



برنامج نمو الغريير:

نموذج قابل للتوسع من أجل تنمية
المواهب

المحتوى

3	تمهيد
5	ملخص تنفيذي
7	مقدمة: نموذج للمنطقة العربية
9	01 التوظيف وسط موجة التحوّلات: السياقان المحلي والإقليمي
11	العمل الخيري الاستراتيجي في السياق الإقليمي
13	02 نموذج برنامج «نمو الغريب»: تنفيذ العمل الخيري الاستراتيجي
16	الشراكات التي تجمع بين عدة قطاعات وأطراف معنية
19	03 توسيع النطاق عبر مسارات متعددة
27	زيادة الأثر وتوسيع نطاق الوصول في المنطقة
31	الخاتمة
32	المراجع

تمهيد

الدكتورة سونيا بن جعفر

الرئيسية التنفيذية، مؤسسة عبد الله الغرير



والإبداع، والتواصل، والتعاون من أجل التقدّم في عالم مؤتمت، وتنفيذ عملنا استناداً إلى فهم عميق للتحديات والفرص الفريدة التي تتميز بها منطقتنا.

إننا نستمدّ إلهامنا من قصص نجاح متنوعة، بدءاً من منظومات الذكاء الاصطناعي الديناميكية في الإمارات العربية المتحدة وصولاً إلى المجتمعات الريفية المزدهرة في تونس. وحيث إننا نفتخر بشراكتنا القائمة، إلا أننا ندرك أن تضافر الجهود والتعاون هما السبيل لتعزيز الأثر الذي نسعى إلى تحقيقه. ونحن في سعي دائم لإيجاد شركاء جدد يشاركوننا قيمنا ورؤيتنا لتحقيق غدٍ أفضل للشباب العربي.

دعوة إلى العمل: انضموا إلينا لبناء مستقبل أكثر إشراقاً

يسلّط هذا التقرير الضوء على إنجازاتنا ويمثّل دعوة إلى العمل. لذلك، نحن ندعو الشخصيات المعطاءة، وصانعي السياسات، والمعلّمين، والشركات، وقادة المجتمع إلى مشاركتنا في تحقيق هذه الرسالة. ويمكننا أن نحصر بالتعاون مع شركائنا الحاليين وطفائنا الجدد على تحقيق كل شاب وشابة في المنطقة العربية إمكاناتهم الكاملة والمساهمة في بناء مستقبل أكثر ازدهاراً واستدامة.

يتطلع الشباب في المنطقة العربية اليوم إلى مستقبل أكثر إشراقاً، وهم يتمنّون بمواهب هائلة، إلا أنهم يواجهون فجوة بين مهاراتهم وسوق العمل الذي يشهد تطوراً بوتيرة سريعة، ما يكبح جماح إمكاناتهم ويهدد مستقبل منطقتنا.

نعمل في مؤسسة عبد الله الغرير على تسخير قوة التعليم في صناعة التحول وتنمية المهارات للحصول على عمل لائق، من أجل إطلاق إمكانات الشباب العربي. وهذه هي الرسالة التي يحملها برنامج «نمو الغرير» في طياته.

يمثّل برنامج «نمو الغرير» التزامنا بتنشئة جيل يتمتّع بالمعرفة، والمهارات، والثقة اللازمة لتحقيق النجاح والازدهار في صفوف القوى العاملة في القرن الحادي والعشرين. فنحن نعمل على بناء الجيل المستقبلي من القادة، والمبتكرين، وروّاد الأعمال الذين سيحددون مسار المنطقة ووجهتها في الحاضر والمستقبل.

يجمع نموذج برنامج «نمو الغرير» المميز ما بين المهارات الفنية والقابلة للنقل المطلوبة وبرامج الإرشاد، والتجارب العملية، والروابط مع الفرص المتاحة في السوق لضمان جاهزية شبابنا لمواجهة التحديات المستقبلية. كما أننا نشدد على المهارات الأساسية التي تُعنى بالتفكير الناقد،

ملخص تنفيذي

تشهد المنطقة العربية تغييرات هائلة على المستويين الاقتصادي والديموغرافي، حيث يبحث عدد كبير من الشباب عن مسارات وظيفية ومهنية هادفة. مع ذلك، تبرز فجوة بين مهارات الخريجين ومتطلبات سوق العمل. وفي هذا الإطار، تساعد مؤسسة عبد الله الغرير في سدّ هذه الفجوة من خلال برنامج «نمو الغرير»: وهو ونموذج محلي قابل للتكيف قائم على العمل الخيري الاستراتيجي. ويتواءم هذا البرنامج مع الجهود العالمية التي تُبذل لتحسين المسار من مرحلة التعلّم إلى الكسب الوظيفي، ويثبت فعاليته كنموذج إقليمي. ويلقي هذا التقرير الضوء على الحلول التي يقترحها برنامج «نمو الغرير» على مستوى تنمية مهارات قابلة للتوسع، ويقدم معطيات قيّمة لمختلف الأطراف المعنية الملتزمة بتمكين الشباب العربي عبر المنطقة.

التوظيف وسط موجة التحوّلات: السياقان المحلي والإقليمي

يشهد النظام الاقتصادي، والديموغرافي، والمعرفي سلسلة من التحوّلات الجذرية في المنطقة العربية، الأمر الذي يؤثر في سوق العمل وفئة الشباب على وجه التحديد. كما تنتقل الاقتصادات من كونها اقتصادات تقليدية إلى أخرى قائمة على التنوّع، في ظل التشديد على تحقيق مستهدفات الرقمنة، والاستدامة، والحياد المناخي. مع ذلك، غالباً ما تتخلف النظم التعليمية عن مواكبة احتياجات سوق العمل، لا سيما على صعيد المهارات «الشخصية» والكفاءات الرقمية.

أسفر أحد التحوّلات الديموغرافية البارزة عن «تضخم في أعداد الشباب» (الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 عاماً)، ما أعاد رسم معالم سوق العمل وفرض تحديات عديدة وتوفير فرص جديدة. وتتمتّع فئة الشباب في المنطقة بمرونة كبيرة وإمكانات عالية، لا سيما في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، الأمر الذي يساهم في دفع عجلة التحول الاقتصادي. ومع ذلك، ترتفع نسبة بطالة الشباب بشكل كبير - حيث وصلت إلى 28% في العام 2023، حيث تفوق نسبة العاطلين عن العمل من الراشدين بثلاث مرات ونسبة الشباب عالمياً بمرتين¹.

يُعتبر تعزيز الرابط بين التعليم والتوظيف أمراً في غاية الأهمية من أجل تحقيق إمكانات الشباب في المنطقة. ويجسّد برنامج «نمو الغرير»، الذي يسعى إلى مواكبة أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، التوجّهات العالمية نحو العمل الخيري الاستراتيجي في المنطقة. ويعمل هذا البرنامج على سدّ الفجوة بين التعليم والتوظيف من خلال تمكين الشباب وتزويدهم بالمهارات اللازمة لتحقيق النجاح في اقتصاد يشهد الكثير من التغيرات.

مقدمة: نموذج للمنطقة العربية

يركّز برنامج «نمو الغرير» على رفع معدّل توظيف الشباب من خلال تنمية مهاراتهم بجودة عالية، وتحويل المشهد الاقتصادي بالحلّ القائمة على المواهب المعززة محلياً. ويتميز هذا البرنامج القائم في الإمارات العربية المتحدة بأنه قابل للتكيف، والتوسع، ومصمّم ليناسب السياقين الثقافي والاقتصادي في المنطقة.

يمثّل كل من التوظيف والاستعداد لسوق العمل عاملين رئيسيين في هذا المجال فقد تم تصميم برنامج «نمو الغرير» بالتعاون مع قطاعات متعددة وأطراف معنية متعددة، وهو يهدف إلى تزويد الشباب بتدريب فني متخصص مبني على متطلبات السوق ومهارات قابلة للنقل. ويتعاون برنامج «نمو الغرير» مع القطاع الخاص، ومزوّد الخدمات التعليمية، والحكومة، وشركاء من المجتمع من أجل رسم مسارات تدريبية تكون متوائمة مع السوق، ما يتيح الوصول إلى فرص عمل في المجالات المطلوبة. ويواجه المشاركون تحديات واقعية من خلال المشاريع النهائية، ويحصلون على شهادات احترافية معترف بها في القطاع.

نموذج برنامج «نُمو الغرير»: تنفيذ العمل الخيري الاستراتيجي

يقدم جانباً النمو والابتكار في برنامج «نُمو الغرير» دروساً قيّمة للعمل الخيري الاستراتيجي في المنطقة، وهي مدرجة في نهج الركائز الثلاث للمهارات:

- **شاملة (Comprehensive):** تجمع بين المهارات الفنيّة التكميلية والقابلة للنقل بالإضافة إلى قدرات تعاونية وإبداعية، ما يعزز التعلّم المستمر.
- **ملائمة للسياق (Contextualized):** مصمّمة خصيصاً لتلبّي احتياجات سوق العمل المحلي وتتواءم مع متطلبات السوق والاستراتيجيات الوطنية.
- **مركّزة (Centered):** تركز على الشباب والنظر في احتياجاتهم وتتيح المجال لمشاركة الشباب في التعلّم وتكوين الأفكار بناءً على الأبحاث التجريبية.

