عمل المنصات".^{١٣١} وينبغي تعزيز استخدام القنوات متعددة الوسائل التي تشتمل على التكنولوجيا المتقدمة (مثل أجهزة محاكاة الواقع الافتراضي) والتكنولوجيا المنخفضة (مثل أجهزة التلفاز والبرامج الإذاعية) وحلول لا تتعلق بالتكنولوجيا (مواد مطبوعة) بهدف ضمان المساواة في الوصول إلى فرص التدريب.

١٤٩. ومع إغلاق أماكن العمل، يتزايد القلق بشأن التلامذة الصناعيين والمتمرنين الجدد الذين قد يكونون بحاجة إلى تواصل أكثر كثافة مع أصحاب عملهم أو مدربيهم من أجل تسهيل تكيفهم مع برامجهم. وهناك شاغل آخر يتمثل في العثور على أماكن جديدة للتلامذة الصناعيين والمتمرنين الذين أغلقت منشاتهم أبوابها. ونظراً إلى اضطراب أنشطة العمل والتدريب في المنشآت، يمكن تنقيح اللوائح والمبادئ التوجيهية وتحديثها بهدف إتاحة مرونة أكبر في توظيف مشاركين جدد وتقييمهم وإصدار شهادات لهم. وأخيراً وليس آخراً، لا بد من إيلاء اهتمام خاص إلى سلامة وصحة التلامذة الصناعيين والمتمرنين في العمل ورفاههم العام.

١٥٠. وقد وفرت هذه الأزمة قرائن على قدرة بعض الحكومات على الدفع بحلول سياسية سريعة وفعالة وتدابير تنفيذ متسقة (الإطار ١٤).

◀ الإطار ١٤: التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية: أمثلة على استجابات الدول الأعضاء^١

في النمسا، يسمح التعديل على قانون التدريب المهني للتلامذة الصناعيين بالعمل الموسمي في بعض قطاعات الأعمال كي يتمكن التلميذ الصناعي من العمل عن بعد من المنزل.

وتعزز إيطاليا التعلم أثناء العمل عن طريق منشآت محاكاة، وجربت بعض المؤسسات "حلول التمرّن عن بُعد" كي يكتسب الطلاب خبرة عمل حقيقية عن بُعد، بتأدية مهام حقيقية تحت إشراف موظفين وبدعم تربوي عن طريق البنية التحتية للتعلم بواسطة تكنولوجيا المعلومات.

وفي إيرلندا، حيث تدعم منصات التعلم Moodle معظم التلامذة الصناعيين، يجري العمل على توسيع النظام بغية زيادة الموارد المتاحة.^٢

وأفادت مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في أمريكا اللاتينية أن الجيل الجديد من برامج التعلم الإلكتروني قيد التطوير أثناء الجائحة سيستخدم على الأرجح تكنولوجيا أكثر تقدماً، بما في ذلك تحويل الأنشطة التعليمية إلى ألعاب الكترونية والواقع المعزز وبيئات وأجهزة محاكاة التعلم الافتراضي.^٣

واعتمدت المملكة المتحدة وأستراليا إعانات الأجور من أجل توظيف تلامذة صناعيين جدد.

^١ انظر: ILO, "Distance and Online Learning during the Time of COVID-19".

^٢ انظر: European Commission, "EC Survey on Addressing COVID-19 Emergency".

^٣ انظر: ILO, "Continuing Online Learning and Skills Development in the Time of the COVID-19 Crisis".

١٥١. ومن الممكن أن تترك تدابير الاستجابة الطارئة الراهنة تأثيراً طويلاً على الرقمنة وابتكارات التعلم في نظم المهارات والتلمذة الصناعية. ومن المتوقع أن يستمر تراجع تنمية المهارات العملية أثناء الأزمة، مما يزيد من الضغط على نظم المهارات والتلمذة الصناعية كي تضع مسارات تعلم ملائمة ومرنة، بما في ذلك التعلم عن بعد والتعلم الافتراضي.

١٥٢. ومن أجل التصدي إلى التحديات في مواصلة برامج التعلم أثناء العمل في مواجهة جائحة كوفيد-١٩، هناك حاجة ملحة إلى أن تضع الحكومات والشركاء الاجتماعيون سياسات شاملة وابتكارية. وعلى وجه الخصوص، يؤدي الشركاء الاجتماعيون دوراً حاسماً في توسيع نطاق توفير التدريب وتكييفه. ويمكن أن تشمل التدابير السياسية الرامية إلى الحد من فقدان برامج التلمذة الصناعية والتمرّن، إعانات الأجور والمدفوعات للضمان الاجتماعي واشتراقات التأمين وتخفيضات الضرائب على الموظفين.

٥-٣ استخدام المهارات والطلب على المهارات جيدة النوعية

١٥٣. لا تعالج التدخلات من جانب العرض إلا جانباً واحداً من تحدي المهارات. ولا تحقق تنمية المهارات نتائج أكثر فاعلية في سوق العمل إلا عند استكمالها بتدخلات مناسبة من جانب الطلب، على مستوى المنشأة (مثل تعزيز استخدام المهارات والتمركز الاستراتيجي الجيد لتنمية المهارات والممارسات الابتكارية في إدارة الموارد البشرية) وعلى المستوى الوطني على السواء، تدعمها إدارات التوظيف العامة من أجل تحديد اتجاهات الطلب وربط سياسات المهارات مع السياسات التجارية والابتكارية والإنمائية. ومن شأن هذه التدابير أن تمكن المنشآت من زيادة طلبها على المهارات وتوجيهه كما تتيح مشاركة موظفيها في التعلم المتواصل.

تحسين استخدام المهارات

١٥٤. إن استخدام المهارات – أي مدى تطبيق المهارات على نحو فعال في مكان العمل – عامل أساسي من أجل دعم نمو المنشآت، وهو يزيد بدوره الطلب على المهارات في المنشآت ويعززه.^{١٣٢} وقد ركزت معظم إصلاحات نظم المهارات على مر التاريخ تركيزاً رئيسياً على مسائل جانب العرض. لكن كيف تفعل المهارات وتستخدم في المنشآت هو مسألة تستحق أن تحظى باهتمام سياسي أكبر. وقد لا تترك التدابير الرامية، بمفردها، إلى تحسين عرض المهارات سوى تأثير طفيف على تحسين أداء المنشآت والنمو الاقتصادي. وينبغي الاعتراف بالمبادرات الهادفة إلى تحسين استخدام المهارات على أنها أولوية على المستويات المحلية والإقليمية والوطنية.

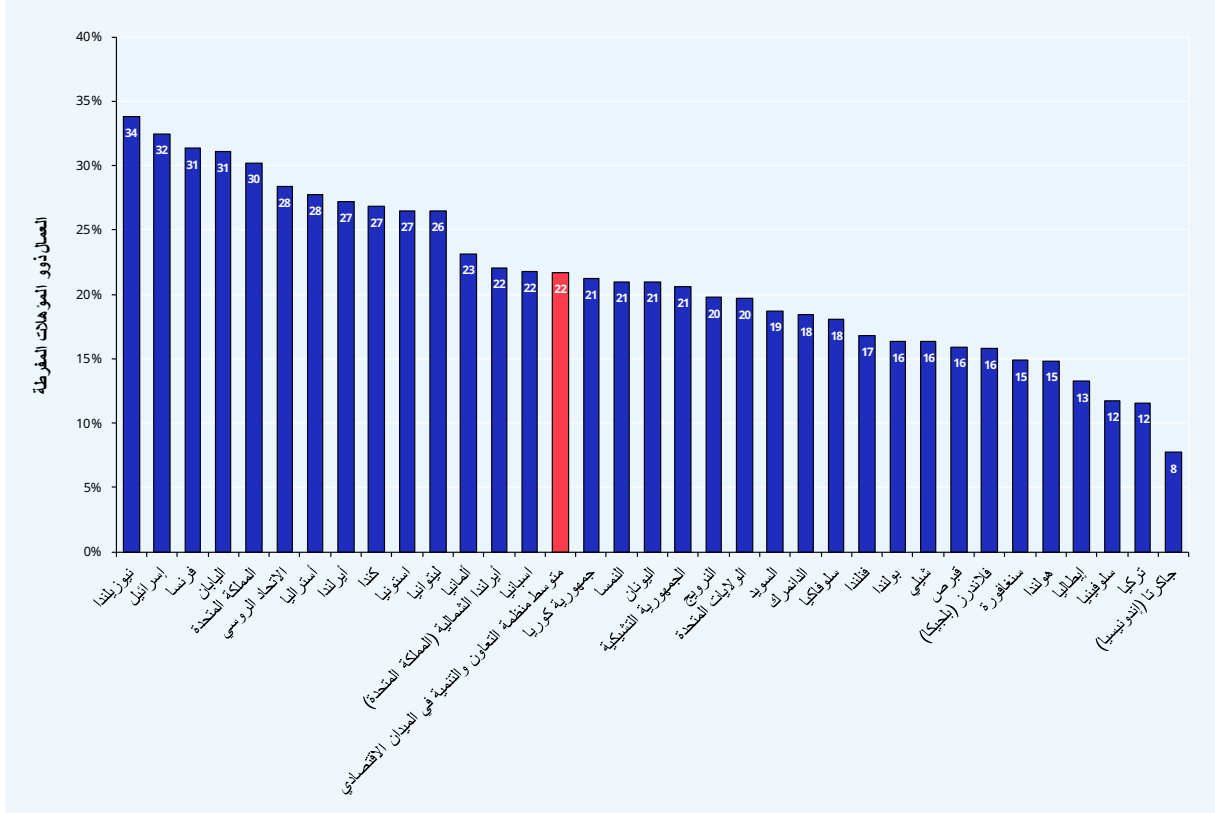
١٥٥. ويعود تحسين استخدام المهارات بالفائدة على أصحاب العمل بتحفيزه الابتكار وزيادة الإنتاجية في مكان العمل وحفز أداء المنشآت. كما يعود بالفائدة على العمال بزيادة الرضا الوظيفي ومنح فرصة التعلم المتواصل والارتقاء بحراك المسار المهني في مكان العمل وزيادة الحراك الوظيفي، تمشياً مع مبدأ القابلية للاستخدام المرسخ في توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٥.

١٥٦. وغالباً ما يرتبط نقص استخدام المهارات بالفهم المحدود للإمكانيات الكاملة للمهارات المتوفرة داخلياً وللطريقة التي يمكن بها استخدام المهارات وزيادة الاستثمار فيها أن يدعم الابتكار في العمليات والإنتاج. وينبغي في أي مسعى لمعالجة نقص استخدام المهارات أن يحدد في المقام الأول إلى أي مدى يكون لدى الأشخاص فرط أو نقص في المهارات نظير العمل الذي يؤديه – وهو أحد أشكال عدم مواءمة المهارات. ويوضح الشكل ١٦ التناقضات الموجودة من خلال النظر في مدى إبلاغ الناس عن مستوى تحصيل تعليمي أعلى من المستوى الذي تتطلبه وظيفتهم.^{١٣٣}

^{١٣٢} انظر: ILO and OECD, *Better Use of Skills in the Workplace: Why It Matters for Productivity and Local Jobs*, 2017.

^{١٣٣} تقدم الدراسة الاستقصائية بشأن مهارات البالغين، التي أعدتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي/ برنامج التقييم الدولي لمهارات البالغين، تعريفاً لفرط المؤهلات على أنه وضع يكون فيه التحصيل العلمي للعامل أعلى من ذلك الذي تتطلبه وظيفته. ويُسأل المجيبون عما هي المؤهلات المعتادة، إن وجدت، التي "سيحتاجها شخص ما للحصول على فئة الوظيفة (التي يرغب في شغلها) إن تقدم للوظيفة اليوم". وتُقارن إجابات المشاركين مع مؤهلاتهم الفعلية. وعلى الرغم من شيوع استخدام المؤهلات باعتبارها تمثل مستويات المهارات، إلا أنه ينبغي تفسيرها بعناية، إذ قد يكون الشخص صاحب المؤهلات المفرطة لديه نقص في المهارات والعكس صحيح.

الشكل ١٦: مستوى فرط المؤهلات الذي يبلغه الناس عنه في وظيفتهم الحالية



المصدر: OECD, Survey of Adult Skills (PIAAC) (2012, 2015), table A5.7.

١٥٧. وإلى جانب تحديد عدم مواءمة المهارات في مكان العمل، تتطلب معالجة مسألة استخدام المهارات انتهاج استراتيجية أوسع، تعالج القضايا المطروحة داخل المنشآت وخارجها. ويبدأ ذلك باستشارة الوعي بين أصحاب العمل وإشراك العمال لحث وتحفيز العمال ذوي المهارات المتدنية على تنمية مهاراتهم من خلال عروض التدريب المستهدفة. ويشكل تحسين ممارسات التوظيف وتحفيز خلق وظائف كثيفة المهارات وضمان حراك اليد العاملة، تدابير سياسية هامة تكمل تدابير تنمية المهارات.^{١٣٤} وينبغي لها أن تتواجد إلى جانب سياسات تحفيز بيئة العمل، بما في ذلك سياسات سوق العمل النشطة مثل دعم التوجيه المهني وسياسات الحماية الاجتماعية مثل سياسات التقاعد وترتيبات تحديد الأجور وسياسات العمالة الملائمة للأسرة. وعلى سبيل المثال، قد يؤدي إصلاح أحكام التقاعد المبكر إلى تحسين العائدات المتوقعة من تدريب العمال الأكبر سناً، في حين أنّ توفير ترتيبات أكثر مرونة للجمع بين الدراسة والعمل قد يشجع المشاركة في التدريب، وخاصة من جانب النساء اللواتي لديهن أطفال صغار السن.^{١٣٥}

تحسين استخدام المهارات: مبادرات واستثمارات قطاع الأعمال لتسهيل تنمية المهارات في مكان العمل

١٥٨. إنّ تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية وزيادة الاستثمار في الناس هي جوانب ناشئة لاستخدام المهارات بصورة أفضل في المنشآت.^{١٣٦} وتقدم تحديات القوى العاملة الحالية فرصاً كبيرة لقطاع الأعمال لتحويل تفكيرها التنظيمي وتحسين الصلة بين تنمية المهارات واستراتيجية الأعمال ونمو المنشآت. ومن المهم أن تولى وظيفة الموارد البشرية في المنشآت الأولوية وأن تحظى باستراتيجية أكبر بحيث يصبح تخطيط القوى العاملة وتنمية المهارات أكثر اتساقاً وأفضل تكاملاً مع تنمية المنشآت واستراتيجيات الابتكار على نطاق أوسع. وتشمل النهج الناجحة لاجتذاب وإعداد العمال الحاليين والمستقبليين، الترويج لنماذج التمرّن والتلمذة الصناعية في مؤسسات التعليم الثانوي وما بعد

^{١٣٤} انظر: ILO, Skills and Jobs Mismatches in Low- and Middle-Income Countries.

^{١٣٥} انظر: ILO and OECD, Global Skills Trends.

^{١٣٦} انظر: OECD, "Bridging the Gap: The Private Sector's Role in Skills Development and Employment", 2016.

مرحلة التعليم الثانوي، بإجراء عمليات تدقيق المهارات وتوفير التعلم غير الرسمي وغير المنظم في العمل والاعتراف به.^{١٣٧}

١٥٩. ويقدم برنامج منظمة العمل الدولية لاستدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس، مثلاً على الطريقة التي يمكن بها لممارسات التدريب وقطاع الأعمال أن تدعم نمو الإنتاجية في المنشآت الصغيرة (الإطار ١٥).

◀ الإطار ١٥: الاستثمار على المستوى المحلي في مهارات الموظفين: مثال برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس في قطاع المنتجات الخشبية في فيتنام

يدعم برنامج منظمة العمل الدولية لاستدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس الشركاء الوطنيين في تقديم التدريب العملي في مكان العمل والمشورة داخل المصنع. وقد أطلق البرنامج في قطاع المنتجات الخشبية في فيتنام. وتمثلت الأهداف في: تمكين الروابط المهنية ومؤسسات التدريب من تسويق وبيع وتنظيم خدمات تدريب برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس في المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ تمكين مقدمي الخدمات من تقديم خدمات تدريب وخدمات استشارية فعالة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ إنكفاء الوعي بالممارسات المسؤولة في مكان العمل. وشهدت المنشآت الصغيرة والمتوسطة المشاركة تحقيق مكاسب في الإنتاجية وصلت إلى ٥١ في المائة، بالإضافة إلى خفض التكاليف والنفايات والحوادث في أماكن العمل. وتشير الدروس المستخلصة إلى أنه ينبغي للمنشآت أن تطور القدرات الداخلية لتطوير قواها العاملة عوضاً عن الاعتماد على المدربين الخارجيين فقط. وقد تحتاج المنشآت إلى مساعدة الوكالات العامة لتحسين قدرتها على تقديم التدريب. وينبغي أن تخفض المنشآت معدل دوران اليد العاملة من خلال تحسين ظروف العمل من أجل الحصول على الفوائد الكاملة من التدريب.^١

^١ انظر: ILO, SCORE (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises): Phase II Final Report 2017, 2017.

١٦٠. ووفرت الجائحة تحفيزاً هاماً من أجل إدارة أكثر استراتيجية للموظفين واستثمار مستهدف في تنمية المهارات، إذ أظهرت كم هو أساسي تطوير قوة عاملة تتمتع بمهارات رقمية. وقد يؤدي ذلك إلى إعادة تقييم بيئات وتفاعلات وأساليب العمل التقليدية وتوظيف قوة عاملة في موقع العمل.^{١٣٨} ومن المرجح أنّ الصدمة الناجمة عن الجائحة ستسرع وتدعم التغييرات في تنظيم العمل التي كانت جارية أصلاً، مثل العمل عن بُعد بفضل تكنولوجيا المعلومات وزيادة استخدام الاجتماعات على شبكة الانترنت وإدارة الموارد البشرية عن بُعد والتعلم الرقمي والخليط.

١٦١. وعلى الرغم من أنّ الأزمة الصحية الراهنة قد أبرزت أهمية الاستثمار في الموارد البشرية وتنمية المهارات ووفرت فرصة محتملة من أجل استغلال حالات الإغلاق بهدف تدريب الموظفين، إلا أنّ الجهود المنتظمة التي بذلت من أجل دعم المنشآت كانت ضئيلة. واستناداً إلى دراسة استقصائية أجرتها منظمة العمل الدولية واليونسكو والبنك الدولي، كان ما يزيد على ثلاثة أرباع العدد الإجمالي للمشاركين في الدراسة على غير دراية بالمبادرات الرامية إلى دعم التعلم في المنشآت. وعلى الرغم من انخفاض مستوى الوعي المذكور بشأن السياسات الداعمة، فقد أُفيد بوجود بعض التدابير التشجيعية. وفي بعض البلدان، جرى تعزيز سياسات سوق العمل النشطة، لا سيما خدمات الوساطة والتدريب على المهارات، وصممت مبادرات خاصة تهدف إلى تحسين الوصول إلى التعلم عن بُعد بالنسبة إلى أولئك المعرضين إلى فقدان عملهم أو من فقدوه فعلاً.^{١٣٩}

١٦٢. ومع استمرار الجائحة، يزداد التوافق بشأن الحاجة إلى بذل جهود متضافرة من قبل الحكومات والمنشآت ترمي إلى إعادة اكتساب القوة العاملة والمهارات والارتقاء بها باعتبارها محركاً رئيسياً للتعافي، مما ينشئ اقتصادات أفضل ويعزز القدرة على الصمود في وجه صدمات مستقبلية.

ربط سياسات المهارات باستراتيجيات النمو والتنمية

١٦٣. لا يمكن لسياسات المهارات أن تكون ناجحة إلا إذا كانت تشكل جزءاً من استراتيجيات اجتماعية واقتصادية وإنمائية أوسع نطاقاً تشمل سياسات جانب الطلب لخلق الوظائف. ولا بد من أن تشمل هذه السياسات تدابير نمو قوية مالية وقطاعية مؤاتية للعمالة، تخلق بيئة جاذبة للاستثمارات الغنية بالمهارات وتذلل القيود القائمة في النظام الإيكولوجي للمهارات. وينبغي أن تشجع السياسات التجارية والقطاعية والتنوع الاستراتيجي وعمليات إعادة الهيكلة والتحول

^{١٣٧} انظر:

Deloitte, *Preparing Tomorrow's Workforce for the Fourth Industrial Revolution: For Business: A Framework for Action*, 2018.

^{١٣٨} انظر: CEDEFOP, "Briefing Note".

^{١٣٩} انظر:

ILO/UNESCO/World Bank, "Taking the Temperature of TVET during the Early Stages of the COVID-19 pandemic", forthcoming.

الهيكلية للاقتصادات. كما ينبغي أن تربط السياسات الابتكارية مشاريع البحث والتطوير واسعة النطاق مع الإمكانيات الابتكارية للمنشآت وموظفيها. ويمكن أن تتسق سياسات النمو والمهارات بهدف تعزيز انتقال العمال والمشاريع الصغيرة إلى السمة المنظمة، لا سيما بالنسبة إلى الشباب. ويمكن أن يفضي استخدام الاستثمارات المستهدفة في التدريب، بالإقتران مع تصديق المهارات المؤدي إلى إصدار الشهادات، إلى دعم الانتقال إلى الوظائف الماهرة التي تعاني من النقص وانخفاض معمم في أوجه عدم موازنة المهارات.

٦-٣ نحو نظم مهارات مهياة للعصر الرقمي

١٦٤. إن التكنولوجيا الرقمية هي بين أقوى محركات التغيير على جانبي العرض والطلب على السواء من دينامية المهارات. وفي حين أن الرقمنة تفرض تحديات كبيرة على نظم التعليم والتدريب من حيث إعداد المتعلمين والعاملين لعالم العمل المتسم بتزايد الرقمنة، فإنها توفر أيضاً فرصاً لإعادة تحديد الخصائص الأساسية للتعليم والتعلم من حيث معرفة من يتعلم ومن يعلم وكيف يكون ذلك، وكيف ستكون عليه مساحات وأساليب التعلم والتقييم.^{١٤٠}

١٦٥. ويمكن إدماج التكنولوجيات الجديدة في ممارسات تقديم التعلم وتقييمه وتوثيقه لإزالة الحواجز التي تحول دون الوصول إلى التعليم، واجتذاب متعلمين يُمنحون "فرصة ثانية"، وتقديم خدمة أفضل للمتعلمين في المناطق النائية أو المتعلمين ذوي الإعاقات، وتوفير خيارات التعلم عند الطلب للعمال ذوي الخبرة الذين يحتاجون إلى التكيف مع التغييرات في سوق العمل.^{١٤١} ويوفر التعلم من خلال برمجيات مفتوحة المصدر وغيرها من الخيارات المتاحة عبر الإنترنت، طرقاً جديدة لتجديد الكفاءات والتغلب على قيود الوقت والموارد. وأصبح التعلم الخليط، بما في ذلك استخدام شبكات الأقران وأدوات التواصل الاجتماعي والواقع المعزز، سمة متزايدة من سمات عملية التعلم.^{١٤٢} وتظهر إمكانيات الذكاء الاصطناعي واضحة أيضاً من خلال أتمتة إدارة الفصول الدراسية وتقديم عمليات التعلم والتقييم المخصصة وتمكين المعلمين والمدرسين من الاستجابة بشكل أفضل لاحتياجات فرادى المتعلمين. ويمكن أن يدعم التعلم المصغر والشارات الإلكترونية الاعتراف بنتائج التعلم والتحقق من صحتها، في حين أنّ الجهود المستمرة لرقمنة سجلات المتعلمين تسهل حراك الطلاب.^{١٤٣}

١٦٦. ومصطلح "التكنولوجيا التعليمية" هو مصطلح جامع للتكنولوجيا غير التقليدية المصممة لتقديم أو تعزيز التعلم (الإطار ١٦). وفي حين أنّ العمل الأولي المشترك بين منظمة العمل الدولية واليونسكو قد بحث الرقمنة المنتشرة للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ونظم المهارات،^{١٤٤} إلا أنّ هناك حاجة إلى مزيد من البحث لتحديد أفضل المجالات الواعدة للاستثمار في الرقمنة بحيث يتحقق التغيير الاجتماعي الإيجابي. وتشمل الثغرات البحثية المحددة حتى اليوم كيف يمكن أن يؤدي استخدام "التكنولوجيا التعليمية" إلى تعزيز الإدارة المؤسسية وتوسيع نطاق الوصول إليها والمشاركة فيها وتقديم مسارات التعلم الفردية والمساهمة في تحقيق معدلات أعلى في استكمال التعلم. بيد أنّ اعتماد الابتكارات القائمة على التكنولوجيا في التعليم والتعلم لا يخلو من التحديات. وينبغي أن يترافق اعتماد أدوات رقمية جديدة في نظم التعليم والتدريب مع مشاركة مناسبة للمعلمين والمدرسين بحيث يكون في الإمكان إرساء الأساس للتنفيذ الناجح.^{١٤٥}

^{١٤٠} انظر: World Bank, *World Development Report 2016: Digital Dividends*, 2016.

^{١٤١} انظر: ILO, Global Commission on the Future of Work, *Skills Policies and Systems*.

^{١٤٢} تشمل التكنولوجيات المحددة التي أصبحت تغير طريقة تدريس المعلمين، المحاضرات المصغرة والتطبيقات الخاصة ومواقع الإنترنت مثل موقع موسو تينتش (Moso Teach) وموقع كيتانغباي (Ketangpai). وتشمل التكنولوجيات التي يبدو أنّ لها أكبر تأثير على موظفي التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين تكنولوجيا الاتصالات المتنقلة، مثل ووي تشات (WeChat) ودينغ تالك (Ding Talk). ويتوفر تقريباً لكل معلم وطالب في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في الصين تطبيق ووي تشات (WeChat) وعادة ما تُرسل الإشعارات الرئيسية عبر هذه الوسيلة "انظر: ILO, "Guide for Making TVET Inclusive for All".

^{١٤٣} انظر: ILO, "Impact of Digitalization".

^{١٤٤} انظر: ILO and UNESCO, *The Digitization of TVET and Skill Systems*, 2020.

^{١٤٥} انظر:

Christina J. Colclough, *Teaching with Tech: The Role of Education Unions in Shaping the Future* (Education International, 2020).

الإطار ١٦: أدوات التكنولوجيا التعليمية

يمكن أن توفر أدوات التكنولوجيا التعليمية المحتوى والتعلم من خلال مجموعة من النهج الابتكارية، مثل قاعات الدراسة المعكوسة والتعلم المعزز^١. ويتيح تحويل الأنشطة التعليمية إلى ألعاب إلكترونية وأدوات الواقع البديل/ الافتراضي اللازمة من أجل المحاكاة، نهجاً متنوعاً من أجل التعلم والتقييم وتوفر نظم إدارة التعلم التي تدعم التعلم المصغر، خيارات جديدة من أجل إصدار الشهادات وأوراق الاعتماد الرقمية. وتشمل الأمثلة على هذه الابتكارات، أكاديمية خان (Khan Academy) وشركتي نيوتون (Knewton) وسمارت سبارو (Smart Sparrow).

وتمثل منشأة فيريديس لورنينغ (Viridis Learning) مثالاً آخر في هذا الصدد، وهي منشأة للتكنولوجيا التعليمية تستخدم تحليلات البيانات الجديدة لتجميع خريطة مهارات المتعلمين في معهد المجتمع المحلي وتوفر طرقاً مباشرة نحو التوظيف من خلال التأهيل المسبق للمتعلمين للتوظيف المناسب من خلال مواصفات المهارات الجديدة هذه^٢. وهناك أيضاً تطبيق جيكي لاب (Geekie Lab) الذي استحدث في البرازيل بقدرات التعلم الآلي التي تساعد الطلاب على التأقلم مع البرامج بالوتيرة التي تناسبهم.

^١ يعني التعلم المعكوس أن مواد التعلم تقدم إلى الطلاب قبل بدء الدورة أو الدرس، ويعقب ذلك تعميق المعارف المكتسبة خلال الجلسات وجهاً لوجه. والتعلم المعزز هو امتداد للتعلم عن بُعد يتيح تحليلاً في الوقت الحقيقي لتقدم فرادى المتعلمين وتكييفاً لمهام التعلم المتواصلة بغية سد الفجوات في التعلم والأداء. أما تحويل الأنشطة التعليمية إلى ألعاب إلكترونية فهو نهج يحفز الطلاب على التعلم باستخدام تصاميم ألعاب وعناصر ألعاب فيديو في بيئات التعلم.

^٢ انظر: WEF, *Strategies for the New Economy*.

١٦٧. وهناك أدلة متزايدة على أن رقمنة التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات تتجلى في سياسات وإجراءات متعددة ومجزأة، على جميع مستويات الحكومة وتوفير تنمية المهارات ولا تقتصر على استراتيجية متسقة وحيدة. وتقود مؤسسات فردية للتعليم والتدريب العديد من الابتكارات في الوسائل الرقمية. وهذه النهج غير ملائمة لضمان نهج أكثر استراتيجية في تطبيق التكنولوجيا الرقمية في عمليات مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، حيث ينظر إلى الرقمنة بارتياح من قبل شرائح من مجتمع التعليم والتدريب. وما فتئت الكفاءة الرقمية المحدودة للمعلمين والمدربين تحد من إمكانات رقمنة التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ونظم المهارات في العقد القادم^{١٤٦} وذلك غالباً نتيجة لعدم ملاءمة التدريب قبل الخدمة وأثناء الخدمة^{١٤٧}.

كوفيد-١٩: ماذا تغير وما الذي يجب القيام به؟

١٦٨. تسارع استخدام نهج التعلم عن بعد منذ انتشار كوفيد-١٩. لكن لم تكن جميع البلدان ومزودي التعليم والتدريب مجهزين بصورة مناسبة من أجل الانتقال إلى التعلم على شبكة الأنترنت.

