

منظمات المجتمع المدني و تنمية رأس المال البشري

تقرير دولة الأردن

المسودة النهائية 2021/2/23

مقدمة

ان صوت منظمات المجتمع المدني وأعمالها في التعليم غير النظامي وغير الرسمي تدعم الشباب والبالغين للوصول إلى التعلم مدى الحياة وتساهم في التوصل إلى التعليم الجيد للجميع كما وصفته أهداف التنمية المستدامة (الهدف رقم 4 SDG)

ونتيجة لجائحة كورونا 19 تقوم منظمات المجتمع المدني بإعادة النظر بأنشطتها في مجال التعلم غير النظامي وغير الرسمي ودعم فرص العمل للمضي قدما في الواقع الجديد. وقد أجبرت الحركة السريعة والتطورات العالمية للجائحة المنظمات على التكيف بسرعة في خدماتها وغالبا على الابتكار للبقاء أقرب إلى المستفيدين المحليين من أي وقت مضى.

وهذه من بين الاستنتاجات العامة للاستطلاع الذي أجرته مؤسسة التدريب الأوروبية حول الاستجابة لجائحة كورونا من قبل منظمات المجتمع المدني التي تعمل على تنمية رأس المال البشري، وتحديدًا التعلم غير النظامي وغير الرسمي ودعم التوظيف. تم إجراء استطلاع مؤسسة التدريب الأوروبية في عام 2020، بناءً على عمل سابق في هذا القطاع، وشمل ستة دول هي: ألبانيا والأردن وصربيا وطاجيكستان وأوكرانيا وأوزبكستان.

وتدعم نتائج استطلاع مؤسسة التدريب الأوروبية التفكير في دور منظمات المجتمع المدني كوسيط بين السلطات العامة والمواطنين. وهي تقدم اسهاما مهما في حوار السياسات الوطنية والمحلية كمراقبين ودعاة وشركاء رغم أنهم في كثير من الأحيان مجرد مستشارين محدودي التأثير على قرارات السياسات. ويمكن لمنظمات المجتمع المدني والهيئات المؤسسية أن تفعل المزيد لتعزيز تنمية رأس المال البشري في المجتمعات المتغيرة وضمان وصولها الفعال للتعلم مع عدم استبعاد أحد منه.

وهدف الاستطلاع لتقييم القدرة التشغيلية لمنظمات المجتمع المدني وديناميكيته ومرونتها في تنمية رأس المال البشري في سياق الأزمة الوبائية. فعلى سبيل المثال يقيم الاستطلاع روح المبادرة لمنظمات المجتمع المدني في مقابل ردة فعلها في زمن الطوارئ، وقدرتها على حشد الموارد (البشرية والمالية) والابتكار والتنبؤ وقدرتها على التعلم التنظيمي والتكامل فيما يتعلق بعمل الحكومات المحلية والوطنية وخططها للمستقبل.

وفيما يتعلق بعمل منظمات المجتمع المدني في تنمية رأس المال البشري فقد ركز الاستطلاع على:

- تنمية المهارات من خلال التعلم غير النظامي وغير الرسمي للشباب والكبار،
- الخدمات المتعلقة بالتوظيف التي تدعم الربط بين التعلم والعمل،
- رفع الوعي وتبني تنمية المهارات والعمالة،



• خلق المعرفة الخاصة بتنمية المهارات والتوظيف واستخدامها وتبادلها.

ويقدم التقرير القطري نتائج الاستطلاع على منظمات المجتمع المدني التي تنفذ الأنشطة ذات الصلة بتنمية رأس المال البشري في الأردن. ويرسم صورة لمنظمات المجتمع المدني التي تسهم في تنمية رأس المال البشري في الأردن، بما في ذلك التحديات والفرص التي تواجهها.

ويبدأ التقرير بمقدمة عن أهداف الدراسة ومنهجيتها واطر سياسات منظمات المجتمع المدني. ويقدم الفصل الأول لمحة عن منظمات المجتمع المدني التي شاركت في الاستطلاع. ويعرض الفصل الثاني النتائج المتصلة باستجابة منظمات المجتمع المدني لتأثير جائحة كورونا على تنمية رأس المال البشري. وفي الفصل الثالث يقدم تحليلاً لحوار سياسات منظمات المجتمع المدني وأصحاب المصلحة في تنمية رأس المال البشري. ويعرض الفصل الرابع إمكانية تقديم المساهمة في تنمية رأس المال البشري في المستقبل. كما يقدم الفصل الخامس نتائج المقابلات مع مجموعة صغيرة من منظمات المجتمع المدني المستفيدين. وأخيراً يقدم الفصل السادس هيكلية استنتاجات حول القضايا الرئيسية، وتوصيات حول المشاركة الحالية لمنظمات المجتمع المدني، ودورها واحتمالات المستقبل لقطاع تنمية رأس المال البشري.

كاتبة هذا التقرير هي إيمان بني مفرج التي أجرت الدراسة في الأردن. أما المفهوم والتصميم ومنهجية الدراسة فكانت من مسؤولية فريق مؤسسة التدريب الأوروبية المؤلف من الخبراء سيريا تاورلي (منسقة) ومارغريتا نيكولوفسكا، وستاليون كاراجانيس، وإيان كومينغ، ونايدزدا سولوجانكيينا. وقامت مؤسسة التدريب الأوروبية أيضاً بإعداد ملخص للنتائج الرئيسية للدول الـ (6) التي شاركت في الاستطلاع لاعطاء نظرة عامة على القواسم المشتركة والاختلافات، والتي يمكن العثور عليها في الفضاء المفتوح لمؤسسة التدريب الأوروبية. والهدف من ذلك هو استخلاص استنتاجات عامة ودعم التعلم المتبادل والسماح بالتفكير المشترك في الظروف التي تمكن منظمات المجتمع المدني من أن تكون نشطة في تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات المتعلقة بتنمية رأس المال البشري.

براءة:

لم يتم تحرير هذا التقرير أو تنسيقه حتى الآن من قبل مؤسسة التدريب الأوروبية. وما لم يُذكر خلاف ذلك فإنه يُسمح بإعادة استخدام هذه الوثيقة بموجب الرخصة الدولية Creative Commons Attribution (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) (CC BY 4.0) وهذا يعني أنه يُسمح بإعادة الاستخدام بشرط منح الاعتراف المناسب والإشارة إلى أي تغييرات يتم إجراؤها. والحقائق والآراء الواردة في هذا التقرير تخص المؤلف ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر مؤسسة التدريب الأوروبية أو مؤسسات الاتحاد الأوروبي.



قائمة المحتويات

5	<u>الاختصارات</u>
7	<u>المقدمة</u>
	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED. <u>الفصل الأول: لمحة عن المنظمات</u>
17	<u>الفصل الثاني: الاستجابة لأثار جائحة كورونا</u>
24	<u>الفصل الثالث: أصحاب المصلحة وحوار السياسات</u>
27	<u>الفصل الرابع: امكانات المنظمات في قطاع تنمية رأس المال البشري</u>
30	<u>الفصل الخامس: نتائج واستنتاجات من المجموعة المستفيدة</u>
31	<u>الفصل السادس: الاستنتاجات</u>
35	<u>المراجع</u>

الختصارات:

CSOs منظمات المجتمع المدني

CBOs المنظمات القائمة في المجتمع المحلي

HCD تنمية رأس المال البشري

NGO منظمة غير حكومية

Covid-19 مرض كورورنا لعام 2019

N عدد منظمات المجتمع المدني المستجيبة

ETF مؤسسة التدريب الأوروبية

EU الاتحاد الأوروبي



المقدمة

يمكن لمنظمات المجتمع المدني أن تقوم بتمكين وتمثيل الفئات الضعيفة والمستبعدة اجتماعياً والوصول إليها. ويمكنها أيضاً تعزيز التنمية الاقتصادية والبشرية وكذلك التماسك الاجتماعي والابتكار، وغالباً ما تشارك هذه المنظمات في مبادرات تطوير المهارات والكفاءات والمعرفة والمواقف التي تدعم توظيف الناس وإدراك إمكاناتهم. وتتقاطع تنمية المهارات والوظائف مع السياسات الاجتماعية والاقتصادية وسياسات سوق العمل، مما يؤثر على الشباب والبالغين والعاطلين عن العمل.