تتميز جميع مسارات برنامج «نُمو الغرير» بالمزايا التالية:

- **المرونة والابتكار:** يمكن تكييف البرامج بسهولة بحسب الظروف المتغيرة، مع التركيز على تحقيق الأثر الإيجابي المدعوم بالبيانات، كما تضمن المراقبة والتقييم عملية التعلّم المستمرة.
 - **قابلية التخصيص:** يتم تصميم البرامج لتلبّي احتياجات الأفراد، كما تُمنح الأولوية للشمولية.
 - **ملاءمة سوق العمل:** تقدم البرامج شهادات معترف بها في الاختصاصات التي تستند إلى متطلبات السوق، كما يتيح التعاون مع الأطراف المعنية في القطاع عملية الانتقال إلى القوى العاملة بسلاسة.
- يعمل برنامج «نُمو الغرير» على تعزيز المؤسسات الشريكة من خلال بناء القدرات، ما يضمن تقديم البرامج بشكل فعّال وإمكانية توسيع نطاقها. فقد ساعدت طبيعته المحلية، وإمامه بالسياق الثقافي، وعلاقته الوطيدة بالشركات المحلية في تمكين التكيّف السريع واتباع مقاربات مبتكرة، الأمر الذي أتاح فرصاً عدة للمستفيدين.

توسيع النطاق عبر مسارات متعددة

تتمثل إحدى المزايا الرئيسية في أن توفير فرص تنمية المهارات أو صقلها يتم عبر مسارات برنامج «نُمو الغرير» المتعددة. وهي تتواءم مع القطاعات ذات الأولوية في الإمارات العربية المتحدة:

- **نُمو الغرير ديجيتال:** يركّز على إتقان المهارات الرقمية.
- **نُمو الغرير للمرأة:** يهدف إلى زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل.
- **نُمو الغرير جرين:** ينظر في تنمية مهارات الشباب في مجالات الاستدامة.
- **نُمو الغرير للمستقبل:** يشمل المهارات القابلة للنقل والمهارات الشخصية التي تستشرف المستقبل.

حقّق برنامج «نُمو الغرير» في العامين الأولين بعد إنطلاقه نجاحاً بارزاً حيث ضمّ عدة شركاء في مرحلة التنفيذ. وانطلاقاً من هنا، وسّعت المؤسسة نطاق البرنامج في المنطقة وصمّمت البرامج لتلبّي الاحتياجات المحلية. ومنذ شهر نوفمبر من العام 2023، امتد نطاق البرنامج وصولاً إلى تونس، والأردن، ولبنان، في ظل وضع المزيد من الخطط للتوسّع.

الخاتمة

مع تطوّر برنامج «نُمو الغرير»، تبقى المؤسسة ملتزمة بتمكين الشباب والمساهمة في تحقيق أهداف التنمية على الصعيد الإقليمي. كما يسلط نجاحه الضوء على قوة العمل الخيري الاستراتيجي، وتمكين المجتمع، والتعاون. ويدعو برنامج «نُمو الغرير» الذي يمتاز بالمرونة والابتكار عدداً أكبر من الشركاء للانضمام إليه في تحقيق رسالته، ما يحثّ على إجراء تغيير أكبر يترك بصمة دائمة في المنطقة.

مقدمة: نموذج للمنطقة العربية



يتعاون برنامج «نُمو الغرير» مع شركات من القطاع الخاص لمنح الشباب إمكانية الحصول على التدريب العملي، وفرص العمل، وبرامج الإرشاد، والتدريب المهني. ومن خلال توفير فرص للتعامل مع تحديات من العالم الواقعي من خلال المشاريع النهائية، يمكن للمشاركين تطبيق المهارات التي اكتسبوها حديثاً في سياقات عملية، في ظل الحصول على شهادات تخصصية واحترافية معترف بها في القطاع.

تمثّل الهدف الأساسي في تمكين 25,000 فرد من الشباب الإماراتي بحلول العام 2025 وتزويدهم بمهارات مستدامة تمكّنهم من تحقيق النجاح في إطار اقتصاد متنوع. وقد تخطّى برنامج «نُمو الغرير» هذه المستهدفات وقام بتوسيع آفاقه ليُنْبِت فعاليته كنموذج يُحتذى به في المنطقة.

يبحث هذا التقرير الذي تم إعداده بإيعاز من مؤسسة عبد الله الغرير في هذه الجوانب، ويقدم برنامج «نُمو الغرير» كنموذج لتطبيق وتطوير حلول فعّالة لتنمية مهارات الشباب عبر المنطقة. ونأمل أن يكون برنامجاً قيماً بالنسبة إلى مجموعة من المؤسسات والأفراد، بما يشمل الأطراف المعنية في القطاعين العام والخاص، والمؤسسات الأكاديمية، وجمعيات التنمية، والمجتمعات الدولية للتعليم والعمل الخيري، حيث يلتزمون بالعمل سوياً لتحقيق هدف أسمى ألا وهو تمكين الشباب العربي لتحقيق النجاح من مرحلة التعلّم إلى الكسب الوظيفي.

تشهد الدول في المنطقة العربية زيادة كبيرة في أعداد الشباب الذين يبحثون عن وظائف هادفة في عالم يشهد تغيرات وتقلبات عديدة. ومع ذلك، تصطدم هذه الطموحات الوظيفية بفجوة دائمة بين متطلبات سوق العمل والمهارات التي يمتلكها الشباب، سواء كانوا خريجين أم خارج دائرة التوظيف والتعليم والتدريب.

تسعى مؤسسة عبد الله الغرير بصفقتها أضخم مؤسسات العطاء الممولة من القطاع الخاص التي تركّز على التعليم في المنطقة العربية إلى سدّ هذه الفجوة. وفي إطار القمة العالمية للحكومات 2022، أطلقت المؤسسة مبادرتها الرئيسية بعنوان «نُمو الغرير» من أجل إتاحة الفرص المناسبة لتنمية مهارات الشباب.

يتمحور برنامج «نُمو الغرير» حول تمكين الشباب لتحقيق النمو والازدهار: بناء مهارات مستقبلية أساسية ورفع معدلات توظيف الشباب من خلال تنمية المهارات بجودة عالية. يترسّخ هذا البرنامج الممول بشكل كامل من المؤسسة في السياقين الثقافي والاقتصادي في المنطقة. وهو يلتزم بتحويل المشهد الاقتصادي عبر توفير حلول متعددة المسارات ومدعومة محلياً.

تتضمن جميع مسارات برنامج «نُمو الغرير» التوظيف والاستعداد لسوق العمل. وقد تم تصميم مقاربة شاملة لتطوير القوى العاملة عبر التشاور مع عدد من الأطراف المعنية بالإضافة إلى الجهات العاملة في القطاع. وتهدف هذه المقاربة إلى تزويد الشباب بمهارات فنية وقابلة للنقل تكون قائمة على متطلبات السوق وتستشرف المستقبل.



01

التوظيف وسط موجة التحوّلات: السياقان المحلي والإقليمي

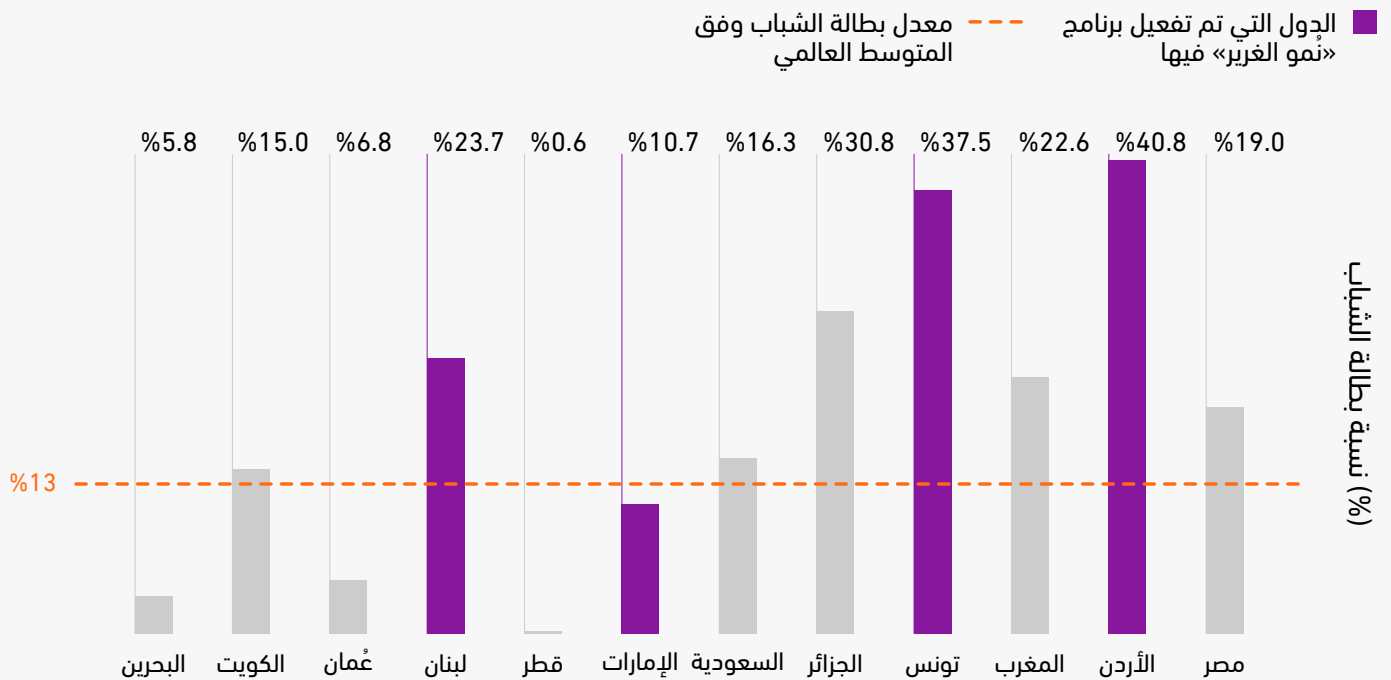
يفرض تدفق الشباب إلى سوق العمل تحديات كما يوفر فرصاً على حد سواء. ومع ازدياد الاهتمام في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، يبدو الشباب مستعدين للمساهمة في التحول الاقتصادي بشكل مجيد والاستفادة منه في آنٍ.³ ويزداد عدد الشباب الذين ينخرطون في القطاع الخاص ويساهمون في رسم مستقبل المنطقة. ويمكن إنعاش الاقتصاد في حال تم تسخير إمكانات الشباب ومرونتهم بشكل مناسب.