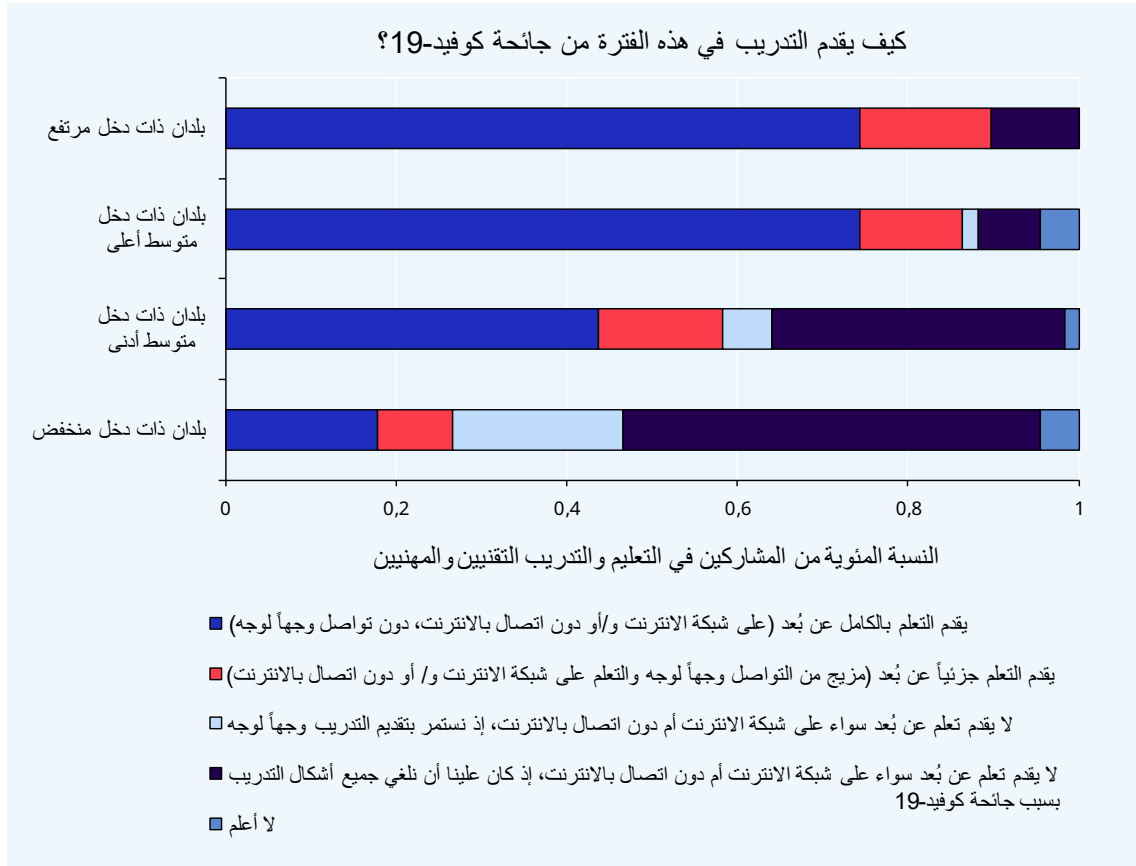
١٦٩. وتظهر نتائج دراسة استقصائية أجرتها منظمة العمل الدولية واليونسكو والبنك الدولي أنه في الوقت الذي أفاد فيه ما يربو على ثلثي مزودي التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين بأنهم كانوا يقدمون التدريب عن بعد بشكل كامل أثناء الجائحة، كانت قلة قليلة من البلدان ذات الدخل المنخفض قادرة على إنجاز ذلك التحول (الشكل ١٧). ومن الواضح أن الأزمة قد كشفت عن فجوات كانت موجودة أصلاً في القدرة والجاهزية من أجل التكيف مع بيانات التعلم المتغيرة بين البلدان وضمنها، الأمر الذي ينبغي أن يؤخذ في الحسبان عند وضع نهج مستقبلية من أجل رقمنة التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ونظم المهارات، وإلا ستزيد أوجه انعدام المساواة^{١٤٨}.

^{١٤٦} انظر: Coldclough, *Teaching with Tech*.

^{١٤٧} انظر: ILO and UNESCO, *The Digitization of TVET and Skill Systems*.

^{١٤٨} انظر: ILO/UNESCO/World Bank.

الشكل ١٧: كيف يقدم التدريب في البلدان حسب مستوى الدخل



المصدر: ILO/UNESCO/World Bank online survey, 2020.

ملاحظة: يمثل المشاركون من مزودي التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين الأوليين والمتواصلين ٩٢ بلداً (٩٨٥ إجابة من عينة فرعية من أصل ٩٨٥ مشارك تشمل مزودي التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين فقط: بلدان ذات دخل مرتفع (٣٩ إجابة)؛ بلدان ذات دخل متوسط أعلى (٧٠٩ إجابات)؛ بلدان ذات دخل متوسط أدنى (١٩٢ إجابة)؛ بلدان ذات دخل منخفض (٤٥ إجابة))؛ نسب مئوية خام (غير مرجحة).

١٧٠. وفي ضوء تجربة كوفيد-١٩، قامت اليونسكو، إلى جانب العديد من المنظمات الدولية الأخرى، بتحديث توصيات بشأن حلول فعالة للتعلم عن بُعد^{١٤٩} وقد خطت وعززت ممارسات جيدة من أجل تصميم تدابير مناسبة وتخصيص الموارد للتعليم وتنمية المهارات في وضع الطوارئ في جميع أنحاء العالم. وتعالج الأمثلة والتوصيات بشأن الممارسة الجيدة، الجاهزية الرقمية من حيث المعدات والقدرة على الاتصال؛ الوصول إلى الأدوات والمنصات والتطبيقات والمحتويات الرقمية؛ أخيراً وليس آخراً، الخبرة المحدودة والمستوى المتدني من المهارات الرقمية بين المعلمين والمدربين والمديرين وموظفي دعم التعليم. وعلى وجه الخصوص:

- **القدرة على الاتصال والوصول والمعدات.** الدرس المستخلص هو الحاجة إلى تعزيز المرافق والبنية التحتية لأن مراكز ومزودي التدريب في العديد من الحالات لديهم سرعة إنترنت غير كافية وسعة شبكة محدودة ونظم تعليم وإدارة محتوى متقدمة. وقد واجهت المؤسسات صعوبة في ضمان سبل الوصول والدعم الرقمية بالنسبة إلى الفئات المستضعفة بشكل خاص، مثل من هم في المناطق الريفية والعمال في القطاع غير المنظم. ومن شأن المعدات غير المكلفة أو المجانية مثل الحواسيب والألواح الكفية وتوفير خدمات الإنترنت وبنيتها التحتية دون مقابل، أن يحسن سبل الوصول واستكمال البرامج، وهي ضمن التدابير الفورية التي ستوفر إلى المتعلمين والمتدربين.

^{١٤٩} انظر: UNESCO, "COVID-19: 10 Recommendations to Plan Distance Learning Solutions".

- **المنصات والأدوات على شبكة الإنترنت.** في حين أنّ التعلم على شبكة الإنترنت لا يعتبر بديلاً كاملاً عن التدريب وجهاً لوجه، إلا أنه يساعد المتعلمين على استمرار انخراطهم في دراستهم والتقدم فيها.^{١٥٠} وتتطلب مؤسسات التعليم والتدريب دعماً تقنياً ومالياً من أجل إطلاق المنصات الرقمية التي توفر وظائف إدارة المحتوى والمتعلمين وتمكّن من إدماج مؤتمرات الفيديو وأدوات الواقع الافتراضي. ولا بد لها من الجمع بين قنوات تعلم متعددة، بما في ذلك التلفاز والبرامج الإذاعية، بهدف استغلال وسائل التواصل الاجتماعي استغلالاً جيداً في التعلم وإنشاء نقاط نفاذ وحيدة إلى المحتوى على شبكة الإنترنت وخدمات الدعم، بالتوافق في الوقت ذاته مع احترام خصوصية البيانات ومتطلبات الحماية عن طريق إدارة البيانات إدارة فعالة بمشاركة الشركاء الاجتماعيين. إضافة إلى ذلك، ينبغي أن تلتزم المنصات الرقمية بالمبادئ التوجيهية بشأن قابلية الوصول إلى محتوى شبكة الإنترنت.
- ولا تقتصر المنصات والتطبيقات على شبكة الإنترنت على كونها مساحات من أجل التعلم فقط، بل هي أيضاً مجتمعات للتدريب توفر تفاعلاً بشرياً منتظماً وتمكّن رأس المال الاجتماعي من التصدي للتحديات النفسية الاجتماعية المحتملة التي قد يواجهها الطلاب عند انزاعهم كما تمكّن المعلمين من استخدامها عندما يُثقل كاهلهم بالعمل.
- **تنمية قدرات مؤسسات التعليم والتدريب** هو أحد التدابير الداعمة الهامة الأخرى الرامية إلى توفير الإرشاد بشأن طريقة الانتقال إلى نهج التعليم والتعلم على شبكة الإنترنت وتطويرها وبشأن طريقة استهداف تدابير محددة بالنسبة إلى المجموعات المحرومة. ومن الضروري الأخذ في الاعتبار صعوبة تحقيق التوازن بين العمل والحياة أثناء التعليم أو التعلم في المنزل. كما قد تنشأ مقاومة للتغيير وقد يكون التكيف صعباً على مستخدمي التعلم على شبكة الإنترنت، من المعلمين والطلاب على حد سواء، لا سيما أولئك الذين يعانون من ضيق الوقت والمهارات الرقمية المحدودة. علاوة على ذلك، لا يتمتع جميع الأهل على الدوام بالقدرة على دعم أطفالهم في التعلم في المنزل.
- أظهرت الأزمة أنّ تنمية المهارات الرقمية ينبغي أن تكون أولوية قصوى في المجتمعات، لا سيما بالنسبة إلى الأجيال المسنة، لأن التعلم والعمل من المنزل سيتطلب مهارات جديدة من أجل التكيف مع التكنولوجيات والبنى التحتية المستخدمة. وحتى نظم التعليم الأوروبية المتقدمة غير جاهزة من أجل الرقمنة، حيث يفترق ٤٠ في المائة من المواطنين الأوروبيين إلى المهارات الرقمية الأساسية ويتلقى أقل من ٤٠ في المائة من المعلمين والمدرّبين تدريباً على التكنولوجيات التعليمية أثناء تكوينهم الأولي كمعلمين.^{١٥١} ويتيح الوضع الحالي فرصة أمام الحكومات ومؤسسات التدريب ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من أجل التعاون عن كثب بهدف ضمان توفر فرص تنمية المهارات الرقمية كخيارات في التعلم الرسمي وغير الرسمي تتاح أمام الطلاب والعمال على السواء.
- **توفير التعلم على شبكة الإنترنت.** حتى إذا امتلك المتعلمون والمعلمون والمدرّبون المهارات الرقمية المطلوبة، فهم لا يمتلكون في الغالب الخبرة اللازمة لاستخدامها بفعالية من أجل تسهيل تخطيط وتنفيذ الدورات التدريبية. وقد يعاني المتعلمون من أجل استمرار انخراطهم بالدورات التدريبية الرقمية بسبب الافتقار إلى السياق الداعم والخبرة السابقة والوسائل التعليمية الملائمة. ومن المهم استمرار التواصل والانخراط مع الطلاب من أجل تفادي الانقطاع عن البرنامج ومن أجل الأخذ في الاعتبار أن القضايا العائلية مثل الافتقار إلى البيئة الداعمة والعنف المنزلي وغيرها قد تواصل تأثيرها على نتائج التعلم أثناء الجائحة وبعدها.
- ومن المهم ضمان الحفاظ على نوعية التدريب وإمكانية تحقيق نتائج التعلم المنشودة وتقييمها، والإقرار في الوقت ذاته بالاختلاف بين التعلم وجهاً لوجه والتعلم على شبكة الإنترنت. ويشتمل ذلك على تدابير ترمي إلى: تحسين تصميم التعلم ومنهجيته والتقييم المرن على شبكة الإنترنت؛ إتاحة تعلم أكثر مرونة استناداً إلى تقدم فرادى الطلاب؛ رصد تعلم الطلاب؛ استخدام أدوات من أجل دعم تقديم تعقيبات الطلاب؛ استكشاف إمكانيات الأدوات الرقمية في التركيز على تنمية المهارات التقنية والعملية. وفي حين أنّ توفير التعلم على شبكة الإنترنت يعتمد على التعلم الذاتي للطلاب ومهاراتهم في الإدارة الذاتية، يمكن تعزيز ذلك عن طريق تعزيز التفاعل بين المعلمين والطلاب على شبكة الإنترنت باستخدام أنشطة تعليم ابتكارية.
- من الضروري **تكيف الموارد التربوية** من أجل التعلم عن بُعد والبحث عن محتوى جديد على شبكة الإنترنت وتطويره وتحسين استخدام المحتوى ونظم إدارة التعلم.

^{١٥٠} انظر: OECD, "VET in a Time of Crisis".

^{١٥١} انظر: ILO, "Distance and Online Learning during the Time of COVID-19".

• ينبغي تعزيز دعم الحكومات في "رقمنة" الشركات من حيث دعم/ تعزيز تطوير الخدمات على شبكة الانترنت (منصات التعلم الرقمي والتجارة الإلكترونية وغيرها) وتسهيل وصول المنشآت إلى الدورات التدريبية على شبكة الانترنت ومنصات التعلم المدعومة من القطاع العام.

١٧١. وعلى الرغم من أن فترة الجائحة أدت إلى "اضطراب تعليمي هائل"، إلا أنها أتت أيضاً بفرص من أجل الابتكار وسرعت استخدام الطرائق الرقمية والاستفادة من المهارات غير المستغلة. ويمكن اعتبارها "نقطة تحول" في الطريقة التي يمكن استخدام التكنولوجيا بها في التعليم وتنمية المهارات حيث قد يضطر مقدمو التعلم إلى اعتماد نظام وابتكارات تكنولوجية توسع استخدام التعلم عن بُعد والتقييمات عن بُعد أو التقييمات البديلة.^{١٥٢} كما أن من المتوقع أن تسرع الأزمة التحول إلى تعلم خليط وهجين ويقدم عن بُعد. لكن ينبغي أيضاً ضمان أن تستخدم التكنولوجيا بطريقة فعالة وشاملة. ويهدف معالجة جميع هذه الجوانب، يجري في العديد من البلدان والأقاليم العمل على تحديد نهج استراتيجي وطويل الأجل بشأن التعليم والتدريب الرقميين.^{١٥٣}

٧-٣ توظيف المعلمين والمدربين وتدريبهم واستخدامهم

١٧٢. لا يمكن أن يقدم التعليم والتدريب الجيد غير المعلمين المؤهلين الذين يتمتعون بظروف العمل اللائق وفرص التعلم المتواصل كي يتمكنوا من الحفاظ على مهنتهم وتحسينها. بل يزداد ترسخ هذه الفكرة نظراً إلى التحول الهائل نحو التعلم عن بُعد والتعلم على شبكة الانترنت بسبب الجائحة.

١٧٣. ويؤدي المعلمون والمدربون والمقيمون والموجهون في مكان العمل والمرشدون والمشرفون (يُسمون فيما يلي المعلمون والمدربون) دوراً مهماً في تكوين الجيل القادم من العمال وتسهيل العلاقات مع قطاع الأعمال والمجتمع عموماً. ويضطلع مديرو المؤسسات التعليمية أيضاً بدور أساسي لضمان مرونة البرمجة واستجابتها والحفاظ على علاقات دينامية ومفيدة مع أصحاب العمل المحليين ومقدمي الخدمات الآخرين. ويعتمد نظام تنمية المهارات على قدرتهم على الاستجابة للمطالب الجديدة والمتسارعة على الأفراد والشركات والمجتمع. وعليه، من الحاسم ضمان أن تكون القوى العاملة في مجال التعليم والتدريب مزودة بالكفاءات المطلوبة لتوفير تعليم وتدريب يتسمان بالجودة (الإطار ١٧).^{١٥٤} ولا بد من إشراك المعلمين والمدربين على نحو فعال في استحداث الأدوات وإدارة البيانات بهدف ضمان ملكيتها وتنفيذها بصورة فعالة.^{١٥٥}

الإطار ١٧: تدريب الموجهين في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين من أجل عالم العمل المتغير

في عام ٢٠١٥، أنشأ المعهد التقني للتدريب والإنتاجية في غواتيمالا مدرسة تدريب الموجهين، وهي المؤسسة الأولى من نوعها في أمريكا الوسطى، التي تهدف إلى رفع مستوى موجهي المعهد التقني للتدريب والإنتاجية في جميع أبعاد كفاءاتهم - التقنية والمنهجية والسلوكية. وجرى تطوير التدريب على أساس فكرة أن العمال المستقبليين يحتاجون إلى تدريب عالي الجودة، مما يتطلب بدوره موجهين مؤهلين تأهيلاً عالياً. ومن الضروري أن يكون الموجهون على استعداد للاستجابة للسيناريوهات المهنية والتدريبية سريعة التغير من خلال تكييف عملهم مع أدوات وأساليب وتكنولوجيات التعلم الجديدة. ويستند التدريب إلى تقييم وتعليم نظام مهارات القرن الحادي والعشرين، الذي عدله مصرف التنمية للبلدان الأمريكية لبرنامج لبرنامج أمريكا اللاتينية وربطه بنموذج التدريب القائم على الكفاءة، الذي وضعه المعهد التقني للتدريب والإنتاجية. ويشمل البرنامج وحدات بشأن: "طرق التفكير"؛ "طرق العمل"؛ "سبل العيش"؛ "أدوات للعمل". وتتراوح مدة برامج التدريب بين سنة وسنة ونصف، بما في ذلك مرحلة التدريب أثناء العمل في المنشآت أو في مؤسسات التدريب.

المصدر: INTECAP، "Escuela de Formación de Instructores".

١٧٤. وتسلب الممارسات الناجحة الضوء على أهمية وضع نظام وطني أو مجموعة من التدابير، باستخدام الحوار الاجتماعي والاتفاقات الجماعية، من أجل تطوير القوى العاملة في مجال التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات، بغية معالجة مسائل المهارات والأداء.^{١٥٦} وينبغي في هذا السياق مراعاة ما يلي:

^{١٥٢} انظر:

OECD، "VET in a Time of Crisis"; European Commission، "Digital Education Action Plan 2021-2027: Resetting Education and Training for the Digital Era".

^{١٥٣} انظر: "OECD، "VET in a Time of Crisis"; European Commission، "Digital Education Action Plan 2021-2027".

^{١٥٤} توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٥.

^{١٥٥} انظر: Colclough، *Teaching with Tech*.

^{١٥٦} انظر: S.D. Broek et al.، *Teachers and Trainers in Work-Based Learning/Apprenticeships* (European Commission، 2017).

- ينبغي استعراض المؤهلات ومتطلبات المناهج الدراسية للمعلمين والمدرسين لضمان إدراج أفضل أساليب التعليم والتقييم مع المهارات الرئيسية الأخرى المطلوبة لتحقيق أولويات التدريب.
 - ينبغي وضع البرامج الأولية والمستمرة رفيعة المستوى المتعلقة بالتطوير المهني وبناء القدرات لصالح المعلمين والمدرسين ومديري المؤسسات، بما في ذلك توفير المستوى الضروري من المهارات التقنية والتربوية والرقمية لتمكين المتعلمين من أن ينعموا بالازدهار في اقتصاد المعارف.
 - ينبغي توفير مخططات العودة إلى ميدان العمل وبرامج الارتقاء بالمهارات التقنية لضمان أن يكون المعلمون والمدرسون قادرين على تقديم المهارات ذات الصلة بقطاع معين، بما في ذلك تنظيم المشاريع والمهارات الأساسية، وأن يصبحوا بدورهم من المتعلمين تعلماً متواصلًا.^{١٥٧}
 - ينبغي توفير التدريب والدعم لمديري مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات لتحسين قدرة المؤسسات على تنظيم المشاريع والتواصل وضمان قدرتها على المشاركة في النظم الإيكولوجية المحلية للمهارات وإقامة شراكات استراتيجية ودينامية وتقديم البرامج الابتكارية والمخصصة عالية الجودة التي يطلبها أصحاب العمل والمتعلمون والمجتمع المحلي على نطاق أوسع.
 - لا بد من إنشاء شبكات للتعلم والدعم بين الأقران من المعلمين والمدرسين.^{١٥٨}
 - ينبغي ضمان مشاركة المعلمين والمدرسين في الحوار حول سياسات وممارسات التدريب.^{١٥٩}
١٧٥. علاوة على ذلك، ينبغي ضمان ظروف عمل لائق وإنشاء هياكل للدعم وتوفير حوافز للتوظيف والاستبقاء في الوظيفة من أجل رفع مكانة المعلمين والمدرسين وتحسين الصورة المهنية للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات في سوق العمل وفي الدوائر التعليمية.^{١٦٠} وتتسم هذه التدابير بالأهمية الحاسمة لأن مهنة التعليم على مستوى العالم هي في أزمة: سيُتعيّن توظيف ما يُقدّر بزهاء ٦٩ مليون معلم في المستويين الابتدائي والثانوي بحلول عام ٢٠٣٠ لضمان تحقيق مقاصد الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة، في حين أن نسبة كبيرة من المعلمين غير مدرّبين وغير مؤهلين في المواد التي يدرّسونها في أفريقيا جنوب الصحراء. وعلى الرغم من صعوبة الحصول على إحصاءات عالمية عن معلمي التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، فإن هناك دراسات تشير إلى أن المعلمين في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين يواجهون تحديات كبيرة، بما في ذلك: حصولهم على وظائف أقل أجراً وأدنى شأنًا مقارنة بالمعلمين في المؤسسات غير التقنية والمهنية؛ عدم ملاءمة التدريب قبل الخدمة وعدم كفاية فرص الوصول إلى التطوير المهني المستمر (رغم أن ذلك ضروري في المجالات التقنية سريعة التطور)؛ الافتقار إلى مسارات وهياكل مهنية؛ ارتفاع عدد علاقات الاستخدام محددة الأجل. بالإضافة إلى ذلك، يهيمن الذكور في الغالب على وظائف معلمي التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، ويلزم بذل المزيد من الجهود لتوظيف معلمات وموظفات إداريات في مؤسسات التعليم.^{١٦١}
١٧٦. وفي حين أنّ التحول إلى التعلم عن بُعد جرى بسرعة في خضم جائحة كوفيد-١٩، لم تكن العملية مترافقة دائماً بتدابير تدعم المعلمين والمدرسين. وعلى الرغم من تقديم المعدات الرقمية والاستخدام المجاني لبعض أدوات التواصل والمنصات في بعض الحالات، إلا أنه كان على المعلمين والمدرسين الاستثمار بشكل شخصي في معدات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والوصول إلى شبكة الانترنت كي يتمكنوا من تقديم برامجهم على شبكة الانترنت من منازلهم. وكان أكثر أنواع الدعم المذكور مراراً هو بناء القدرات من أجل توفير المحتوى الرقمي والتدريب على شبكة الانترنت. ونظراً إلى الدور الهام الذي يؤديه المعلمون والمدرسون، فإن التدريب المتواصل في المهارات الرقمية وتوفير الدعم التقني إلى المعلمين والمشرفين من أجل الوصول إلى أدوات وعمليات التعلم عن بُعد وعلى شبكة الانترنت واستخدامها هي عوامل رئيسية يجب معالجتها. ولا بد أيضاً من تحسين تطوير وتنفيذ التعلم عن بُعد

^{١٥٧} انظر: Nelly P. Stromquist, *The Global Status of Teachers and the Teaching Profession* (Education International, 2018).

^{١٥٨} انظر:

Michael Axmann et al., *Vocational Teachers and Trainers in a Changing World: The Imperative of High-Quality Teacher Training Systems* (ILO, 2015).

^{١٥٩} انظر: ILO, *Final report – Global Dialogue Forum on Vocational Education and Training*, GDFVET/2010/10 (2010).

^{١٦٠} منظمة العمل الدولية/ اليونسكو، التوصية المتعلقة بأوضاع العاملين في التدريس، ١٩٦٦، وهي توصية تغطي أيضاً المعلمين التقنيين والمهنيين.

^{١٦١} انظر:

Christa Rawkins, *A Global Overview of TVET Teaching and Training: Current Issues, Trends and Recommendations* (ILO/UNESCO, 2018).

والموارد الرقمية وإدارة التعلم عن بُعد وديناميات وتقييم المجموعات على نحو عالي النوعية. ومن الضروري بذل جهود إضافية بهدف تزويد المستشارين في الشؤون المهنية بأحدث المعلومات بشأن تغيرات واحتياجات سوق العمل، مما يساعد بدوره الطلاب على اختيار مسار التعلم المناسب والالتحاق به.

١٧٧. ولقد كشفت الأزمة عن العديد من الفرص أمام المعلمين والمدربين من أجل تطوير مهاراتهم بالاستفادة من تكنولوجيات جديدة من أجل تحديث أساليبهم في التعليم والتفاعل مع المتعلمين. وأثناء الجائحة، بات من الجلي أنه من الضروري بالقدر ذاته بالنسبة إلى المعلمين أيضاً أن يتحلوا بالمرونة ويستحدثوا طرقاً ومواد جديدة في إطار تكيفهم مع التغيير. وقد وفرت بعض البلدان الدعم إلى المعلمين والمدربين من أجل تبادل استراتيجياتهم وممارساتهم عبر شبكات التواصل والتعلم بين الأقران في صفوف المعلمين، باستخدام مؤتمرات الفيديو ومجموعات المحادثة الإلكترونية والبريد الإلكتروني (المكسيك) أو عن طريق البرامج الإرشادية التي يقدمها معلمون يتمتعون بخبرة أكبر وقادرين على دعم زملائهم (كندا).

١٧٨. واستشرافاً للمستقبل، من المتوقع أن تضمن هذه التجربة القيمة في التعليم والتدريب وتنمية القدرات استمرارية عمل نظم التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ونظم المهارات واكتساب جاهزية أفضل في المستقبل القريب من أجل إرساء أسس التحولات طويلة الأجل في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات باستخدام التكنولوجيات الرقمية من أجل التعلم.

◀ الفصل ٤

الإدارة السديدة وتمويل تنمية المهارات والتعلم المتواصل

١٧٩. يستدعي الإدراك المستمر بأن التعلم المتواصل هو جزء أساسي من التنمية الاجتماعية والاقتصادية، اتخاذ إجراءات متعددة أصحاب المصلحة واستجابة سياسية شاملة من أجل تقديم نهج محوره الإنسان في عالم عمل متغير. وتقع النهج المحسنة للإدارة والتنسيق في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ونظم المهارات، مقترنة بنماذج تمويل ملائمة وابتكارية، في صميم تفعيل التعلم المتواصل واستحداث نظام إيكولوجي لتنمية المهارات والتعلم المتواصل على المستوى الوطني (انظر الملحق الثالث). وفي هذا النظام الإيكولوجي، يترافق الحوار الاجتماعي (بما في ذلك المفاوضات الجماعية) والمؤسسات القوية والتحديد الواضح للأدوار والمسؤوليات المؤسسية، مع نظم تنسيق ورصد وتقييم جيدة الأداء.^{١٦٢} ومن الضروري مشاركة جميع أصحاب المصلحة المعنيين، بمن فيهم العمال وأصحاب العمل والحكومات، كي يصبح التعلم المتواصل واقعاً للجميع.

١-٤ تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية المرتبطين بتنمية المهارات والتعلم المتواصل

١٨٠. يوفر الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي، على المستويات الوطنية والقطاعية والإقليمية والمحلية وعلى مستوى المنشآت، نقاط دخول متعددة من أجل وضع سياسات ملائمة لتنمية المهارات والقابلية للاستخدام، خاصة في بيئة عمل وأعمال سريعة التطور. وتدعو الاتفاقية رقم ١٤٢ والتوصية رقم ١٩٥ إلى إجراء مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين لوضع سياسات وبرامج بشأن التوجيه والتدريب المهنيين. وتمثل آليات وإجراءات الحوار الاجتماعي المؤسسة عنصراً حاسماً لصنع وتنفيذ سياسات مستنيرة. كما أنها أساسية لضمان اتباع نهج محوره الإنسان.

١٨١. وتشير تجربة بلدان مجموعة العشرين إلى أنه ينبغي أن يشتمل نجاح وضع سياسات المهارات ونظم استباق الاحتياجات من المهارات، على المشاركة المنتظمة لأصحاب المصلحة. وينبغي أن تشمل هذه المشاركة شراكات قوية بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في جميع مراحل وعملية تنمية المهارات، كما تقتضيه الاتفاقية رقم ١٤٢ والتوصية رقم ١٩٥. كما تشير التجربة نفسها إلى الحاجة إلى إرساء ودعم منصة مؤسسية للحوار الاجتماعي بشأن مسائل المهارات، إضافة إلى مشاركة الشركاء الاجتماعيين في مؤسسات مختصة وتحديد سياسات متسقة. ولقد تبين أن الحوار الاجتماعي "أساسي لجعل نظم المهارات تستجيب لاحتياجات الصناعات".^{١٦٣} والهيئات القطاعية الثلاثية المعنية بتنمية المهارات، هي بشكل خاص آليات مهمة لتحقيق المواءمة بين طلب القطاعات على التدريب على المهارات واستباق احتياجات سوق العمل المستقبلية من المهارات وتقييم جودة البرامج التدريبية وجودها وتعزيز التدريب في قطاعاتها.^{١٦٤}

مجالس التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين والهيئات الثلاثية الأخرى على المستوى الوطني والقطاعي والإقليمي/ على مستوى الولايات

١٨٢. إن مفتاح نجاح سياسات ونظم المهارات هو ربط التعليم والتدريب بعالم العمل عن طريق بناء جسور بينهما. وعلى الرغم من أن الحوار الاجتماعي يمثل استراتيجية رئيسية من أجل تحقيق هذا الربط، إلا أن الحوار الاجتماعي بشأن مسائل المهارات في العديد من نظم التعليم والتدريب يكون محدوداً أو غير فعال. ويقتضي إرساء حوار وتعاون ثلاثيين أكثر فعالية على المستويات الوطنية والقطاعية والمحلية، ثقة أكبر بين الأطراف وتدابير أكثر عملية تحقق المسؤولية المشتركة التي يضطلع بها التعليم والتدريب والتي دعت إليها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٥. وتتطلب هذه النهج مشاركة بناءة في التخطيط الثلاثي وصنع السياسات وتنفيذها والإقرار بالتنوع في التمثيل ونواقص القدرات التي يواجهها الشركاء الاجتماعيون والاستدامة المالية لهذه التدابير والحاجة إلى تفعيل المساءلة عن النتائج.