يدور هذا الاستطلاع الذي أجرته مؤسسة التدريب الأوروبية حول منظمات المجتمع المدني في الأردن وأنشطتها في تنمية المهارات والتوظيف بهدف فهم كيفية مساهمة هذه المنظمات في تطوير المهارات والكفاءات والمعرفة والمواقف التي تدعم توظيف الناس وإدراك إمكاناتهم. ونشير في هذا الاستطلاع إلى تنمية رأس المال البشري ب (HCD). ويهدف الاستطلاع أيضاً إلى فهم ما إذا كانت جائحة كورونا قد تسببت في تغييرات في الأنشطة العادية لمنظمات المجتمع المدني. ويتوجه ألتعلم غير النظامي وغير الرسمي إلى مهارات الوظائف الحالية وتقييم هذه المهارات وتوقعها في المستقبل، وتحسين المهارات وإعادة تشكيلها، وتدابير سوق العمل في كل من الاقتصاد غير الرسمي وتلك التي تشير إلى هجرة الناس كجزء من هذا الاستطلاع. وينصب التركيز الرئيسي على: كيفية اسهام منظمات المجتمع المدني في نجاح تنمية رأس المال البشري؟ وهل غيرت منظمات المجتمع المدني أنشطتها في هذه التنمية بسبب جائحة كورونا 2019؟

تصنف منظمات المجتمع المدني الأردنية حسب أهدافها ونطاق عملها. وهي تشمل نقابات أصحاب العمل وجمعياتهم وغرف التجارة والصناعة والنقابات والجمعيات المهنية. كما تشمل منظمات لدعم المعاقين. ومنظمات البيئة والمنظمات الثقافية والعلمية وأندية الشباب والرياضة ومؤسسات الرعاية الصحية ورعاية الأطفال والأيتام والمنظمات النسائية والجمعيات المتعددة الأغراض والمنظمات المعنية بحماية المجتمع وتنميته وحقوق الإنسان والمنظمات الأجنبية. (1)

تضاعف عدد منظمات المجتمع المدني خلال السنوات العشر الماضية. وزاد عددها كثيراً خاصة بعد عام 2011 بالتزامن مع ادخال التعديلات القانونية (قانون الجمعيات الجديد رقم 51 الصادر في (2008/ 2009) حيث تم منح الأردنيين حق تكوين الأحزاب والجمعيات السياسية. ولكن لا يزال التأثير الإجمالي لمنظمات المجتمع المدني على سياسات الدولة ضعيفاً بسبب الافتقار إلى استراتيجية ورؤية مشتركة لمنظمات المجتمع المدني والعجز التشغيلي والإداري لمنظمات المجتمع المدني. (2)

تتركز معظم المنظمات بشكل رئيسي في عمان لأنها العاصمة ولتقرب من مكاتب المانحين. هناك نسبة صغيرة من منظمات المجتمع المدني خارج عمان. وهي تركز غالباً على الأسرة أو توجه خدماتها الأساسية لمجتمعاتها. وعادة ما يكون هيكلها الإداري ضعيفاً. وتتبع هذه التحديات من الشعور العام بالمشاركة المدنية، وتحمل الحكومة المسؤولية الأساسية عن ذلك. (3)

ويتم انتقاد الحكومة الأردنية بأنها تقوم بتحجيم قطاع منظمات المجتمع المدني. على الرغم من سريان قوانين الجمعيات الجديدة وتسهيلها إنشاء منظمات المجتمع المدني، إلا أن القيود السابقة بقيت على حرية إنشاء المؤسسات. ويتطلب تسجيل منظمات المجتمع المدني تقديم خطط سنوية إلى الحكومة. وتسمح الحكومة بتغيير مؤقت لمجلس الإدارة بموظفين حكوميين في حالة سوء الإدارة. وتمنعها من المشاركة في الأنشطة السياسية. وهناك قيود على التمويل الأجنبي إلا بموافقة الحكومة. وأدت النزاعات الناشئة عن هذه القيود إلى إضعاف جهود التعاون المستمر بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني. وأدى نقص الموارد المالية والبشرية ثم قلة المنافسة على التمويل الأجنبي من قبل منظمات المجتمع المدني إلى تقييد أدوارها الأساسية واضعاف مركزها في المشاركة في صنع السياسات.(4)

وتنظم أنواع مختلفة من التشريعات أنشطة منظمات المجتمع المدني في الأردن. ويشمل ذلك قانون الجمعيات والمنظمات الاجتماعية وقانون الشباب وقانون العمل، والقوانين المنظمة للقطاعات التالية: تنظيم قطاع العمل التطوعي، وتنمية الموارد البشرية، والرقابة المالية.(5) إن إطار السياسة الذي ينطبق على منظمات المجتمع المدني في الأردن معقد للغاية. وفي كثير من الحالات تكون الترتيبات المؤسسية والتشريعية غامضة. وهناك العديد من التشريعات التي تشكل طريقة عمل قطاع منظمات المجتمع المدني ولا توجد مؤسسة رئيسية مسؤولة عن الترتيبات المؤسسية والتشريعية لمنظمات المجتمع المدني. وبدلاً من ذلك يتم توزيع الحكم بين الوزارات والهيئات المختلفة.

المنهجية

هي لمحة عامة عن المنهجية المستخدمة في تنفيذ هذا المشروع البحثي. وتشمل تنفيذ الاستطلاع على منظمات المجتمع المدني الأردنية وتقييم فعالية هذه المنظمات من خلال مقابلات مع بعض الفئات المستفيدة.

تم تنظيم الاستبيان في أربعة أقسام. القسم (أ) حول ملف تعريف منظمات المجتمع المدني. ويحتوي على أسئلة حول الخصائص الرئيسية لهذه المنظمات، ومجالات أنشطتها المتعلقة بتنمية رأس المال البشري، وطرق تنفيذ هذه الأنشطة. والقسم (ب) حول استجابة منظمات المجتمع المدني لتأثيرات وباء فيروس كورونا. ويشمل هذا القسم أسئلة عن أولويات المنظمة في تنمية رأس المال البشري بسبب وباء كورونا، ودوافع التغيير والتعلم من ذلك. ويرتبط القسم (ج) بالجهات المعنية وحوار السياسات. ويحتوي هذا القسم على أسئلة عن حوار السياسات مع أصحاب المصلحة في المؤسسات وصانعي السياسات. ويتعلق القسم (د) بإمكانات منظمات المجتمع المدني في قطاع تنمية رأس المال البشري، وميزتها النسبية، ودورها المستقبلي المحتمل في قطاع تنمية رأس المال البشري. وتبحث الدراسة بالتحديد في دور منظمات المجتمع المدني في:

- تنمية المهارات من خلال التعلم غير النظامي وغير الرسمي للشباب والبالغين،
- الخدمات المتعلقة بالتوظيف والتي تدعم ارتباط التعلم بالتوظيف،
- رفع الوعي وتبني تنمية المهارات والتوظيف،



- خلق المعرفة بشأن تنمية المهارات والتوظيف واستخدامها وتبادلها.

تم استكمال منهجية الدراسة بمدخلات من مستفيدين مختارين من منظمات المجتمع المدني. وللحصول على فهم أعمق لكيفية مساهمة منظمات المجتمع المدني في تنمية رأس المال البشري وتقييم ما إذا كانت أزمة كورونا 19 قد غيرت أدوارها ونطاق عملها، تم تنفيذ مقابلات مع الفئات المستفيدة. وتم تنظيم الأسئلة لتوضيح وجهة نظر المستفيدين تجاه الخدمات المقدمة من منظمات المجتمع المدني. وتعتبر وجهات نظرهم الفردية واقتراحاتهم للتحسين ومرئياتهم مصادر قيمة لتحسين خدمات منظمات المجتمع المدني.

الفصل الأول: لمحة عن المنظمات

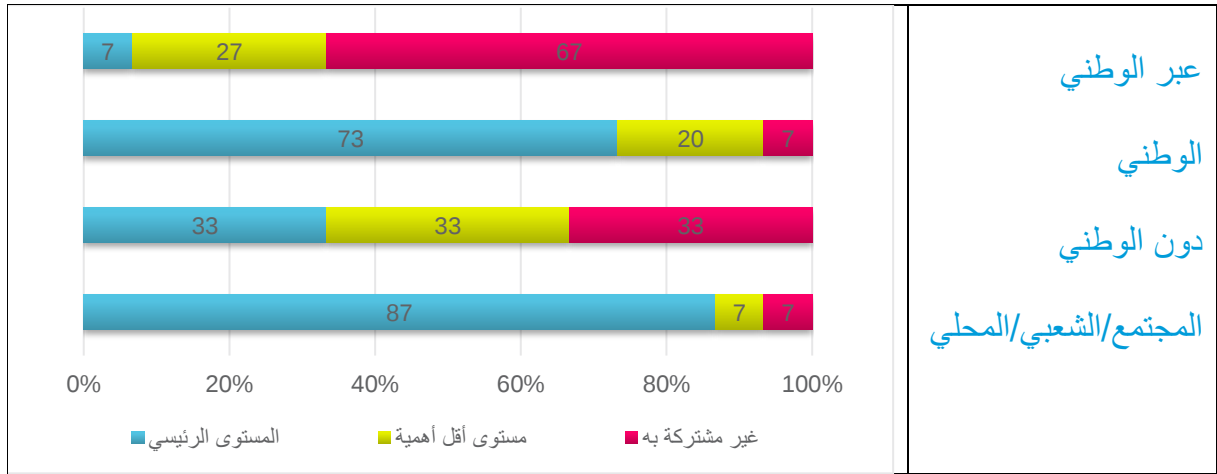
يصف هذا الفصل الخصائص الرئيسية لمنظمات المجتمع المدني التي شاركت في الاستطلاع ومجالات أنشطتها المتعلقة بتنمية رأس المال البشري وطرق تنفيذها. وتم إعداد المسودة الأولى للقائمة الأردنية لمنظمات المجتمع المدني التي يحتمل أن تعمل في تنمية رأس المال البشري لتحقيق أهداف الدراسة. وبناءاً على المعلومات المتاحة في مواقع منظمات المجتمع المدني وقاعدة بيانات منظمات المجتمع المدني الأردنية، وبناءاً على مناقشة وثيقة مع منظمات المجتمع المدني الأردنية تم اختيار المنظمات التي تلعب أدواراً في تنمية رأس المال البشري. وتضمنت القائمة النهائية لمنظمات المجتمع المدني 37 منظمة وتم مسحها جميعاً. وبلغ عدد المنظمات التي استجابت 15 منظمة، 41% من جميع منظمات المجتمع المدني التي تمت دعوتها للمشاركة في الاستطلاع.