مع ذلك، في حال لم تواكب مستويات التوظيف واستحداث فرص العمل ازدياد أعداد الشباب بشكل كبير، سيواجه الأفراد مصاعب جمة وعدم استقرار اجتماعي. وبحسب تقديرات منظمة العمل الدولية، وصل معدل بطالة الشباب في المنطقة العربية إلى 28% في العام 2023 - أي ما يقرب من ضعف معدل البطالة بين الشباب على مستوى العالم. فمعدل البطالة بين الشباب أعلى بنحو ضعفي المتوسط العالمي، وينمو بسرعة أكبر.¹ (الرسم البياني 1)

يشهد النظام الاقتصادي، والديموغرافي، والمعرفي تحولات جذرية في المنطقة العربية تترافق مع تداعيات عميقة على سوق العمل وفئة الشباب. وتشير معالجة هذه المتطلبات الناشئة إلى تمكين الخريجين من التكيف مع أدوار جديدة وتوليها.

يشهد العالم اليوم انتقالاً من الاقتصادات التقليدية (على سبيل الاقتصادات القائمة على النفط) إلى اقتصادات متنوعة تؤكد على تحقيق مستهدفات الرقمنة، والاستدامة، والحياد المناخي.² كما أن التحول الديموغرافي الذي شهدته المنطقة خلال العقود القليلة الماضية شكّلت عاملاً معقداً إضافياً، ما أحدث «تضخماً في أعداد الشباب» الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و29 عاماً. ومن شأن إعادة رسم معالم سوق العمل أن تؤثر بشكل خاص في فئة الشباب هذه، حيث إن أكثرهم ما زال في بداية طريق استكشاف مشهد التوظيف.

الرسم البياني 1: معدل بطالة الشباب في المنطقة العربية مقابل المتوسط العالمي، 2023⁴



العمل الخيري الاستراتيجي في السياق الإقليمي

تطراً كل هذه التحوّلات والتغيرات في إطار التوجّهات السائدة على صعيد العمل الخيري العالمي الذي تجلّى كقوة بارزة تدفع بعجلة التنمية قدماً، وهي خطوة أساسية لتحقيق رسالة مؤسسة عبد الله الغرير.⁷

برز خلال السنوات الأخيرة توجّه نحو «إضفاء الطابع المؤسسي» على قطاع العمل الخيري بشكل أكبر، ما يعني ازدياد المواءمة مع قطاع التنمية الأوسع نطاقاً. وشهدت المنطقة العربية، كسائر المناطق حول العالم، تحوّلاً نحو المزيد من العمل الخيري الاستراتيجي، مع ما يتضمنه ذلك من استثمارات اجتماعية على المدى الطويل إلى جانب الحلول التعاونية. إلى ذلك، تشدد التحديات الجيوسياسية والاجتماعية والاقتصادية في المنطقة بشكل أكبر على أهمية المساعدات الإنسانية والإنمائية.⁸

منذ العام 2015، كانت هذه الجهود تتمحور بشكل أساسي حول خطة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2030 وأهدافها الـ17. ويؤكد ذلك على أنه يجب إدراج مسألة القضاء على الفقر ضمن الاستراتيجيات الرامية إلى تحقيق النمو الاقتصادي وتلبية الاحتياجات البيئية والاجتماعية بما يشمل التعليم والتوظيف.⁹

لا بدّ من استحداث أكثر من 33 مليون فرصة عمل جديدة بحلول العام 2030 في المنطقة العربية من أجل استيعاب الأعداد الكبيرة للشباب الباحثين عن عمل، بحسب الأرقام الصادرة عن الأمم المتحدة⁵. وتُعتبر هذه التحديات أكثر صعوبة بالنسبة إلى الشباب الذين يعيشون في الفقر أو في مناطق نائية؛ واللاجئين، والنساء، وأصحاب الهمم. ولم تشهد عدة اقتصادات إقليمية نمواً بالسرعة الكافية لتوفير وظائف أو فرص للشباب.

وما يزيد المشكلات تعقيداً هو عجز النظم ومحتوى التعليم عن مواكبة الاحتياجات والأولويات التي يفرضها سوق العمل المتغير، حيث يكثر الطلب على المهارات الشخصية مثل التواصل، والإبداع، والتفكير الناقد. ومع التبنى السريع للتقنيات الحديثة على سبيل الذكاء الاصطناعي والأتمتة، سيزداد الطلب على المهارات الرقمية الأساسية والمتقدّمة من أجل تلبية الطلبات المستقبلية في سوق العمل.⁶

من أجل تحقيق الإمكانيات الثقافية والتعليمية للشباب في المنطقة، تتمثل إحدى الأولويات الرئيسية في تعزيز الروابط بين التعليم والتوظيف - «من مرحلة التعلّم إلى الكسب الوظيفي».

التنمية المستدامة 5 (المساواة بين الجنسين)، وهدف التنمية المستدامة 8 (العمل اللائق ونمو الاقتصاد)، وهدف التنمية المستدامة 17 (عقد الشراكات لتحقيق الأهداف). كما تتواءم البرامج مع أهداف أخرى على سبيل هدف التنمية المستدامة 13 (العمل المناخي) حسب اقتضاء الحالة. (الرسم البياني 2).

تتبنى المؤسسة من خلال برامجها وشراكاتها نهج الترابط النموذجي من خلال إدراك الطبيعة المتداخلة لأهداف التنمية المستدامة والمواءمة الوثيقة مع رؤية الإمارات 2030.¹⁰

وتماشياً مع هذه الأهداف، يدمج برنامج «نمو الغرير» في إطاره أربعة أهداف أساسية للتنمية المستدامة، وهي: هدف التنمية المستدامة 4 (التعليم الجيد)، وهدف

الرسم البياني 2:

يتواءم برنامج «نمو الغرير» مع أهداف التنمية المستدامة الرئيسية التي وضعتها الأمم المتحدة

نمو الغرير
المستقبل جرين للمرأة ديجيتال



المساواة بين الجنسين

تحقيق المساواة بين الجنسين عبر إزالة الحواجز وتمكين كل النساء والفتيات.



التعليم الجيد

تمكين الأدمغة من خلال التعليم الجيد والعاقل والشامل لتوفير فرص التعلم مدى الحياة للجميع.



عقد الشراكات لتحقيق الأهداف

تعزيز الشراكات العالمية لنقل المعرفة، والخبرات، والموارد ومشاركتها من أجل تحقيق التنمية المستدامة.



العمل اللائق والنمو الاقتصادي

تعزيز النمو الاقتصادي المستدام من خلال العمالة المنتجة والعمل اللائق للجميع.





02

نموذج برنامج «نمو
الغريز»: تنفيذ العمل
الخيرى الاستراتيجى

يقوم برنامج «نمو الغرير» على نموذج مرن يمكّنه من تنمية المهارات والتكيف مع سياقات محلية محددة ومشاركين في المجال نفسه. وعليه، يساهم البرنامج في الجهود الإقليمية والعالمية لسدّ الفجوة القائمة بين مرحلة التعلّم والتوظيف.

يقدم جانبا النمو والابتكار في برنامج «نمو الغرير» دروساً ومعطيات قيّمة عن كيفية إدارة العمل الخيري الاستراتيجي في المنطقة. وتتلخص هذه الدروس في نموذج الركائز الثلاث – الشمولية وملاءمة السياق والتركيز – الذي يؤمّر المعطيات اللازمة لتصميم وتنفيذ المسارات والمشاريع وينح إمكانية التوسع.¹¹ (الرسم البياني 3.)

- **شاملة (Comprehensive):** تجمع بين المهارات الفنيّة التكميلية والقابلة النقل بالإضافة إلى قدرات تعاونية وإبداعية، ما يعزز التعلّم المستمر.
- **ملائمة للسياق (Contextualized):** مصمّمة خصيصاً لتلبي احتياجات المجتمع المحلي واهتماماته؛ والمواءمة مع متطلبات سوق العمل وكذلك الاستراتيجيات والأولويات الوطنية.
- **مركّزة (Centered):** وضع الشباب في صميم عمليات التعلّم مع أخذ احتياجاتهم واهتماماتهم بالاعتبار، وإتاحة المجال لمشاركتهم في التعلّم وتكوين الأفكار، بالاستناد إلى الأبحاث التجريبية لتكون الجهود المبذولة قائمة على البيانات والأدلة.

تتيح بعض الخصائص في إطار نهج الركائز الثلاث لمسارات برنامج «نمو الغرير» أن تكون أكثر استجابة للظروف المحلية وقابلة للتوسع؛ فهي مرنة ومبتكرة، وقابلة للتخصيص، وموجّهة نحو سوق العمل.

- **المرونة والابتكار:** تمثّل المرونة أحد العوامل الرئيسية لنجاح البرنامج، وهي القدرة على التوجيه والتكيف بسرعة مع الظروف المتغيرة، بما يشمل السياق الثقافي واحتياجات الجمهور. ففي مسار «نمو

الغرير للمرأة» مثلاً، تلقت مجموعة واحدة دروساً عبر الإنترنت خلال شهر رمضان الكريم، ما منح المشاركات المرونة الكافية لحضور الدروس أثناء ساعات الصيام.

يلتزم برنامج «نمو الغرير» بمبادئ المراقبة والتقييم، وعليه يتم التشجيع على تقديم التغذية الراجعة كما يُصار إلى تطبيق الدروس المستفادة بسرعة، وهي عملية تعلّم مستمرة تشمل جميع المشاركين.