^{١٦٢} انظر: ILO, Global Commission on the Future of Work, *Skills Policies and Systems*.

^{١٦٣} انظر: ILO and WTO, *Investing in Skills*.

^{١٦٤} انظر: ILO and OECD, *Global Skills Trends*; ILO and OECD, *Approaches to Anticipating Skills*.

١٨٣. وعلى المستوى الوطني، أنشأت عدة بلدان مجالس للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين و/أو هيئات ثلاثية وطنية أخرى تنسق النظام الكامل لجمع البيانات وتحليلها وتشكيل السياسات وتنفيذها وتساعد على الموازنة بين عرض المهارات والطلب عليها. وتوجد أمثلة على نهج شامل من هذا القبيل في جميع الأقاليم (على سبيل المثال في كوستاريكا وهنغاريا والهند وملاوي وهولندا وجمهورية تنزانيا المتحدة).^{١٦٥}

١٨٤. وفي الغالب، لا ترتبط النهج الوطنية لتنمية المهارات بالمنشآت والمبادرات على المستوى المحلي أو القطاعي. وتوفر النهج القطاعية إطاراً لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين على المستوى القطاعي؛ فهذه النهج تسهل على أصحاب المصلحة المشاركة معاً في تحديد التحديات القطاعية من منظور تنمية المهارات واتخاذ إجراءات منسقة للتصدي لها. وقد أنشأت البلدان مثل هذه الهيئات الثلاثية القطاعية التي توفر في العادة صلة أوثق بين نظام التدريب وسوق العمل، وتضمن أن يلبي التدريب في قطاع معين احتياجات أصحاب العمل والعمال والمجتمع بشكل أعم، وتعزز تنمية المهارات في القطاعات المعنية. ومجالس المهارات القطاعية على سبيل المثال، هي هيئات قائمة على القطاعات تجمع مؤسسات التدريب ومقدميه مع ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال. وتمثل هذه الهيئات إحدى طرق مواجهة تحديات التنسيق من خلال إنشاء منتدى عمل على المستوى القطاعي لأصحاب العمل والعمال. وتسعى مجالس المهارات القطاعية إلى تحديد وتنمية وتعزيز المهارات المطلوبة في مختلف القطاعات. وهي تكمل السياسات على المستوى الوطني من أجل دعم تنمية المهارات عن طريق توفير فكرة أعمق واستهداف أقوى لعروض التدريب والحوافز المالية، وليس توفير أساس منطقي لإصلاحات واسعة في نظم التعليم والتدريب الوطنية.

١٨٥. وفي العديد من البلدان حيث تتسم تقاليد الحوار الاجتماعي بأنها قوية (على سبيل المثال، كندا وألمانيا وهولندا)، شرع الشركاء الاجتماعيون في إنشاء هيئات قطاعية أو تولوا بعض وظائفها. وفي غانا، لدى مجلس التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين لجنة استشارية للتدريب الصناعي تضم خمس لجان فرعية تمثل مختلف مجالات المهارات الرئيسية. وفي بنغلاديش، أنشئت خمسة مجالس للمهارات الصناعية لتكنولوجيا المعلومات والسياحة ومعدات النقل وتجهيز الأغذية الزراعية والجلد والمنتجات الجلدية. وأنشئت هيئات مماثلة أو "لجان عمل قطاعية"، في قطاعات البناء والهندسة الخفيفة والملابس الجاهزة، وكذلك في الاقتصاد غير المنظم. ويمكن أن تكون الهياكل المؤسسية التي تدعم تنمية المهارات القطاعية في البلدان مصحوبة بخطط للمهارات القطاعية تحدد الإجراءات التي يتعين تنفيذها خلال فترة معينة.

١٨٦. وتضمن الممارسات الجيدة إقامة الاتصال بين المستوى الوطني والمستوى القطاعي ومستوى الولاية ومستوى المنشأة لأنه من الضروري أن تعمل معاً لتحقيق النجاح. وفي سويسرا على سبيل المثال، يتعلق التعليم والتدريب المهنيان بجميع الشركاء على مستوى المنشأة، وهو موضوع يندرج في إطار الحوار الاجتماعي. وتشمل النظم المزدوجة في سويسرا وألمانيا - التي تجمع بين التعلم في المدرسة والتعلم في المؤسسة - مشاركة واسعة النطاق للمنشآت ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والوزارات الحكومية والهيئات الإقليمية والقطاعية المعنية، وتضمن الحوار الاجتماعي من أجل تنمية المهارات على جميع المستويات المذكورة.

١٨٧. وتساعد الآليات الاستشارية المعنية باحتياجات الصناعات من المهارات في أستراليا على تحديد الاحتياجات وتقييم نظام المهارات ومنح الشهادات واعتماد المهارات. وعلى مستوى الولاية أو الإقليم، تعمل المجالس الاستشارية الصناعية مع سلطات التدريب للإشراف على تنظيم التدريب والسياسات المتعلقة به وتوفيره وتمويله، وهي مؤلفة من ممثلين عن قطاعات الأعمال والعمال. ويستمد نجاح نظام مؤهلات ومهارات القوى العاملة في سنغافورة من المشاورات الثلاثية المنسقة تنسيقاً جيداً.

المفاوضة الجماعية

١٨٨. بات إدراج الأحكام المتعلقة بالمهارات والتعلم المتواصل في الاتفاقات الجماعية، كما شجعت التوصية رقم ١٩٥، إجراء أكثر شيوعاً اليوم مما كان عليه الحال في الماضي؛ بيد أن هذا الإجراء لا يزال يشكل استثناءً، لا سيما في البلدان الأقل نمواً. وفي الماضي، كان أصحاب العمل في كثير من الأحيان مترددين بشأن مناقشة مثل هذه المسائل كجزء من عمليات المفاوضة الجماعية حيث كان هناك احتمال أن ينطوي ذلك على تكلفة إضافية. وبالنسبة إلى العمال، كانت قضايا المهارات في الغالب ثانوية في المناقشات التي تعالج الأولويات، مثل الأجور وظروف العمل. لكن ما يبعث على التشجيع هو أن تنمية المهارات، على الرغم من بطء بروز أهميتها، هي أحد المواضيع التي يمكن أن يزداد فيها بسهولة التفهم الاستراتيجي والتوافق بين الشركاء الاجتماعيين.

١٨٩. والدافع وراء الاتجاه المتزايد نحو جعل المسائل المتعلقة بالمهارات جزءاً من الاتفاقات الجماعية هو الوعي المتزايد بضرورة جعل التعلم المتواصل حقيقة، كي يتيح للعمال ولأصحاب العمل على السواء التكيف مع سوق عمل دينامي تتبدل فيه الاحتياجات من المهارات. بالإضافة إلى ذلك، يسبب تقلص عدد الشباب في المجتمعات المتشيخة ضغطاً إضافياً على المنشآت من أجل دفع العمال الأكبر سناً إلى إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها. كما يؤدي إدراج مسائل المهارات والتعلم المتواصل في اتفاقات المفاوضة الجماعية إلى توسيع نطاق مجموعة المسائل التي يمكن مناقشتها وبالتالي فتح الباب أمام حلول وسطى جديدة في المفاوضات.

١٩٠. والاهتمام الجديد بإدراج الأحكام التي تتعلق بالمهارات والتعلم المتواصل في عمليات واتفاقات المفاوضة الجماعية، شائع بشكل خاص في بلدان الاتحاد الأوروبي وفي بلدان أمريكا اللاتينية (الإطار ١٨). وتشمل عناصر التفاوض: مسائل التمويل؛ الوقت المخصص للتدريب؛ الأدوار والمسؤوليات؛ مشاركة الشركاء الاجتماعيين في تصميم وتنفيذ النظم الكفيلة بضمان فرص تعلم عالية الجودة من أجل اكتساب المهارات وإعادة اكتسابها والارتقاء بها.^{١٦٦}

◀ الإطار ١٨: اتفاقات المفاوضة الجماعية بشأن المهارات والتعلم المتواصل، بعض الأمثلة على المستوى القطري^١

أيرلندا: كان اتفاق الشركاء الاجتماعيين في برنامج 2016 TOWARDS في أيرلندا، ثمرة المفاوضة الجماعية على المستوى الوطني بالتركيز على الصناعات التحويلية وتقديم توصيات بشأن التدخلات على مستوى المنشأة. ويتضمن الاتفاق وضع برنامج إرشاد وتعلم وتدريب محدد الأهداف يشمل ما يلي: تقديم التوجيه والإرشاد للعمال في العمالة الهشة؛ اتخاذ تدابير لتعزيز التلمذة الصناعية للعمال الأكبر سناً؛ تعميم جواز مهارات اقتصاد المعارف، مع التركيز على الإلمام باستخدام الحاسوب وأسس العلوم والتكنولوجيا والمهارات الأساسية في قطاع الأعمال والابتكار وروح تنظيم المشاريع.^٢

إيطاليا: أفضت المفاوضة الجماعية في إيطاليا إلى إرساء "الحق في التدريب" لعمال المعادن في عام ٢٠١٦. ويُطلب من أصحاب العمل تزويد موظفيهم بالتدريب لمدة ٢٤ ساعة كحد أدنى على مدى ثلاث سنوات أو منح مساعدة مالية للعمال قدرها ٣٠٠ يورو لبرامج التدريب من مصادر من خارج الشركة.^٣

السويد: أفضى اتفاق المفاوضة الجماعية لعام ٢٠٠٤ بين اتحاد العمل السويدي واتحاد المنشآت في السويد إلى إنشاء صندوق للانتقال الوظيفي يدار بشكل مشترك ويسمح للعمال بتقديم طلب الحصول على دعم مالي لإعادة تدريبهم أو بدء مشروع جديد أو البحث عن وظائف جديدة قبل أو بعد إجراء عملية إعادة هيكلة واسعة النطاق.^٤

الأرجنتين: على غرار العديد من البلدان في أمريكا اللاتينية، هناك تقليد عريق إلى حد ما في تغطية مسائل المهارات والتدريب في الاتفاقات الجماعية. وفي الماضي، كانت المفاوضة تستند إلى عنصرين: عنصر الإنتاجية وعنصر الأجر. وكانت المسائل المتعلقة بالمهارات تناقش في إطار عنصر الإنتاجية. وفي الوقت الحاضر، لدى العديد من الصناعات أحكام تتعلق بالمهارات والتدريب في الاتفاقات الجماعية التي تُحدث على أساس منتظم خلال جولات المفاوضات. وإلى جانب مسائل التمويل والاستحقاقات، تشمل الأحكام طلب إعطاء الأولوية لملء الشواغر بالموظفين المدربين وتوصيات من أجل تقديم الدعم المالي لأطفال العمال في التعليم.^٥

^١ تم اختيار الأمثلة على أساس ما إذا كانت اتفاقات المفاوضة الجماعية تتضمن عناصر ابتكارية، من بين العديد من الأمثلة الأخرى المتاحة.

^٢ انظر: Tony Dobbins, "Ireland: Collective Bargaining and Continuous Vocational Training", Eurofound, 2009.

^٣ انظر:

SUNI, "WORKERS' REPS 4.0: The Handbook"; WEF, *A Global Standard for Lifelong Learning and Worker Engagement to Support Advanced Manufacturing*, 2019.

^٤ انظر: SUNI, WEF, *A Global Standard for Lifelong Learning*.

^٥ انظر: Fabio Bertranou and Luis Casanova, *Labour Institutions and Labour Market Performance in Argentina* (ILO, 2016).

١٩١. وهناك عدد من الأمثلة على اتفاقات المفاوضة الجماعية التي تتضمن عناصر المهارات والتعلم المتواصل على المستوى القطاعي. أما على المستويين الوطني ومتعدد القطاعات، فإن هذه الأمثلة أقل شيوعاً. والمؤسف في معظم الحالات، أن هذه الاتفاقات لا تتجلى بالضرورة في اتفاقات المفاوضة الجماعية على مستوى المنشأة.^{١٦٧} وفي الحالات التي أفضت فيها المفاوضة الجماعية إلى التزامات في مجالات المهارات والتعلم المتواصل، كانت هناك زيادة واضحة في مشاركة العمال في مثل هذه البرامج وبدا أن البرامج التي تمويلها الحكومات قد نجحت بشكل خاص.^{١٦٨}

^{١٦٦} انظر:

Veronika Philipps, *Die Bedeutung von Institutionen für die Weiterbildung Älterer: Eine vergleichende Studie erwerbsbezogener Weiterbildungsteilnahme in Europa* (Springer VS, 2019).

^{١٦٧} انظر: ILO, *Workers' Organizations Engaging in Skills Development*.

^{١٦٨} انظر: Bridgford, *Trade Union Involvement in Skills Development*.

٢-٤ تحديد الأدوار والمسؤوليات والاتفاق عليها بين المؤسسات الحكومية والشركاء الاجتماعيين ومقدمي التدريب والأفراد

١٩٢. تتطلب إدارة وتنفيذ نظام للمهارات لإنشاء نظام إيكولوجي متكامل للتعليم المتواصل، اعتماد أصحاب المصلحة الرئيسيين نهجاً مشتركاً على المستويات الوطنية والإقليمية والمحلية والمؤسسية والقطاعية. وإجراءات توزيع المهام والأدوار والوظائف بين الشركاء الاجتماعيين والمؤسسات الوطنية والسلطات الإقليمية والبلديات ومقدمي التدريب والمتعلمين من أجل وضع وتنفيذ وإدارة سياسات تتعلق بالمهارات، إنما هي إجراءات صعبة ومعقدة للغاية. وتضيف اللامركزية، حيثما وجدت، طبقة إضافية من التعقيد ولكنها تتيح أيضاً فرصة لتقريب عملية صنع القرار من المستفيدين النهائيين - وهم المتعلمون والمنشآت.

نهج جامع للحكومة ككل

١٩٣. يتطلب اتخاذ خطوات لتنفيذ التعلم المتواصل منظوراً واسعاً يعتبر جميع أنشطة التعلم جزءاً من نظام إيكولوجي وطني للمهارات يوفر فيه التعلم المتواصل المبدأ التنظيمي. ويسمح هذا المنظور بتحليل التحديات والأولويات في مختلف القطاعات والوزارات والمستويات الإدارية والجغرافية بطريقة متسقة وواضحة. ويتمثل الهدف المنشود من التعليم المتواصل جيد التنسيق في ضمان توفر التدريب الجيد إلى جميع الأفراد في جميع مراحل حياتهم. ويتعين أن تعالج عروض التدريب احتياجات وطموحات الأفراد سواء أكانوا مستخدمين أم عاطلين عن العمل أم غير نشطين - ويتعين جعل المتعلمين المحتملين على دراية بفرص التعلم. أما المنشآت، فلا بد لها بدورها من أن تكون قادرة على الوصول إلى معلومات واضحة عن عروض التدريب المعنية والتمويل المناسب وأن يجري دعمها عند الشروع في تفاهات مع العمال بغية زيادة مشاركتهم في التدريب.

١٩٤. وبهذا المعنى، من المهم اتباع نهج منسق جامع للحكومة ككل،^{١٦٩} وعدم ترك مسؤولية وضع وتنفيذ استراتيجية للمهارات والتعلم المتواصل على عاتق وزارة واحدة فقط، بل جعل ذلك جزءاً متكاملًا كلياً من برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلد.

١٩٥. ويتمثل التحدي الذي تواجهه الحكومات في تجاوز مرحلة التنسيق بين الجهات الفاعلة المعنية وضمان تحقيق توازن مناسب بين المصالح من خلال الحوار الاجتماعي والتعاون. وقد يكون إضفاء الطابع المؤسسي على أشكال التعاون (بما يشمل اللجان الاستشارية ومجالس التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين واللجان الوطنية أو القطاعية الأخرى التي تسعى إلى إعداد/تحديد/استعراض/تنفيذ السياسات على مستويات مختلفة) أفضل من استخدام آليات استشارية تخصصية. وتبين البحوث أن هذا النهج الاستباقي ملائم بشكل خاص في السياقات الوطنية التي يحتمل فيها ظهور شركاء جدد أو يكون فيها افتقار إلى القدرات التنظيمية والمعارف التقنية.^{١٧٠} وينبغي أن يكون لهذه الترتيبات المؤسسية ولاية محددة بوضوح تتجاوز المسؤوليات الضيقة لمجال سياسي معين بسبب الطبيعة المشتركة لتنمية المهارات. وتشمل نهج تعزيز الإدارة إنشاء وزارات أو وكالات تنسيق أو هيئات تنظيمية يمكن لولاياتها أن تتجاوز التعليم والتدريب. ويمكن أن تكون هذه الهيئات مسؤولة عن رصد أطر تخطيط متكاملة تحدد أدوار ومسؤوليات وحصائل الجهات الفاعلة المتعددة (الإطار ١٩).

◀ الإطار ١٩: وزارة تنمية المهارات وتنظيم المشاريع في الهند

في عام ٢٠١٤، أنشئت وزارة تنمية المهارات وتنظيم المشاريع بوصفها مؤسسة تنسيق بين الوكالات المركزية والوكالات التابعة للولايات، وكذلك بين الإدارات الحكومية والقطاعات ومقدمي التدريب والمنظمات غير الحكومية وأصحاب المصلحة الآخرين. وأدرجت الوزارة تحت سلطتها المديرية العامة للتدريب والمجلس الوطني للتدريب المهني والوكالة الوطنية لتنمية المهارات والمجلس الوطني لتنمية المهارات. وكان من أول أنشطتها صياغة سياسة المهارات الوطنية لعام ٢٠١٥.^١

^١ انظر: ILO and UNESCO, *Taking a Whole of Government Approach*.

^{١٦٩} يستفاض في شرح هذا المفهوم في المرجع التالي: WEF, *Incheon Declaration and Framework for Action*, 2015؛ انظر أيضاً: ILO and UNESCO, *Taking a Whole of Government Approach to Skills Development*, 2018.

^{١٧٠} انظر: EU, *Investing in People's Competences - A Cornerstone for Growth and Well-Being in the EU*, 2019.

١٩٦. ولوحظت تطورات جديدة، وإن كانت مقتصرة إلى حد بعيد على أوروبا في هذه المرحلة، فيما يتعلق بتوقيع اتفاقات الشركات عبر الوطنية بين الشركات متعددة الجنسية والاتحادات النقابية العالمية. ويتمثل الهدف الرئيسي لهذا النهج، على الرغم من نطاقه المحدود، في ضمان قابلية استخدام العمال في المنشآت متعددة الجنسية عن طريق تنمية المهارات وتطوير المسارات المهنية، في سياق إعادة هيكلة المنشآت (الإطار ٢٠).^{١٧١}

◀ الإطار ٢٠: التشريعات الوطنية واتفاقات الشركات عبر الوطنية بشأن إدارة المهارات: تفاعل مثمر

منذ عام ٢٠٠٥، نصت التشريعات الفرنسية على التزام المنشآت الكبيرة بالتفاوض مع نقابات العمال كل ثلاث سنوات، وهو اتفاق بشأن الإدارة الاستشارية للتوظيف والمهارات. ويعتمد هذا النوع من الاتفاقات إجراءات وتدابير مثل تقييم المهارات والتدريب المهني، تهدف إلى توقع أو تخفيف أي آثار سلبية لإعادة هيكلة المنشآت على العمال.

علاوة على ذلك، تفاوضت بعض المنشآت (الساعية إلى تحقيق ادخارات في تكاليف المعاملات) على اتفاقات الشركات عبر الوطنية التي تتضمن بنود إعادة الهيكلة واستباق المهارات بما يغطي سلسلة قيمتها بأكملها.^١

^١ انظر:

Konstantinos Papadakis, *Restructuring Enterprises through Social Dialogue: Socially Responsible Practices in Times of Crisis* (ILO, 2010); Udo Rehfeldt, "The Renault, Engie (GDF Suez) and Solvay Agreements: the "French Imprint", in *Trade Unions and Collective Bargaining in Multinationals: From International Legal Framework to Empirical Research*, ed. Fausta Guarriello and Claudio Stanzani (Franco Angeli, 2018), 209-238; and EU and ILO.

تقاسم المسؤوليات بما يشمل جميع أصحاب المصلحة على جميع المستويات

١٩٧. من شأن عدم إشراك شركاء رئيسيين طوال الدورة الكاملة لصنع السياسات أن يؤدي إلى الحد من التزامهم ويقيد التنفيذ ويحول دون تحقيق النتائج ويعيق إقامة الروابط بين نظم المهارات وسوق العمل. وتنمية المهارات هي مسؤولية مشتركة بين الحكومات وأصحاب العمل وفرادى العمال، بالإضافة إلى الشركاء الاجتماعيين الذين يؤدون دوراً حاسماً في هذا الصدد. ومن المهم أن تبدأ استشارة الوعي للنهوض بدور تنمية المهارات في تعزيز الإنتاجية والحد من أوجه انعدام المساواة ودعم مشاركة أصحاب العمل والعمال. وينبغي اتخاذ الإجراءات لإرساء توافق اجتماعي بشأن هذه القضايا، إلى جانب بناء قدرات الجهات الفاعلة المعنية لضمان حشد إمكانياتها الكاملة من أجل تصميم نظم المهارات وتنفيذها.

١٩٨. ومن المهم تمكين المنشآت وتشجيعها كي ترسي على نحو استراتيجي بيئة تشجع موظفيها على تنمية مهاراتهم بنشاط.^{١٧٢} وينبغي أن تتاح للشركاء الاجتماعيين فرصة المشاركة في تنمية المهارات عن طريق مجالس العمل والاتفاقات على مستوى المنشأة. ويتعين على هذا المستوى أن يصبح التنفيذ النهائي لاستراتيجية المهارات الوطنية حقيقة ملموسة، وينبغي أن يضع إطاراً إرشادياً لسياسات التدريب على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي والقطاعي وعلى مستوى المنشأة، مما يفضي في نهاية المطاف إلى تحسين تدريب العمال وإعدادهم وزيادة الإنتاجية.

١٩٩. وينبغي أن تتاح فرص التدريب أمام الأفراد وأن يستفيدوا من حلول تقاسم التكلفة من أجل تفاعلي إثقال كاهل الفئات المحرومة اقتصادياً بالتكاليف الكاملة. وينبغي ألا تقتصر فرص التدريب على العمال المستخدمين بل ينبغي أن تكون متاحة أيضاً أمام غير العاملين وغير النشطين ومن يصعب الوصول إليهم وأولئك الذين يعملون في الأنشطة غير المنظمة وفي مختلف أشكال ترتيبات العمل. وفي الحالات المذكورة أخيراً، من الضروري استكمال الدعم المالي من أجل الحصول على التدريب بتفعيل تدابير مثل التوجيه المهني والاعتراف بالتعلم السابق.

٢٠٠. وعلى المدى الطويل، يمكن أن يساعد نهج معزز شمولي "جامع للمجتمع ككل" بشأن سياسات التعليم والمهارات، عوضاً عن نهج "جامع للحكومة ككل"، في تحقيق الهدف المتمثل في التعافي المتمحور حول الناس والقدرة على الصمود. وقد أطلق الاتحاد الأوروبي برنامج المهارات الأوروبي بشأن القدرة التنافسية المستدامة والإنصاف الاجتماعي والقدرة على الصمود، الذي يدعو إلى اتخاذ إجراء جماعي عن طريق حشد قطاع الأعمال والشركاء

^{١٧١} انظر: EU and ILO, "Database on transnational company agreements".

^{١٧٢} انظر:

CEDEFOP, "Skill Development a Shared Responsibility - CEDEFOP Acting Director"; Anthony Mackay, "Learning is a Shared Responsibility".

الاجتماعيين وأصحاب المصلحة بغية التزامهم بالعمل سوياً في الاستثمار في الناس.^{١٧٣} ومن المتوقع أن تحشد إحدى مبادرات الاتحاد الأوروبي الجديدة، المسماة المرفق الخاص للتعافي والقدرة على الصمود، مشاركة ثلاثية عارمة، مترافقة مع تركيز واضح على تنمية المهارات من أجل تعافٍ أخضر ورقمي. وتقدم منظمة العمل الدولية الدعم إلى الدول الأعضاء في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية من أجل تطبيق مبادئها التوجيهية في هذا المجال.^{١٧٤}

٣-٤ تمويل تنمية المهارات والتعلم المتواصل

٢٠١. يتطلب الاستثمار في قدرات الناس ومؤسسات سوق العمل والمشاريع من أجل العمل المستدام واللائق، مصادر تمويل ملائمة. وتكون سياسات المهارات أكثر فعالية وكفاءة عند تقاسم مسؤوليات التمويل بين جميع أصحاب المصلحة. وتشير بعض التقديرات إلى أنه من أجل تحقيق مقاصد الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة بين عام ٢٠١٥ و عام ٢٠٣٠، لا بد من أن تزيد البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل من الإنفاق السنوي على التعليم والتدريب من مستواه الحالي البالغ ١,٢ تريليون دولار أمريكي إلى ٣ تريليون دولار أمريكي سنوياً، بمعدل نمو سنوي في الإنفاق على التعليم العام بنسبة ٧ في المائة.^{١٧٥} وهذه النفقات ليست أعباء مالية ولكنها استثمارات في مستقبل الأفراد والمنشآت والمجتمعات ككل.

٢٠٢. ولا بد من أن تخضع هذه الاستثمارات للإشراف والإدارة بشفافية وفعالية وكفاءة. ويمكن إدارة صناديق التدريب، سواء كانت وطنية أو قطاعية ورهنأ بتصميمها، إدارة ثنائية أو ثلاثية كما هو الشأن بالنسبة إلى إدارة صناديق البطالة وصناديق الضمان الاجتماعي. وعلى الرغم من وجود مجموعة متزايدة من الأدلة، فإن العديد من استراتيجيات التمويل والحوافز والحلول الإدارية المختلفة المتاحة لم تعتمد على نطاق واسع. وتُظهر الأدلة المتوفرة أن لكل نهج نقاط قوته ونقاط ضعفه، وأن بعض الحلول تكون أكثر ملاءمة من غيرها في إطار سياقات محددة. وعلى سبيل المثال، سلط استعراض أجرته منظمة العمل الدولية مؤخراً لصناديق التدريب القائمة على الضرائب في ثمانية بلدان من الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، الضوء على اختلاف تصميم وإدارة وأداء هذه الصناديق اختلافاً كبيراً على الرغم من السمة المشتركة الأساسية المتمثلة في فرض ضريبة على المنشآت. كما توضح الدراسة نفسها عدداً من العقبات وعوامل النجاح أمام فعالية التمويل القائم على الضرائب. وينبغي أن تحظى هذه الجوانب بأهمية أكبر في برنامج بحوث منظمة العمل الدولية لتكون في وضع أفضل لتقديم مشورة قائمة على الوقائع إلى البلدان.^{١٧٦}

٢٠٣. وهناك قضية مهمة أخرى يتعين معالجتها، وهي عدم التكافؤ في توفير فرص التمويل من أجل تنمية المهارات بين الشباب والمسنين. وكما جرت العادة، لطالما كان التمويل العام موجهاً نحو التعليم والتدريب الأوليين، حيث يكون أكثر المستفيدين هم التلاميذ في سن الالتحاق بالمدرسة والبالغين الشباب. أما التعلم أثناء العمل، لا سيما التعلم غير الرسمي، فلا يحظى عادة بدعم مالي، على الرغم من أهميته الكبيرة في تنمية المهارات في المنشآت. أما الاستثمار العام في تعليم البالغين، الذي يستفيد منه العمال المسنون والبالغون العاطلون عن العمل وغير النشطين فقد كان ضعيفاً، وكانت الاستثمارات الخاصة أكثر أهمية على مر التاريخ. ولا تزال التكلفة وإمكانية الوصول إلى التعلم مسألة صعبة على المجموعات المحرومة بمن فيها النساء وسكان المناطق الريفية والبالغون ذوو المهارات المتدنية والأشخاص المعوقون والمهاجرون الذين عادة ما يكونون غير مدعومين وخارج نطاق سياسات التعليم والتدريب والاستخدام المعتادة. وفي السياق نفسه، تستهدف الحوافز المالية في العديد من البلدان احتياجات المنشآت على نحو ضعيف وتفتقر إلى مراعاة شرائح وزوايا محددة من السوق. وتتأثر المنشآت الصغيرة والمتوسطة أشد التأثير بالاستهداف الضعيف وعادة ما تكون غير مدعومة بشكل كافٍ، على الرغم من الأهمية الخاصة لحوافز المنشآت الصغيرة والمتوسطة نظراً إلى اتجاهها إلى قلة الاستثمار في التدريب، لا سيما بالنسبة إلى المهارات القابلة للنقل، مما يؤثر بالتالي على حراك العمال ونمو القطاع.