نطاق عمل المنظمة، كما ذكرته غالبية منظمات المجتمع المدني التي شملها الاستطلاع كان في المجالات التالية: التدريب، والتعلم مدى الحياة، ودعم المبادرات التربوية الاجتماعية وريادة الأعمال، وريادة المرأة والشباب، وتمكين المرأة، وتمكين المجتمع، ودعم الفئات الضعيفة، وتنمية الأشخاص ذوي الإعاقة، والوعي وبناء الإجماع الوطني، والقيادة، والتنمية المستدامة والمشاركة في صنع القرار، والحرية والعدالة وحماية حقوق الإنسان، والسياسات العامة، والبحوث والدراسات لاحتياجات سوق العمل، والفجوة بين النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل، وحقوق الإنسان وزيادة الوعي القانوني. وكان التوزيع الجغرافي لمنظمات المجتمع المدني في 5 محافظات، 8 منها في عمان (العاصمة) والأخرى موزعة في إربد والبلقاء والكرك والمفرق.

1-1 النطاق

تعمل منظمات المجتمع المدني في الأردن على مستويات مختلفة - عبر الوطنية والوطنية ودون الوطنية وعلى مستوى المجتمع/ القاعدة الشعبية. وقالت غالبية منظمات المجتمع المدني التي شملها الاستطلاع والتي بلغت 87% وأكدت أن نشاطها الرئيسي كان على مستوى المجتمع/ القاعدة الشعبية/ المستوى المحلي. وقالت 7% منها فقط أن هذا المستوى أقل أهمية وأنها لا تشارك به إطلاقاً كنشاط رئيسي. و73% منها عملت على المستوى الوطني وأكدت أنه المستوى الرئيسي. وقالت 33% من منظمات المجتمع المدني أن المستوى دون الوطني هو المستوى الرئيسي لنطاق خدماتها. وأعرب ثلثها عن أن هذا المستوى هو أقل أهمية، وقال ثلث آخر أنهم لم يشاركوا في هذا المستوى. وفقط 7% منها تعمل عبر الجنسيات وتعتبره المستوى الرئيسي لعملها. بينما لم تهتم 67% منها بهذا المستوى. واعتبر ربع المنظمات أن هذا أقل أهمية من المستويات الأخرى.

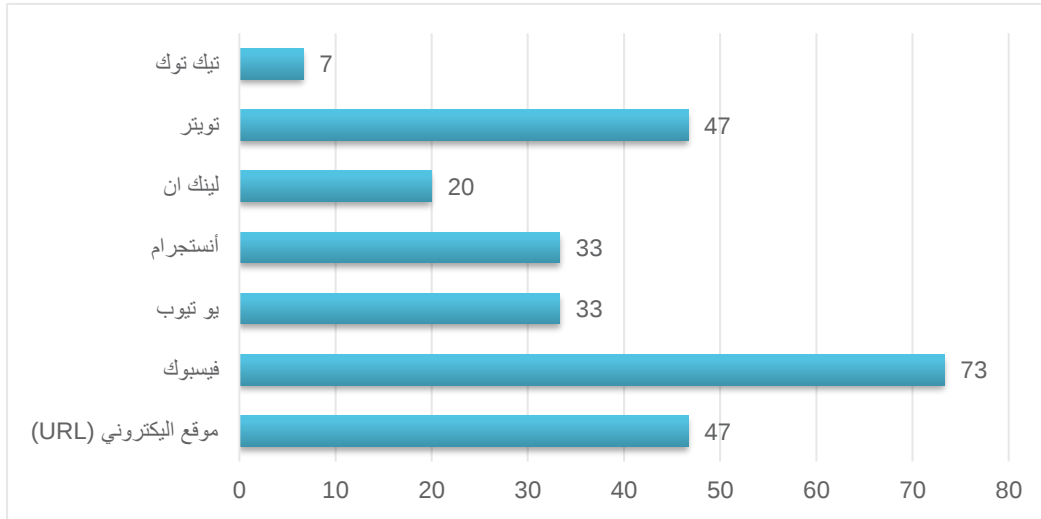
الشكل 1-1 مستوى العمليات لمنظمات المجتمع المدني (العدد =15) (%)



1-2 قنوات الاتصال

من أجل فهم قنوات الاتصال ووسائل التواصل الاجتماعي لمنظمات المجتمع المدني تضمن الاستطلاع سؤالاً حول كيفية تقديم أنشطتهم. وكان لدى ثلاثة أرباع المنظمات (73%) حساب على فيسبوك. وأقل من نصفها (47%) لديها موقع إلكتروني وحساب على تويتر. وتمتلك ثلث المنظمات حساباً على يوتيوب وحساباً على أنستغرام. و20% لديها حساب على لينك ان. وفقط 7% لديهم حساب على تيك توك. ويبين الشكل 1-2 ملخص النتائج.

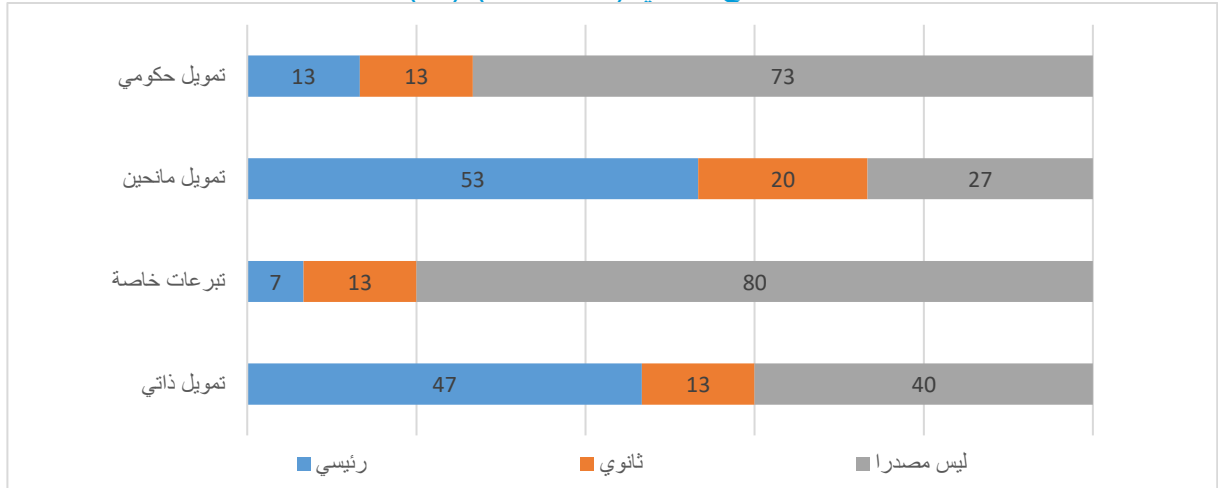
الشكل 2-1 قنوات الموقع الإلكتروني و/ أو التواصل الاجتماعي (العدد=15) (%)



3-1 مصادر التمويل

ولفهم مصادر تمويل منظمات المجتمع المدني النشطة في تنمية رأس المال البشري تضمن الاستطلاع سؤالاً حول كيفية تمويل أنشطتها. 53% من المنظمات تلقت تمويلاً من المانحين وأجابوا بأنه مصدر تمويل رئيسي، بينما 2% منها يعتبرون المانحين مصدر ثانوي. ويعتمد أقل من نصف المنظمات (47%) على التمويل الذاتي كمصدر رئيسي. و13% منها تعتمد على التبرعات الخاصة كمصدر ثانوي، بينما قالت 7% منها أنها تعتمد على التبرعات الخاصة كمصدر رئيسي. و13% فقط من المنظمات تعتمد على الأموال الحكومية كمصدر رئيسي، و13% تعتمد على الأموال الحكومية كمصدر ثانوي.