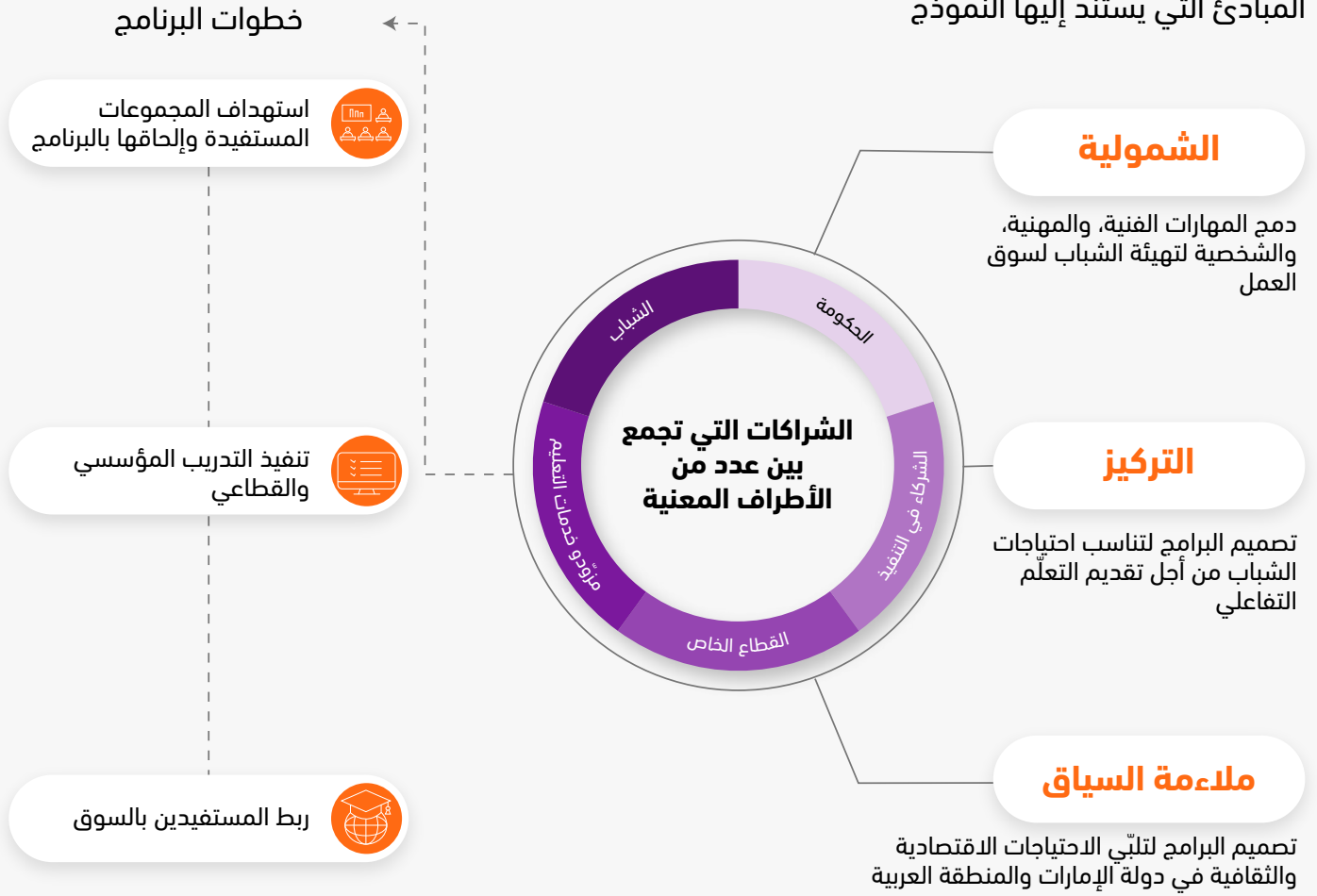
وفي حين يبدو النموذج مرناً ومفتوحاً أمام التجارب، إلا أنه يتسم بالصرامة في الوقت نفسه. وقد تم تصميم المرونة لتحقيق أقصى قدر من الفعالية، وهو يحظى بدعم من البيانات المستقاة من المجال. كما يكون التركيز دائماً على «الأثر» وليس على «الدافع».

- **قابلية التخصيص:** يتم تصميم البرامج لتلبي احتياجات الأفراد، وتطلعات المشاركين على صعيد العمل، واحتياجات السوق المحلي. قد يتم تقديمها بشكل كامل عبر الإنترنت للسماح للمستفيدين من مختلف الأماكن بالانضمام. وفي مثال آخر، حيث يتم تقديم البرامج باللغة الإنجليزية بشكل أساسي، يمكن الاستعانة بأفراد ناطقين باللغة العربية لتسهيل رحلة التعلّم. وتُعتبر الشمولية عاملاً مهماً في هذا المجال، حيث يتم منح الأولوية للشباب مع إمكانية وصول أقل للفرص، بما يشمل النساء والأشخاص المتواجدين في مناطق بعيدة.

كما يمكن استيفاء متطلبات المستويات المختلفة من المهارات والتعليم، مع فرص تتراوح من المستوى التأسيسي وصولاً إلى التخصص. ويضمن التدريب التفاضلي حصول المشاركين على ما يحتاجون لتحقيق النجاح. وتعمل البرامج القصيرة إنما المكثفة (التي تمتد من شهر واحد إلى ستة أشهر) على سدّ الفجوات بشكل فوري وتقديم المحتوى المعقّد.

الرسم البياني 3: نهج «نمو الغرير» في تصميم البرامج

المبادئ التي يستند إليها النموذج



يساعد التعاون الوثيق مع الأطراف المعنية في القطاع في جميع المراحل المشاركين على الانتقال بسلاسة إلى القوى العاملة: بدءاً من تحديد النقص في المهارات وتصميم المشاريع لسدّ تلك الفجوات، مروراً بإعداد المشاريع النهائية التي تهدف إلى إشراك الطلاب في مشاريع تنفّذ في مكان العمل، وصولاً إلى المساعدة في توفير وظائف للطلاب في القطاعات المطلوبة. ويتم تضمين المشاريع بشكل فعّال في شبكة الشركاء الملتزمين بتوفير الفرص.

- **ملاءمة سوق العمل:** يركّز برنامج «نمو الغرير» أيضاً على ربط المواهب بالسوق. وترتكز التدخلات العملية على احتياجات التوظيف الفورية والطويلة الأمد في المستقبل. ويتمثل أحد جوانب هذا الأمر في أن تقدم البرامج شهادات معترف بها في الاختصاصات التي تستند إلى متطلبات السوق.

- **يقدم مزودو الخدمات** التعليمية الخبرات والجودة الأكاديمية، فضلاً عن الابتكار في تصميم المناهج الدراسية وتقديمها، ويساعدون في سدّ الفجوة ما بين التعليم والتوظيف.
- **يقدم الشركاء الحكوميون** الدعم في مواءمة جهود برنامج «نمو الغرير» مع الاستراتيجيات الوطنية مثل أهداف التوطين وتطوير القوى العاملة، ويمكنهم دعم تنمية المهارات.
- **يقدم شركاء المجتمع المتعاونون** الدعم في عملية التواصل، ويمكنهم ربط برنامج «نمو الغرير» بالشباب في جميع أنحاء دولة الإمارات والمنطقة العربية.

تتعاون المؤسسة مع شركاء استراتيجيين وتستجيب لطلبات أطراف معيّنين بارزين لدعمهم في إنجاز مهمتهم. ويختار الشركاء بعضهم البعض بناءً على نقاط القوة المتكاملة والرؤية المتطابقة.

تتنوع الشراكات من حيث مدّتها، وطبيعتها، وعمقها: بدءاً من التعاون الاستراتيجي الطويل الأمد مع الأطراف المعنية الرئيسية مثل الهيئات الحكومية والشركات الكبرى؛ مروراً بالعلاقات مع أطراف تشغيلية لتنفيذ العمليات اليومية؛ وصولاً إلى التعاون الإبداعي مع شركات التكنولوجيا، أو الشركات الناشئة، أو مؤسسات البحوث التي تطرح أفكاراً ومقاربات جديدة على طاولة البحث.

يركّز برنامج «نمو الغرير» على تعزيز هذه المؤسسات. ويتضمّن بناء القدرات العمل بشكل وثيق مع الشركاء من أجل بناء قدرات إدارية وأخرى لإدارة المشاريع واستحداث الترابط اللازم، ما يضمن استمرارهم في تقديم البرامج وتوسيع نطاقها بشكل فعّال في المستقبل.

ترتبط هذه الصفات القيّمة بطبيعة برنامج «نمو الغرير» الذي تم إعداده محلياً. وقد ساعد الإلمام بالسياق الثقافي والعلاقة الوثيقة بالشركات المحلية في تيسير الاستجابة بشكل سريع للظروف أو تجربة أساليب ومقاربات جديدة، ما يساهم في توسيع نطاق الفرص للمستفيدين بطرق مبتكرة.

الشراكات التي تجمع بين عدة قطاعات وأطراف معنية

إن التعاون مع الأطراف المعنية أمر أساسي لإعداد برامج تستجيب للمتطلبات والظروف المتغيرة. ويُعتبر الشباب أنفسهم شركاء مهمين، حيث يشاركون في إعداد المشاريع ومحافظة برنامج «نمو الغرير» على دوره الهام وتأثيره. بالإضافة إلى ذلك:

- **يقدم شركاؤنا من القطاع الخاص** معطيات مستمّدة من العالم الواقعي لتلبية احتياجات القطاع. كما يساعدون في تصميم المناهج ويمكنهم تقديم فرص التدريب العملي وفرص عمل، ما يؤدي إلى الاستثمار بشكل فعّال في القوى العاملة المستقبلية من خلال برنامج «نمو الغرير».