٢٠٤. ويمكن أن يؤدي تقديم حوافز مالية لمؤسسات التدريب و/أو أصحاب العمل و/أو الأفراد للمشاركة في التعلم أو تقديم برامج معينة إلى زيادة معدلات المشاركة، ولكن هناك احتمال أن يُقدم التدريب من دون حوافز، ويدعى هذا الأثر أيضاً "الخسارة القصوى". وتشجع خطط الحوافز جيدة التصميم عرض التدريب الجيد الذي يستهدف الوظائف ذات المهارات العالية والمهارات الموجهة نحو المستقبل، إضافة إلى اكتساب المهارات الأساسية والقابلة للنقل. ويمكن أن تجمع الحوافز واستراتيجيات التمويل العناصر القائمة على الطلب مع القيم الاجتماعية، مما يلبي احتياجات

^{١٧٣} انظر: "Recovery and Resilience Facility"، EU.

^{١٧٤} انظر: ILO, *Guidelines on Rapid Assessment of Reskilling and Upskilling Needs*.

^{١٧٥} انظر: ILO, *Lifelong Learning: Concepts, Issues and Actions*؛ اليونيسكو، *التمويل المحلي في مجال التعليم*.

^{١٧٦} انظر: ILO, "A Review of Levy Training Funds in SADC", forthcoming.

المنشآت من المهارات واحتياجات المجموعات المستضعفة على حد سواء. ويتجه النمو الاقتصادي إلى التركيز على تحقيق نتائج سوق العمل في حين يميل التمويل إلى التوجه نحو المجالات التي تعاني من نقص المهارات أو التي يزداد فيها احتمال تحسين مستويات الاستخدام. وينزع التوجه نحو النتائج الاجتماعية إلى توجيه التمويل إلى تنمية المهارات الأساسية ومهارات القابلية للاستخدام والمهارات التقنية لدى المجموعات المحرومة بهدف زيادة مشاركتها في سوق العمل ووصولها إلى العمل اللائق والارتقاء بمساراتها المهنية.

حشد الموارد وتجميعها وتقاسمها

٢٠٥. يشكل التمويل عنصراً أساسياً في الإدارة السديدة. ويحدد توفر الموارد النقدية القدرة على تحمل تكاليف النظم الإيكولوجية للتعليم المتواصل واستدامتها. ونظم التمويل - بما في ذلك الأساليب والوسائل التي يجري بواسطها جمع الموارد وتخصيصها وإدارتها - هي عوامل هيكلية أساسية في فعالية ونجاعة التنفيذ. وتقع مسؤولية حشد الموارد على عاتق جميع أصحاب المصلحة المعنيين (المؤسسات العامة، في المقام الأول، والمنظمات والمنشآت الخاصة والأفراد ومؤسسات التدريب وأطراف أخرى). وعلى الرغم من النجاعة الملموسة للترتيبات المحلية والقطاعية بشأن حشد التمويل وتنظيم الحوافز المالية من أجل التدريب، إلا أنها غالباً ما تكون منعقدة الوجود. ولا تكون الميزانيات المؤسسية وصناديق التدريب في المنشآت ومبادرات تمويل البرامج مصممة في الغالب بحيث تتيح مرونة أكبر في التمويل وترتيبات تقاسم التكاليف. ويمكن إنشاء عدد من أدوات التمويل (بما في ذلك صناديق التدريب) وتطويرها وتحسينها بهدف تحقيق أقصى حد من أثرها الإيجابي. وذلك على سبيل المثال:

- **التمويل من الميزانية الحكومية** عادةً ما يكون أهم مصدر للأموال المخصصة لمقدمي التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين من القطاع العام، ويخصص في العادة عن طريق الدفع المباشر لأجور الموظفين ومدفوعات الميزانية السنوية أو عن طريق منح تخصيصية أو متكررة لمقدمي هذه الفئة من الخدمات. وعادة ما يوجه العرض الحالي (أو السابق) من المهارات والمدخلات المرتبطة بها (مثل عدد الطلاب أو عدد المعلمين أو عدد الدروس). وتميل إصلاحات حشد الموارد إلى التركيز على تنويع مصادر التمويل وتقاسم التكاليف وتدابير استرداد التكاليف.

- **صناديق التدريب** هي نهج يحظى بشعبية متزايدة لحشد التمويل من أجل تنمية المهارات؛ بيد أنها لا تفي دائماً بالغرض تماماً بسبب ضعف الإدارة وانخفاض الشفافية بشأن الطريقة التي تنفق بها الأموال والبرمجة غير المستهدفة بشكل كافٍ. وهذه الصناديق مخصصة من خارج قنوات الميزانية الحكومية المعتادة، وتمول عادة من الضرائب المفروضة على المنشآت (ضريبة مخصصة مفروضة على المنشآت تستخدم بالأساس لجمع الأموال لأغراض التدريب) ولكنها قد تتلقى أيضاً مساهمات من الحكومات والجهات المانحة الأخرى. وقد تكون صناديق التدريب وطنية أو إقليمية أو قطاعية أو خاصة بالصناعة. وتشير الممارسات الجيدة إلى أنها تؤدي وظيفتها بشكل أفضل في البلدان التي تكون فيها الصناعة المنظمة متطورة تطوراً جيداً وحيثما يكون هناك حوار اجتماعي وقدرة إدارية أو تنظيمية جيدة.^{١٧٧} وتشمل المشاكل المعروفة المتعلقة بالأموال ما يلي: (أ) وضوح الأهداف: يمكن تحويل الأموال لأغراض غير مرتبطة بالأهداف الأصلية؛ (ب) الإدارة: في كثير من الحالات، تتعامل الحكومات مع صناديق التدريب على أنها امتداد للميزانيات والنفقات الوطنية، مما قد يحد من التزام أصحاب العمل ومشاركتهم في تنمية المهارات؛ (ج) المشاركة غير الكافية للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، لا سيما في الاقتصاد غير المنظم؛ (د) عدم كفاية الإشراف والشفافية.^{١٧٨} ويمكن أن يؤدي الرصد الثنائي أو الثلاثي والإشراف على التنفيذ بشكل أكثر فعالية إلى تحسين فاعلية الصناديق وضمان مشاركة أصحاب العمل والعمال بشكل ملائم والتزامهم بتنفيذها المستمر.

- **قد تقدم الحكومات الدعم المباشر للأفراد من خلال مختلف الإعانات والقروض وحسابات التعلم الفردية وخطط الادخار ومجموعة متنوعة من الحوافز** محددة الأهداف من أجل تشجيع المشاركة في التدريب والاستجابة بشكل أفضل لاحتياجات المتعلمين وتيسير تكلفة التعليم والتدريب المهنيين والتعلم المتواصل.^{١٧٩} وقد تتضمن هذه البرامج أيضاً خدمات دعم أخرى، مثل التوجيه المهني والدعم الإرشادي والوجبات والنقل المجاني والمرونة في توقيت وفترات التدريب، بالإضافة إلى تقديم الدعم للنساء في رعاية الأطفال أو أدوات ومعدات التعلم للأشخاص

^{١٧٧} انظر:

ETF, *Financing Work-Based Learning as Part of Vocational Education Reform: A Handbook for Policy Makers and Social Partners*, 2018; Richard Johanson, *A Review of National Training Funds* (World Bank, 2009).

^{١٧٨} انظر: ILO, "A Review of Levy Training Funds in SADC"; ILO, "Guide for Making TVET Inclusive for All".

^{١٧٩} انظر: OECD, *Skills Strategy 2019: Skills to Shape a Better Future*, 2019.

المعوقين.^{١٨٠} وفي النظم الأكثر تطوراً، هناك اهتمام متزايد أيضاً بمفهوم الحق في التعلم الفردي بصرف النظر عن وضع استخدام الفرد (الإطار ٢١).^{١٨١} بيد أنه لا يوجد في هذه المرحلة غير عدد قليل جداً من المخططات التي توفر الحق الكامل في التعلم المتواصل، ولا تزال قرائن تقييم نجاحها وملاءمتها لسياقات البلدان النامية محدودة.^{١٨٢} ويعتمد نجاح تنمية حقوق الأفراد في التعلم على حل مشاكل أساسية في تنمية التعلم المتواصل على غرار تحسين تنسيق وإدارة واستدامة تمويل تعلم البالغين وتحسين الوصول إلى حلول التدريب.

◀ الإطار ٢١: آليات ابتكارية لتمويل التعلم المتواصل

يوجد أصلاً العديد من الآليات الابتكارية لتمويل التعلم المتواصل للأفراد، لا سيما في فرنسا وسنغافورة وهولندا وبلدان شمال أوروبا. ففي فرنسا على سبيل المثال، يتيح مخطط حساب التعلم الشخصي لجميع العمال النشطين (بمن فيهم العاملون لحسابهم الخاص وموظفو الخدمة المدنية) تلقي مبلغ يصل إلى ٥٠٠ يورو سنوياً (بحد أقصى قدره مبلغ ٥٠٠٠ يورو طوال حياة الفرد). ويمكن للعمال أن ينفقوا هذا المال في دورة تدريبية من اختيارهم لاكتساب مؤهلات جديدة. وفي عام ٢٠١٦، حُصص ما يقرب من ١,٨ مليار يورو لهذا المخطط.^١

وفي سنغافورة، يتيح مخطط تمويل مماثل أو "انتماء مستقبل المهارات" لجميع المواطنين البالغين ٢٥ عاماً وما فوق تلقي أرصدة انتمائية بقيمة ٣٥٠ دولاراً أمريكياً في حساباتهم للتعلم الشخصي، لا تنتهي صلاحيتها ويمكن أن تتراكم حيث توفر الحكومة مبالغ تكميلية دورية ولكن استخدامها يقتصر على الدورات التدريبية التي توافق عليها الحكومة.^٢

وفي أواخر عام ٢٠١٩، خطت هولندا لإعادة تقديم مخطط "حسابات التعلم الفردي" لتعزيز التعلم المتواصل، بتمويل من القطاع العام والخاص (مع حوافز مثل الإعفاءات الضريبية للمنشآت)، سيستند إلى التعاون بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وصناديق التنمية والوكالات التنفيذية.^٣

^١ انظر: CEDEFOP, "Financing of Education and Training".

^٢ انظر: Joanna Seow, "Most Trainees Find Skills Training Useful for Work: Poll", *The Straits Times*, 12 February 2019.

^٣ انظر: CEDEFOP, "Financing of Education and Training".

● غالباً ما تمول تنمية المهارات من خلال ترتيبات تمويل مشترك، بالاعتماد على مصادر مثل الميزانيات الحكومية ورسوم الطلاب والقطاع الخاص. وتشمل المصادر الأخرى اشتراكات الموظفين والتبرعات الخاصة والأنشطة المؤلدة للدخل والمساعدة الخارجية.^{١٨٣} ويمكن تخفيف العبء على التمويل العام من خلال تحقيق توازن أفضل بين المسؤولية العامة والخاصة عن تمويل التدريب.^{١٨٤} وغالباً ما تكون مساهمة القطاع الخاص في التمويل كبيرة: على سبيل المثال، في الاتحاد الأوروبي في عام ٢٠١٥، استثمرت منشآت من القطاع الخاص تضم عشرة موظفين على الأقل (حوالي ٥٠ في المائة من مجموع الوظائف) مبلغ ٦٠,٦ مليار يورو في تدريب موظفيها. ومن المحتمل أن يستثمر أصحاب العمل من القطاع العام (نسبة ٢٥ في المائة تقريباً من مجموع الوظائف) أو المنشآت الصغرى (نسبة ٣٠ في المائة تقريباً من مجموع الوظائف) في التدريب بمستويات مماثلة.^{١٨٥} ويمكن ضمان حوافز للقطاع الخاص كي يشارك في التمويل من خلال مشاركته القوية في تصميم وإدارة نظم تنمية المهارات.

● **الشراكات بين القطاعين العام والخاص** هي طريقة أخرى لحشد الموارد وتتخذ أشكالاً عديدة في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين. وهي تعمل على أساس مبدأ تقاسم التكاليف، حيث تكمل موارد القطاع الخاص - في شكل تمويل مباشر أو دعم عيني أو تقديم مباشر للخدمات المعنية - التمويل العام لجوانب مختلفة من التعليم والتدريب ضمن النظم الوطنية لتنمية المهارات. وأفضت الشراكات بين القطاعين العام والخاص، على سبيل المثال، إلى

^{١٨٠} انظر: ILO, "Making TVET and Skills Systems Inclusive of Persons with Disabilities", 2017.

^{١٨١} انظر: ILO and UNESCO, *Taking a Whole of Government Approach*.

^{١٨٢} انظر: منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: حسابات التعلم الفردي (Individual Learning Accounts)، وهو دليل يحدد أربعة نظم فقط من الحقوق الكاملة في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: حساب التعلم الفردي (the Individual Learning Account) في المملكة المتحدة؛ انتماء مستقبل المهارات (Skills Future Credit) في سنغافورة؛ الشيك السنوي للتدريب (Chèque Annuel de Formation) في كانتون جنيف (سويسرا)؛ حساب التعلم الفردي (the Individual Learning Account) في اسكتلندا (حتى تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧).

^{١٨٣} انظر: Palmer, "Financing Technical and Vocational Skills Development Reform".

^{١٨٤} انظر: Global Commission on the Future of Work, "New Business Models for Inclusive Growth" (ILO, 2018).

^{١٨٥} انظر: EU, *Investing in People's Competences*.

الاستحداث المشتركة لمواصفات وطنية جديدة للمناهج الدراسي والمؤهلات ومبادرات تدريب خاصة بكل قطاع بهدف تلبية المتطلبات الجديدة للسوق وتوجيه رعاية فرادى المؤسسات من قبل المنشآت المحلية.^{١٨٦}

- تقاسم التكاليف، المطبق بطريقة تناسبية وملائمة، كوسيلة لحشد الموارد، يشمل أيضاً: **الحوافز الضريبية** (عادةً في شكل خصومات ضريبية أو إعفاءات ضريبية) بالنسبة إلى المنشآت والأفراد على حد سواء؛^{١٨٧} **إجازة التعليم والتدريب** التي تشجع بشكل متكرر تقاسم تكاليف التدريب بين العمال وأصحاب العمل؛ **شروط استرداد التكاليف** التي تحفز المنشآت على توفير التدريب وإجازات التدريب؛ **القسائم وغيرها من المنح** التي تقدم للأفراد أو المنشآت وتسمح بزيادة الاستهداف والتوعية؛ **القروض للأفراد** لغرض مواصلة التعليم والتدريب. وينبغي النظر في اعتماد سبل وصول منصفة عند تصميم الحوافز، مع إيلاء اهتمام خاص إلى المجتمعات المحرومة والمهمشة، لأنّ الأفضلية في بعض الحوافز، مثل القروض وبعض أنواع الحوافز الضريبية والمنح، تتجه نحو الذين لديهم أصلاً أفضل الفرص للحصول عليها. (الإطار ٢٢).

◀ الإطار ٢٢: الحوافز الضريبية

تستخدم العديد من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي الحوافز الضريبية لتشجيع القطاع الخاص على تمويل التعليم والتدريب. وتختلف المعالجات الضريبية المتعلقة بنققات التعليم والتدريب اختلافاً كبيراً بين الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، حيث يوفر الكثير منها تخفيضات في اشتراكات الضمان الاجتماعي للموظفين أو إعفاءات ضريبية وخصم ضريبي (فيما يرتبط برسوم التعليم والتدريب) بموجب نظم الضريبة على الدخل الشخصي لتشجيع استثمار القطاع الخاص في المهارات (على سبيل المثال من خلال حسابات التعلم). ويسمح العديد من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي أيضاً للمنشآت بخصم نفقات التدريب بموجب نظم الضريبة على دخل الشركات، في حين أن دولاً أخرى تطبق تخفيضات على اشتراكات الضمان الاجتماعي الواقعة على أصحاب العمل أو حوافز ضريبية للشركات لصالح المتعلمين الصناعيين. ومن المهم ضمان ألا تسبب هذه الحوافز تشوهات اقتصادية. وقد تكون الحوافز الضريبية غير المستهدفة أو القائمة على شرط إثبات الحاجة، أكثر مواتة للمنشآت الكبيرة والأفراد ذوي المهارات العالية وأولئك الذين يتمتعون بأفضل فرص للحصول على التعليم والتدريب.^١

^١ انظر: EU, *Investing in People's Competences*.

٢٠٦. وينبغي أن تهيئ الحكومات مناخات سياسية وتنظيمية وإدارية مواتية، يمكن أن يزدهر فيها التمويل الخاص وأشكال التمويل الأخرى إلى جانب التمويل العام. وينبغي من جملة أمور، أن تسهل البيئة التنظيمية - لا أن تعوق - إنشاء وتشغيل هيئات تقديم التدريب من القطاعين العام والخاص. وينبغي أن توجه الاستثمارات بعيداً عن المجالات التي تشهد أصلاً فرطاً في الاستثمار، نحو المجالات التي تعاني نقصاً في الاستثمار من القطاعين الخاص أو العام. وينبغي أن تكون نظم ضمان الجودة والتصديق على المهارات قادرة على تنظيم وتقييم المعايير الدنيا المتفق عليها لمقدمي الخدمات من القطاعين العام والخاص. وغالباً ما يكون الشركاء "من القطاع الخاص" في الشراكات بين القطاعين العام والخاص، منشآت كبرى منظمة؛ وينبغي أن تشجع الحكومات الوسطاء أو الجمعيات على إشراك المنشآت الصغيرة في مثل هذه الشراكات أيضاً.

إنفاق الأموال على نحو فعال وناجح

٢٠٧. من منظور التعلم المتواصل، سيكون من المهم الابتعاد عن أنماط الإنفاق الحالية المتعلقة بتنمية المهارات لضمان تخصيص الأموال طوال دورة الحياة وعدم التركيز على الشباب على حساب العمال البالغين. وتشير التقديرات إلى أن الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي استثمرت ما بين ٠,١ و ٠,٥ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في مجال اكتساب البالغين المهارات وإعادة اكتسابها والارتقاء بها، في حين استثمرت ما بين ٤ و ٦ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي في نظم التعليم والتدريب الأساسيين.

٢٠٨. ولا تكون الصلة بين التمويل وتحقيق الأهداف الوطنية لإصلاح تنمية المهارات جليةً دائماً. ومن الضروري أن تكون تدابير الإصلاح المتعلقة بالفعالية (مثل جودة التدريب والنتائج التي يحققها المتدربون في سوق العمل) والنجاحة (مثل النتائج بالنسبة إلى كلفة الوحدة) والإنصاف (مثل درجة حصول الأشخاص من خلفيات ومواقع مختلفة على فرص تدريب عالي الجودة)، مرتبطة بأهداف سياسية عبر مختلف المجالات السياسية.^{١٨٨} وينبغي أن يتوافق توزيع الموارد مع الثغرات والاحتياجات المحددة. وينبغي تخصيص الموارد بطرق تتيح لمختلف الجهات الفاعلة على

^{١٨٦} انظر: UNDP, *Best Practices Guidelines and Toolkit on Engaging the Private Sector in Skills Development*, 2017.

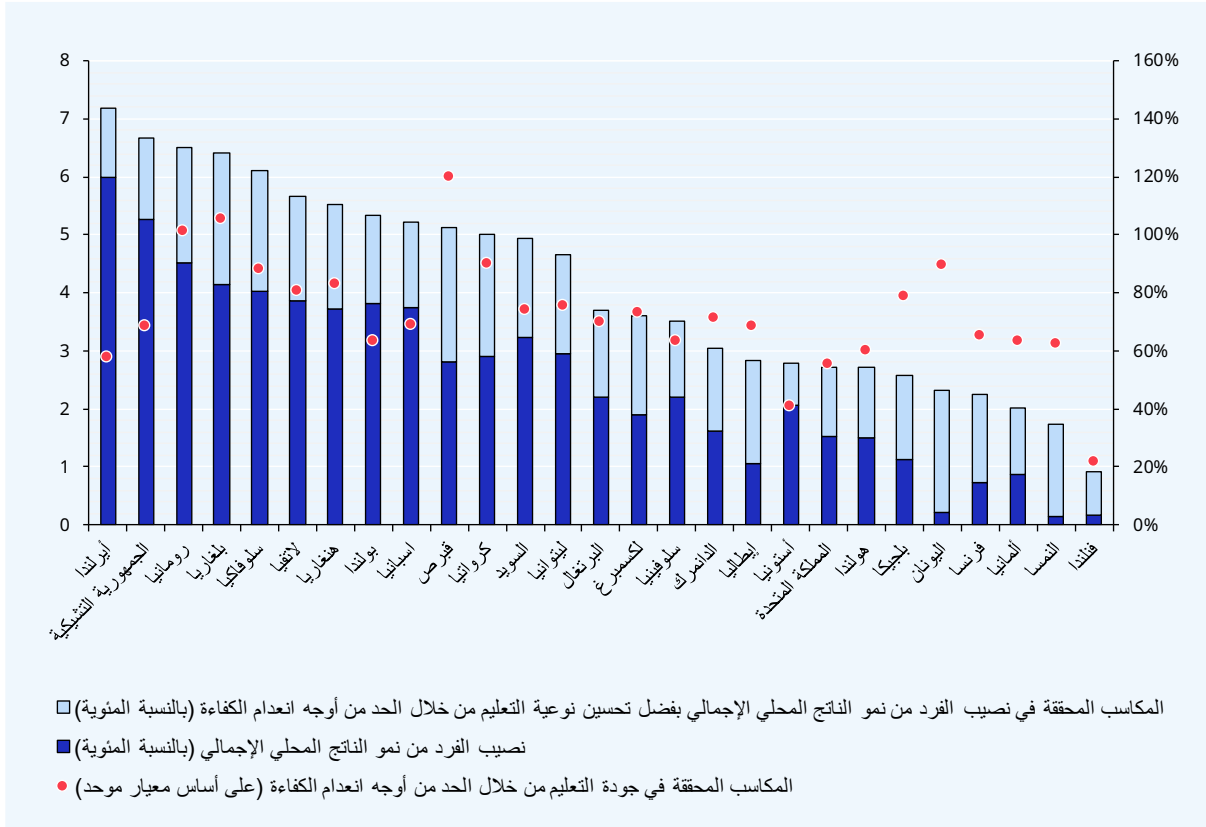
^{١٨٧} انظر: CEDEFOP, *Using Tax Incentives to Promote Education and Training*, 2009.

^{١٨٨} انظر: Palmer, "Financing Technical and Vocational Skills Development Reform".

مختلف مستويات النظام أداء فعلاً للأدوار والمسؤوليات المتفق عليها والتي عادة ما تعوقها آليات التمويل المركزية وغير المرنة.

٢٠٩. وقد تكون مكاسب الاستخدام الأكثر نجاعة لاستثمار القطاع العام في التعليم والتدريب كبيرة (الشكل ١٨).

الشكل ١٨: الاستثمار الفعال والناجح في التعليم والتدريب يمكن أن يزيد نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي زيادة كبيرة، ٢٠١٥



ملاحظة: تشير التحليلات التجريبية إلى أن إزالة جميع أوجه انعدام الكفاءة الموجودة (مقارنة بأفضل دولة عضو في الاتحاد الأوروبي على مستوى الأداء)، يمكن أن تنتج زيادة درجات المؤهلات في العلوم لبرنامج التقييم الدولي للطلاب (PISA) في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بالمقدار المشار إليه بالنقاط الحمراء ماسية الشكل. وقد تنطوي هذه الزيادة في درجات برنامج التقييم الدولي للطلاب على زيادة في نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي سنوياً، الذي يشير إليه الجزء الرمادي الداكن من الأعمدة (تقابلها نقاط مئوية بين ٠,٤ و ١,٦ ضمن الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي).

المصدر: EU, Investing in People's Competences.

٢١٠. وازداد الاهتمام مؤخراً بعدة آليات تمويل محددة ينبغي أن تطبق في إطار متناسق، ومنها ما يلي:

- **التمويل القائم على الأداء** - آليات تمويل تشمل صيغ تمويلها حوافز مالية تتمشى مع الآثار المرجوة. ويمكن أن يساعد هذا النهج على تحفيز أصحاب المصلحة المنخرطين في الدعم خلال التدريب والدعم اللاحق للتدريب لتحقيق أهداف محددة تتعلق بتنمية المهارات (زيادة استهداف الفئات المحرومة من الخدمات والفئات المهمشة؛ ارتفاع معدلات استكمال الدورات التدريبية؛ ارتفاع معدلات التوظيف/ العمل للحساب الخاص بعد ثلاثة أو ستة أشهر من استكمال التدريب).
- **التمويل القائم على النتائج** - آليات تمويل تكافئ النواتج أو الحواصل المحددة (النتائج) عن طريق الدفع فقط بعد التحقق من تنفيذها.
- **سندات التأثير الاجتماعي وسندات أداء رأس المال البشري** - صكوك دين تصدرها الحكومة، تزود رأس المال بهدف تمويل مشاريع تنمية المهارات من أجل تحقيق نتائج اجتماعية.

الاستجابات المالية إلى الجائحة

٢١١. قدّر باحثون أن الناتج المحلي الإجمالي قد يكون أقل بنسبة ١,٥ في المائة في المتوسط حتى نهاية القرن بسبب الخسارة في التعلم، التي ستؤدي إلى خسارة في المهارات والترابط بين المهارات والإنتاجية، وهذا ما ينطبق على الأجيال الملتحقة حالياً بالمدارس والمتأثرة بإغلاقها.^{١٨٩} وينبغي أن يؤخذ هذا الأمر في الحسبان في الاستجابات إلى الأزمة وتدابير التعافي الاقتصادي بعد كوفيد-١٩ بهدف تعزيز الترابط بين زيادة الاستثمار في قدرات الناس ومهاراتهم وبين زيادة الاستخدام والإنتاجية والإدماج الاجتماعي والتنمية المستدامة بغية توفير الدعم الذي تشتد الحاجة إليه من أجل تحقيق برنامج ٢٠٣٠.١٩٠

٢١٢. ومنذ بداية عام ٢٠٢٠، أطلقت الحكومات حزمًا مالية ونقدية غير مسبوقة من أجل التصدي إلى التأثير الاقتصادي والاجتماعي لكوفيد-١٩، بقيمة إجمالية بلغت حوالي ٩ تريليون دولار أمريكي،^{١٩١} إلى جانب تخصيص بعض الموارد لدعم الاستجابات المتعلقة بالمهارات:

- كانت الاستثمارات من أجل دعم الانتقال من الدورات التدريبية التقليدية إلى الدورات على شبكة الإنترنت، موجهة على نحو رئيسي إلى السكان المستضعفين، باعتبارهم الأكثر عرضة إلى أن يكونوا مفقرين إلى الاتصال بالشبكة، وهي تهدف إلى خفض أوجه انعدام المساواة في حصول الشباب على التعليم والتدريب.
- لطالما اعتبر الاستثمار الإضافي في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والحلول الرقمية (بما في ذلك منصات وأدوات تكنولوجيا المعلومات من أجل التعلم الإلكتروني والعاملين في مجال تكنولوجيا المعلومات) أولوية من الأولويات، ومن المرجح أن يبقى كذلك.
- في بعض الحالات، يقدم الدعم المالي من أجل استخدام الدورات التدريبية على شبكة الإنترنت (كمبوديا والأرجنتين). وتوفر طلبات منح التنمية الشخصية إلى المعلمين والمدربين بهدف تطوير التدريب على شبكة الإنترنت واستكمال الدعم في استخدام الأدوات الرقمية وتوفير أفضل الممارسات من أجل التعليم عن بُعد (نيجيريا). وجرى إعداد خطوط ساخنة (بواسطة الإنترنت والهاتف) من أجل توفير الدعم النفسي. وفي العديد من البلدان، استمر المعلمون والمدرسون في تلقي أجرهم كاملاً وتلقوا أيضاً دعماً مادياً من أجل المعدات. وخصصت أموال إضافية للمعلمين والطلاب من أجل وصولهم إلى الإنترنت والحوسيب. ووضعت مبادئ توجيهية بشأن تنفيذ التدريب عن بُعد ويجري رد التكاليف المعنية وتوفير الإعانات فيما يتعلق بنفقات التدريب عن بُعد.
- يجري تخصيص الموارد إلى منظمات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ومن قبلها من أجل استحداث مواد جديدة ونشر التكنولوجيات الحديثة و/أو توسيع استخدام التدريب عن بُعد على شبكة الإنترنت ودون الاتصال بالإنترنت بغية بناء المهارات. واستناداً إلى دراسة استقصائية حديثة أجرتها منظمة العمل الدولية واليونسكو والبنك الدولي، يبدو أن الموارد المخصصة لترابط على نحو إيجابي مع مستوى دخل البلدان، مما يضع البلدان ذات الدخل المنخفض في وضع أكثر استضعافاً.^{١٩٢}

الإطار ٢٣: أمثلة على دعم التعليم والتدريب المهنيين وتنمية المهارات

- وفرت ماليزيا حزم تحفيزية إلى الطلاب.
- تستخدم السويد حزمة الأزمات من أجل دعم الوظائف وعملية الانتقال بوجود خطط تهدف إلى زيادة التمويل ودعم التعليم والتدريب المهنيين، بما في ذلك مقدمو التعلم عن بُعد في التعليم والتدريب المهنيين العالميين.
- في الولايات المتحدة، تقوم منح جاهزية التلمذة الصناعية للشباب (البالغة ٤٢,٥ مليون دولار أمريكي)، التي جرى التخطيط لها قبل الأزمة لكن أعلنت في نيسان/أبريل ٢٠٢٠، بدعم التحاق الشباب سواء من هم في المدارس أم خارجها (من يتراوح عمرهم بين ١٦-٢٤ عاماً) ببرامج تلمذة صناعية مسجلة جديدة أو موجودة وبرامج تحضيرية للتلمذة الصناعية.^١
- في جمهورية كوريا، تتلقى بعض القطاعات التي تواجه حالة أزمة في العمالة إعانات من أجل نفقات التدريب.