الشكل 3-1 مصادر دخل منظمات المجتمع المدني (العدد=15) (%)

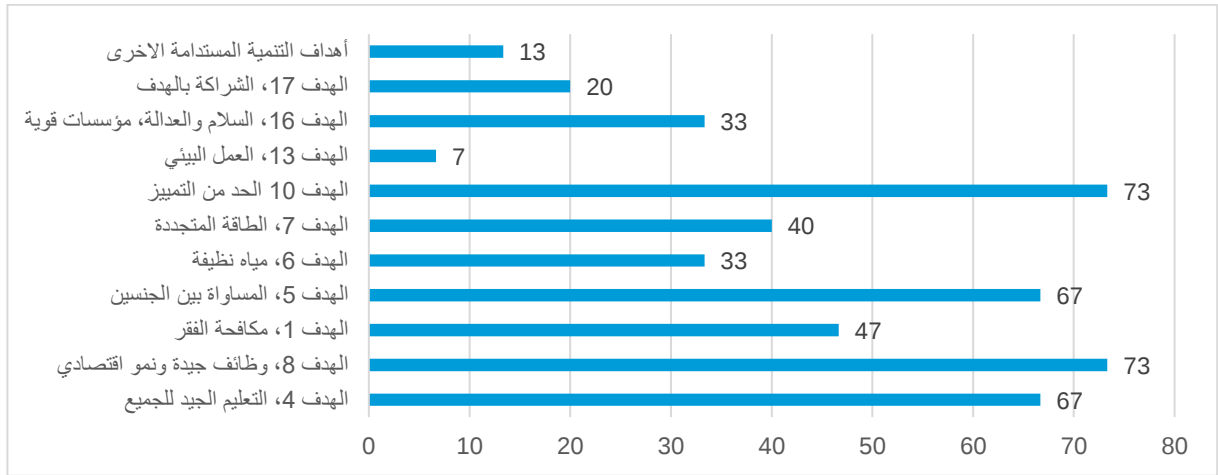


4-1 أهداف التنمية المستدامة

قدمت منظمات المجتمع المدني التي شملها الاستطلاع معلومات عن أهداف التنمية المستدامة لخطة عام 2030 والأهداف التي تدعمها. قالت ثلاثة أرباع المنظمات (73%) إنها تدعم الهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة للوظائف الجيدة والنمو الاقتصادي والهدف 10 للحد من عدم المساواة. و67% منها تدعم الهدف 4 للتعليم الجيد للجميع، والهدف 5 للمساواة بين الجنسين. أقل من نصف المنظمات (47%) تدعم الهدف 1 لمكافحة الفقر. وثلاثها يدعم هدف التنمية المستدامة 6، للمياه النظيفة، والهدف 16، للسلام والعدالة، ومؤسسات قوية. بينما 7% فقط تدعم الهدف 13 من أهداف التنمية المستدامة للعمل المناخي.

ويبين الشكل 4-1 النتائج الخاصة بذلك

الشكل 4-1 أهداف التنمية المستدامة لخطة عام 2030 ومنها الأهداف التي تدعمها منظمات المجتمع المدني (العدد = 15) (%)

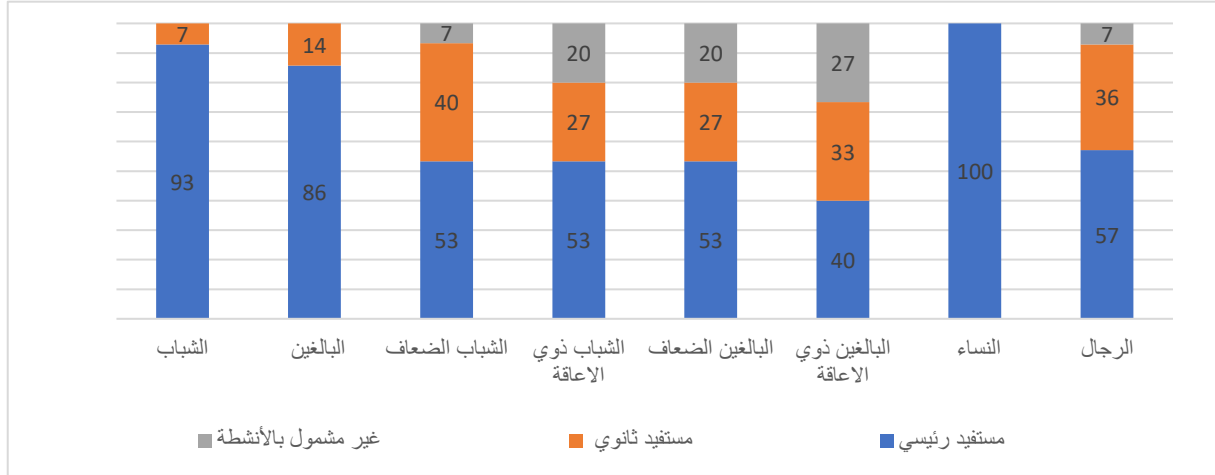


5-1 المستفيدين

طبقاً لنتائج الاستطلاع ذكرت جميع المنظمات أن النساء هن المستفيدات الرئيسيات. وذكرت 93% من المنظمات التي استجابت أن الشباب هم المستفيدون الرئيسيون منها. بينما ذكرت 7% من المنظمات المشمولة في الاستطلاع أنها هي مستفيدة ثانوية. وقالت نصف المنظمات أن الشباب المعوقين والشباب الضعفاء والبالغين الضعفاء هم المستفيدون الرئيسيون. وقدمت 40% من المنظمات التي شملتها الدراسة معلومات تفيد بأن البالغين المعوقين هم المستفيدون الرئيسيون منها، بينما ذكر ثلاثها أن هؤلاء مستفيدون ثانويون. ووصف أكثر من نصف المنظمات (57%) الرجال كمستفيدين رئيسيين. ويبدو من الواضح بحسب نتائج الاستطلاع أن البالغين ذوي الإعاقة هم أقل الفئات المستهدفة كمستفيد رئيسي من المنظمات.

ولديهم أدنى مستوى 40 ٪، بينما المرأة هي المستفيد الرئيسي من جميع منظمات المجتمع المدني التي شملها الاستطلاع ونسبة 100 ٪. ويبين الشكل رقم 5-1 هذه النتائج:

الشكل 5-1 المستفيدون من أنشطة منظمات المجتمع المدني (العدد=15) (%)

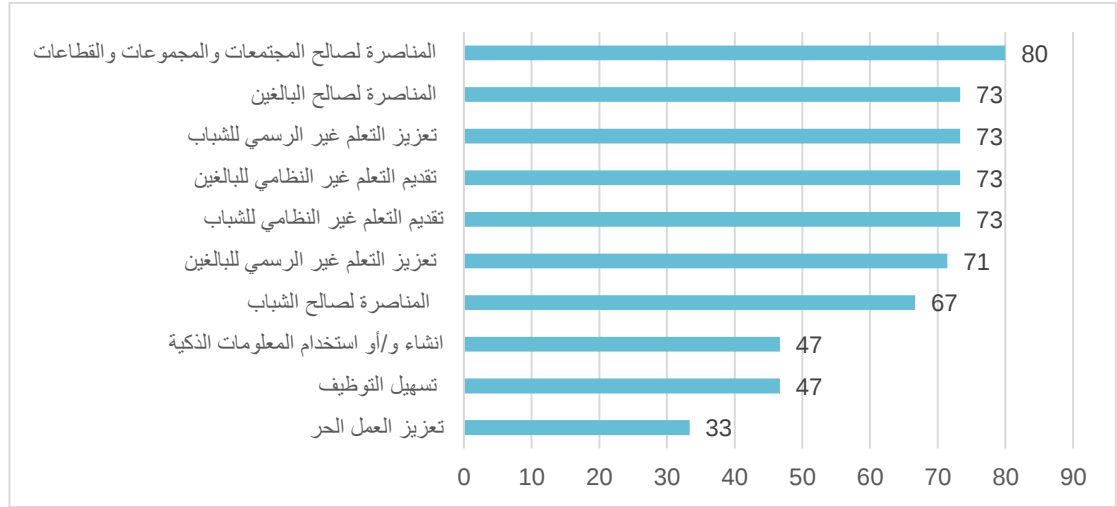


6-1 الأنشطة

قدمت منظمات المجتمع المدني التي شملها الاستطلاع معلومات عن أنشطتها في تنمية رأس المال البشري التي تنفذها باستمرار. وطبقا لنتائج الاستطلاع هناك اختلاف في وتيرة تنفيذ الأنشطة المنفذة. ونفذت معظم المنظمات (80 ٪) أنشطة تتعلق بالمناصرة للمجتمعات والمجموعات والقطاعات وقالت المنظمات التي ذكرت تلك الأنشطة أنها تنفذها في كثير من الأحيان. المرتبة الثانية كانت للأنشطة المتعلقة بالمناصرة للكبار، وتعزيز التعلم غير النظامي للشباب، وتقديم التعلم غير النظامي للبالغين، وتقديم التعلم غير النظامي للشباب بنسبة تصل إلى 73 ٪. وأقل من نصف المنظمات (47 ٪) نفذت أنشطة متعلقة بتسهيل التوظيف و/أو إنشاء واستخدام المعلومات الذكية. وتقوم ثلثا المنظمات بالمناصرة لصالح الشباب. وثلث المنظمات (33 ٪) تنفذ أنشطة تتعلق بتعزيز العمل الحر.