لمحة عامة عن الجهة الشريكة: كليات التقنية العليا

تعزيز هيئة الشباب لسوق العمل من خلال الشراكات الاستراتيجية

التقنية العليا والمؤسسة خياراً مناسباً انطلاقاً من رؤياهما المتوافقة، إذ إن عدداً كبيراً من طلاب كليات التقنية العليا يشاركون أساساً في برامج المؤسسة. وقد استند الاتفاق إلى مراحل هامة ومؤشرات أداء رئيسية واضحة تضع الطلاب وتهيئتهم لسوق العمل في طليعة الأولويات.

قدّمت المؤسسة دورات برنامج «نمو الغرير TechUp» لجميع طلاب البكالوريوس والدبلوم المسجلين في كليات التقنية العليا وعددهم 25,000 طالب وطالبة، في حين يتيح برنامج «نمو الغرير للقيادة» للطلاب الذين يستعدون لسوق العمل فرصة الاستفادة من التعرّف إلى المنظمات الدولية.

وتضيف سارة قائلة في هذا السياق: "لا يمكن إيجاد مثل هذه الفرص والخبرات بسهولة؛ فبرامج التدريب والإرشاد التي تقدّمها المؤسسة لها أثر هائل".

كليات التقنية العليا هي أكبر مؤسسة للتعليم العالي التطبيقي في دولة الإمارات ولديها 16 فرعاً تتوزع على مختلف إمارات الدولة. وتتخصص كليات التقنية العليا في التعليم التطبيقي في عدة مجالات مثل إدارة الأعمال، والهندسة، والعلوم الصحية، مع التركيز على المهارات ذات الصلة بمكان العمل والشهادات المهنية، ومواكبة متطلبات السوق على الدوام.

تم الإعلان عن الشراكة بين مؤسسة عبد الله الغرير، وكليات التقنية العليا، ووزارة الموارد البشرية والتوطين في شهر مايو من العام 2024، ويكمن هدفها في منح ما بين 1000 إلى 1500 شهادة مهنية سنوياً إلى طلاب كليات التقنية العليا، فضلاً عن برامج الإرشاد، والتدريب، والدعم في مجال الابتكار. وتشرح مديرة قسم الشراكات سارة المرزوقي أن كليات التقنية العليا تبحث عن "شركاء مميزين" يمكنهم مشاركة أفضل ممارسات العالم الواقعي مع طلابهم. وقد شكّلت الشراكة بين كليات

تقدّر سارة على وجه التحديد قدرة المؤسسة على تحويل الأفكار إلى تدخلات ملموسة، والتصدي للتحديات بسرعة، وإيجاد حلول حديثة. كما يؤدي التواصل المستمر والموثوق دوراً مهماً في هذا المجال، حيث تلتقي سارة بالمؤسسة بشكل أسبوعي وتقول في هذا الصدد: "تعتمد المؤسسة أسلوباً يتسم بدرجة عالية من المهنية، وتكون دائماً مستعدة للمساعدة. كما أننا نتحدث عن المشكلات بصورة مبكرة".

وتختم سارة بالقول: "يتسم فريق عمل المؤسسة بالتواضع والطابع العملي، كما أنه مستعدّ دائماً لتقديم المساعدة ويملك ذهنية منفتحة. ويمنحني ذلك شعوراً بأنني جزء من هذا الفريق، وهم جزء من كليات التقنية العليا. فنحن نعرف بعضنا حق المعرفة".

كما تمكّن المؤسسة الوصول إلى شخصيات مؤثرة تُعدّ مثلاً يُحتذى به مثل السيد سلطان عبد الله الغرير، وهو عضو في مجلس أمناء مؤسسة عبد الله الغرير، والرئيس التنفيذي لكل من الغرير للعقارات والغرير للطاقة. ومن شأن الجلسات مع هؤلاء القادة والروّاد أن تعزّز الثقة في نفوس الطلاب للتحدّث والمشاركة، حسبما أفادت سارة المرزوقي. ويتّسع نطاق هذه التدخلات لتشمل الموظفين، حيث يتم تقديم عدة دورات بالتعاون مع جامعة واترلو لتنمية مهارات أعضاء الهيئة التدريسية في كليات التقنية العليا. وتقول سارة: "عقدنا جلسة في الأمس استهدفت 150 طالباً، ولكن حضر أكثر من 200 طالب، وكان الأمر مذهلاً. فعادةً ما أواجه صعوبة في استقطاب الطلاب، لكن عندما يرون اسم «مؤسسة عبد الله الغرير»، يسارعون إلى الحضور بكل سرور".

«أريد أن أقابل أشخاصاً من مختلف الثقافات وأن أنمي مهاراتي ومؤهلاتي في مجال التواصل والعمل الجماعي... ويمثل برنامج «نمو الغرير للمرأة» فرصة جديدة، وتجربة مبتكرة، ومغامرة شيقة ستساعدني في بناء نسخة مطوّرة من شخصيتي تتمتع بمهارات أكبر».

— شوق العوضي، طالبة في كليات التقنية العليا، الفجيرة، الإمارات العربية المتحدة





03

توسيع النطاق عبر
مسارات متعددة

الرقمي. وشملت البرامج برنامج «نمو الغرير - المرأة في الذكاء الاصطناعي» بالشراكة مع شركة زكا للذكاء الاصطناعي وبرنامج «نمو الغرير - المرأة في المواقع القيادية» بالشراكة مع شركة سكايرايز بارتنرز.

ينظر مسار «نمو الغرير جرين» في تنمية المهارات في مجالات الاستدامة مثل البناء المستدام والتخطيط البيئي. وتم إطلاق شهادة التطوير المهني في البيئات المبنية على الاستدامة بالشراكة مع مركز عبد الله الغرير للتعليم والتعلم الرقمي في الجامعة الأميركية في بيروت.

مسار «نمو الغرير للمستقبل» يشمل المهارات القابلة للنقل والمهارات الشخصية التي تستشرف المستقبل، بما يتضمن المهارات اللغوية، من أجل التوظيف في جميع القطاعات. وقد شملت البرامج برنامج «نمو الغرير سراج» بالتعاون مع شبكة CNN بالعربية وسكاي نيوز عربية، بالإضافة إلى برنامج «طلاقة» (Talaqa) بالتعاون مع شركة إنجليز (Englease).

من بين السمات المميزة لمشروع «نمو الغرير» أنه يوفر مسارات متعددة، يتيح كل منها الوصول إلى فرص عمل فريدة للشباب الذين يحتاجون إلى تنمية مهاراتهم أو صقلها، مهما كان تحصيلهم العلمي أو تاريخهم الوظيفي. ويتم دعم هذه المسارات بشراكات مع أطراف معيّنين متعدّدين، ما يساهم في استحداث منظومة شاملة لتنمية الشباب.

تماشياً مع القطاعات ذات الأولوية في دولة الإمارات العربية المتحدة، طور برنامج «نمو الغرير» أربعة مسارات متميزة لتنمية المهارات، حيث تسعى جميعها إلى التوسّع والتطور باستمرار. (الرسم البياني 4).

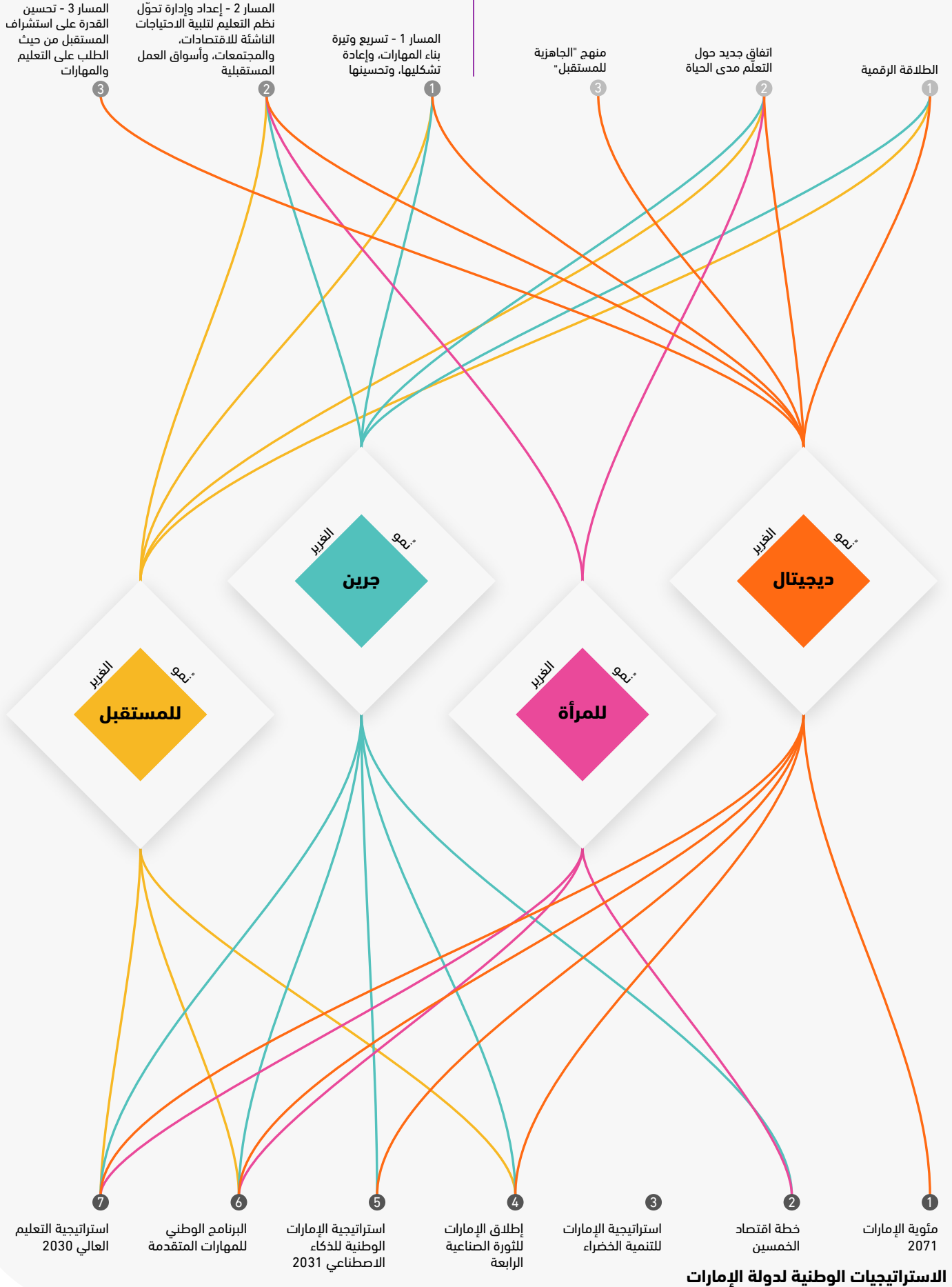
يركّز مسار «نمو الغرير ديجيتال» على تنمية مهارات الشباب الرقمية في مختلف المستويات، وتضمنت المشاريع التي تندرج ضمن هذه المبادرة برنامج «نمو الغرير TechUp» بالشراكة مع يوداسيتي.