^١ انظر: ILO, ILO-UNESCO-WBG Joint Survey; OECD, "VET in a Time of Crisis".

^{١٨٩} انظر: Schleicher, *The Impact of COVID-19 on Education*.

^{١٩٠} انظر: Schleicher, *The Impact of COVID-19 on Education*.

^{١٩١} مكتب العمل الدولي: "كوفيد-١٩ وعالم العمل"، مذكرة مفاهيمية.

^{١٩٢} انظر: ILO, ILO-UNESCO-WBG Joint Survey; OECD, "VET in a Time of Crisis".

- **دعم خاص للتلامذة الصناعيين ومخططات التلمذة الصناعية.** تدعم أستراليا ٧٠٠٠٠ منشأة صغيرة، كجزء من استجابتها الاقتصادية إلى كوفيد-١٩، في الحفاظ على تلامذتها الصناعيين ومتدربيها الذين يصل عددهم إلى ١١٧٠٠٠ تلميذ صناعي ومتدرب عن طريق إعانة جديدة للأجور (٥٠ في المائة من أجورهم لمدة تصل إلى ٩ أشهر من كانون الثاني/يناير إلى أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠).
- **خصصت حزم تحفيزية للمنشآت والعمال في قطاعات تعاني من انخفاض كبير في أنشطة الإنتاج وتجدد الموظفين وتهددها الأتمتة -** مثل دعم انتقال صناعات النقل والنفط والغاز إلى قطاعات أكثر قدرة على الصمود وموجهة نحو المستقبل وتمتلك مهارات عالية مثل الطاقة المتجددة أو تكنولوجيا المعلومات أو التكنولوجيا الحيوية. وعلى سبيل المثال، قدمت اسكتلندا حوافز مالية إلى الموظفين الذين يدرّبون تلميذاً صناعياً كان قد تخلى عنه صاحب عمل آخر، مما يقدر ٥٠٠٠ جنيه استرليني إلى أصحاب العمل في صناعة النفط والغاز و ٢٠٠٠ جنيه استرليني إلى أصحاب العمل الآخرين.^{١٩٣}

◀ الفصل ٥

فتح باب الفرص أمام الجميع: سبل الحصول على الفرص وتسهيل التحولات

١-٥ تعزيز اكتساب المهارات والكفاءات والمؤهلات أمام جميع العمال طوال حياتهم العملية

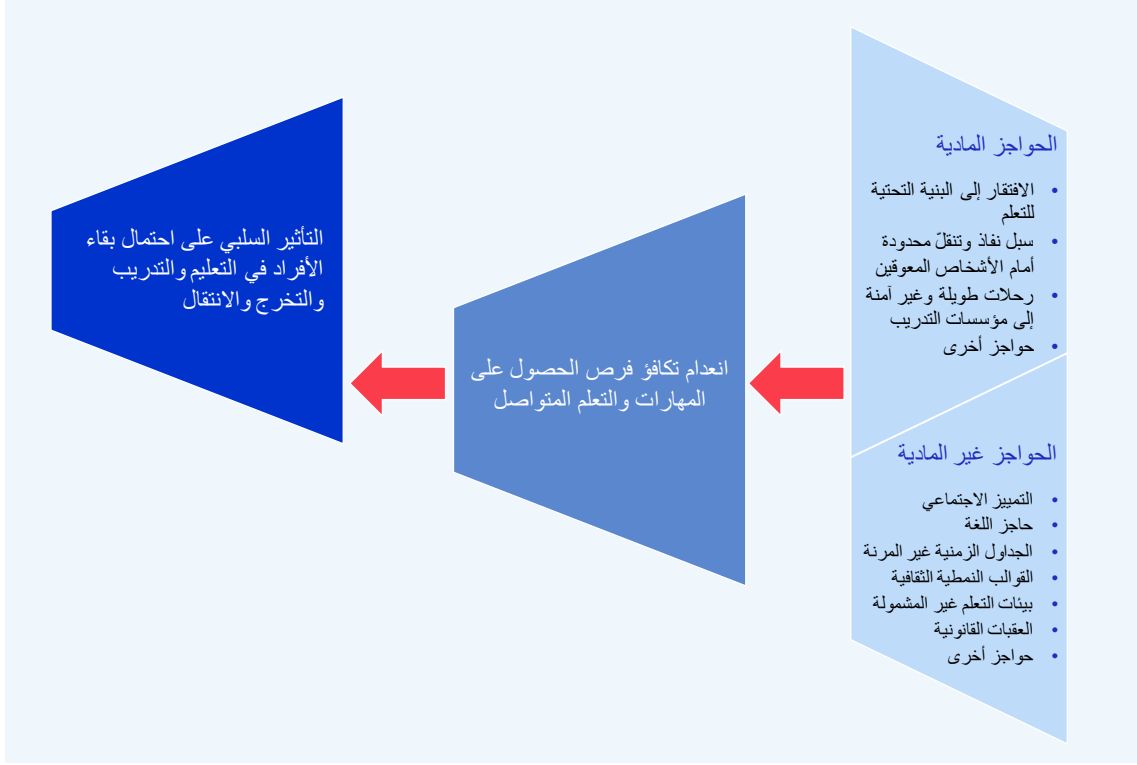
٢١٣. يمثل تكافؤ الفرص للجميع في الحصول على المهارات والتعلم المتواصل عاملاً محددًا رئيسياً للتنمية الشاملة والمستدامة. وعدم التمييز هو أحد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية^{١٩٤} ويتجلى في المقصد ٤-٥ والمقصد ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة بشأن تكافؤ فرص الحصول على التعليم والتدريب والعمل اللائق للجميع، وفي الاتفاقية رقم ١٤٢ والتوصية رقم ١٩٥ والإعلان العالمي لحقوق الإنسان ومعاهدات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. كما تتجلى المساواة وعدم التمييز في إطار "عدم تخلف أحد عن الركب" لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة.^{١٩٥}

٢١٤. وقد تنشأ العوائق أمام تكافؤ الفرص (الشكل ١٩) لأسباب منها: الافتقار إلى أطر تعليمية ملائمة أو اعتمادات مالية مناسبة؛ القوالب النمطية والتمييز؛ عوامل السياق السلبية (الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية أو وضع الاستخدام أو الاختلافات الإقليمية أو غير ذلك من العوامل). وغالباً ما يواجه الأشخاص الذين يعيشون ويعملون في المناطق الريفية والمناطق النائية والاقتصاد غير المنظم، عوائق متعددة. وتشمل العوائق المادية الافتقار إلى البنية التحتية للتعلم (البعد عن مراكز التدريب والافتقار إلى مبانٍ مناسبة ودورات مياه للإناث، على سبيل المثال) وسبل نفاذ وتنقل محدودة أمام الأشخاص المعوقين أو رحلات طويلة وغير آمنة إلى مؤسسات التدريب (خاصة بالنسبة إلى الفتيات أو النساء). وتشمل الحواجز غير المادية ما يلي: التمييز الاجتماعي (على أساس الدين ونوع الجنس والسن والإعاقة وغير ذلك من الأسباب)؛ حاجز اللغة (الأقليات الإثنية)؛ جداول زمنية غير مرنة (تضع الأشخاص الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية في وضع محجف)؛ قوالب نمطية ثقافية تؤدي إلى خيارات نمطية للمهن في التعليم والتدريب والتقنيين والمهنيين؛ بيئات تعلم غير شمولية (نقص في المدربات/ الموجهات أو في مواد التدريب)؛ حواجز ذات طبيعة قانونية (اللاجئون والمهاجرون وغيرهم).

^{١٩٤} اتفاقية المساواة في الأجر، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

^{١٩٥} انظر: UN document CEB/2016/6/Add.1.

الشكل ١٩: الحواجز المادية وغير المادية أمام تكافؤ الفرص



٢١٥. وتساهم هذه العوامل في عدم تكافؤ فرص الحصول على المهارات والتعلم المتواصل وتؤثر أيضاً على احتمال بقاء الفرد في التعليم والتدريب أو تخرجه وانتقاله إلى عمل لائق و/أو من وظيفة إلى أخرى أو من خارج سوق العمل إلى داخله. وتتأثر معدلات الانقطاع عن التعليم والتدريب في أوروبا على سبيل المثال، بخلفيات المتعلمين من المهاجرين أو الأقليات الإثنية وبمستويات الدعم المقدم من الوالدين وحالتهم الصحية، وغير ذلك من العوامل.^{١٩٦}

٢١٦. وقد أدى إغلاق المدارس ومراكز التدريب والأثر الاقتصادي الواسع للأزمة إلى تسريع بروز بعض أوجه انعدام المساواة أو أضاف جوانب جديدة عليها. وفي العديد من البلدان، لا سيما في المناطق الريفية، يكون الوصول إلى الإنترنت مكلفاً والوصول إلى البيانات بواسطة أجهزة الهاتف المحمول محدوداً. وتزيد الفجوات في البنية التحتية من ترسيخ انعدام المساواة في الوصول إلى التعليم والتدريب بين الشباب ضمن البلد أو على الصعيد الدولي. واستناداً إلى تقديرات تقريبية، لا يتمكن سوى ٦٠ في المائة من سكان العالم من الوصول إلى شبكة الإنترنت.^{١٩٧} وكان ما يقارب ثلث تلاميذ المدارس حول العالم غير قادرين على الالتحاق بأي تعليم عن بُعد عندما أغلقت المدارس.^{١٩٨} وقد جعل الافتقار إلى توفر الإنترنت والأجهزة اللازمة من المستحيل على المجموعات المحرومة أن تحصل على التعلم وقيّد من خياراتها في تحديث مهاراتها أو الارتقاء بها؛ ويفيد الأشخاص المعوقون والمتعلمون البالغون وفئات أخرى من المتعلمين عن وجود صعوبات في استخدام التكنولوجيا والمحتوى الرقمي والموارد الرقمية، مما يؤدي إلى حالات انقطاع عن التعلم. وبالتالي، يحتمل تزايد اتساع الفجوة الرقمية التي كانت موجودة قبل الجائحة. كما قد تزيد الصعوبات الاقتصادية التي تواجهها الأسر بسبب الجائحة من معدلات الانقطاع عن التعلم وتهدد بإجبار الأطفال على الالتحاق بعمل الأطفال.^{١٩٩}

^{١٩٦} انظر:

CEDEFOP, *Leaving Education Early: Putting Vocational Education and Training Centre Stage, Volume I: Investigating Causes and Extent*, 2016.

^{١٩٧} انظر: Joseph Johnson, "Worldwide Digital Population as of October 2020", *Statista*, 27 January 2021.

^{١٩٨} انظر: UNICEF, "COVID-19: Are Children Able to Continue Learning during School Closures?" Fact sheet, 2020.

^{١٩٩} انظر: ILO/UNICEF, *COVID-19 and Child Labour*, 2020.

٢١٧. وغالباً ما تتحول العقبات أمام الحصول على فرص التعليم والتدريب في وقت مبكر من الحياة إلى مزيد من العقبات طوال الحياة العملية.^{٢٠٠} وقد يؤدي مستقبل العمل المتسم بالاستخدام المتزايد للتكنولوجيا والأتمتة والرقمنة - رغم أنه ينطوي على إمكانيات كبيرة لتذليل الحواجز القائمة أمام الإدماج - إلى توسيع نطاق أوجه انعدام المساواة بين الجنسين وبين الأقاليم والأجيال والمداخل نتيجة عدم تكافؤ الفرص في الحصول على التعليم والتدريب. ولا يؤدي استبعاد الناس من فرص تنمية المهارات والتعلم المتواصل إلى جعلهم أقل قدرة على التكيف مع أماكن العمل وأسواق العمل المتغيرة فحسب، بل يؤثر أيضاً على قدرة المجتمعات ككل على المضي في التحولات الهيكلية وعلى الابتكار. كذلك، تؤكد الدراسة الاستقصائية المشتركة بين منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وبرنامج التقييم الدولي لمهارات البالغين، أن احتمال أن يستفيد الأشخاص ذوو مستويات الإلمام بالقراءة والكتابة المتدنية من المزيد من التدريب خلال حياتهم العملية يكون احتمالاً أقل مقارنة مع الأشخاص ذوي المستويات العليا من الإلمام بالقراءة والكتابة.^{٢٠١}

٢١٨. ولئن بات من الراسخ على نحو جلي على المستوى القطري أن العقبات أمام الحصول على فرص تنمية المهارات والتعلم تدوم في الحياة العملية، فإن هناك نقصاً في البيانات العالمية القابلة للمقارنة بشأن مستوى استبعاد مجموعات معينة أو مستوى الإدماج في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ونظم التعلم المتواصل.

٢١٩. وتشجع منظمة العمل الدولية المهارات الشاملة والتعلم المتواصل الشامل على أساس عدم التمييز بوصف ذلك أحد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويتضمن دليل جديد لمنظمة العمل الدولية^{٢٠٢} أداة للتقييم الذاتي من أجل صانعي السياسات وأخصائيي التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين لاختبار مستوى شمولية نظام التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين الحالي على المستوى الوطني أو الإقليمي أو المحلي. ويستخدم الدليل خلال دورات بناء القدرات في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية ويجري تجريبه في ثلاثة بلدان.

كيفية ضمان استجابة نظم التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين والتعلم المتواصل لاحتياجات الجميع

٢٢٠. من أجل تحقيق مستقبل عمل يشمل الجميع، لا بد من الاعتراف بالشمولية بوصفها هدفاً سياسياً صريحاً في سياسات واستراتيجيات وأطر تنمية المهارات والتعلم المتواصل، مع مراعاة الحواجز المادية وغير المادية المتنوعة التي تؤدي إلى التمييز والاستبعاد.^{٢٠٣} ويتطلب تحسين فرص الحصول على المهارات والتعلم المتواصل والتحولات أمام الجميع، التنسيق والتدابير المتكاملة فيما بين الوزارات وإدارات التوظيف ومؤسسات التدريب ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؛ كما يتطلب الحماية الاجتماعية وبرامج الدعم المالي وغير المالي للأفراد أو لأصحاب العمل، بالإضافة إلى السياسات الصناعية والاستثمارية والتكنولوجية والبيئية. ونظراً إلى أن مسارات التحول باتت أكثر تعقيداً، فإن من الضروري توسيع نطاق الاستجابات السياسية لدعم الناس من خلال طائفة أوسع من الخيارات، مثل: بيئات وبرامج التدريب الشاملة؛ خيارات التعلم المرنة، بما يشمل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعلم المتنقل والخليط؛ الإرشاد الوظيفي والمهني والتدريب المصمم للفرد وخدمات ما قبل التدريب وما بعده؛ الحق في التعلم، على النحو المذكور أعلاه؛ سياسات سوق العمل النشطة؛ الحماية الاجتماعية الشاملة والمتكاملة؛ إدارات الاعتراف بالمهارات.

٢٢١. ويدعو إعلان المؤبة إلى استحداث بيئات وبرامج تدريب شاملة ينبغي أن تتبع نهجاً تصميمياً شاملاً يضمن المرونة وإمكانية الحصول على الفرص ويعالج مسألة تمكين المتدربين من خلال مراعاة احتياجاتهم المحددة من التعلم. واستناداً إلى تحليل مفصل للحواجز والمشاورات، ينبغي إجراء تكييفات معقولة في مراكز التدريب و/أو في مكان العمل وفي كل مرحلة من مراحل الدورة التدريبية (التسجيل أو الاستبقاء أو التخرج أو التقييم). وتشمل الاستراتيجيات الرئيسية: تغيير مناهج التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وأساليب التدريب؛ تدريب وتوعية الموجهين العاملين لدى مقدمي التدريب والمنشآت بشأن الإدماج والتنوع؛ رصد مشاركة الأفراد والفئات المحرومة طوال فترة تدريبهم.

٢٢٢. وباتت **تكنولوجيات المعلومات والاتصالات والتعلم المتنقل والخليط** تستخدم بشكل متزايد كوسيلة فعالة من حيث التكلفة للتخفيف من الحواجز التي تحد من الحصول على فرص التدريب الجيد والارتقاء بالمهارات في المناطق

^{٢٠٠} مكتب العمل الدولي: المساواة في العمل: التقرير العالمي المستمر: التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير (ILC.100/I(B) (2011)).

^{٢٠١} انظر: OECD, *Skills Matter: Additional Results from the Survey of Adult Skills*, 2019.

^{٢٠٢} انظر: Ralf Lange et al., *Guide on Making TVET Inclusive for All* (ILO, 2020).

^{٢٠٣} انظر: ILO, "Making TVET and Skills Systems Inclusive".

النائية.^{٢٠٤} ويتحقق ذلك من خلال تمكين الموجهين في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين من الحصول على مجموعة متنوعة من المواد التعليمية الملائمة ورصد التقدم المحرز لدى المتعلمين في عملية التعلم (باستخدام الهواتف المحمولة)، شريطة ألا يؤدي ضعف الربط إلى خلق حواجز إضافية.

٢٢٣. وتمثل موافاة الأفراد المحرومين والفئات المحرومة بالمعلومات في الوقت المناسب حول مجموعة متنوعة من الدورات التدريبية وفوائدها، تحدياً كبيراً في العديد من البلدان. وقد أنشأت بلدان تتوفر لديها نظم قوية في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، مراكز ومنصات معلومات أو معارض لاطلاع المتعلمين على عروض التدريب. وفي مناطق تنسم بنظم مهارات غير متطورة بما يكفي، يعمل الآباء أو منظمات العمال أو الشباب والمجموعات الأخرى مع المنظمات غير الحكومية للوصول إلى الناس، على سبيل المثال في المجتمعات الريفية.^{٢٠٥}

٢٢٤. والإرشاد الوظيفي والمهني هو عملية دعم تساعد الأشخاص على اكتشاف الخيارات التدريبية والمهنية واتخاذ قرارات لتعزيز تطورهم في مختلف التحولات في حياتهم.^{٢٠٦} وفي بعض البلدان، تدرج أحكام الإرشاد الوظيفي في المناهج الدراسية للمرحلة الأولى من التعليم الثانوي وتراعي اهتمامات وقدرات الشباب لضمان تحول سلس من المدرسة إلى العمل. وتضطلع إدارات التوظيف أيضاً بدور رئيسي في تقديم الإرشاد والمشورة المهنيين طوال حياة الأشخاص في العمل. كما تقدم بعض الحكومات خدمات محددة للمجموعات المستهدفة من خلال منظمات متخصصة من القطاع الخاص ومنظمات غير حكومية.^{٢٠٧}

٢٢٥. وغالباً ما يشمل التدريب السابق للاتحاق بالعمل المقدم للأشخاص الذين لا يستوفون الحد الأدنى من شروط الالتحاق، التعلم أثناء العمل وعناصر الإرشاد الوظيفي، وبالتالي تمكين المتعلمين وإعدادهم للاتحاق بالدروس المهنية أو التلمذة الصناعية.

٢٢٦. وبالنسبة إلى المتعلمين في الأوضاع الهشة، يتسم الدعم ما بعد التدريب بالأهمية بشكل خاص لتسهيل التحولات الناجحة، بما في ذلك التدريب على مهارات البحث عن عمل وكتابة السيرة الذاتية وإجراء مقابلات من أجل وظيفة ومطابقة الوظائف مع المهارات المكتسبة والتوظيف، سواء توفر من خلال إدارات التوظيف أو من خلال المراكز المهنية للتعليم ومقدمي التدريب أو بالتعاون معها. وتتيح الصلات المحلية مع المنشآت والمعارض الإعلامية للوظائف التواصل بين أصحاب العمل المحتملين والمنشآت والباحثين عن عمل. وفي شمال أفريقيا على سبيل المثال، حيث يعاني المتخرجون من الجامعات من ارتفاع معدلات البطالة والبطالة الجزئية، تدعم منظمة العمل الدولية المراكز المهنية في جامعات في الجزائر ومصر.^{٢٠٨ ٢٠٩}

٢٢٧. وغالباً ما تنفذ عروض التعليم والتدريب المكيفة وجيدة الاستهداف، بالتعاون الوثيق مع الشركاء المتخصصين (مثل المنظمات غير الحكومية) الذين يوفر الموجهين والمواد التدريبية المطلوبة وتدريب المعلمين واعتماد تربييات معقولة^{٢١٠} للاستجابة للاحتياجات المحددة للمتعلمين. ويمثل تقييم المهارات المكتسبة من خلال تعلم سابق والاعتراف بها، أحد المكونات الهامة لعروض التدريب المستهدفة والمكيفة مع الفرد. ويزيد ذلك من تحفيز المتعلمين ويوفر الوقت والموارد المالية من خلال الاستفادة من المهارات الموجودة ثم الارتقاء بمواصفات مهارات الأشخاص. وتستهدف برامج سوق العمل النشطة الأشخاص في وضع محجف في سوق العمل وتؤدي دوراً رئيسياً في مساعدة الأشخاص على إدارة التحولات من خلال تقديم المشورة والتدريب المستهدف بشأن سوق العمل وتنظيم المشاريع ومن خلال ما تقدمه إدارات التوظيف العامة من دعم وإعانات وما تنظمه من أنشطة وغير ذلك من الإجراءات.^{٢١١}

^{٢٠٤} انظر: ILO and OECD, *Global Skills Trends*.

^{٢٠٥} انظر:

ILO, *Rural Skills Training: A Generic Manual on Training for Rural Economic Empowerment (TREE)*, 2009; OECD, *A New Rural Development Paradigm for the 21st Century: A Toolkit for Developing Countries*, 2016.

^{٢٠٦} انظر: NEO, *Guide for Providing Comprehensive Career Guidance Services to Disadvantaged Youth* (IDB, 2014).

^{٢٠٧} انظر: OECD, *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*, 2004.

^{٢٠٨} مكتب العمل الدولي، الشباب والتشغيل في شمال أفريقيا: عرض عام إقليمي، ٢٠١٧.

^{٢٠٩} من أمثلة المشاريع، انظر: مكتب العمل الدولي، "المراكز الجامعية للتطوير المهني"؛

ILO, "Tawdif: De l'université au monde du travail".

^{٢١٠} يقصد بالترتيبات المعقولة تكيف أو دعم فريد يقدمه صاحب العمل أو مؤسسة التدريب أو جهة أخرى تقدم التدريب، يحتاج إليه فرد معوق للمشاركة في عمليات التدريب والعمل، مثل التكيفات المادية أو التغييرات في عملية تقديم طلب الترشح لوظيفة معينة، أو تعديل الجداول الزمنية للعمل أو توفير المعدات أو تغييرها. انظر:

ILO, *Promoting Diversity and Inclusion through Workplace Adjustments: A Practical Guide*, 2016.

^{٢١١} انظر: ILO, *What Works: Promoting Pathways to Decent Work*, 2019.

وتؤدي الحماية من البطالة دوراً رئيسياً في دعم التحولات في الحياة والعمل. ويتطلب الانتقال العادل للجميع إلى الاقتصادات والمجتمعات المستدامة بيئياً، حماية فعالة من البطالة مقترنةً بسياسات بشأن إدارات التوظيف وتنمية المهارات وسياسات سوق العمل الأخرى بهدف تمكين العمال من إعادة اكتساب المهارات، إذا اقتضت الضرورة، والانتقال إلى وظيفة أخرى.^{٢١٢}

٢٢٨. ويمثل الاعتراف بالمهارات المكتسبة من خلال التلمذة الصناعية في الاقتصاد غير المنظم وأشكال التعلم السابق الأخرى، طريقة مهمة أخرى لتعزيز إدماج الأشخاص الذين يتعلمون ويعملون في الاقتصاد غير المنظم وتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة. ولقد دعمت منظمة العمل الدولية حتى الآن الارتقاء بالتلمذة الصناعية غير المنظمة في عشرة بلدان،^{٢١٣} وهي تدعم إنشاء أو تعزيز نظم الاعتراف بالتعلم السابق في سبعة بلدان وفي منطقة الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي.^{٢١٤}

٢-٥ مجموعات مستهدفة محددة

٢٢٩. تتوقف مواطن الاستضعاف على مختلف العوامل الشخصية والاجتماعية والاقتصادية التي تكون في الغالب متعددة الأوجه وتؤدي إلى التمييز ضد النساء في المناطق الريفية والأشخاص المعوقين من الشعوب الأصلية والعمال المهاجرين المسنين وغيرهم.^{٢١٥}

٢٣٠. وبالنسبة إلى العمال في المجتمعات الريفية، تصنف تنمية المهارات من بين التدخلات الرئيسية لزيادة الإنتاجية والدخل، سواء للأنشطة الزراعية أو غير الزراعية التي تدعم المنتجات المصنعة واستخدام الآلات والمنتجات والخدمات الزراعية المتخصصة. وفي كثير من الأحيان، يؤدي تدني مستوى المهارات الأساسية لدى الصبيان والفتيات على السواء إلى تقويض التقدم في تحصيلهم العلمي. ويمثل توفير التدريب على الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب إلى جانب التدريب على تنمية المهارات تديراً محدد الأهداف يكفل تحقيق النتائج المرجوة. ومن خلال التدريب القائم على المجتمع المحلي، مثل منهجية التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي لمنظمة العمل الدولية، المختبرة اختباراً جيداً والتي استفاد منها حوالي ٢٠ بلداً على مستوى العالم، يمكن لمقدمي التدريب المحليين توفير تدريب ملائم ودعم لاحق للتدريب. ويمثل بناء منصات محلية لأصحاب المصلحة المتعددين من أجل التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين والنهوض بالعمالة وتعزيز نظم الإدارة السديدة المحلية، إجراءات بالغة الأهمية لدعم اللامركزية في نظم التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتقديم التدريب على تنمية المهارات في المجتمعات الريفية.^{٢١٦} وتتسم خدمات التدريب القائم على المجتمع المحلي بأنها تشاركية وتنطوي بالتالي على إمكانيات كبيرة لتكون قائمة على الاحتياجات ومرنة وشاملة للجميع. ووفقاً لتقييم أثر برنامج التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي في زيمبابوي، زاد المستفيدون من البرنامج دخلهم بمقدار ٧٨٧ دولاراً أمريكياً مقارنةً بمن لم يستفيدوا من هذا البرنامج خلال فترة تنفيذه التي امتدت على ثلاث سنوات.^{٢١٧} كما زادت النفقات على الأطفال والصحة خلال الفترة نفسها.

٢٣١. وقد تواجه الشعوب الأصلية والقبلية أيضاً، وقد باتت مستضعفة بصورة خاصة بسبب جائحة كوفيد-١٩،^{٢١٨} مواقف تمييزية في المدارس وبيئات التدريب وحاجز اللغة وعدم تكيف مواد التعلم مع احتياجاتها، مما قد يؤدي إلى الانقطاع المبكر عن التعليم أو التدريب. وفي الوقت نفسه، لا يعترف في غالب الأحيان بما لدى هذه الشعوب من معارف تقليدية ومهارات مرتبطة بها. ووفقاً للأمم المتحدة، استكملت نسبة ٤٠ في المائة فقط من الأطفال من الشعوب

^{٢١٢} انظر:

ILO, *Guidelines for A Just Transition Towards Environmentally Sustainable Economies and Societies for All*, 2015; *World Employment and Social Outlook 2018*.

^{٢١٣} بما في ذلك بنغلاديش وبنن ومصر والأردن وكينيا والنيجر والسودان وتونس وجمهورية تنزانيا المتحدة وزيمبابوي؛ انظر:

Michael Axmann and Christine Hofmann, "Overcoming the Work-Inexperience Gap through Quality Apprenticeships – the ILO's Contribution" (ILO, 2013).

^{٢١٤} انظر: ILO, *Recognition of Prior Learning (RPL): Learning Package*, 2018.

^{٢١٥} انظر:

Amanda Lenhardt and Emma Samman, *In Quest of Inclusive Progress: Exploring Intersecting Inequalities in Human Development* (ODI, 2015).

^{٢١٦} انظر: ILO, "Training for Rural Economic Empowerment (TREE)", Information Note, 2017.

^{٢١٧} انظر:

Michée Lachaud et al., "The Impact of Agri-Business Skills Training in Zimbabwe: An Evaluation of the Training for Rural Economic Empowerment (TREE) Programme", *Journal of Development Effectiveness* 10, No. 3 (2018): 373–391.

^{٢١٨} انظر: ILO, "COVID-19 and the World of Work: A Focus on Indigenous and Tribal Peoples", 2020.

الأصلية في أمريكا اللاتينية والكاريبية مرحلة التعليم الثانوي من أصل ٨٥ في المائة ممن التحقوا بالدراسة في البداية.^{٢١٩} وتنص اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية لمنظمة العمل الدولية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) على تدابير من أجل ضمان استفادة أفراد الشعوب الأصلية والقبلية، من فرص الحصول على التعليم بجميع مستوياته، على قدم المساواة على الأقل مع بقية أفراد المجتمع الوطني.

٢٣٢. ويعاني الأشخاص في البيئات الهشة، وهم الأكثر استضعافاً أمام النزاعات أو الكوارث الطبيعية أو النزوح القسري، من نقص فرص التدريب وسبل كسب العيش، مما يؤدي إلى انعدام اليقين وانخفاض مستويات الاستثمار في المهارات. وكجزء من برنامج وظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود، تعمل منظمة العمل الدولية على وضع دليل جديد لتقديم التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في البيئات الهشة، صمم لبناء قدرات المدربين للتعامل مع مجموعات خليطة والمساهمة بنشاط في التماسك الاجتماعي وبناء السلام داخل مجتمعاتهم. ويؤدي التدريب المتنقل أو الميداني - وهو أسلوب غير مستخدم بشكل كافٍ حتى اليوم - إلى تقريب التدريب من أبواب المجتمعات المهمشة، مثل اللاجئين والمجتمعات المضيفة في السودان بموجب شراكة "PROSPECTS"،^{٢٢٠} التي لا تتاح لها لولا ذلك فرص أخرى للحصول على التدريب أو التي تكون فرصها للحصول عليه محدودة للغاية، مثل النساء الريفيات أو المجتمعات المتأثرة بالأزمات.