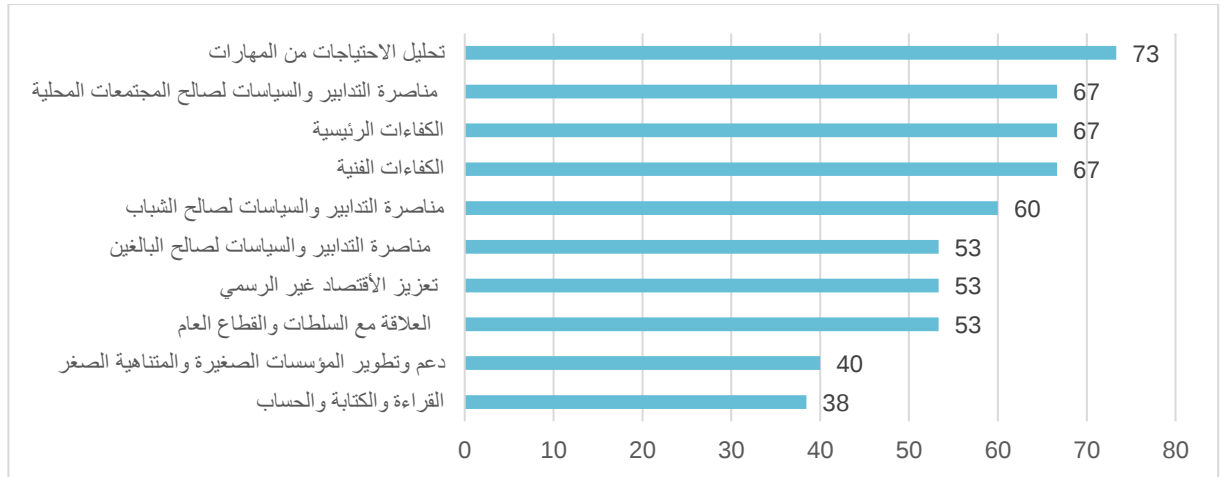
ويبين الشكل 6-1 ملخص هذه النتائج

الشكل 1-6 أهم أنشطة منظمات المجتمع المدني (العدد = 15) (%)



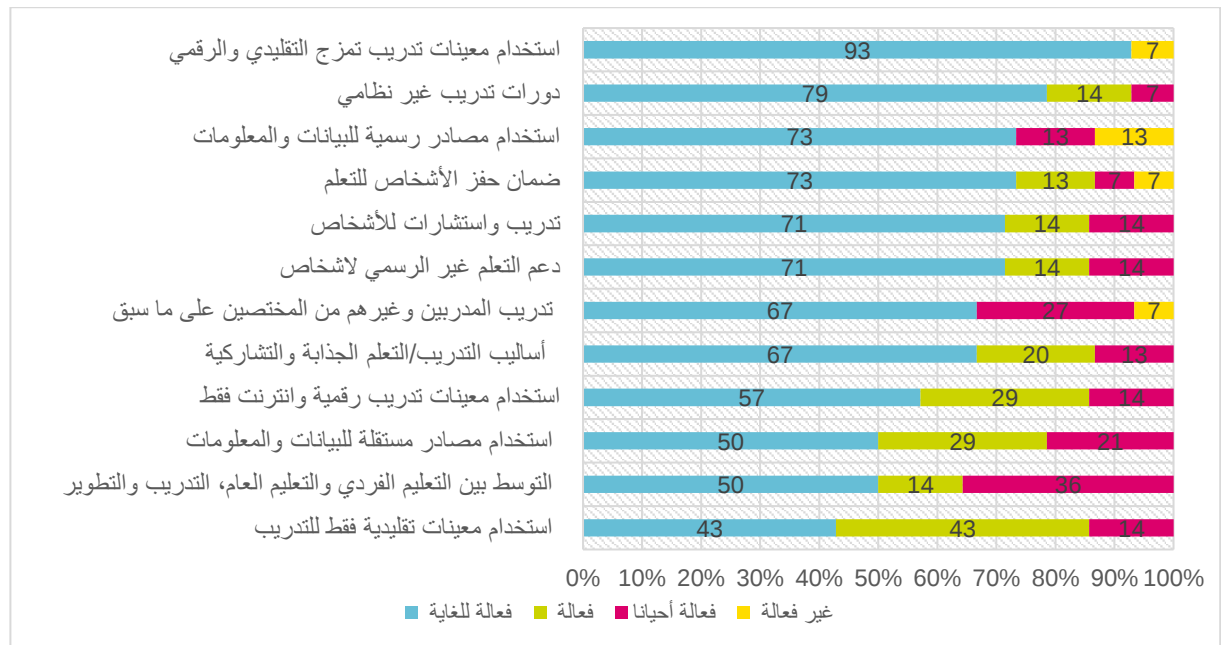
فيما يتعلق بمحتوى أنشطة تنمية رأس المال البشري التي قامت المنظمات بتنفيذها، أظهرت النتائج أن أكثرها شيوعاً تختلف في نسبها بين المنظمات. فقد ركزت ثلاثة أرباع المنظمات أنشطتها على تحليل الاحتياجات من المهارات والمحتويات التالية: المناصرة لاتخاذ تدابير وسياسات لصالح المجتمعات، وجاءت الكفاءات الرئيسية والكفاءات الفنية في المرتبة الثانية بنسبة 67% لكل منها. وأحتلت المناصرة لاتخاذ تدابير وسياسات لصالح الشباب المرتبة الثالثة بنسبة 60% لكل منها. وكان دعم/ تطوير المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر، ونسبة الإلمام بالقراءة والكتابة والحساب هي الأقل استهدافاً وأقل نسبة بين المنظمات 40% و 38% على التوالي.

الشكل 1-7 المحتوى الرئيسي لأنشطة منظمات المجتمع المدني (العدد = 15) (%)



عند السؤال عن الطرق الفعالة لتنفيذ الأنشطة، تباينت معدلات الفعالية وفقا لكل طريقة. واعتبرت معظم المنظمات أن استخدام طريقة تمزج معينات التدريب التقليدي والرقمي هو وسيلة فعالة بنسبة (93%). وجاءت الدورات التدريبية غير النظامية في المرتبة الثانية كأسلوب فعال للغاية، طبقا ل 79% من المنظمات. وترى ثلاثة أرباع المنظمات أن ضمان حفز الناس للتعلم واستخدام مصادر البيانات الرسمية وغيرها من المعلومات الاستخباراتية هي طرق فعالة للغاية. وذكرت 43% من المنظمات أن استخدام وسائل تقليدية فقط للتدريب هو أمر فعال للغاية. بينما قالت 43% من المنظمات أنها فعالة، وأفادت 14% فقط منها أن هذه الطريقة غير فعالة.

ويبين الشكل 1-8 الطرق الفعالة لتنفيذ منظمات المجتمع المدني لأنشطتها (العدد =15) (%)



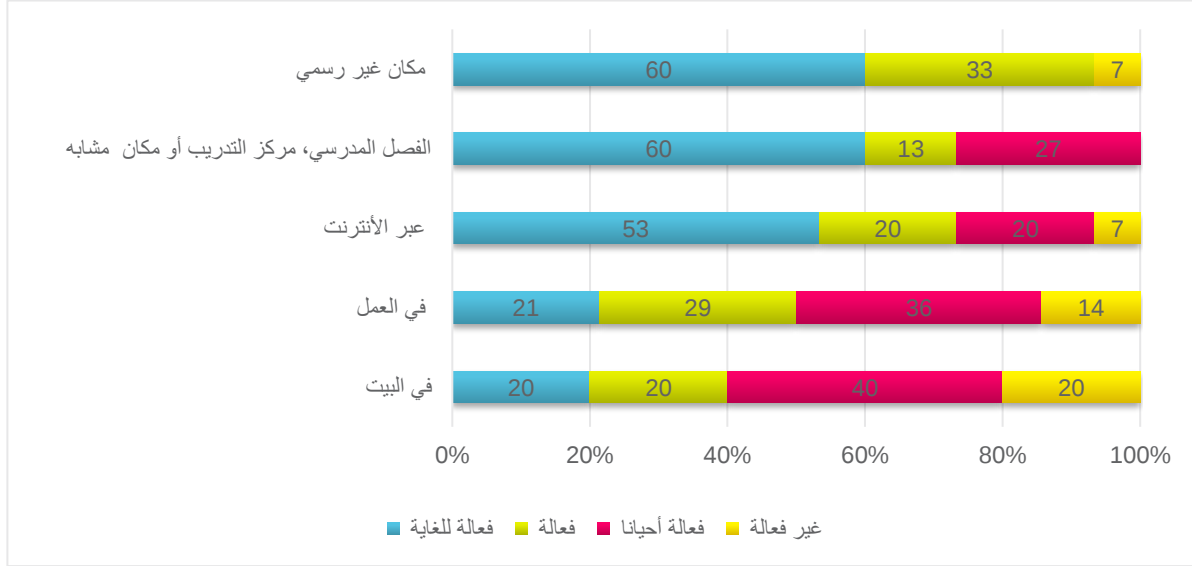
7-1 بيانات التعلم

عند السؤال عن أكثر بيئات التعلم فعالية (فعالة للغاية)، ذكرت 60% من منظمات المجتمع المدني أن المكان غير الرسمي والفصول الدراسية أو مركز التدريب أو ما شابه ذلك هي البيئة التعليمية الأكثر فعالية. وجاء التعلم عبر الإنترنت في المرتبة الثانية بنسبة 53%، بينما يرى 21% من المنظمات أن بيئة العمل هي أكثر بيئات التعلم فعالية. بالمقابل يرى 14% من المنظمات أن هذه البيئة غير فعالة. وترى 20% من هذه المنظمات أن المنزل هو أكثر بيئات التعلم فعالية.

وبالمقابل ترى 20% من المنظمات الأخرى أن هذه البيئة غير فعالة. كما ذكرت ثلث المنظمات أن المكان غير الرسمي هو بيئة فعالة. ومع ذلك فهي ليست الأكثر فعالية، و 7% من المنظمات ترى هذه البيئة غير فعالة للتعلم.