يهدف مسار «نمو الغرير للمرأة» إلى زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل من خلال تنمية مهارات الإدارة والقيادة، والتطوير الوظيفي، والتقدّم في المجال

كيف تستهدف مسارات برنامج «نمو الغرير» بطلاة الشباب: اعتماد 3 استراتيجيات رئيسية متوائمة

مبادرة المنتدى الاقتصادي العالمي بعنوان "سدّ الفجوة في المهارات"

مبادرة الإمارات العربية المتحدة بعنوان "سدّ الفجوة في المهارات"



تتواءم الأهداف الاستراتيجية لبرنامج «نمو الغرير» على المستوى الوطني بشكل كبير مع المشاريع التطلعية لحكومة الإمارات وبالتحديد «مشاريع الخمسين». وتهدف هذه السلسلة من المشاريع إلى تسريع وتيرة النمو في دولة الإمارات خلال الأعوام الخمسين المقبلة، وتحويلها إلى مركز اقتصادي عالمي يستقطب المواهب والمستثمرين من مختلف أنحاء العالم. ويقدم برنامج «نمو الغرير» تدريباً عالي الجودة لتزويد الشباب الإماراتي بالمهارات اللازمة للمساهمة في هذه الخطة.

لذلك، أبرم برنامج «نمو الغرير» اتفاقية شراكة مع منصة «نافس»، وهي برنامج اتحادي يتبع لوزارة الموارد البشرية والتوطين. وتم تصميم منصة «نافس» لتعزيز تنافسية الموظفين الإماراتيين وتمكينهم من شغل وظائف في القطاع الخاص. وبموجب هذه الشراكة الاستراتيجية، تستضيف منصة «نافس» مسارات التدريب والتنمية التي يقدمها برنامج «نمو الغرير». تتيح هذه الشراكة البالغة الأهمية لبرنامج «نمو الغرير» إمكانية الوصول إلى شبكة أوسع من المستفيدين، وتساعد في دمج مشاريعها التدريبية ومواءمتها مع الإطار والأولويات الوطنية على سبيل التوطين.

«واجهتُ بصفتي خريجة حديثة بعض المشكلات في إيجاد وظيفة في الشركات التي أطمح للعمل فيها، وقوبلت بالرفض باستمرار. وشعرت بالإحباط وفقدت ثقتي في نفسي. لكن الانضمام إلى برنامج «نمو الغرير TechUp» كان المرة الأولى التي يتم فيها قبولي في مكان ما، فكان رداً رائعاً جداً بالنسبة إليّ. وبعدها تخرّجتُ، حصلتُ على فرصة تدريب عملي مدفوع الأجر في القطاع الطبي، وتمكّنتُ من تصميم تطبيق رقمي حظي بإعجاب من مشرفي وفريق العمل.»

— إحدى خريجات برنامج نمو الغرير، أبوظبي، الإمارات العربية المتحدة

لمحة عامة عن الجهة الشريكة: يوداسيتي

سدّ الفجوة في المواهب الرقمية

تم تصميم البرنامج ليناسب احتياجات المستفيد الإماراتي وتجاربه، ويهدف إلى تغيير التصور السائد بأن المهن الرقمية مخصصة «للنخبة» فقط. هذا وقد تم إعداد البرنامج بناءً على ثلاثة مبادئ تصميمية: فرص التوظيف، وتعميم الإلمام الرقمي، ودعوة المستفيدين الإماراتيين للمشاركة في مساحات تعليمية غير مستغلة من قبل. ويضيف علي قائلاً إن التصميم كان مخصصاً ليلبّي احتياجات معيّنة. توافق برنامج «نمو الغرير» ويوداسيتي على اتباع نهج استشاري في تحديد المشكلات وتصميم الحلول.

كانت المؤسسة، بفضل مبادئها ومعاييرها التعاونية العالية والقابلة للتكيف، مجهزة بشكل مناسب للدخول في مثل هذه الشراكة. ويقول علي في هذا الصدد: «لقد سمحت لنا قوة الديناميكية التي أنشأناها معاً بتبني نهج تحليلي قائم على البيانات لفهم المشكلات ومحاولة معالجتها بطريقة مرنة للغاية — وهو أمر أساسي جداً — من أجل تطوير حل جديد».

عقدت مؤسسة عبد الله الغرير شراكة مع يوداسيتي (Udacity) (وهي تتبع لشركة Accenture) لإطلاق أول برنامج «نمو الغرير TechUp» في شهر مارس من العام 2022. وتُعرف يوداسيتي بأنها مؤسسة تعليمية عالمية متخصصة في تقديم «برامج نانوديجري» في مجال المهارات الرقمية التي يكثر الطلب عليها. وقد أدى هذا إلى ربط تقديم برامج نانوديجري بشكل مبتكر مع التدريب على الجاهزية للتوظيف وبناء المجتمع.

لطالما كانت يوداسيتي رائدة في سدّ الفجوة في المواهب الرقمية وتزويد المستفيدين بالمهارات اللازمة للمستقبل، ما يتواءم مع رؤية المؤسسة إلى حد كبير. في هذا السياق، يوضح علي كسرواني، مدير قسم التأثير المجتمعي للشرق الأوسط وآسيا في يوداسيتي، قائلاً: «إن المواءمة مع المؤسسة تتخطى حدود الرؤية لتشمل الرسالة التي تقضي بتحليل كيفية تحسين سبل العيش بطريقة قابلة للتوسعة وفعّالة من حيث التكلفة، مع التركيز على ترك أثر حقيقي».

لقد عمل البرنامج على تنمية مهارات أكثر من 25,000 مستفيد عربي وإماراتي، وهو عدد يفوق المستهدف الأولي. وبلغ معدل منح الشهادات في مستوى التدريب المعمق 17%، ومعدل التخرج الذروة على صعيد دورة واحدة 72%. وبحسب علي كسرواني، «إنه ثاني أعلى معدل تخرج يتم تحقيقه على مستوى جميع برامج التأثير الاجتماعي التي نقدمها». كما أشار أكثر من ثمانية مشاركين من أصل عشرة إلى تحسّن مسيرتهم المهنية بعد مرور ما بين 6 و12 شهراً على انتهاء البرنامج.

مهّد هذا النجاح الطريق أمام توسيع برنامج «نمو الغير TechUp»، الذي يهدف إلى سدّ الفجوة في المواهب والارتقاء بمكانة دولة الإمارات لتكون جهة رائدة في المنظومة الرقمية العالمية التي تشهد تغيرات وتحولات باستمرار. وينبغي أن يتم عرض هذا البرنامج على مستوى مهني، والتشديد على النماذج الوظيفية، والعمل الحر، والذكاء الاصطناعي التوليدي، والتدريب العملي، مع مجموعة مختارة من المستفيدين المسجلين في برامج متخصصة.

كان البرنامج يهدف إلى تنمية مهارات 20,000 فرد في مجال الإلمام الرقمي، حيث حقق أكثر من 1000 شخص تقدماً في التدريب المتعمق: وهو نهج فعّال من حيث التكلفة يسمح بإحداث أثر أكبر. وعلى الرغم من أن برامج النانوديجري هذه كانت متاحة عبر الإنترنت بشكل كامل، إلا أنها دمجت بطريقة مبتكرة ما بين التدريب على الجاهزية للتوظيف وبناء المجتمع لتعزيز الدعم بين الأقران والتواصل المهني.

حملت مرحلة التنفيذ في طياتها بعض التحديات. ففي منتصف مسار البرنامج، لم يتم تحقيق سوى 25% من المعدل المستهدف الذي يبلغ 20,000، لكن حلّ المشكلات بطريقة مرنة قد أنقذ الموقف. اعتمدت المؤسسة وفريق العمل لدى يوداسيتي نهجاً تحليلياً قائماً على البيانات للتغلب على هذه التحديات، والتعاون في تحديد المشكلات وتصميم الحلول بصورة مشتركة. كما استكشفا خيارات إبداعية: الوصول إلى الشباب من خلال الحملات الترويجية عبر الاستعانة بشخصيات مؤثرة، وتنفيذ استراتيجيات الاستبقاء مثل تنظيم جلسات مباشرة وأخرى مع الجهات المشرفة على المجتمع، وإدخال نظام إلغاء المشاركة لضمان الالتزام.