٢٣٣. وبالنسبة إلى العمال في الاقتصاد غير المنظم، الذين يجري تدريبهم أثناء العمل، فإن التصديق على مهاراتهم وزيادة فرص التدريب هي عوامل أساسية لكي يتأقلم لهم الوصول إلى أسواق العمل المنظمة. وإذ بات عدد متزايد من البلدان يعترف بأن المهارات المكتسبة بشكل غير منظم تشكل جزءاً كبيراً من مواردها البشرية، فقد بدأ في تحسين التلمذة الصناعية في الاقتصاد غير المنظم واعتماد نظم الاعتراف بالتعلم السابق التي تنشئ مسارات مستمرة بين التدريب السابق للاتحاق بالعمل والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وبرامج التعلم المستمر.^{٢٢١} وفي خضم الجائحة، تتسم الحلول الرقمية للتعلم والتدريب أيضاً بإمكانية زيادة الوصول إلى هذه الفئة المستهدفة.

٢٣٤. ويواجه العمال في ترتيبات تعاقدية متنوعة، بما في ذلك عمال اقتصاد المنصات، تحديات في الحصول على فرص التدريب بالنظر إلى أن الخطط التي يمولها صاحب العمل لا تشملهم في الغالب. وعادة ما يواجه العاملون لحسابهم الخاص تكاليف باهظة مقابل التدريب وقد يحتاجون إلى مهارات متعددة لا تكون معروضة في الغالب. كما أنهم يفتقرون إلى المعلومات بشأن فرص اكتساب المهارات وإعادة اكتسابها والارتقاء بها.^{٢٢٢} والحق في التعلم هو آلية مهمة لضمان الحصول على فرص تنمية المهارات والتعلم المتواصل.^{٢٢٣}

٢٣٥. ويمثل الشباب غير الملتحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب مجموعة مستضعفة بشكل خاص وبتواتر يحظون باهتمام سياسي متزايد في السنوات الأخيرة، بما في ذلك في إطار المقصد ٨-٦ من أهداف التنمية المستدامة. ولقد ثبت نجاح برامج سوق العمل النشطة ودورات التدريب السابق للاتحاق بالعمل وتدخلات "الفرصة الثانية". كما أثبت الجمع بين تدابير التدريب والمشورة والتوظيف وغيرها من خدمات التوظيف أن ذلك من أكثر التدابير نجاحاً في مساعدة الأشخاص غير الملتحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب في الحصول على وظائف لائقة.^{٢٢٤} وقد أتاح تقديم خدمات سوق العمل والجمع بين التدريب والإعانات الاجتماعية والإجراءات المنسقة بين وزارات التربية والعمل والشباب، تعزيز نهج كانت لتظل لولا ذلك مجزأة. وتبين الأدلة أنه يمكن للتدابير محددة الأهداف بشكل فعال أن تفضي إلى آثار إيجابية على دخل الشباب ولكنها لا تكون موجودة دائماً، خاصة خارج البلدان مرتفعة الدخل.^{٢٢٥} ويمثل اعتماد ضمانات لصالح الشباب التزاماً من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي بضمان حصول جميع الشباب دون ٢٥

^{٢١٩} انظر: UN, "Indigenous Peoples' Right to Education", 2016.

^{٢٢٠} انظر: ILO, "Partnership for improving Prospects for Host Communities and Forcibly Displaced Persons".

^{٢٢١} انظر:

Palmer, *Lifelong Learning in the Informal Economy: A Literature Review* (ILO, 2020); and Simon Field and Ava Guez, *Pathways of Progression: Linking Technical and Vocational Education and Training with Post-Secondary Education* (UNESCO, 2018).

^{٢٢٢} انظر: Palmer, "Financing Technical and Vocational Skills Development Reform".

^{٢٢٣} انظر: ILO and UNESCO, *A Review of Entitlement Schemes for LLL*, 2019.

^{٢٢٤} انظر:

Jochen Kluge et al., *Interventions to Improve the Labour Market Outcomes of Youth: A Systematic Review* (Campbell Collaboration, 2017).

^{٢٢٥} انظر: ILO, *Non-Standard Employment Around the World*.

عاماً على عرض عمل عالي الجودة أو على فرص مستمرة للتعليم أو التلمذة الصناعية أو التدريب. كما أضرت جائحة كوفيد-١٩ بالشباب على نحو غير متكافئ، ومن المتوقع أن تترك "ندوباً" على تعلمهم ومسارهم المهني.^{٢٢٦}

٢٣٦. وتختلف احتياجات العمال الأكبر سناً من حيث اكتساب المهارات وإعادة اكتسابها والارتقاء بها في جميع البلدان والأقاليم. بيد أن الدراسة الاستقصائية المشتركة بين منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وبرنامج التقييم الدولي لمهارات البالغين تبين بوضوح أن العمال بين ٥٥ عاماً و٦٥ عاماً يظهرون بشكل منتظم مستويات أدنى من المهارات في القراءة والكتابة والحساب ومهارات حل المشاكل في بيئات تكنولوجيا المعلومات مقارنة بالعمال بين ٢٥ عاماً و٣٠ عاماً في البلدان المشمولة بالدراسة. ويواجه العمال الأكبر سناً تحديات كبرى في المهارات التأسيسية وفي التعلم ويلقون نتيجة لذلك صعوبات في التكيف مع البيئات المتغيرة لمكان العمل، بالإضافة إلى التمييز على أساس السن. ولا يزال حصول العمال البالغين على فرص التدريب على المهارات عالية المستوى ليظلوا قابلين للاستخدام، مجالاً مهماً للغاية.^{٢٢٧} وبالتالي، من المهم أن تزيد الحكومات من الموارد في الميزانيات لتكفل على حد سواء جودة أكبر وأفضل في التعليم والتدريب والتعلم المتواصل والتدريب المستمر في المنشآت للعمال والباحثين عن عمل من البالغين. أما الدورات التي تجرى عبر الإنترنت والدورات الخليطة للإلمام بالقراءة والكتابة والحساب والمتعلقة بشكل متزايد بالمواد المهنية، فهي آخذة في اكتساب الزخم لسد هذه الثغرة في الحصول على الفرص^{٢٢٨} (الإطار ٢٤).

◀ الإطار ٢٤: مسارات الارتقاء بالمهارات: الاتحاد الأوروبي

مسارات الارتقاء بالمهارات هو برنامج يستهدف البالغين ذوي المهارات المتدنية، مثل الذين لم يحصلوا على التعليم في المرحلة العليا من التعليم الثانوي، ويتكون من ثلاث خطوات رئيسية، هي: تقييم المهارات لتحديد المهارات الموجودة والاحتياجات من حيث الارتقاء بالمهارات، وتتخذ هذه المرحلة شكل "تدقيق في المهارات" في الغالب؛ عرض تعلم يعزز الإلمام بالقراءة والكتابة أو الحساب أو المهارات الرقمية ويسمح بتحقيق تقدم نحو مؤهلات أعلى تتماشى مع احتياجات سوق العمل؛ تصديق المهارات المكتسبة حديثاً والاعتراف بها.

٢٣٧. وبالنسبة على السواء إلى العمال الشباب والبالغين الذين فقدوا وظائفهم (إعادة اكتساب العمال البالغين للمهارات - مثلاً من قطاعات الفنادق والسياحة إلى الصحة)، يمكن توفير دورات تنمية المهارات على شبكة الانترنت أثناء فترة الجائحة.

٢٣٨. ويُنظر بشكل متزايد إلى أن إعادة تأهيل الجناة الشباب في السجون هو إجراء بالغ الأهمية من أجل مجتمعات سلمية وقادرة على الصمود. ويكون الشباب، ومعظمهم من الأحياء ذات الدخل المنخفض، عالقين في شرك حلقة مفرغة من الفقر والجريمة. وتبين البحوث أن البطالة وتدني الأجور هما عائقان رئيسيان أمام إعادة إدماج هذه الفئة. وتشمل التحديات السجلات الجنائية ونقص المهارات القابلة للتسويق.^{٢٢٩} وقد بين مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة^{٢٣٠} فوائد برامج التدريب على المهارات بالنسبة إلى نزلاء السجون، بما في ذلك انخفاض معدل معاودة الإجرام في صفوفهم وزيادة معدل توظيفهم بعد الإفراج عنهم. وقدم مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني الدعم لبرنامج العدالة والإدماج في أوروغواي، الذي يركز على تحسين إعادة التأهيل وإعادة الإدماج الاجتماعي للسجناء الحاليين والسابقين من خلال برامج التعليم والتدريب المهني ويدير أيضاً شبكة من الخبراء في هذا الموضوع.^{٢٣١}

٢٣٩. وهناك فئة أخرى شديدة الاستضعاف مكونة من ضحايا العمل الجبري أو الإلزامي والسكان المعرضين للخطر الذين يمكن مساعدتهم من خلال التدخلات لتنمية المهارات والتعلم المتواصل. وتمثل استئثار الوعي أكثر أحكام الوقاية شيوعاً، والواردة في بروتوكول منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩). وفي هذا الصدد، سيكون من المفيد إدراج أشكال ومخاطر وآثار العمل الجبري أو الإلزامي، مثل الاتجار بالبشر،

^{٢٢٦} انظر: ILO, *Youth & COVID-19: Impacts on Jobs, Education, Rights and Mental Well-Being*, 2020.

^{٢٢٧} انظر: OECD, *OECD Employment Outlook 2019*.

^{٢٢٨} انظر: ILO and OECD, *Global Skills Trends*.

^{٢٢٩} انظر: PRI, *Global Prison Trends 2018*, 2018.

^{٢٣٠} مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة: الحركة بركة، دليل المدربين: تدريب على المهارات الحياتية من خلال الرياضة، بهدف الوقاية من الإجرام والعنف وتعاطي المخدرات، ٢٠١٧.

^{٢٣١} انظر: CINTERFOR, *"Formación Profesional y Privación de Libertad: Apuntes para una Agenda"*, 2019.

في مناهج التعليم والتدريب ولا سيما في برامج تنمية المهارات المستهدفة غير المنظمة التي تقدمها المنظمات المجتمعية أو في إطار التدريب قبل المغادرة لصالح لعمال المهاجرين. وينبغي أن تتيح إعادة إدماج الضحايا الحصول على فرص التعليم والتدريب والاستفادة من الخدمات والبرامج العامة القائمة في المجالات عالية المخاطر. ويمكن أن يتضمن ذلك برامج التوظيف العامة، فضلاً عن حزم إعادة التأهيل المتخصصة مثل المنح وتنمية المهارات والدعم النفسي والاجتماعي والائتمان بالغ الصغر وتنمية المنشآت بالغ الصغر. وقد جمعت منظمة العمل الدولية أمثلة على الممارسات الجيدة ووضعت مبادئ توجيهيين عالميين بشأن منع العمل الجبري عن طريق المهارات والتعلم المتواصل وإعادة إدماج الضحايا وبناء قدراتهم بالتعاون مع مركز التجارة الدولية.^{٢٣٢}

٢٤٠. وتشمل التحديات الرئيسية التي يواجهها العمال المهاجرون^{٢٣٣} في الحصول على فرص تدريب جيد وعمل لائق، نقص استخدام المهارات ونقص فرص العمل أو التدريب وقلة المعلومات وخطر استغلال العمال ذوي المهارات المتدنية. وأدت جائحة كوفيد-١٩ إلى جعل العمال المهاجرين إما عالقين في بلدان المقصد أو مجبرين على العودة إلى أوطانهم.^{٢٣٤} وقد يواجه اللاجئون وطالبو اللجوء وغيرهم من الأشخاص النازحين قسراً حواجز قانونية أمام الحصول على فرص التدريب والعمل.^{٢٣٥} وحيثما تستجيب هجرة اليد العاملة لنقص محدد في المهارات في بلدان المقصد وفائض محدد في المهارات في بلدان المنشأ، فإنها تعود بفائدة متبادلة على الحكومات وأصحاب العمل والعمال في بلدان المنشأ والمقصد وعلى طول ممرات الهجرة. وتدعم تنمية مهارات العمال المهاجرين والاعتراف بها قبل الهجرة وخلالها وبعدها، تكامل سوق العمل واستخدام المهارات. وقد تشمل تدابير التدريب، التدريب قبل المغادرة بما في ذلك التدريب متعدد الثقافات والتدريب اللغوي والتدريب على مهارات العمل الأساسية. كما أنّ الارتقاء بالتدريب إلى المستوى المطلوب في بلدان المقصد قد يعود بالنفع أيضاً على النظم الوطنية لتنمية المهارات، شريطة أن تكون هذه المهارات ذات صلة كذلك بأسواق العمل المحلية. وينبغي أن تتقاسم الحكومات وأصحاب العمل والمهاجرون تكاليف هذه البرامج التي عادة ما تكون مرتفعة، ولا ينبغي أن تصبح بمثابة "باب خلفي" لتحصيل رسوم توظيف. وتؤدي إدارات التوظيف دوراً مهماً في توفير الإرشاد والمشورة في المسارات المهنية في بلدان المنشأ والمقصد على السواء. وغالباً ما تظل نظم الاعتراف الثنائي أو متعدد الأطراف بالمؤهلات الأجنبية مرهقة وبطيئة فتحول دون تيسير الإدماج الفعال في سوق العمل. وتدعم منظمة العمل الدولية البلدان في تعزيز نظم الاعتراف بالتعلم السابق للعمال المهاجرين، بما في ذلك عند عودتهم إلى بلدانهم.^{٢٣٦} وقد أقامت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع اليونسكو والمنظمة الدولية للهجرة والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، شراكة عالمية بشأن المهارات في مجال الهجرة ودعمت إقامة شراكات بشأن المهارات بين البلدان ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في غرب ووسط أفريقيا.

٢٤١. ويناضل الأشخاص المعوقون، من خلال اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، في سبيل إقامة نظم تعليم وتدريب شاملة تسهل الحصول على فرص تنمية المهارات الرئيسية، والابتعاد حيثما أمكن، عن مؤسسات التدريب الخاصة التي غالباً ما تقدم شهادات ذات مستوى أقل وتفاقم التفرقة. بيد أن العديد من مؤسسات التدريب ليست مهيأة لإدماج الأشخاص المعوقين واعتماد تصميمات شاملة لضمان إمكانية الحصول على المعلومات أو إمكانية الوصول المادي أو الوصول إلى مواد التعلم واعتماد ترتيبات معقولة. وتطرح شروط القبول عائق إضافية أمام الإدماج. وتدعم منظمة العمل الدولية إذكاء الوعي بين موظفي مراكز التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وبناء القدرات بشأن أدبيات التعامل مع الإعاقة واعتماد ترتيبات معقولة عن طريق إشراك الأشخاص المعوقين وتقديم خدمات الدعم المتخصصة،

^{٢٣٢} انظر:

ILO, *Global Guidelines on the Prevention of Forced Labour through Lifelong Learning and Skills Development Approaches*, 2020; and ILO, *Global Guidelines on the Economic Reintegration of Victims of Forced Labour through Lifelong Learning and Skills Development Approaches*, 2020.

^{٢٣٣} وفقاً للتقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية، بلغ عدد العمال المهاجرين ١٧٤ مليون عامل مهاجر في عام ٢٠١٧.

^{٢٣٤} انظر:

"ILO, "Protecting Migrant Workers during the COVID-19 Pandemic: Recommendations for Policy-Makers and Constituents", 2020.

^{٢٣٥} انظر:

ILO, "Protecting the Rights at Work of Refugees and Other Forcibly Displaced Persons during the COVID-19 Pandemic: Recommendations for Policy-makers and Constituents", 2020.

^{٢٣٦} انظر: ILO, *How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers: Guide for Employment Services Providers*, 2017.

إذا لزم الأمر، الضرورية لتغيير ثقافات نظم التعليم والتدريب والابتعاد عن النهج المتخصصة لإعادة التأهيل المهني (مثل حلقات العمل المحمية)، عن طريق استخدام إرشادات سياسية وأدوات عملية.^{٢٣٧}

٢٤٢. وفي البلدان التي تتمتع بحضور قوي على شبكة الإنترنت، تتزايد النزعة إلى توفير التدريب المتواصل المجاني أو منخفض التكلفة، ويجري توفير أجهزة الحاسوب وحزم بيانات الهاتف المحمول وإعانات الاتصالات إلى الأسر الفقيرة.

٢٤٣. وتؤدي مؤسسات التعليم والتدريب وظيفة حاسمة من حيث نشر المعايير والقيم، بما في ذلك تلك المتعلقة بالجنس ونوع الجنس. فالأشخاص متنوعو التوجه الجنسي والهوية الجنسية والتعبير الجنساني والخصائص الجنسية - المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسانية وحاملو سمات الجنسين - كثيراً ما يتعرضون للتمييز والوصم، مما يرغمهم على التوقف عن متابعة برامج التدريب.^{٢٣٨}

٢٤٤. وأثناء الجائحة، لن تفتأ المجموعات الأكثر استضعافاً تتطلب دعماً شمولياً يتجاوز اكتساب المهارات - مثل تقديم الاستشارات النفسية والدعم الصحي والمشورة والدعم بشأن المسائل الإدارية والقانونية. ويمكن تنفيذ العديد من هذه الخدمات عن بُعد باستخدام أدوات رقمية لكن التكلفة والوقت اللازمين لتطويرها قد يكونان مرهقين بالنسبة إلى العديد من إدارات الدعم.^{٢٣٩}

٢٤٥. وفي خضم وضع أزمة كوفيد-١٩، تتسم فرص تنمية المهارات والتعلم المتواصل الشاملة بأنها حيوية للغاية للحيلولة دون تخلف الناس عن الركب والحفاظ على قابليتهم للاستخدام وضمان تحقيق تعافٍ سريع للاقتصادات والمنشآت. ومن أجل أن تكون هذه التدابير فعالة ومستدامة، لا بد لها من أن تنفذ أثناء أشهر الجائحة، لكن ينبغي أيضاً أن تمتد على طول فترة التعافي وما بعدها.

٢٤٦. وقد بات ضمان سبل الوصول وإيجاد حلول جيدة من أجل التعلم عن بُعد وعلى شبكة الإنترنت ضرورة قصوى كي يلتحق الجميع بالركب، لا سيما أولئك الأكثر استضعافاً. وما لم تنخفض تكاليف الوصول إلى التعلم وترتقي جودة الوصول في جميع البلدان، من المحتمل أن تزداد أوجه انعدام المساواة في النتائج التعليمية بين القادرين على الاتصال بالإنترنت وغير القادرين على ذلك. وفي هذا الصدد، سلطت منظمة العمل الدولية الضوء على أهمية الاستثمار في البنية التحتية الرقمية وزيادة خيارات التعلم عن بُعد وقصير المدة بالنسبة إلى المجموعات المحرومة عن طريق تكنولوجيات رقمية وتناظرية شاملة.^{٢٤٠}

٢٤٧. وقد وضعت حلول عملية في جميع أنحاء العالم، تراوحت بين تحديث المناهج الدراسية وبرامج التدريب من أجل موازنة المهارات وزيادة الطلب في القطاعات (مثل الكيمياء والصحة) والتدريب على شبكة الإنترنت في صفوف العمال الموجودين في القطاع بهدف الحفاظ على الوظائف أو مطابقتها والارتقاء بها بالنسبة إلى المهاجرين العائدين أو إلحاق المهاجرين ممن فقدوا وظائفهم بالتلمذة الصناعية، وإنشاء منصات رقمية بهدف تسهيل تسجيل الاعتراف بالتعلم السابق. وعلى سبيل المثال، يمكن للاعتراف بمهارات العمال المهاجرين بهدف استفادتهم من فرص العمالة الناشئة في قطاع الرعاية الصحية وغيره من القطاعات، أن يساعد في تلبية احتياجات سوق العمل ويعزز إعادة إدماج العمال في الوظائف في أوطانهم. وتقوم بيرو والأرجنتين بوضع إجراءات معجلة من أجل الاعتراف بالمؤهلات المهنية للمهاجرين الفنزويليين في بلد المقصد، على الأقل أثناء فترة الاستجابة إلى جائحة كوفيد-١٩. كما تقوم نقابات العمال بالتنسيق عبر الحدود، كما هو الحال بين ماليزيا وبنغلاديش، بشأن سبل متنوعة لدعم العمال المهاجرين، بما في ذلك توزيع الغذاء. وقد أرسلت الهند فريقاً طيباً من أجل دعم الكويت التي تستضيف ما يقارب مليون عامل هندي مهاجر.^{٢٤١}

٢٤٨. وفي معظم الحالات، لا بد من أن تتكيف استراتيجيات التوعية مع الواقع الجديد وأن تستخدم أدوات رقمية بغية ضمان استمرارية الأنشطة بالنسبة إلى مختلف المجموعات المستهدفة. وينبغي أن يوفر هذا الدعم إلى الأشخاص المعوقين باستخدام المعلومات وسبل التواصل التي يمكن الوصول إليها، بما في ذلك تفسير لغة الإشارة وترجمة

^{٢٣٧} انظر: "ILO, "Making TVET and Skills Systems Inclusive"، دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في التدريب المهني: دليل عملي، ٢٠١٣.

^{٢٣٨} انظر:

UNESCO, *Out in the Open: Education Sector Responses to Violence Based on Sexual Orientation and Gender Identity/Expression*, 2016.

^{٢٣٩} انظر: UNESCO, *Out in the Open*.

^{٢٤٠} انظر: "ILO, "Distance and Online Learning during the Time of COVID-19".

^{٢٤١} انظر: "ILO, "Protecting migrant workers during the COVID-19 pandemic".

الفيديو واستخدام لغة بريل وصيغ الملفات الرقمية التي يسهل الوصول إليها. ولا بد من الاستفادة من هذه النهج من أجل ضمان ألا يؤدي التحول إلى التعلم عن بُعد وعلى شبكة الانترنت إلى مفاقمة أوجه انعدام المساواة الموجودة.

٢٤٩. وتوفر إدارات الاستخدام المحلية الدعم إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة بغية تعزيز ارتقاء موظفيها بمهاراتهم وإعادة اكتسابهم إياها أثناء الجائحة، وتوفره أيضاً إلى عدد من الأشخاص الذين فقدوا وظائفهم ويواجهون خطر البطالة المطولة وتقدم مهاراتهم. كما يجري توفير المهارات الأساسية ومهارات القابلية للاستخدام من أجل الحفاظ على القابلية للاستخدام عن طريق التدريب وإعادة التدريب على شبكة الانترنت، إلى جانب تكثيف تقديم المشورة.

٣-٥ المساواة بين الجنسين في تنمية المهارات والتعلم المتواصل

٢٥٠. على الرغم من التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في العديد من البلدان في العقود الأخيرة، لا يزال حصول النساء والمثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين على فرص تنمية المهارات والتعلم المتواصل ودخول سوق العمل، مقيداً بتفشي مجموعة من المعايير الاجتماعية والثقافية والحوافز الاجتماعية الاقتصادية والهيكلية التي تقف عائقاً أمام الحصول على هذه الفرص.^{٢٤٢}

٢٥١. وتتجلى العوائق أمام التعليم والتدريب بشكل خاص في الاقتصادات الريفية وغير المنظمة والتقليدية، حيث تظل الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية المسؤولة الرئيسية للنساء.^{٢٤٣} وقد تؤدي المخاوف بشأن السلامة المرتبطة بالسفر لمسافات طويلة أو بسوء البنية التحتية، مثل الافتقار إلى دورات مياه منفصلة، إلى منع الفتيات من الوصول إلى المستويات الأساسية من الإلمام بالقراءة والكتابة. ولا تزال ظاهرة التحرش الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس في مؤسسات التعليم والتدريب تمس المتعلمين والمعلمين في جميع أنحاء العالم وقد يكون لها تأثير سلبي قوي على مستويات الحضور والتعلم.^{٢٤٤} وقد ازداد الطين بلة أثناء الجائحة الراهنة، مما فاقم أوجه انعدام المساواة بين الجنسين الموجودة أصلاً. وتنتمي النساء إلى المجموعات الأكثر تضرراً من الأزمة. وكان التراجع في عدد المستخدمين أكبر عموماً بين صفوف النساء مقارنة بالرجال،^{٢٤٥} في حين ارتفع الطلب على عمل المرأة غير مدفوع الأجر في الرعاية، كما ارتفعت حالات العنف المنزلي. وقد أولت منظمة العمل الدولية اهتماماً خاصاً بالمساواة بين الجنسين في إطار استجابتها إلى كوفيد-١٩. وبهدف دعم الحكومات والشركاء الاجتماعيين في تنفيذ استجابات سياسية تراعي قضايا الجنسين في مواجهة أزمة كوفيد-١٩ ومرحلة التعافي، تنفذ منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة برنامجاً مشتركاً بموضوع "النهوض بالعمل اللائق لفائدة المرأة من خلال سياسات النمو الشامل والاستثمارات في اقتصاد الرعاية". ويجري العمل على وضع أدوات سياسية يمكن أن تستخدم أيضاً على المستوى الوطني من أجل التصدي إلى الأثر الخاص بنوع الجنس الذي خلفه كوفيد-١٩ على العمالة وتصميم حزم تحفيز تراعي قضايا الجنسين ودعم الاستثمارات في الرعاية. ويمكن إدراجها على نحو شامل في سياسات العمالة المراعية لقضايا الجنسين، التي تشمل مجالات سياسية بما فيها السياسات النقدية والمالية وتنمية المهارات وبرامج سوق العمل النشطة. وتتضمن التدابير الملموسة إعانات الحفاظ على العمالة، التي تضمن بقاء النساء العاملات في وظائفهن، مما يحمي مهارتهن ويكيفها مع الطلب المتغير المتوقع، وبالتالي يدعم تحقيق تعافٍ سريع. ويمكن أن تؤدي المشاركة النشطة لأصحاب العمل والشركاء المعنيين الآخرين مثل وكالات الاستخدام الخاصة، في توجيه الدعم إلى النساء (والرجال) في القطاعات والصناعات المتضررة، إلى الحد من تدهور المهارات والتخلي عن البحث عن عمل.^{٢٤٦} وقد استحدثت منظمة العمل الدولية خدمات إضافية في تنظيم المشاريع، بما في ذلك تدعيم الجهود الرامية إلى تعزيز روح تنظيم المشاريع لدى النساء وممارسات الأعمال المسؤولة. واعتباراً من آب/أغسطس ٢٠٢٠، قدمت مراكز موارد المهاجرين المدعومة من منظمة العمل الدولية، الدعم لأكثر من ١٨٥٠٠٠ عامل مهاجر، بلغت نسبة النساء ٣٩ في المائة منهم.^{٢٤٧}

٢٥٢. وينبغي اتخاذ خطوات للتغلب على استبعاد الشابات من فرص التعليم والتدريب. وينبغي توفير التدريب على المهارات الموجهة نحو الطلب لمساعدة النساء على الحصول على عمل جيد وعلى فرص الترقى في الوظائف المرتبطة

^{٢٤٢} اليونسكو، التقرير العالمي لرصد التعليم ٢٠١٩.

^{٢٤٣} انظر:

ILO, "The Gender Divide in Skills Development: Progress, Challenges and Policy Options for Empowering Women", 2020.

^{٢٤٤} اليونسكو، التقرير العالمي لرصد التعليم ٢٠١٩؛

Nelly P. Stromquist et al., *Women Teachers in Africa: Challenges and Possibilities* (Routledge, 2017).

^{٢٤٥} انظر: "ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work: Seventh Edition".

^{٢٤٦} انظر: ILO, "Gender-Responsive Employment Recovery: Building Back Fairer", 2020.

^{٢٤٧} الوثيقة GB.340/INS/18/6.

بالعلوم والتكنولوجيا والهندسة والفنون والرياضيات. وتشمل التدابير التي أثبتت جدواها، زيادة عدد المدرسات في مهن "الذكور" وعدد المدرسين الذكور في مهن "الإناث" وإزالة القوالب النمطية بين الجنسين من المواد التعليمية وتنظيم "أيام مخصصة للفتيات" في المدارس ومؤسسات التدريب والتوجيه المهني غير المنحاز إلى جنس من الجنسين والترويج لنماذج إيجابية يُتقدى بها.^{٢٤٨} وفي بعض الحالات، من شأن استحداث بيئات تعلم خاصة بالمرأة تشعر فيها المرأة بمزيد من الارتياح وإضفاء الصبغة المهنية على العمل الذي ينظر إليه بصورة تقليدية على أنه عمل للإناث، أن يساعد على دخول النساء إلى سوق العمل وفتح مسارات مهنية أمامهن نحو مهن أخرى. غير أن خيارات إعادة توظيف النساء بناءً على مجموعة مهارتهن الموجودة والتغيرات المهنية المتوقعة وإعادة اكتساب المهارات، هي محدودة أكثر بكثير من الخيارات المتاحة للرجال.^{٢٤٩}

٢٥٣. وتشارك النساء والرجال في التعلم المتواصل بمعدلات مماثلة إذ نظرنا إليها عموماً، ولكن هناك اختلافات كبيرة بينهم في أنواع التعلم التي يتابعونها والفوائد التي يجنونها منها. وخلصت الدراسة الاستقصائية لتعليم البالغين التي أجراها المكتب الإحصائي للاتحاد الأوروبي إلى أنّ الرجال يشاركون في التعلم المرتبط بالعمل أكثر من النساء.^{٢٥٠} ولكي يعزز التعلم المتواصل المساواة بين الجنسين أو يصحح أوجه انعدام المساواة، ينبغي أن تستجيب برامج التدريب لدورات حياة الناس وأن تتيح تعديل جداولها الزمنية وتكلفتها ومحتواها حسب الاحتياجات المحددة للمتعلمين من أجل تدليل الحواجز من أمام الحصول على فرص التدريب.^{٢٥١} (الإطار ٢٥).