يبين الشكل 9-1 ملخصاً لهذه النتائج

الشكل 9-1 بيانات التعلم الفعالة لتنفيذ مبادرات منظمات المجتمع المدني (العدد =15) (%)



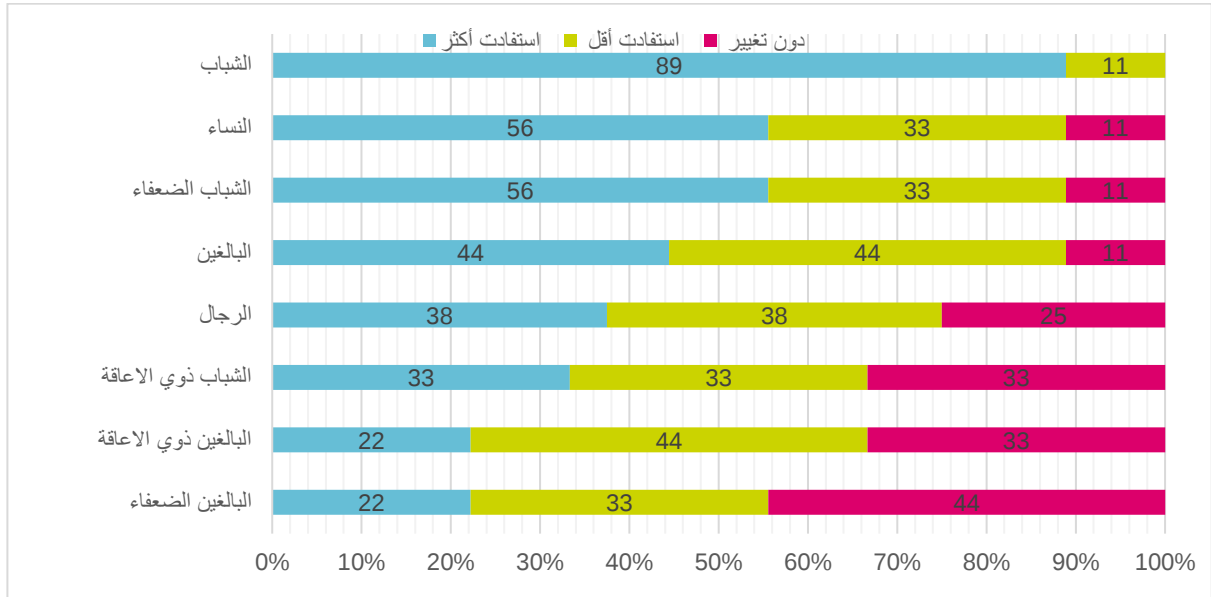
الفصل 2 الاستجابة لتأثيرات جائحة كورونا 19

يقدم هذا الفصل النتائج المتعلقة باستجابة منظمات المجتمع المدني لآثار جائحة كورونا 19 على قطاع تنمية رأس المال البشري.

1-2 تغير مجموعات المستفيدين

عند إستطلاعها حول التغيرات في أنشطة تنمية رأس المال البشري والمجموعات المستفيدة خلال جائحة كورونا في عام 2020، فإن 8 من 15 منظمة قامت بتغيير مجموعات المستفيدين بسبب وباء كورونا. وغالبية هذه المنظمات (89%) التي غيرت أسماء المستفيدين منها ذكرت بأن فئة الشباب استفادت منها أكثر. بالمقابل ترى 56% من منظمات المجتمع المدني أن النساء والشباب المستضعفين استفادوا أكثر من ثلثي المنظمات، وذكرت بأن هاتين المجموعتين استفادتا أقل بعد الوباء. وذكرت 44% من المنظمات أن البالغين استفادوا أكثر. و 22% فقط من المنظمات ذكرت أن البالغين المعاقين والفئات الضعيفة من البالغين استفادوا أكثر بعد الوباء. وذكرت 44% من المنظمات أن فئة البالغين الضعيفة لم تشهد تغييرات في الاستفادة. و فقط 11% من المنظمات ذكرت بأنه لم يحدث أي تغيير في المجموعات التالية: - الشباب والنساء والشباب الضعفاء والبالغون. يبين الشكل 1-2 هذه النتائج.

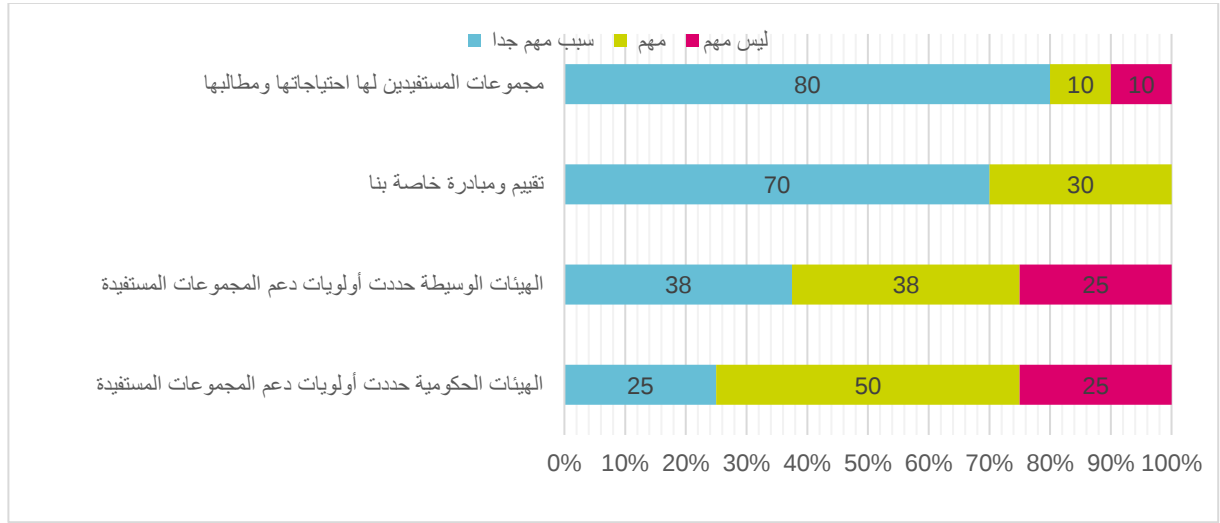
الشكل 2-1 التغيير في مجموعات المستفيدين من منظمات المجتمع المدني (العدد=15) (%)



عند السؤال عن أسباب تغيير الفئات المستفيدة، ذكرت 80% من المنظمات أنها قامت بتغيير مجموعات المستفيدين بسبب: احتياجات المجموعات المستفيدة ومطالبها. وذكرت منظمات المجتمع المدني أن هذا كان أهم الأسباب. وقامت 70% من المنظمات بتغيير مجموعات المستفيدين لسبب آخر مهم: **تقييمنا ومبادرتنا**. و38% من المنظمات كان لديها سبب مهم للغاية: **أن الهيئات الوسيطة أشارت إلى أولويات دعم المجموعات المستفيدة**. وذكرت ربع المنظمات أنها غيرت فئات المستفيدين منها لأنها اعتبرتها الأهم بسبب **تحديد الجهات الحكومية أولويات دعم الفئات المستفيدة**. ونصف المنظمات ترى أن هذا السبب كان مهما للتغيير، لكنه ليس الأكثر أهمية. وترى ربع المنظمات السببين: **تحديد الجهات الحكومية أولوياتها لدعم الفئات المستفيدة، وتحديد الجهات الوسيطة لأولويات بدعم الفئات المستفيدة ليست من الأسباب المهمة التي تسبب تغييرات في مجموعات المستفيدين منها**.

يبين الشكل 2-3 ملخصاً لهذه النتائج.

الشكل 2-3 أسباب التغيير في المجموعات المستفيدة من منظمات المجتمع المدني حسب الأهمية (العدد = 9) (%)



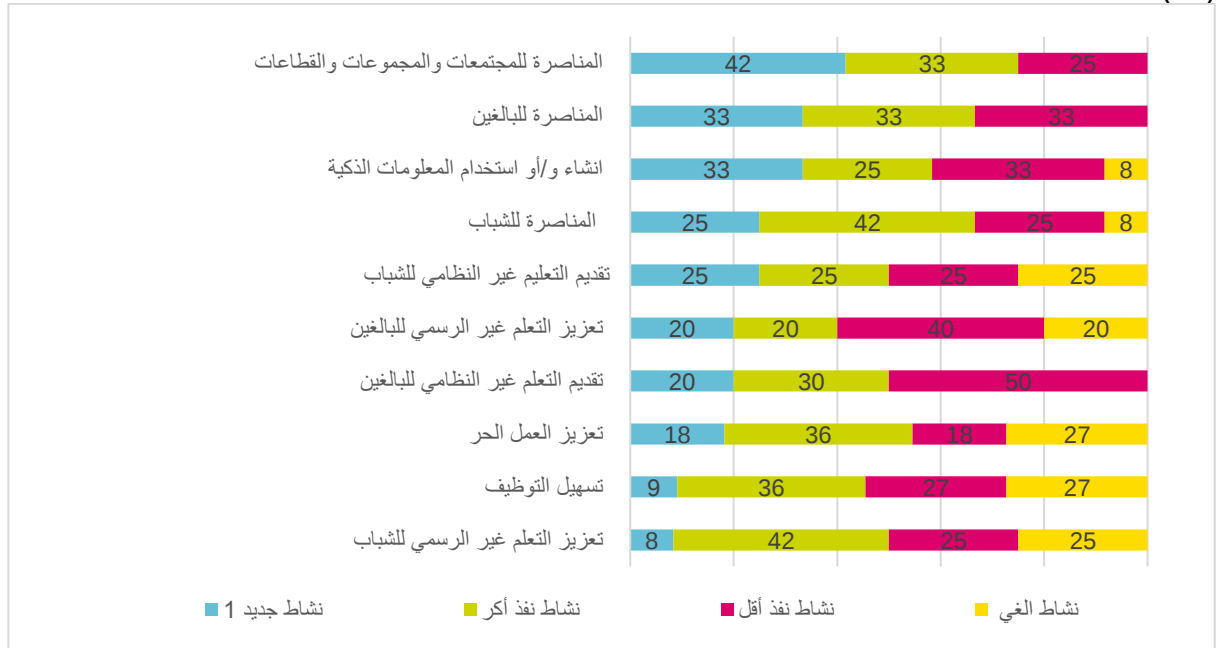
2-2 أولويات التغيير بأنشطة تنمية رأس المال البشري أثناء جائحة كورونا 19