لمحة عامة عن الجهة الشريكة: سكايراييز

تشق المرأة طريقها بثقة، وأهداف واضحة، ومهارات من العالم الواقعي

الخليج». وقد رأت سارة في ذلك فرصة لتهيئة المرأة الإماراتية للعمل في الشركات، عبر الاستعانة بأدوات أثبتت جدواها في مسيرتها المهنية الخاصة بها على سبيل إدارة الوقت والتواصل وجهاً لوجه.

قدّمت سكايراييز إلى مؤسسة عبد الله الغرير فكرة عن برنامج. وأوضحت سارة قائلة: «عملنا معاً على تصميم المشروع منذ أن تم إرسال البريد الإلكتروني الأول». وفي شهر نوفمبر من العام 2023، وبعد أشهر من التعاون، تم إطلاق البرنامج: وهو عبارة عن منهج يزود الطالبات من فئة الشباب والخريجات الجدد بالمعرفة الأساسية في الإدارة والقيادة.

تضطلع الشركات الشريكة بدور مهم: «دائماً ما نختر مجموعة رابحة من الشركاء، فهم يقدمون برامج الإرشاد بالإضافة إلى فرص لإجراء مقابلات وتوفير مكان للعمل».

بدأت مؤسسة عبد الله الغرير العمل مع شركة سكايراييز (Skyrize) بارتئز مطلع العام 2023، وكانت قد التحقت ببرامجها ودوراتها المجموعة السابعة من المستفيدين. وسكايراييز هي شركة تدريب تقدم برامج تدريبية في مجال الإدارة إلى الشركات العربية وسيدات الأعمال. ويركز البرنامج الذي يمتد على خمسة أسابيع والمخصص ليناسب احتياجات المرأة الإماراتية على بناء المهارات القيادية من خلال التدريب العملي، والمشاريع التعاونية ضمن مجموعات، وفرص الحصول على الإرشاد.

لاحظت سارة سفيان، وهي شريكة إدارية في شركة سكايراييز، تغييرات في مشهد التوظيف في المنطقة خلال مسيرتها المهنية، وعلمت على ذلك بالقول: «يفضّل السكان المحليون العمل في القطاع الحكومي إلى حد كبير، لكننا نشهد الآن تحولاً نحو القطاع الخاص، الذي يوظف عدداً أكبر من الإماراتيين ومواطنين من دول



وأوضحت سارة أن المؤسسة فعّالة نظراً إلى أنها تشبه الشركات أكثر من المؤسسات الأخرى في المنطقة، مضيفاً أن «فريق العمل يتخذ القرارات ويطبّق الدروس المستفادة بسرعة، وهو أمر ملهم للغاية بالنسبة إلى مؤسستنا عندما نرى كيف يمكن تحويل الأفكار إلى برامج ذات أثر كبير بهذه السرعة».

تهدف الشراكة على المدى البعيد إلى رؤية الجيل القادم من السيدات الإماراتيات يتخرجن، ويجدن فرص عمل، ويعززن مشاركتهن في القطاع الخاص. وبالنسبة إلى سارة، الرسالة واضحة: «السيدات اللواتي نقابلهنّ يملكن إمكانيات هائلة، ويكمن الهدف في إطلاق العنان لتلك الإمكانيات».

كان البرنامج الذي صمّمته المؤسسة وشركة سكايرايز أول برنامج واسع النطاق مخصصاً للمرأة ضمن برنامج «نمو الغرير». وجرى تصميم المحتوى الجاذب والقنوات عبر الإنترنت التي تركّز على الشباب خصيصاً للوصول إلى الشابات اللواتي غالباً ما يتم تجاهلهن أو استبعادهن. كما تخطى تأثير سكايرايز كل التوقعات، حيث تم إشراك 315 مستفيدة وأكثر من 10 شركاء استراتيجيين، وأكثر من 50 مرشداً اعتباراً من النسخة السادسة من البرنامج.

هذا ويُعزى نجاح البرنامج إلى سمعة مؤسسة عبد الله الغرير كجهة رائدة موثوقة في جودة التعليم، حسبما أشارت سارة. كما أن العلاقة بين المؤسسة وشركة سكايرايز مبنية على الثقة المتبادلة، والطموح المشترك للاستفادة من الدروس المكتسبة في الوقت الحقيقي.

«لقد عززت هذه الجلسات ثقتي في نفسي، وساعدتني في إدارة الوقت، وترسيخ التواصل الفعال، وزودتني بالمهارات اللازمة للتواصل المهني. كما ساهمت التجربة العملية من خلال المشروع الجماعي النهائي بالتحديد في تعزيز ثقتي بنفسني».

— نور رحمة، خريجة برنامج «نمو الغرير- المرأة في المواقع القيادية»، دبي، الإمارات العربية المتحدة

زيادة الأثر وتوسيع نطاق الوصول في المنطقة

أبرمت المؤسسة شراكات مع ثلاث منظمات محلية تتمتع بالخبرات اللازمة: جامعة الحسين التقنية في الأردن، ومؤسسة ديجيتال اوبورتشونيتي ترست (دوت) لبنان، ومؤسسة تونس للتنمية. (الرسم البياني 5).

تتوفر ثلاثة مسارات إقليمية مختلفة تلبي احتياجات ومستويات مختلفة من التخصص:

- **مشاريع سدّ الفجوات على مستوى المهارات:** يتم تقديم دورات تأسيسية ودعم في اللغة الإنجليزية للشباب غير المؤهلين لتدريب فني أكثر تقدماً.
- **فرص تنمية المهارات في الاختصاصات التي تستند إلى متطلبات سوق:** يتم منح الأولوية للمشاريع القصيرة الأمد والمعتمدة. كما أن الشهادات الممنوحة معتمدة أو معترف بها في القطاع، وتتواءم بشكل مباشر مع احتياجات السوق. ويتم تقديم مستويات مختلفة من الاختصاصات، بدءاً من المستوى المهني وصولاً إلى المهارات الفنية الأكثر تقدماً.
- **دعم المهارات في مجال الأعمال:** يتم توفير دورات تدريب على المهارات للشباب من أصحاب المواهب في مجال الأعمال، بما يشمل رواد الأعمال الشباب.

حقق برنامج «نمو الغرير» في العامين الأولين على إطلاقه نجاحاً ملحوظاً حيث ضمّ أكثر من ستة شركاء في مرحلة التنفيذ وعدة مؤسسات متعاونة. وقد اكتسب ثقة الشباب، والقطاع، وأصحاب العمل، والإدارات الحكومية، والمؤسسات الأكاديمية.

وبناءً على هذا النجاح، قامت المؤسسة بتوسيع نطاق البرنامج عبر المنطقة. وقد أتت العملية الجارية لتوسيع نطاق برنامج «نمو الغرير» النموذج الذي تمّت تجربته واختباره ويجري تطبيقه في دولة الإمارات العربية المتحدة: دعم الشباب من خلال الوصول إلى مسارات تنمية المهارات ذات الصلة. وتشير قدرة المؤسسة على تقديم حلول تراعي السياق المحلي إلى أن البرامج مخصصة لتستوفي متطلبات محلية محددة وتعالج تحديات على المستوى عينه.

منذ شهر نوفمبر من العام 2023، اتّسعت رقعة الانتشار الإقليمي للبرنامج وصولاً إلى تونس، والأردن، ولبنان، كما ستواصل امتدادها إلى دول عربية أخرى في السنوات المقبلة.

الرسم البياني 5:

مسارات برنامج «نمو الغرير» الموسّعة والمنتشرة في تونس، ولبنان، والأردن، والإمارات العربية المتحدة

تونس

سنة الإطلاق: 2023

الهدف: تدريب معتمد في المجالات المعترف بها في القطاع

لبنان

سنة الإطلاق: 2023

الهدف: تدريب على المهارات الرقمية من خلال اتحاد تقوده مؤسسة ديجيتال اوبورتشيونيتي ترست (دوت) لبنان

الأردن

سنة الإطلاق: 2023

الهدف: تدريب على المهارات في مجال الهندسة، والحوسبة والمعلوماتية، وإدارة الأعمال

الإمارات العربية المتحدة

سنة الإطلاق: 2022

الهدف: تزويد الشباب الإماراتي بمهارات فنية وقابلة للنقل تكون قائمة على متطلبات السوق وتستشرف المستقبل

لمحة عامة عن الجهة الشريكة: مؤسسة تونس للتنمية

معالجة أزمة البطالة من خلال التدريب المستهدف

أبرمت مؤسسة تونس للتنمية اتفاقية شراكة مع مؤسسة عبد الله الغرير من أجل التوصل إلى حل مبتكر: تصميم برنامج يكون قائماً على شبكة من مراكز التدريب ذات التقنية العالية في المناطق التي تعاني نقصاً في هذا المجال. ويوضح عمر في هذا الإطار قائلاً: «تبلغ مساحة كل مركز 1200 متر مربع، ويكون مزوداً بـ150 جهاز حاسوب، وشبكة ألياف بصرية، وخمسة صفوف تدريبية، ومختبر تصنيع رقمي (Fab Lab)، وغرفة متعددة الاستخدام».

يستخدم البرنامج نوعاً من نهج «الهندسة العكسية» لتلبية احتياجات السوق. وتقوم مؤسسة تونس للتنمية بجمع احتياجات التدريب والتوظيف من القطاعات المحلية عبر مديرين مخصصين للعلاقات بصورة مستمرة. ثم تعمل على تصميم برامج تدريب قصيرة المدى تستند إلى متطلبات السوق المباشرة. كما تعتمد مؤسسة تونس للتنمية إلى إشراك أصحاب العمل المحتملين في عملية اختيار المتدربين وتضمن توفير فرص عمل قبل البدء بالبرامج التدريبية.