◀ الإطار ٢٥: التغلب على القوالب النمطية التقليدية بين الجنسين

المهندسات في الأراضي العربية المحتلة: حتى وقت قريب، كانت المهندسات المدنيات غالباً غائبات عن أدوار الإشراف في قطاع البناء في قطاع غزة. وللتصدي لهذا التحيز، أطلق برنامج التدريب على تنمية المهارات لمتخريجات الهندسة المدنية في عام ٢٠١١، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. ونُظم تدريب خاص للمهندسات المتخريجات، شمل العمل التطبيقي المكثف بما في ذلك في منشآت البناء لعدة أشهر. وساعد المشروع على تغيير الصورة النمطية للمرأة في قطاع البناء. واستمرت معظم المهندسات في العمل لدى هذه المنشآت بعد انتهاء المشروع.

إدماج مراعاة قضايا الجنسين في كوستاريكا: كان معهد التدريب الوطني في كوستاريكا المؤسسة الأولى بين العديد من المؤسسات الوطنية للتدريب المهني في أمريكا الوسطى، التي تشرع في وضع استراتيجية شاملة لإدماج مراعاة قضايا الجنسين، بهدف تحسين قابلية الاستخدام لدى النساء. وأجري تحليل مفصل لقضايا الجنسين، أعقبه اعتماد سياسة تتعلق بقضايا الجنسين تضمنت خطة عمل خمسية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧. واستناداً إلى نجاح هذا العمل، جرى الإقتداء بهذا النهج في بلدان أخرى في أمريكا الوسطى.^١

^١ انظر: ILO, "The Gender Divide in Skills Development", 2020.

^{٢٤٨} انظر: ILO, *Breaking Gender Barriers in the World of Work*, 2018.

^{٢٤٩} انظر: WEF, *Towards a Reskilling Revolution*.

^{٢٥٠} انظر:

Ellen Boeren, "Gender Differences in Formal, Non-Formal and Informal Adult Learning", *Studies in Continuing Education* 33, No. 3 (2011), 333-346.

^{٢٥١} انظر:

Patricia Gouthro, "A Critical Feminist Analysis of the Homeplace as Learning Site: Expanding the Discourse of Lifelong Learning to Consider Adult Women Learners", *International Journal of Lifelong Education* 24, No.1 (2005): 5-19.

الفصل ٦

الدور الريادي لمنظمة العمل الدولية في مجال المهارات والتعلم المتواصل

٦-١ نشاط منظمة العمل الدولية في مجال المهارات والتعلم المتواصل: لمحة سريعة عن النتائج المحرزة

٢٥٤. تؤدي منظمة العمل الدولية دوراً ريادياً أو تنسيقياً في وضع نظم ومؤسسات وبرامج تدريب وطنية فعالة، من خلال أنشطة مثل التقارير والدراسات التحليلية وصياغة الكتيبات وبناء القدرات وتنميتها والمشورة والدعم التقنيين وممارسة الضغط وتنظيم حلقات عمل لاستثارة الوعي وتقاسم المعلومات والمعارف وتصميم وتنفيذ برامج جديدة.

٢٥٥. وخلال فترتي السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ و ٢٠٢٠-٢٠٢١، أحرز تقدم كبير. فقد وضعت استراتيجيات المهارات والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين بهدف تحسين استباق احتياجات سوق العمل وتكييف التدريب معها، في حين تم وضع وتنفيذ برامج تدريب جديدة تركز على القطاعات الاستراتيجية والنساء والشباب والفئات المستضعفة الأخرى والاقتصاد الريفي. وقد استخدمت منهجيات مثل منهجية التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي ومنهجية المهارات من أجل التجارة والتنوع الاقتصادي استخداماً فعالاً في البلدان لاستباق الاحتياجات من المهارات ودعم تنمية الاقتصاد الريفي. ووضعت منظمة العمل الدولية مجموعة أدوات التلمذة الصناعية الجيدة، من مجلدين، وأحرزت البلدان تقدماً كبيراً في هذا المجال. وقدمت أنشطة تنمية القدرات لمدربي ومديري مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في عدد من البلدان. وساعدت منظمة العمل الدولية الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي في وضع مبادئ توجيهية إقليمية للاعتراف بالتعلم السابق ودعمت البلدان في تنفيذها. ولا يزال النهج القطاعي يمثل موطن قوة منظمة العمل الدولية: فقد أجريت عدة دراسات خاصة بكل قطاع لدعم قيام الدول الأعضاء بتحليل مواصفات المهارات والثغرات في المهارات في القطاعات الاستراتيجية ويجري دعم إنشاء هيئات المهارات في القطاعات في أكثر من ١٢ بلداً.

٢٥٦. وتمشياً مع إعلان المؤوبة والخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥، يصف برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ ومقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ تركيز منظمة العمل الدولية على المهارات والتعلم المتواصل في إطار النتيجة ٥، التي تنفذ من خلال زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على ما يلي: (أ) تحديد مواطن عدم مواءمة المهارات الحالية واستباق الاحتياجات المستقبلية من المهارات؛ (ب) تعزيز سياسات تنمية المهارات والتعلم المتواصل ونماذج الإدارة السديدة ونظم التمويل؛ (ج) تصميم وتقديم خيارات تعلم ابتكارية ومرنة وشاملة، تتضمن التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية الجيدة. وصدرت سبعة منشورات هامة في عام ٢٠٢٠^{٢٥٢} تساهم في هذا العمل. وقد بدلت جائحة كوفيد-١٩ الراهنة وجه عالم العمل ومجالي التعلم والتنمية في غضون أسابيع. وفرضت صعوبات على الأفراد وأصحاب العمل والعمال ومؤسسات التدريب في التكيف مع استخدام الطرائق عن بُعد وعلى شبكة الانترنت في جميع مجالات الحياة. وتتمثل مهمة منظمة العمل الدولية في هذه الأوقات الصعبة في حشد قدراتها وتوحيد جهود هيئاتها المكونة في تلبية الاحتياجات الهائلة في هذا الوقت والوفاء بالالتزامات المتعهد بها في إعلان مؤوبة منظمة العمل الدولية وبرنامج عام ٢٠٣٠.

٢٥٧. وقد أنشأت منظمة العمل الدولية إطاراً واسعاً متمحوراً حول الإنسان ومتجذراً بعمق في معايير العمل الدولية وإعلان المؤوبة من أجل استجابات التعافي الاجتماعي والاقتصادي بهدف دعم الاقتصاد والمنشآت والعمال والحوار الاجتماعي.^{٢٥٣}

٢٥٢ انظر:

ILO, "Effective Governance and Coordination in Skills Systems: Towards a Lifelong Learning Ecosystem", 2020; ILO, "The Role of Employers in Skills Development Systems", 2020; ILO, *Skills Development and Lifelong Learning: Resource Guide for Workers' Organizations*, 2020; ILO and UNESCO, *A Review of Entitlement Systems for LLL*, 2020; Lange et al.; ILO, *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Vol. 2*, 2020; and ILO, *Digitization of TVET and Skills Systems*, 2020.

٢٥٣ الوثيقة GB.340/INS/18/6.

- في تموز/ يولييه ٢٠٢٠، نظم المكتب أكبر تجمع من نوعه على الانترنت للعمال وأصحاب العمل والحكومات في مؤتمر القمة العالمي لمنظمة العمل الدولية بشأن كوفيد-١٩ وعالم العمل؛ حيث شارك ٥١ رئيس دولة أو حكومة وسلطات حكومية رفيعة المستوى وممثلون عن أصحاب العمل وعن العمال من ٩٨ بلداً في النقاشات الإقليمية أو العالمية.^{٢٥٤} وناقش المؤتمر التدابير الشاملة الرامية إلى حفز الاقتصاد والوظائف ودعم المنشآت والعمالة والدخل وحماية العمال وتعزيز الحوار الاجتماعي بغية الحفاظ على مهارات العمال ودعم الاقتصاد والمنشآت من أجل تحقيق تعافٍ سريع.
- أنشأ المكتب مركزاً للمعلومات يُلخّص الاستجابات السياسية القطرية الصادرة عن الحكومات والشركاء الاجتماعيين في كل دولة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، البالغ عددها ١٨٧ دولة عضواً. ويجري تحديث المركز بشكل منتظم، وهو يؤدي وظيفة منصة للهيئات المكونة لتقاسم المعارف. وسجّلت هذه المنصة أكثر من ١٦٢٢١١ زيارة منذ إطلاقها في نيسان/ أبريل ٢٠٢٠.
- نشر المكتب سبعة أعداد من سلسلة منشورات مرصد منظمة العمل الدولية: كوفيد-١٩ وعالم العمل، تقدم معلومات عن أثر الأزمة على أسواق العمل وتقديرات لساعات العمل الضائعة على الصعيد العالمي وحسب الإقليم. وتناول مرصد منظمة العمل الدولية مواضيع مهمة مثل: "١" الانعكاسات المترتبة على دخل العمل وقرار العاملين؛ "٢" القطاعات والمنشآت والعمال الأكثر عرضة للخطر؛ "٣" أثر الجائحة على العمال في الاقتصاد غير المنظم وفي صفوف الشباب والنساء. ولقد وفرّ نشر مرصد منظمة العمل الدولية تغطية مستمرة لمنظمة العمل الدولية في وسائل إعلام دولية بارزة وعزّز مكانة منظمة العمل الدولية كمنظمة رائدة في قضايا سوق العمل ضمن النظام متعدد الأطراف.
- أثناء الأشهر القليلة الماضية، عقدت منصة تقاسم المعارف المتعلقة بالمهارات من أجل الاستخدام^{٢٥٥} مناقشات إلكترونية وأضافت إلى مجموعتها مراجع وأدوات هامة بشأن التقييم السريع لاحتياجات إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها والتعلم عن بُعد وعلى شبكة الانترنت والتوجيه المهني والتعلم أثناء العمل خلال الجائحة، مؤدية بذلك دور مورد حيوي للهيئات المكونة في جميع أرجاء العالم.
- تساعد المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن التشخيص السريع،^{٢٥٦} الهيئات المكونة الثلاثية على توليد معلومات فورية وأنية عن آثار الجائحة على العمالة. وسوف تطبق في ما يزيد على ٤٧ بلداً بالتنسيق مع البنك الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤسسات مالية إقليمية مثل مصرف التنمية الآسيوي والمصرف الأوروبي للإعمار والتنمية ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية.
- أجرت منظمة العمل الدولية دراسة استقصائية عالمية عن الشباب وكوفيد-١٩ بالشراكة مع المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب، ركزت على العمالة والمهارات والحقوق والصحة العقلية وأفضت إلى ١٢٠٠٠ رد من ١١٢ بلداً.
- للمساعدة على الوقاية من جائحة كوفيد-١٩ والسيطرة عليها في العمل، استُحدثت قائمة مرجعية للعمل وصدرت في ٢٠ لغة. كما وُضعت إرشادات وأدوات خاصة بكل قطاع لتقييم مخاطر العدوى والتخفيف من حدتها وموجز سياسي وإرشادات عملية من أجل ضمان العودة الآمنة إلى العمل ودليل لإدارة المخاطر النفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل ودليل عملي بشأن العمل عن بُعد أثناء جائحة كوفيد-١٩ وما بعدها.
- أعدّ المكتب موجزات سياسية^{٢٥٧} وأدوات بشأن العمالة غير المنظمة، بما في ذلك من أجل العمال المنزليين وإرشادات سياسية من أجل حماية العمال المهاجرين وحقوق العمل للاجئين والأشخاص النازحين قسراً أثناء جائحة كوفيد-١٩، مع تركيز خاص على المساواة بين الجنسين في إطار الاستجابة إلى كوفيد-١٩.

^{٢٥٤} الوثيقة GB.340/INS/18/6.

^{٢٥٥} انظر الموقع الإلكتروني: "ILO, "Skills for employment".

^{٢٥٦} انظر: منظمة العمل الدولية، "تشخيص سريع لتقييم تأثير كوفيد-١٩ على الاقتصاد وسوق العمل، على المستوى القطري"، ٢٠٢٠.

^{٢٥٧} انظر: منظمة العمل الدولية، "معايير منظمة العمل الدولية وكوفيد-١٩ (فيروس كورونا): أحكام أساسية لمعايير العمل الدولية متعلقة بتقني جائحة كوفيد-١٩"، ٢٠٢٠.

● منذ آذار/ مارس ٢٠٢٠، عزز المكتب نشاطه^{٢٥٨} الهادف إلى دعم الهيئات المكونة الثلاثية في استجاباتها لمواجهة الأزمات، بما في ذلك عن طريق موجزات بشأن الحاجة إلى الحوار الاجتماعي.^{٢٥٩} وأصدر مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال مواد ذات صلة بالسياسة والمعارف تضم معلومات عن آثار الجائحة على أنشطة الأعمال والعمال. وبالإضافة إلى البيانات التي جرى جمعها من أجل مركز معلومات كوفيد-١٩، أجرى مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل دراسة استقصائية عالمية عن أثر الجائحة على أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال وعملياتها. وتعاون مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال مع منظمات العمال في جميع أنحاء العالم لجمع ونشر استجابات نقابات العمال الوطنية لمواجهة الجائحة، بما في ذلك ما يتعلق بعمليات الحوار الاجتماعي والتدابير الحكومية وانتهاك حقوق العمال، مع التركيز على الفئات الأكثر استضعافاً (مثل العمال المهاجرين والعاملين في قطاع الصحة في الخط الأمامي وعمال الاقتصاد غير المنظم)، ونظم أكثر من ٤٠ ندوة تدريب إلكترونية لنقابات العمال، مزاولاً نشاطه على المستوى العالمي والإقليمي والوطني.

٢٥٨. وقد ضاعفت منظمة العمل الدولية جهودها الرامية إلى دعم هيئاتها المكونة في تعزيز التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ونظم المهارات لديها في إطار العمالة واسعة النطاق وبرنامج العمل اللائق، أضعافاً مضاعفة^{٢٦٠} في خضم هذه الأوقات العصيبة، بالاستناد إلى مبادرات قائمة أصلاً، وهي:

● أطلقت منظمة العمل الدولية دورة دراسية إلكترونية ضخمة متاحة للجميع بشأن التلمذة الصناعية الجيدة (من ٢٩ حزيران/ يونيه إلى ٧ آب/ أغسطس ٢٠٢٠) بوجود مشاركين مما يزيد على ١٢٥ بلداً. وكان الهدف الرئيسي لهذه الدورة هو دعم المشاركين في تصميم وتنفيذ التلمذة الصناعية الجيدة في عالم العمل سريع التغيير والتصدي إلى التحديات التي فرضها كوفيد-١٩. ويستهدف الجزء الأول منها صانعي السياسات ويسلط الضوء على استراتيجيات فعالة وحلول ابتكارية من أجل تطوير نظم وسياسات التلمذة الصناعية؛ ويستهدف جزؤها الثاني الأخصائيين ويركز على التطبيقات العملية على المستوى التشغيلي، بما في ذلك تخطيط برامج التلمذة الصناعية وتصميمها وتنفيذها ورصدها وتقييمها.

● تسهّل شبكة التدريب وإدارة المعارف التابعة لمنظمة العمل الدولية، التعاون بشأن المهارات. وتدعم منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء في عملية توسيع نطاق برامج التعلم عن بُعد وعلى شبكة الإنترنت في إطار الاستجابة إلى الأزمة وتسهيل التحول نحو تعلم خليط. ونظم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية دورات افتراضية بشأن مواضيع تتراوح بين تعزيز عمالة الشباب في سياق جائحة كوفيد-١٩ وخدمات التوظيف من أجل انتقالات وظيفية فعّالة والتمرين الإلكتروني لصالح صانعي قرارات تنمية المهارات رفيعي المستوى بغية الاستجابة إلى تحديات كوفيد-١٩، ودورات على شبكة الإنترنت بشأن بناء قدرات مؤسسات ومدرسي التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين من أجل نقل التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين إلى شبكة الإنترنت.

● تجري إعادة تنظيم مركز البلدان الأمريكية لتطوير المعارف في مجال التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية بما يجعله منارة للابتكار، وسيدعم الهيئات المكونة في تطوير المهارات اللازمة من أجل التحول الاقتصادي ومستقبل العمل. ويساهم المركز في الجهود الجماعية عن طريق: مرصد لإجراءات التعلم عن بُعد، التي تتخذها مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في أمريكا اللاتينية وإسبانيا والبرتغال؛ دراسة استقصائية عن الأعضاء من مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين من أجل معالجة أزمة كوفيد-١٩؛ موجز بشأن استجابات مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين؛ قاعدة بيانات ترافقها دورات على شبكة الإنترنت وموارد رقمية من أجل تقاسمها مع المؤسسات الأعضاء.^{٢٦١}

٢٥٩. وعلى المستوى القطري، تدعم منظمة العمل الدولية نظم ووكالات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في نقل البرامج إلى صيغ التعلم عن بُعد وعلى شبكة الإنترنت، وتقدم المشورة بشأن الأدوات والمنصات المتاحة وأمثلة على الطريقة التي استجابت بها البلدان إلى التحديات. وتتضمن الأنشطة على المستوى الوطني دعم مكاتب الإحصاء الوطنية ومراجعة وتحديث استراتيجيات العمالة الوطنية وتوفير المشورة السياسية والمساعدة التقنية. ويدعم المكتب، بالعمل مع الشركاء الاجتماعيين، الحوار الاجتماعي ويشجعه باعتباره أداة رئيسية من أجل تطوير البرامج وتوجيه الموارد نحو التعلم عن بُعد وعلى شبكة الإنترنت بالنسبة إلى التعليم والتدريب المهنيين وتنمية المهارات. وفي العديد

^{٢٥٨} انظر الوثيقة GB.335/INS/3(Rev).

^{٢٥٩} انظر على سبيل المثال: منظمة العمل الدولية، "مفاوضة أصحاب العمل والعمال حول تدابير الحد من انتشار وباء كوفيد-١٩، وحماية سبل العيش ودعم الانتعاش: استعراض الممارسات"، ٢٠٢٠.

^{٢٦٠} الوثيقة GB.340/INS/18/6.

^{٢٦١} انظر: CINTERFOR website.

من الحالات، تدعم التدابير عمل نظم التعليم والتدريب كما تتضمن برامج الاحتفاظ بالعمالة وحزم تحفيزية وتدبير حماية اجتماعية موسّعة النطاق.

٢٦٠. وأعد المكتب أيضاً سلسلة من ١٧ موجزاً قطاعياً ووضع توجيهات وقوائم مرجعية جديدة خاصة بكل قطاع بهدف الوقاية من كوفيد-١٩ والحد من انتشاره في قطاعات الزراعة والتعليم والخدمات الصحية والتعدين والنقل البحري والنسيج والملابس والجلد والأحذية، بالتعاون مع منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) والمنظمة البحرية الدولية واليونسكو ومنظمة الصحة العالمية.

٢-٦ الشراكات والتعاون الإنمائي في مجال تنمية المهارات

٢٦١. إن الخبرة التقنية لمنظمة العمل الدولية وخبرتها الميدانية طويلة العهد وشرعيتها لتعبئة مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة، عناصر تجعل من المنظمة شريكاً فريداً حقاً في التعاون الإنمائي في مجال تنمية المهارات والتعلم المتواصل. ولقد وسعت المنظمة نطاق شراكاتها بشكل استراتيجي مع الشركاء العالميين والإقليميين والوطنيين ودعمت هيئاتها المكونة بوصفها منظماً ومستشاراً وشريكاً في المعارف، في جهودها المبذولة لوضع نظم فعالة وشاملة في مجال المهارات والتعلم المتواصل. وفي عام ٢٠١٠، وضعت منظمة العمل الدولية، بناءً على طلب قادة مجموعة العشرين، استراتيجية التدريب الخاصة بمجموعة العشرين،^{٢٦٢} وتساعد المنظمة منذ ذلك الحين عدداً من البلدان في تنفيذها.

٢٦٢. وفي حين أن المسؤولية الأولية عن التعليم والتدريب قبل التوظيف وتدريب العاطلين عن العمل تقع على عاتق الحكومات،^{٢٦٣} توفر الشراكات وطرائق التعاون الجديدة الفرص للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على السواء للنهوض ببرامج العمل اللائق وبرنامج عام ٢٠٣٠ من خلال التوعية والتحالفات والتعاون على المستوى العالمي.^{٢٦٤} وتشمل هذه الشراكات التعاون مع المنظمات الدولية الأخرى ووكالات التنمية في الدول الأعضاء والمؤسسات المالية الدولية والاتحادات الإقليمية للدول الأعضاء والكيانات الخاصة، على النحو المنصوص عليه في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والقرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.

٢٦٣. وتسهل الاتفاقات الإطارية المتفاوض بشأنها التي أبرمتها منظمة العمل الدولية مع المنظمات الحكومية الدولية الأخرى، الشراكات الاستراتيجية على المستويات العالمية والإقليمية والقطرية. ومنظمة العمل الدولية هي عضو نشط في عدد من الشبكات المشتركة بين الوكالات المعنية بتنمية المهارات والتعلم أثناء العمل والتعلم المتواصل، ومن هذا المنطلق تشارك المنظمة بشكل استراتيجي مع الوكالات الدولية والإقليمية الأخرى مثل المركز الأوروبي للتنمية والتدريب المهني والمؤسسة الأوروبية للتدريب ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة والمنظمة الدولية للهجرة والاتحاد الدولي للاتصالات ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي واليونسكو وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث. وتشمل المجالات الاستراتيجية المتبعة من خلال هذه الشراكات أطر المؤهلات الإقليمية والوطنية والمهارات الرقمية والمهارات من أجل التجارة واستباق المهارات والمهارات من أجل الوظائف الخضراء والمهارات من أجل الهجرة ومهارات الأشخاص المعوقين.

٢٦٤. ويشمل الشركاء الرئيسيون الثنائيون ومتعددي الأطراف لمنظمة العمل الدولية في مجال المهارات والتعلم المتواصل، مصرف التنمية الأفريقي واستراليا وبلجيكا (حكومة فلاندرز) وكندا والصين وكولومبيا والاتحاد الأوروبي ومنظمة الفاو وفرنسا وألمانيا وإيطاليا واليابان وهولندا والنرويج وجمهورية كوريا والاتحاد الروسي والسويد وسويسرا وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة اليونسيف والمملكة المتحدة والولايات المتحدة. وتنفذ منظمة العمل الدولية حالياً مشاريع تعاون إنمائي بشأن المهارات والتعلم المتواصل في ٥٧ بلداً.

٢٦٥. وفي السنوات الأخيرة، عززت منظمة العمل الدولية شراكاتها مع المؤسسات المالية وخاصة المؤسسات المالية الإقليمية في مجال تنمية المهارات. ونفذ مشروعان مع مصرف التنمية الأفريقي وعقد اجتماع ثنائي لمناقشة مزيد من مجالات التعاون. كما عقد اجتماع ثنائي مع مصرف التنمية الآسيوي لاستكشاف مجالات التعاون الممكنة.

^{٢٦٢} انظر: ILO, A Skilled Workforce.

^{٢٦٣} توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٥، الفقرة ٥(د).

^{٢٦٤} مكتب العمل الدولي، أفق عام ٢٠٣٠: التعاون الإنمائي الفعال دعماً لأهداف التنمية المستدامة، ILC.107/IV (2018).

٢٦٦. بالإضافة إلى ذلك، تمثل الشراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين، بما يشمل القطاع الخاص في كثير من الأحيان، شكلاً ناشئاً من أشكال التعاون التي تشارك فيها منظمة العمل الدولية. وتشمل أشكال التعاون هذه شبكة التلمذة الصناعية العالمية (مبادرة بقيادة المنظمة الدولية لأصحاب العمل ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، منبثقة عن عملية حوار ممثلي قطاع الأعمال (B20) في بلدان مجموعة العشرين) ومبادرة PROSPECTS (بقيادة حكومة هولندا، تجمع بين مؤسسة التمويل الدولية ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين واليونسيف ومجموعة البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية). وتشمل هذه الأشكال أيضاً المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة من أجل الشباب، وهي تمثل المسعى الشامل الأول على نطاق منظومة الأمم المتحدة لتعزيز عمالة الشباب في جميع أنحاء العالم. وتجمع هذه المبادرة الموارد العالمية الهائلة والقدرة التنظيمية للأمم المتحدة والشركاء الرئيسيين العالميين الآخرين لزيادة فعالية الاستثمارات في عمالة الشباب إلى أقصى حد ومساعدة الدول الأعضاء في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. وهناك تركيز قوي على المهارات في هذه الشراكة. وقد تحققت المواءمة بين المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة من أجل الشباب وشراكة الجيل غير المحدودة، بالاستناد إلى مرفق مذكرة التفاهم بين منظمة العمل الدولية واليونسيف، الموقعة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠.

٢٦٧. وتسلط شراكات منظمة العمل الدولية الضوء على أهمية تعددية الأطراف بصفتها استجابة إلى التحديات العالمية، لا سيما أثناء جائحة فيروس كورونا الراهنة. وقد حققت الجهود المتضافرة ما يلي:

- أطلقت منظمة العمل الدولية ١٢ منتدى رفيع المستوى و٣ ندوات الكترونية مميزة، وندوات الكترونية بشأن تأثير كوفيد-١٩ على التعلم أثناء العمل بهدف دراسة تأثير كوفيد-١٩ على تدريب وتنمية الموظفين والتلامذة الصناعيين والمتمرنين في المنشآت والمنظمات الأخرى، وقد دعمها شركاء التنمية التالي ذكرهم: المركز الأوروبي للتنمية والتدريب المهني والمؤسسة الأوروبية للتدريب ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمفوضية الأوروبية وشبكة التلمذة الصناعية العالمية والمعهد الاتحادي السويسري للتعليم والتدريب المهنيين واللجنة المانحة من أجل التعليم والتدريب المهنيين المزدوجين ومنظمة العمل الدولية/ مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني.

- أجرت دراسة استقصائية مشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو والبنك الدولي عن مزودي التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، تقيماً لآثار الجائحة على التدريب والتعلم، وحللت التحديات وتقاسمت الممارسات الجيدة عن طريق دراسة استقصائية وتقرير عن نتائجها.^{٢٦٥}

- أطلقت منظمة العمل الدولية دراسة استقصائية عالمية مشتركة عن تنمية الموظفين وتدريبهم في سياق جائحة كوفيد-١٩، استهدفت المنشآت العامة والخاصة ومنظمات أخرى، ضمن إطار مجموعة العمل المشتركة بين الوكالات بشأن التعلم أثناء العمل وبالشراكة مع شبكة التلمذة الصناعية العالمية واليونسكو والمفوضية الأوروبية والمؤسسة الأوروبية للتدريب والمركز الأوروبي للتنمية والتدريب المهني ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومصرف التنمية الأفريقي ومصرف التنمية الآسيوي ومجموعة البنك الدولي. وتستعرض هذه الدراسة الاستقصائية وضع التدريب على المهارات في المنشآت قبل كوفيد-١٩ وكيف أثرت الأزمة على تنمية المهارات في مكان العمل ومدى أثرها، بما في ذلك عن طريق ممارسات التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية.

- أجريت كذلك دراسات استقصائية تخصيصية، بما في ذلك عن المنشآت التي تقدم التدريب على التلمذة الصناعية ونظم التوجيه الوظيفي ووضع السياسات المتعلقة بالمهارات، على غرار دراسة استقصائية دولية مشتركة أجريت بالتنسيق مع المركز الأوروبي للتنمية والتدريب المهني والمفوضية الأوروبية والمؤسسة الأوروبية للتدريب والمركز الدولي لتطوير المسار المهني والسياسة العامة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي واليونسكو.^{٢٦٦}

٢٦٨. ويمكن أن تضطلع منظمة العمل الدولية بدور الريادة الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل (الإطار ٢٦)، في سياق تلبية الاحتياجات المجتمعية الهائلة في معالجة أثر الأزمة والتعاون في رسم معالم استئناف النشاط العالمي وتعافي عالم العمل عن طريق تطبيق النهج المتمحور حول الإنسان.

^{٢٦٥} منظمة العمل الدولية/ اليونسكو/ البنك الدولي.

^{٢٦٦} انظر: ILO et al., *Career Guidance Policy and Practice in the Pandemic: Results of a Joint International Survey*, 2020.