ركز هذا الجزء على تغيير أولويات منظمات المجتمع المدني فيما يتعلق بأنشطة تنمية رأس المال البشري خلال جائحة كورونا 19 في عام 2020 مقارنة بالسنوات السابقة. والتركيز هو على إنشاء أنشطة جديدة، وإعطاء بعض الأنشطة أهمية أكثر أو أقل، أو إلغاء النشاط تماماً. وبحسب نتائج الاستطلاع، فإن 42% من المنظمات ذكرت أنها أدخلت النشاط: **المناصرة للمجتمعات والمجموعات والقطاعات** كنشاط جديد، بينما نفذت ثلث المنظمات هذا النشاط أكثر، وربع المنظمات نفذته أقل. أما عن نشاط: **المناصرة للكبار**، فإن ثلث المنظمات نفذته للمرة الأولى، وثلثها الآخر نفذته أكثر، بينما الثلث الأخير نفذه بشكل أقل. وفيما يتعلق بإنشاء و/أو استخدام المعلومات الذكية، فإن ثلث المنظمات نفذته للمرة الأولى، وربع المنظمات نفذته أكثر، وثلثها نفذته أقل، بينما ألغت هذا النشاط 8% من المنظمات.

المناصرة لصالح الشباب، ربع المنظمات نفذته كنشاط جديد، و42% نفذته أكثر. وربعها نفذته بدرجة أقل، بينما ألغت 8% من المنظمات هذا النشاط. وأظهرت النتائج أن نصف المنظمات نفذت نشاط: **تقديم التعلم غير النظامي للأشخاص البالغين** بشكل أقل، و فقط 20% منها نفذته كنشاط جديد. بالمقابل 30% نفذته بشكل أكثر. وجاء نشاط **تعزيز التعلم غير الرسمي للشباب في المرتبة الأدنى** في تقديمه كنشاط جديد لمنظمات المجتمع المدني. و18% فقط من المنظمات أدخلته، بالمقابل ألغته ربع المنظمات.

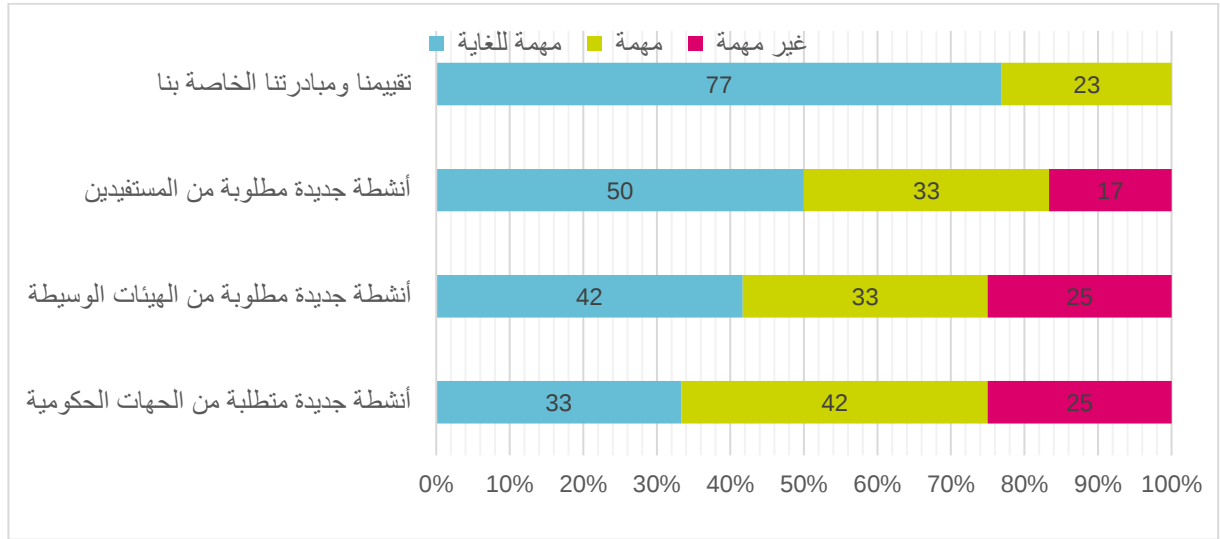
ويبين الشكل 4-2 ملخص هذه النتائج

الشكل 2-4 التغيير في أولويات أنشطة تنمية رأس المال البشري خلال جائحة كورونا 19 (العدد=13) (%)



عند السؤال عن أسباب تغيير الأولويات في تنفيذ الأنشطة، فإنه طبقا لنتائج الاستطلاع قامت 77% من المنظمات بتغيير أولوياتها لأنها قالت بأنها مهمة جدا. وهذا السبب هو لدينا تقييمنا والمبادرة الخاصة بنا. بالمقابل اعتبرت 23% من المنظمات هذا السبب مهما، لكنه ليس الأهم. وغيرت نصف المنظمات أولوياتها لسبب مهم للغاية وهو: طلب المستفيدين لأنشطة جديدة، بينما غيرت ثلث المنظمات لنفس السبب واعتبرته سببا مهما. بالمقابل اعتبرته 17% من المنظمات كسبب غير مهم للتغيير. واعتبرت 42% من المنظمات الأنشطة الجديدة المطلوبة من الهيئات الوسيطة سببا مهما للغاية لتغيير أولوياتها. وثلث المنظمات اعتبرت (الأنشطة الجديدة المطلوبة من الجهات الحكومية) سببا مهما جدا لهذا التغيير في أولوياتها. يبين الشكل 2-5 ملخصا لهذه النتائج:

الشكل 2-5 أسباب تغيير الأولويات في أنشطة المنظمات (العدد =13) (%)

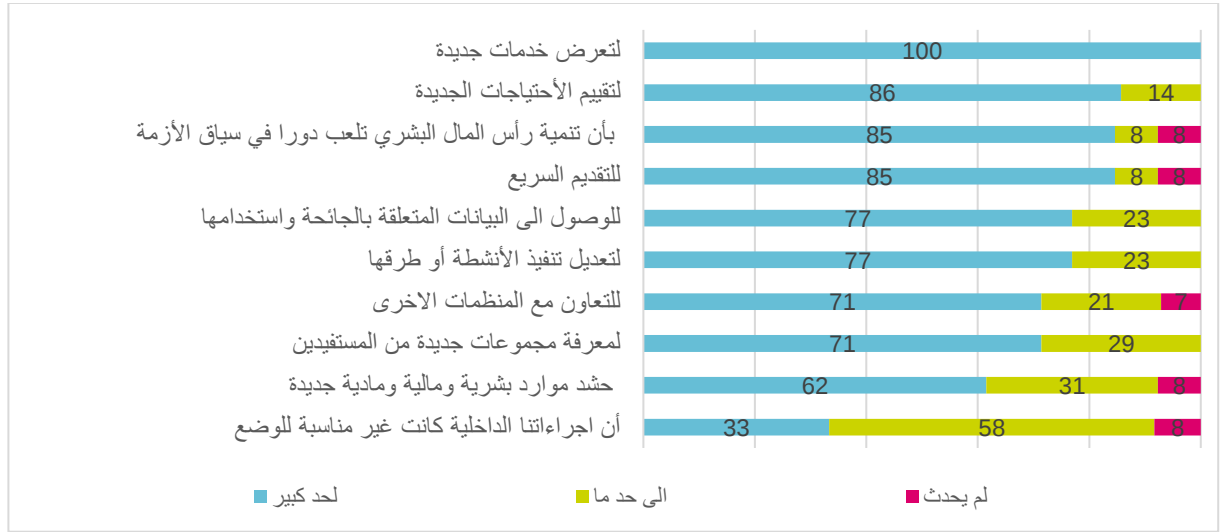


3-2 الدروس قصيرة المدى التي تعلمتها منظمات المجتمع المدني

تم استطلاع منظمات المجتمع المدني حول الدروس المستفادة على المدى القصير خلال تنفيذ أنشطة تنمية رأس المال البشري بالاستجابة لأزمة جائحة كورونا في عام 2020. وكانت معظم الدروس المهمة قصيرة المدى بدون استثناء هي من أجل تقديم خدمات جديدة. 86% من المنظمات تعلمت الدرس إلى حد كبير لكي تقوم بتقييم الاحتياجات الجديدة. وتعلمت 85% من المنظمات إلى حد كبير الدرس القائل بأن تنمية رأس المال البشري تلعب دورا في سياق الأزمات والتقديم بشكل أسرع. وتعلمت 77% من المنظمات إلى حد كبير هذين الدرسين: الوصول إلى البيانات المتعلقة بالوباء واستخدامها، وتعديل تنفيذ النشاط و/ أو أساليب تنفيذه. وتعلمت 71% من المنظمات إلى حد كبير هذين الدرسين: التعاون مع المنظمات الأخرى، ومعرفة مجموعات مستفيدة جديدة. كما تعلمت 62% من المنظمات إلى حد كبير درسا: لحشد موارد مالية أو بشرية أو مادية جديدة. وتعلمت ثلث منظمات المجتمع المدني إلى حد كبير درسا: أن إجراءاتنا الداخلية كانت غير ملائمة للوضع، بينما تعلمت 58% ذلك إلى حد ما.