بدأت مؤسسة عبد الله الغرير العمل مع مؤسسة تونس للتنمية (Fondation Tunisie Pour Le Développement) تونس للتنمية في العام 2023، عبر اتباع نهج مبتكر لمعالجة أزمة البطالة التي تعيشها الدولة. وتقضي رسالة مؤسسة تونس للتنمية بتعزيز ودعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد.

بعد ست سنوات من التجارب، خلّص رئيس مؤسسة تونس للتنمية بدر الدين والي والمدير عمر التريكي إلى أن تدريب الطلاب على التخصص في مهن محددة لم يكن مجدياً. فما زالت معدلات البطالة في تونس تتجاوز نسبة 25%، في ظل عدم التطابق الواضح بين مهارات خريجي الجامعات ومتطلبات سوق العمل.

ويقول عمر في هذا السياق «إن النموذج التقليدي الذي نتبعه للتدريب على تخصص يتطلبه السوق غير مجدي». بل على العكس، «يتعيّن علينا التواصل مع الشركات والبحث في احتياجاتها المحددة، في وقت محدد، ومن ثم إجراء التدريب بناءً على هذه الاحتياجات المحددة».

ترغب مؤسسة تونس للتنمية في مواصلة توسيع نطاق شراكاتها واستكشاف نماذج تدريب مبتكرة. ويرى عمر أنه هناك إمكانية لإطلاق برنامج أطول أمداً، واستكشاف نماذج مبتكرة مثل دمج منصات التعلّم عبر الإنترنت مع التدريب في موقع العمل، واستحداث منصة لتبادل المعرفة بين شركاء المؤسسة لمشاركة أفضل الممارسات والخبرات، والبحث في طرق لتحويل الوظائف غير الرسمية إلى مسارات مهنية قابلة للتطبيق.

يلتزم عمر بالتعلّم المستمر المدعوم بالشراكات المؤثرة، لافتاً إلى «أنا منفتحون على أي نموذج مبتكر، ويمكننا اختباره مع مجموعة معيّنة والنظر فيما كان يؤتي ثماره أم لا، من أجل تكرار الأنماط الناجحة». إن انفتاح مؤسسة عبد الله الغرير المميز على هذا النوع من الابتكارات، والتجارب، والمجازفة هو ما يجعلها الخيار المناسب لإقامة شراكة مع مؤسسة تونس للتنمية.

حقّق قطاعا السياحة والنسيج قصص نجاح في هذا الإطار، حيث أجرت مؤسسة تونس للتنمية مسجلاً شمل خمسين فندقاً في قطاع السياحة في جربة، وحددت 1500 وظيفة شاغرة. ثم اختارت 60 متدرباً من بين 300 مقدّم طلب للمشاركة في برنامج يمتد على ثلاثة أشهر في تخصصات خدمة الغرف، والبار، والمطبخ. وتمكّن البرنامج من تحقيق معدل توظيف بنسبة 100%. (رفض شخص واحد الوظيفة لأسباب شخصية).

أما في قطاع النسيج، فطوّرت مؤسسة تونس للتنمية برنامجاً لـ 250 سيدة شمل المهارات الفنية لصناعة النسيج، وإدارة النفايات، والمهارات الشخصية. وقد أدى هذا النهج الجديد إلى تحقيق معدل توظيف بنسبة 100%. هذا وقد تم تحقيق ما يقارب 50% من مؤشرات الأداء الرئيسية للتسجيل خلال العام الأول من البرنامج، وجرى توسيع نطاقه من التدريب على تقنية المعلومات إلى 19 مجالاً مختلفاً.

«أشعر بالرضا عن كل جانب من جوانب التدريب، لا سيما الجانب المتعلق بالمهارات الشخصية: كيفية نقل المعلومات الواضحة، وإدارة الإجهاد والعواطف، والتعاطي مع المشكلات. أما الجانب الفني فكان بالنسبة إليّ استكشافاً جديداً: كانت المرة الأولى التي أستخدم فيها هذه الآلات، وأصبحتُ ملّمة بهذا المجال من العمل ما حوّلي تأمين وظيفة لم أكن أتوقعها».

— ذكرى حطابي، طالبة متدربة في برنامج النسيج في مؤسسة تونس للتنمية، الكاف، تونس

الخاتمة

لكن العمل لم ينته بعد. فرؤية العمل الخيري الاستراتيجي تتطلب اتخاذ إجراءات جريئة، والتعاون عبر القطاعات والحدود لضمان أن تطل هذه الجهود جميع أنحاء المنطقة.

ومن خلال هذا التقرير، تدعو مؤسسة عبد الله الغرير عدداً أكبر من الشركاء في القطاع، والمؤسسات الخيرية، والمنظمات للانضمام إليها في رحلتها، ومواصلة الجهود التي بذلها برنامج «نمو الغرير» في مجال العمل الخيري في دولة الإمارات فضلاً عن نموذجه القوي لإجراء تغيير أكبر يدوم طويلاً للأجيال المستقبلية.

يحقق برنامج «نمو الغرير» والتقدّم ويواصل توسّعه، ويبقى في الوقت نفسه ملتزماً بالعبء، ويتعهد باستكمال مسيرة المغفور له الشيخ زايد بن سلطان آل نهيان، مؤسس دولة الإمارات العربية المتحدة، التي تميزت بالكرم والسخاء. ويقدم برنامج «نمو الغرير» الكثير للمنطقة عبر تمكين الشباب، ما يساهم في تحقيق أهداف التنمية على الصعيدين الوطني والإقليمي. كما يؤكد نجاحه المستمر على الإمكانيات التحولية للجهود الجماعية التي يبذلها مختلف الأطراف المعنية.

يدل هذا الأمر على ما يمكن تحقيقه عندما يجتمع العمل الخيري الاستراتيجي مع الالتزام بتمكين المجتمع، ويتم تسخير المواهب المحلية، وتعزيز بيئة التعلّم والتكيف المستمرين، ودمج قوى الأطراف المعنية لتحقيق التغيير. ويُعدّ برنامج «نمو الغرير» نموذجاً يُحدث أثراً ملموساً في المنطقة، فهو يتسم بالمرونة، والابتكار، ويركّز على الاستدامة على المدى الطويل.



المراجع

1. «التشغيل والآفاق الاجتماعية في الدول العربية - اتجاهات 2024، تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال انتقال عادل»، مكتب العمل الدولي، 2024
ilo.org/publications/major-publications/arab-states-employment-and-social-outlook-trends-2024-promoting-social
2. وفق تقرير «مستقبل الوظائف» الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي؛ «هذه أفضل 10 مهارات وظيفية في المستقبل والفترة اللازمة لتعلمها»، المنتدى الاقتصادي العالمي، 21 أكتوبر، 2020
top-10-work-/10/weforum.org/stories/2020/skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-/them
3. يرجى الاطلاع على: عبد اللطيف سلامي وآخرون، «سلوك الطلاب واهتماماتهم في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في قطر من خلال عدسة النظرية المعرفية الاجتماعية»، الاستدامة، 15(9)، 7504، 2023؛ بهجت التخاينة ومفيد أبو موسى، «مواقف الطلاب تجاه نهج العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات»، المجلة الدولية للتكنولوجيا في التعليم، 3(1)، 39-48، 2020
[7504/9/15/1050-https://www.mdpi.com/2071](https://www.mdpi.com/2071-7504/9/15/1050)
4. «بطالة، إجمالي الشباب (%) من إجمالي القوى العاملة من الشريحة العمرية 15-24 عاماً) (تقديرات منظمة العمل الدولية النموذجية)»، بيانات البنك الدولي،
data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS
5. «الشرق الأوسط وشمال إفريقيا: معالجة أعلى معدلات البطالة بين الشباب في العالم»، أخبار الأمم المتحدة، 23 مايو 2022
[118842/05/news.un.org/en/story/2022](https://news.un.org/en/story/2022-11/118842/05)
6. ماكنزي أند كومباني، «ثورة المهارات ومستقبل التعلم وكسب العيش»، 28 فبراير 2023
mckinsey.com/industries/education/our-insights/the-skills-revolution-and-the-future-of-learning-and-earning
7. العمل الخيري الخاص من أجل التنمية، الإصدار الثاني: بيانات من أجل العمل. مركز العمل الخيري، منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، 2021؛ المؤشرات العالمية للعمل الخيري، أداة تتبع العمل الخيري العالمية، مدرسة عائلة ليلي للأعمال الخيرية بجامعة إنديانا
oecd.org/en/publications/private-philanthropy-for-development-second-edition_cdf37f1e-en.html
8. نائلة فاروقي، «بناء بنية تحتية أقوى للعمل الخيري الفعّال في العالم العربي»، الجامعة الأمريكية في القاهرة، 2022؛ سامويل حسن، تقرير مؤشر بيئة العمل الخيري العالمي لعام 2022؛ الشرق الأوسط وشمال إفريقيا، مدرسة عائلة ليلي للأعمال الخيرية بجامعة إنديانا
arabfoundationsforum.org/wp-content/uploads/2023/Building-a-Stronger-/03/uploads/2023/Infrastructure-for-Effective-Arab-Philanthropy-v.5.pdf
scholarworks.indianapolis.iu.edu/server/api/core/bitstreams/dc2f6364-feba-4a97-b78d-901b847dd1e4/content
9. أهداف التنمية المستدامة: خطة التنمية المستدامة، الأمم المتحدة،
www.un.org/sustainabledevelopment//development-agenda
10. «شراكات لتحقيق الأثر الإيجابي: التعليم محور تركيزنا»، تقرير مؤسسة عبد الله الغرير 2023
www.alghurairfoundation.org/our-impact/agf-annual-report-2023
11. تم إعداد نهج الركائز الثلاث من خلال دراسة بحثية أجرتها مؤسسة عبد الله الغرير بالتعاون مع شركة أكستنتشر، 2022