الإطار ٢٦: الاتجاه نحو ريادة عالمية لمنظمة العمل الدولية في مجال المهارات والتعلم المتواصل

على حد ما يرد وصفه في هذا التقرير، تؤدي منظمة العمل الدولية دوراً مهماً في مجال تنمية المهارات والتعلم المتواصل. كما أن المنظمة هي في أفضل وضع لتعزيز ريادتها في هذا الصدد بفضل إطارها المعياري وهيكلها الثلاثي وبالاستناد إلى العمل الجوهري الذي أنجز بالفعل، لا سيما عن طريق الاضطلاع بالريادة بشأن تنمية المهارات باتباع نهج التعلم المتواصل الذي يشمل عدة انتقالات، بما فيها الانتقال من المدرسة إلى العمل والانتقال من عمل إلى عمل آخر. ولكي يتحقق ذلك خلال فترة السنتين ٢٠٢١-٢٠٢٢ وما بعدها، لا بد لمنظمة العمل الدولية من أن:

- تصبح المركز العالمي للامتياز في المعارف والمعلومات والبحوث المرتبطة بالمهارات والتعلم المتواصل، بناءً على البحوث المتعمقة والابتكارية؛
- تقدم المشورة السياسية القائمة على الأدلة من خلال وضع واستخدام نُهج وأدوات مختبرة تماماً؛
- تستثير الوعي بشأن معايير منظمة العمل الدولية المعنية وتعزيز تنفيذها؛
- تُقيم وتعزز الشراكات على المستويات العالمية والوطنية والمحلية؛
- تزيد من تعزيز مزاياها النسبية، بما في ذلك نهجها الثلاثي وبرنامجه المعياري، من خلال إثبات أهميتها في بناء النظم الإيكولوجية للمهارات الموجهة نحو المستقبل؛
- تعمل على بناء قدرات جميع أصحاب المصلحة المعنيين، وخاصة العمال وأصحاب العمل، حتى يتمكنوا من أداء دور نشط في تصميم جميع التدخلات المرتبطة بالمهارات والتعلم المتواصل وتنفيذها ورصدها وتقييمها؛
- توفر الدعم التقني والمشورة إلى الهيئات المكونة؛
- تشرك - كقدوة يحتذى بها - الهيئات المكونة في تصميم وتنفيذ جميع التدخلات وإجراء التقييمات الصارمة للنهج والتدخلات؛
- تعزز الدعم المقدم للدول الأعضاء من أجل تكرار وتنفيذ التدخلات الناجحة والنهج الجديدة لاستحداث جيل جديد من النظم الإيكولوجية للمهارات والتعلم المتواصل.

الفصل ٧

نحو استراتيجية لمنظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل حتى عام ٢٠٣٠: مهارات لجميع العمال من أجل مستقبل أكثر إشراقاً

٢٦٩. وأدت مناقشات مستقبل العمل وإعلان المؤوية زخماً قوياً من أجل المهارات والتعلم المتواصل. وينص الإعلان على أنه لا بد لمنظمة العمل الدولية، بالنظر إلى التحولات العميقة في عالم العمل ونهجها المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، من أن توجه جهودها نحو تعزيز اكتساب المهارات والكفاءات والمؤهلات في صفوف جميع العمال على مدار حياتهم المهنية، باعتبار ذلك مسؤولية مشتركة تقع على عاتق الحكومات والشركاء الاجتماعيين.^{٢٦٧} وتدعو الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ إلى صب تركيز خاص على "تسهيل مسارات التعلم المتواصل والانتقالات في سوق العمل".^{٢٦٨} وقد ترجم البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ ومقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ هذه الرؤية بشأن المهارات والتعلم المتواصل إلى خطة عمل ملموسة في إطار النتيجة ٥، "المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه".^{٢٦٩} وعلى نحو مماثل، تكمل هذه الاستجابات برنامج عام ٢٠٣٠، الذي يدعو إلى ضمان التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم المتواصل للجميع (الهدف ٤) وتعزيز النمو الاقتصادي المستدام وتحقيق العمالة المنتجة والعمل اللائق للجميع (الهدف ٨). وقد نشأ عن الأثر الاقتصادي والاجتماعي لأزمة كوفيد-١٩ غير المتوقعة، زخم جديد من أجل اتخاذ إجراء تعاون عالمي متمحور حول الإنسان يعزز قدرة نظم المهارات والتعلم المتواصل على الصمود في السنوات القادمة. ويوفر ذلك كله فرصة قيمة لمناقشة رؤية طويلة الأجل للنهج الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية في مجال المهارات والتعلم المتواصل، وهو نهج سيتيح على نحو استراتيجي إعادة التفكير بريادتها العالمية وتنسيقها ويعززها في هذا المجال ضمن البرنامج السياسي للأمم المتحدة.

٢٧٠. وخلال مناقشة التقييم المستقل لاستراتيجية وإجراءات منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز تنمية المهارات من أجل فرص العمل والنمو للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥،^{٢٧١} أوصى مجلس الإدارة أن تقوم منظمة العمل الدولية بتوحيد استراتيجيتها في مجال المهارات في وثيقة واحدة. وبالإضافة إلى عناصر السياسة والبرمجة القائمة أصلاً، لا بد من أن يتجلى في هذه الاستراتيجية المتسقة بشكل كامل الإرشاد الذي يوفره إعلان المؤوية وأن ينصب التركيز على المهارات في الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥. وينبغي أن تتحلى هذه الاستراتيجية المتجددة والمتكاملة والابتكارية بمنظور طويل الأجل حتى عام ٢٠٣٠ ("استراتيجية منظمة العمل الدولية للمهارات والتعلم المتواصل ٢٠٣٠")، بغية أن تضمن فهماً مشتركاً للأهداف والأولويات وتحدد معالم إجراءات منظمة العمل الدولية وتوجهها وتركز الجهود والموارد، مما يعزز قدرات المكتب بالتضافر مع هيئاته المكونة على التصدي للتحديات السياسية العالمية في المهارات. ومن باب الاتساق مع هذا التقرير، يمكن أن تتضمن هذه الاستراتيجية بعض العناصر التالية أو جميعها.

٢٧١. الاعتراف بالمهارات والتعلم المتواصل بوصفها محركات للمستقبل الذي نصبو إليه. إن تحديد وتوفير المهارات المستقبلية مهم للغاية إن كان المراد تحقيق مستقبل عمل متمحور حول الإنسان. وستكون تلبية الاحتياجات من المهارات الحالية والناشئة وزيادة قدرة النظم على الاستجابة لها أمراً حاسماً بالنسبة إلى نظم التعليم والتدريب كي تواكب التحديات العالمية وتحولها إلى فرص. ويمكن أن تساهم منظمة العمل الدولية في تحديد العوائق وتحسين

^{٢٦٧} مكتب العمل الدولي، إعلان المؤوية، الجزء ثانياً - ألف "٣".

^{٢٦٨} الوثيقة GB.340/PFA/1(Rev.1)، الفقرة ٣٢.

^{٢٦٩} مكتب العمل الدولي، البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، الصفحة ٢٨.

^{٢٧٠} قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ١/٧٠، تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، A/RES/70/1، ٢٠١٥.

^{٢٧١} انظر:

البيانات وقواعد المعارف العالمية ووضع آليات استباقية فعالة لدعم القرارات السياسية المستنيرة ورسم معالم نظم المهارات والتعلم المتواصل القائمة على الطلب.

٢٧٢. **دعم النظم للابتكار والقدرة على الاستجابة.** لا بد من أن تكون نظم المهارات جاهزة للمستقبل. ويعني ذلك إعادة التفكير في هذه النظم وإعادة رسم معالمها للتكيف على نحو أكثر فعالية مع التحديات واغتنام الفرص. وهناك حاجة إلى حلول جديدة لتحسين الجودة والقدرة على الاستجابة وضمان فرص تعلم ملائمة للناس طوال حياتهم. ومن خلال تعزيز الحوار الثلاثي وتوفير المعارف والمشورة السياسية وبناء القدرات المؤسسية، يمكن للمكتب أن:

- يدعم تصميم وتوسيع نطاق الحلول الجديدة لتنمية المهارات وتطوير المسار المهني (بما في ذلك مرفق ابتكار للمهارات)؛
- يدعم الاعتماد المتوازن للتكنولوجيات الرقمية من أجل تحسين التعلم عن بُعد والتعلم الخليط؛
- يدعم الطرائق الابتكارية من أجل التعليم والتعلم والتقييم والتصديق في النظم الإيكولوجية للمهارات والتعلم المتواصل؛
- يبني شراكات بين مؤسسات التعليم والتدريب والمنشآت، وخاصة من خلال التلمذة الصناعية؛
- يدعم وضع المعايير والأدوات وتحسينها (على سبيل المثال بشأن التلمذة الصناعية الجيدة).
- يعزّز ثقافة التحسين المتواصل عن طريق إرساء الآليات الملائمة للرصد والتقييم وضمان الجودة.

٢٧٣. **توفير الفرص للجميع.** ينبغي أن تعزز النماذج الفعالة للسبل المنصرفة للحصول على فرص التعلم المتواصل والاعتراف بالمهارات واستخدامها، تعزيزاً أكثر نشاطاً. ويتسم تقييم وفهم طموحات الأفراد وإمكانياتهم واحتياجات المجموعات المستضعفة وتعزيز التوجيه المهني والتوعية، بأنها أدوات قيّمة من أجل استئثار الوعي بشأن حلول التعلم وتمكين الأفراد من استخدامها وتحسين استهداف عروض وحوافز التدريب. ويمثل إدماج المساواة بين الجنسين في نظم المهارات والتعلم المتواصل وتنفيذ البرامج الرامية إلى تعزيز الشراكات في هذا المجال، فرصة فريدة أخرى لمنظمة العمل الدولية للمساهمة بخبرتها، بالتعاون مع المنظمات الدولية الأخرى.

٢٧٤. **تعزيز الحوار الاجتماعي وتقاسم المسؤوليات من أجل الإدارة السديدة والتمويل المستدام.** يمكن لعمل المكتب أن يدعم تقدّم الحوار الاجتماعي الفعال بشأن المهارات والتعلم المتواصل والمشاركة في هذا الحوار، ويمكن أن يعزز تقاسم المسؤوليات وتحسين التنسيق والتمويل المستدام والترتيبات المؤسسية الفعالة في إطار نهج يشمل جميع المستويات الحكومية. وينبغي تعزيز آليات التمويل والهياكل التحفيزية في نهج متكامل يربط التعلم المتواصل بالحماية الاجتماعية وسياسات التنمية والاقتصاد الكلي بهدف إنشاء نماذج تمويل أكثر استدامة. وينبغي إتاحة الحوافز غير المالية والدعم التقني والإداري من أجل مساعدة المنشآت من الاستفادة الاستراتيجية والناجحة من التمويل والحوافز المالية المتاحة.

٢٧٥. ويمكن أن تدعم هذه العناصر مجتمعة اعتماد منظمة العمل الدولية نهجاً أكثر اتساقاً بشأن تنمية المهارات، بالاستناد إلى استراتيجية واضحة ترمي إلى معالجة المسائل الرئيسية التي ستحقق مستقبل العمل المتمحور حول الإنسان، الذي نصبو إليه.

◀ الملحق الأول

الأساليب المختارة

الأسلوب	المستلزمات البيانية	الخبرة التقنية	المزايا	العيوب
مجموعات التركيز والموائد المستديرة وحلقات عمل الخبراء واستطلاعات رأي الخبراء وأساليب الاستقصاء من نوع دلفي	<ul style="list-style-type: none"> لا توجد مستلزمات بيانية محددة 	<ul style="list-style-type: none"> الخبرة التقنية المطلوبة في الأساليب النوعية: الخبرة في إعداد المقابلات (المنظمة) ومجموعات التركيز وأساليب دلفي، وما إلى ذلك غالباً ما يتبين أن توليف النتائج النوعية يثير الاشكاليات في السياقات الجديدة 	<ul style="list-style-type: none"> نهج شمولي مشاركة مباشرة للفاعلين المعنيين قد يكون قادراً على التصدي للمشاكل بتعمق أكبر آليات مفيدة لتبادل الآراء 	<ul style="list-style-type: none"> قد يكون غير منتظم قد يكون غير متسق قد يكون غير موضوعي قد يكون غير تمثيلي ويقدم رؤية غير مكتملة قد يكون معلومات متناقلة لا تستند إلى الواقع
الدراسات القطاعية	<ul style="list-style-type: none"> بعض المستلزمات البيانية (حسب الأساليب المستخدمة داخل القطاع) البيانات القطاعية المستمدة من الدراسات الاستقصائية الإحصائية؛ الدراسات الاستقصائية عن العلاقة بين صاحب العمل والعامل، وما إلى ذلك 	<ul style="list-style-type: none"> الخبرة التقنية المطلوبة: فهم أسواق العمل والمهن والاحتياجات من المهارات حسب كل قطاع تحليل البيانات الأولية والثانوية إذا كان يتعين جمع البيانات الأولية: مهارات بشأن منهجية الاستقصاء 	<ul style="list-style-type: none"> نهج شمولي (حسب القطاع) مفيد جداً على مستوى الخصائص القطاعية، بما في ذلك معلومات مفصلة عن القدرات والكفاءات والمهارات 	<ul style="list-style-type: none"> جزئي (يتجاوز القطاع) بيانات يحتمل أن تكون منحازة قد يؤدي إلى عدم الاتساق بين القطاعات
الدراسات الاستقصائية للمهارات: صاحب العمل - العامل؛ الدراسات الاستقصائية للمهارات: المنشأة/ المؤسسة	<ul style="list-style-type: none"> سجل منشأة يشكل إطار العينة على أساسه لا بيانات أخرى مطلوبة للدراسة الاستقصائية الأولية لجمع البيانات 	<ul style="list-style-type: none"> تصميم وإجراء الدراسة الاستقصائية (الصفة التمثيلية، الترجيح، تصميم الاستبيان، تدريب المحاورين) تحليل نتائج الدراسة الاستقصائية طرق ضمان الصفة التمثيلية 	<ul style="list-style-type: none"> مشاركة مباشرة للفاعلين المعنيين إذا كانت الدراسة الاستقصائية وقائعية، فإنها تركز على سلوك الناس وليس على تصوراتهم في حالة استطلاعات الرأي، يسمح بقياس المهارات مباشرة 	<ul style="list-style-type: none"> غالباً ما تكون معدلات الإجابة منخفضة للغاية هناك حاجة إلى عينات كبيرة للحصول على بيانات متينة، وبالتالي قد تكون العملية مكلفة قد يكون غير موضوعي وغير متسق
نماذج التوقع الكمي	<ul style="list-style-type: none"> ضرورة توفر سلاسل زمنية موثوقة ومتسقة بشأن أسواق العمل (القطاع، المهنة، المؤهلات) والسكان (السن ونوع الجنس والمشاركة في سوق العمل) 	<ul style="list-style-type: none"> الخبرة في وضع النماذج التجربة في الإحصاءات والبرمجة اشتراط عدة سنوات من الخبرة (مع نموذج جديد) لإصدار تحليلات معقولة 	<ul style="list-style-type: none"> نهج شامل متسق شفاف وواضح قابل للقياس 	<ul style="list-style-type: none"> بحاجة ماسة إلى البيانات مكلف ليس كل شيء قابل للقياس الكمي قد يعطي انطباعاً خاطئاً بالدقة

الأسلوب	المستلزمات البيانية	الخبرة التقنية	المزايا	العيوب
الاستشرافات والرؤية المستقبلية	<ul style="list-style-type: none"> • قد يستخدم عدداً من البيانات المدخلة والتقارير، مثل نتائج الاستشرافات الكمية والمعلومات بشأن سوق العمل والدراسات القطاعية، لكنها ليست إلزامية 	<ul style="list-style-type: none"> • تتطلب جلسات الاستشراف مشرفين ماهرين • الخبرة في تجميع المعلومات النوعية المتنوعة في تقرير • الخبرة في إشراك جميع أصحاب المصلحة 	<ul style="list-style-type: none"> • نهج شمولي • مشاركة مباشرة للفاعلين المعنيين • قد يكون قادراً على التصدي للمشاكل بتعمق أكبر • آليات مفيدة لتبادل الآراء • يأخذ في الاعتبار مواطن انعدام اليقين في المستقبل 	<ul style="list-style-type: none"> • قد يكون غير منتظم • قد يكون غير متسق • قد يكون غير موضوعي
دراسات استقصائية للمنتخرجين/ دراسات التقصي	<ul style="list-style-type: none"> • جمع البيانات الأولية • تتطلب دراسات التقصي المعلومات اللازمة للاتصال بالخرجين الجدد • يمكن استخدام البيانات الإدارية الإضافية من المؤسسات التعليمية لإثراء البيانات 	<ul style="list-style-type: none"> • تصميم وإجراء الدراسة الاستقصائية (الصفة التمثيلية، التزجيج، تصميم الاستبيان، تدريب المحاورين) • تحليل نتائج الدراسة الاستقصائية • طرق ضمان الصفة التمثيلية 	<ul style="list-style-type: none"> • قد يوفر معلومات مفيدة لتحسين جودة برامج التدريب • تكلفة منخفضة نسبياً، وسهولة التنفيذ 	<ul style="list-style-type: none"> • صعوبة استقاء المعلومات المفصلة والمعلومات اللازمة للاتصال بالمشاركين لتشكيل عينة/ السكان الذين تشملهم الدراسة الاستقصائية • يقتصر على التجربة الأولى للعمال في السوق وقد تكون النتائج متحيزة وغير موضوعية
دراسات استقصائية عن الوظائف الشاغرة	<ul style="list-style-type: none"> • جمع البيانات الأولية • يمكن للدراسات الاستقصائية عن الوظائف الشاغرة إما استخدام البيانات الإدارية الموجودة أو بيانات إدارات الاستخدام العامة، أو يمكن إجراء دراسات استقصائية لأصحاب العمل. ويتطلب استخدام البيانات الإدارية إجراءات ملائمة تضمن اتساق البيانات وصفتها التمثيلية 	<ul style="list-style-type: none"> • تصميم وإجراء الدراسة الاستقصائية (الصفة التمثيلية، التزجيج، تصميم الاستبيان، تدريب المحاورين) • تحليل البيانات الإدارية ونتائج الدراسة الاستقصائية • طرق ضمان الصفة التمثيلية 	<ul style="list-style-type: none"> • مشاركة مباشرة للفاعلين المعنيين • يستهدف الوظائف المتاحة بالفعل - مؤشر الطلب • نهج موضوعي 	<ul style="list-style-type: none"> • تغطية جزئية، لا تمثل الطلب بكامله • الطلب على المدى القصير فقط • تستغرق معالجة البيانات وقتاً قد يتم خلاله ملء بعض الوظائف الشاغرة التي شملتها الدراسة الاستقصائية

◀ الملحق الثاني

الإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل

تستند ولاية منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتدريب والتعلم المتواصل إلى معايير العمل الدولية والصكوك الأخرى التالية.

الصك	المعالم البارزة المعنوية
اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠)	يعني مصطلح "الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر" في مفهوم هذا الصك أنها الإجازة التي تمنح للعمال لأغراض الدراسة (التدريب على أي مستوى والتعليم العام والاجتماعي والمدني والتعليم النقابي) لفترة محددة أثناء ساعات العمل، وتدفع له خلالها مستحقات مالية كافية.
اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)	تعترف بالتعليم والتدريب والتعلم المتواصل بوصفها عناصر أساسية لتعزيز مصالح الأفراد والمنشآت والاقتصاد والمجتمع ككل في السعي إلى تحقيق العمالة الكاملة واستئصال الفقر والإدماج الاجتماعي والنمو الاقتصادي المستدام. وتقدم من خلال ١٢ مادة تفاصيل بشأن كيفية مساهمة الحكومات وأصحاب العمل والعمال في التعلم المتواصل.
توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)	يقدم الصك تفاصيل محددة بشأن الطريقة التي يمكن بها للحكومات ولأصحاب العمل والمساهمة في التعلم المتواصل، بما في ذلك في مجالات: وضع وتنفيذ سياسات التعليم والتدريب؛ التعليم والتدريب قبل التوظيف؛ تنمية الكفاءات؛ التدريب من أجل تحقيق العمل اللائق والإدماج الاجتماعي؛ وضع أطر للاعتراف بالمهارات والتصديق عليها؛ إصلاح يشمل مقدمي التدريب؛ خدمات دعم التوجيه المهني والتدريب؛ البحوث في تنمية الموارد البشرية والتعليم والتدريب والتعلم المتواصل؛ التعاون الدولي.
قرار واستنتاجات بشأن المهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، اعتمدها مؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٨)	يحدد هذا الصك نهجاً أكثر شمولية لتنمية المهارات، مع التركيز على: مسارات التعلم طوال الحياة؛ تنمية المهارات الأساسية وعالية المستوى وسبل ضمان قابلية نقلها؛ الالتزام بتحسين المهارات المتعلقة بقابلية الاستخدام.
قرار واستنتاجات بعنوان "أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات"، اعتمدها مؤتمر العمل الدولي (٢٠١٢)	يكمل هذا الصك الاستنتاجات المتعلقة بعمالة الشباب المعتمدة في عام ٢٠٠٥، ويؤكد اتباع نهج متعدد المستويات ومتوازن يأخذ في الاعتبار تنوع الحالات القطرية للاستجابة لضرورة توليد وظائف لائقة للشباب. ويُطلب من المكتب تعزيز قدرته في خمسة مجالات سياسية، بما في ذلك قابلية الاستخدام (التعليم والتدريب والمهارات والانتقال من المدرسة إلى العمل). وفي آذار/ مارس ٢٠٢٠، سيناقد مجلس الإدارة تمديد الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات، بما في ذلك سبل المشاركة في النشاط المستمر بشأن التوظيف والمهارات والتعلم المتواصل لصالح الشباب.
إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة	يعبر عن رؤية منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في عصر تعاضد العولمة، ويؤكد على أنه يجب وضع العمالة وتنمية المهارات في صميم السياسات المتصلة بالمبادلات التجارية والأسواق المالية.
توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)	يحدد الصك عدداً من التدابير لتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك سياسات ترمي إلى تعزيز الحصول على فرص التعليم والتعلم المتواصل وتنمية المهارات كجزء لا يتجزأ من نهج سياسي شامل. وينبغي أن تعترف هذه السياسات بأمور من بينها التعلم السابق مثل التعلم عن طريق نظم التلمذة الصناعية غير المنظمة، وتوسع بالتالي الخيارات أمام العمالة المنظمة.
توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)	يوفر هذا الصك إطاراً معيارياً يركز على التدابير المتعلقة بعالم العمل من أجل الوقاية من آثار الأزمات على الاقتصادات والمجتمعات والتصدي لها. ويعترف على وجه التحديد بالدور الرئيسي الذي تضطلع به تنمية مهارات السكان المحليين واللاجئين. ويطلب من الهيئات المكونة دعم القطاع العام وتعزيز الشراكات المسؤولة اجتماعياً واقتصادياً وبينياً بين القطاعين العام والخاص وغيرها من الآليات من أجل تنمية المهارات والقدرات وتوليد العمالة. كما يشدد على أهمية المهارات أثناء عمليات الانتعاش وإعادة البناء وأهمية تحديد المهارات والاعتراف بها واكتسابها لصالح اللاجئين والعائدين.
إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية	اعتمد لأول مرة في عام ١٩٧٧ وُعدّل منذ عهد أقرب في عام ٢٠١٧، وهو يؤكد على أهمية التدريب لجميع مستويات العمال المستخدمين في البلدان المضيفة حتى يتمكنوا من تنمية "المهارات المفيدة" بشكل عام وتعزيز فرص الترفي المهني والتعلم المتواصل. وفي البلدان النامية، ينبغي أن تشارك المنشآت متعددة الجنسية كذلك في البرامج المنطوية على "هدف التشجيع على تكوين المهارات". كما ينبغي أن تتيح للموظفين ذوي الخبرة والمهارة فرصة المساعدة في برامج التدريب التي تنظمها الحكومات، وذلك إسهاماً منهم في التنمية الوطنية.

المعالم البارزة المعنية	الصك
تؤكد على أهمية التدريب على المهارات والارتقاء بها، وكذلك على سياسات فعالة لتنمية المهارات في سياق هذه التحولات.	مبادئ توجيهية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع
تعترف بالدور الأساسي الذي يؤديه المعلمون، بما في ذلك في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، في التقدم التعليمي وبأهمية مساهمتهم في تنمية الناس والمجتمع.	توصية منظمة العمل الدولية/ اليونسكو المتعلقة بوضع المدرسين (١٩٦٦) ١ انظر: "Youth Employment"، ILO.

الملاحق الثالث

نموذج من أجل نظام إيكولوجي للمهارات والتعلم المتواصل

مبادئ توجيهية

- دمج تنمية المهارات والتعلم المتواصل في جدول أعمال السياسات الاجتماعية والاقتصادية
- تعزيز الشراكات بين عالم التعلم وعالم العمل
- هناك مسار باتجاهين بين التعلم والعمل
- التعلم المتواصل هو ثقافة تنظيمية رئيسية في "منظمات التعلم" وضرورة للمتعلم
- توفير فرص تنمية المهارات للجميع
- المهارات هي مسؤولية كل فرد

مستويان من التدخل

1. الاستراتيجيات والسياسات والتدخلات الوطنية
2. الاستجابات العالمية بقيادة منظمة العمل الدولية

التحديات القائمة أمام تنمية المهارات والتعلم المتواصل

- ##### "التحديات" في مجال المهارات:
- المعلومات والبيانات غير الكافية فيما يخص جانب العرض والطلب
 - الثغرات والنقص في المهارات
 - سوء استخدام المهارات
 - صورة اجتماعية سيئة عن التلمذة الصناعية والتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين
 - إدماج الأشخاص المستضعفين

الخيارات والحلول السياسية بشأن تنمية المهارات والتعلم المتواصل

- ##### تحديد وتلبية الاحتياجات من المهارات
- تعزيز نظم المعلومات المتعلقة بالمهارات وسوق العمل باستخدام نهج منتظمة (بما في ذلك الأساليب الابتكارية) لاستباق الطلبات المستقبلية على المهارات
 - تلبية الطلبات على المهارات رفيعة المستوى
 - تحسين الإرشاد والمشورة
 - زيادة المشاركة في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين لا سيما التلمذة الصناعية
 - تنوير المعايير والمناهج والبرامج بمعلومات دقيقة
 - تنوير سياسات وممارسات قطاع الأعمال بشأن الإنتاجية والعمل اللائق

تأخر الإنجازات في الابتكار

- مسارات التعلم المحدودة والتدخلات المجزأة
- أوجه القصور في المؤهلات لقياس وتقييم المهارات الفعلية
- الآليات ذات الاستجابة البطيئة لاحتياجات سوق العمل
- المناهج البالية وعبؤها المتزايد
- البرامج الموجهة نحو العرض
- الشراكة المحدودة مع قطاع الأعمال
- التغلغل البطيء للتكنولوجيات الجديدة والابتكار، بما في ذلك في إعداد المعلمين والمدرسين؛ مقاومة التغيير

إعادة صقل وابتكار نظم تنمية المهارات (تنمية المهارات وتقديمها والاعتراف بها واستخدامها)

- التعليم "المفتوح"؛ إدراج أحكام لصالح التعلم المتواصل والسير باتجاه تحقيقه
- المؤهلات والمناهج: وضع آليات استجابة مرنة وسريعة قائمة على المهارات للاستجابة للاحتياجات الدينامية من المهارات وضمان قابلية نقل الحقوق والمهارات وتحديث برامج وعروض التدريب
- التوجه نحو معايير تستند إلى الكفاءة وتتجه نحو الطلب
- استخدام نماذج ابتكارية للتلمذة الصناعية والتدريب
- إنشاء نظم إيكولوجية محلية وقطاعية ومراكز الامتياز
- تسريع التحول الرقمي
- إعداد المعلمين والتقنيين للتعليم والتعلم الجديدين
- الاعتراف بالمهارات واستخدامها؛ رسم معالم ثقافة التعلم المتواصل وتحويل الموارد البشرية بشكل استراتيجي ومطابقة المهارات مع متطلبات العمل
- تشجيع الشركات على الارتقاء بسلسلة القيمة المضافة

"المتعلمون المنسيون"

- مواطن العجز في الإنصاف والمساواة؛ انخفاض معدلات مشاركة المجموعات الرئيسية
- الحواجز أمام الحصول على فرص التعلم والعمالة
- الدعم المحدود للتحول في الوظائف

تعزيز قدرات جميع الأفراد

- ضمان المشاركة في التعلم من خلال إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها في صفوف جميع العمال على نحو مستهدف طوال حياتهم العملية والانتقال بين الوظائف؛ إطلاق العنان للإمكانات التصدي لأوجه انعدام المساواة من خلال إزالة الحواجز وتلبية الاحتياجات وتعزيز حصول الجميع على فرص تنمية المهارات: إدماج المساواة بين الجنسين وتنمية مهارات العمال في الاقتصاد غير المنظم وفي صفوف المهاجرين والأجانب وغير الملتحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب والعمال الأكبر سناً وجميع الفئات الأخرى من المتعلمين الممثلين تمثيلاً ناقصاً
- الجمع بين تنمية المهارات والإرشاد والمشورة والحماية الاجتماعية والدعم اللاحق للتدريب، وتفعيلها من خلال سياسات سوق العمل النشطة

تنمية المهارات لا تتحقق من عدم ومن دون مقابل

- إدارة مجزأة
- أطر تمكينية غير كافية
- نقص في الاستثمار في تعليم البالغين
- استثمار غير كافٍ وتمويل غير ملائم للمؤسسات والبرامج
- حوافز محدودة للأفراد والمنشآت
- شراكات تخصيصية وحوار اجتماعي محدود بشأن المهارات

الإدارة الجديدة والترتيبات المالية: الإدارة والتمويل على نحو فعال وناجح ومشارك ومستدام

- زيادة التمويل
- تعزيز الحوار الاجتماعي والإدارة الثلاثية المشتركة بين القطاعات
- زيادة قدرات الشركاء الاجتماعيين ومشاركاتهم النشطة
- استخدام التلمذة الصناعية والتدريب
- تحديد أدوار ومسؤوليات أصحاب المصلحة والاتفاق عليها؛ الارتقاء بالمؤسسات
- زيادة القدرة البحثية والقدرة على تصميم السياسات
- تعزيز النهج القطاعي
- حشد الموارد وتجميعها وتقاسمها وضمان إقامة الشراكات بين القطاعين العام والخاص
- استخدام الأموال على نحو فعال وناجح