يبين الشكل 2-6 ملخص هذه النتائج:

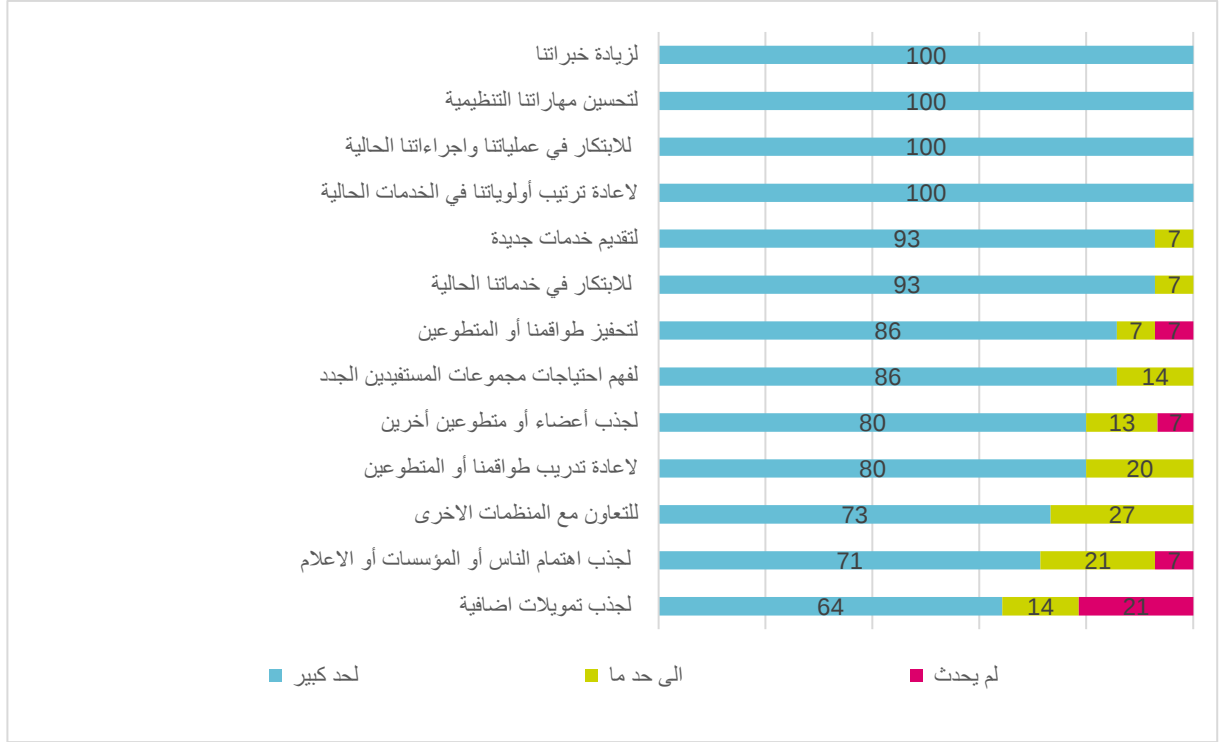
الشكل 2-6 الدروس قصيرة المدى التي تعلمتها منظمات المجتمع المدني (العدد =13) (%)



4-2 الدروس طويلة المدى أو الاستراتيجية أو ذات النظرة المستقبلية

تم استطلاع آراء منظمات المجتمع المدني حول الدروس طويلة المدى والاستراتيجية والمستقبلية التي تعلمتها أثناء تنفيذ أنشطة تنمية رأس المال البشري في الاستجابة لأزمة وباء كورونا في عام 2020. وأكدت جميع منظمات المجتمع المدني دون استثناء أنها تعلمت دروسا للمدى الطويل إلى حد كبير. وتشمل الدروس ما يلي: **لزيادة خبرتنا، لتحسين المهارات التنظيمية لدينا، للابتكار في العمليات والإجراءات الداخلية لدينا وإعادة ترتيب أولويات الخدمات الموجودة لدينا.** وأكدت غالبية المنظمات (93%) أنها تعلمت إلى حد كبير درسين: تقديم خدمات جديدة والابتكار في خدماتنا الحالية. وتعلمت 86% من المنظمات الدروس التالية: **لتحفيز موظفينا و/ أو المتطوعين على فهم احتياجات مجموعات المستفيدين الجديدة.** وتعلمت 86% من منظمات المجتمع المدني: لجذب موظفين و/ أو متطوعين آخرين، لإعادة تدريب موظفينا و/ أو المتطوعين. وتعلمت 73% من المنظمات إلى حد كبير: التعاون مع المنظمات الأخرى. وتعلمت 71% من المنظمات إلى حد كبير: لجذب الناس و/ أو المؤسسات و/ أو اهتمام وسائل الإعلام. وتعلمت 64% من منظمات المجتمع المدني إلى حد كبير: لجذب مزيد من الأموال.

الشكل 2-7 الدروس طويلة المدى والاستراتيجية والمستقبلية (العدد =13) (%)



الفصل الثالث: أصحاب المصلحة وحوار السياسات

يعرض هذا الفصل النتائج المتعلقة بحوار منظمات المجتمع المدني مع أصحاب المصلحة من المؤسسات وصانعي السياسات.

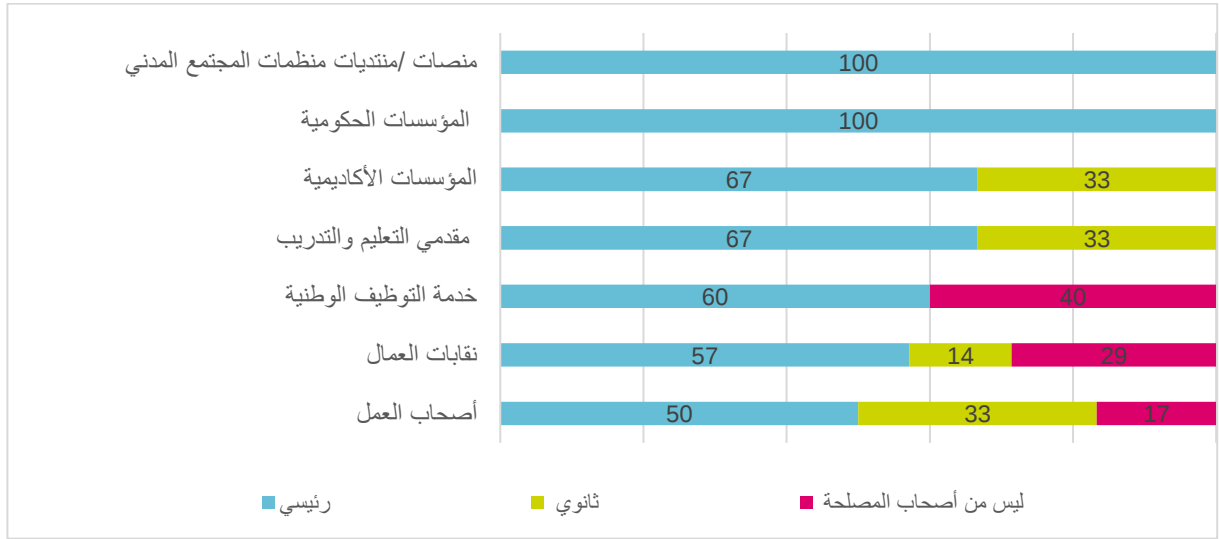
3-1 أصحاب المصلحة

لفهم مشاركة منظمات المجتمع المدني في صنع سياسات تنمية رأس المال البشري بما يتجاوز دور مجموعات المجتمع المدني كمقدمي الخدمات، فإن الاستطلاع شمل مجموعة من الأسئلة التي تشير إلى مشاركة المنظمة في الحوار الخاص بتنمية رأس المال البشري. وكانت مشاركة النظراء من المؤسسات الرئيسية في دورة سياسة تنمية رأس المال البشري هي موضوع للاستطلاع.

وعند سؤال منظمات المجتمع المحلي عن حوار السياسات وما إذا كانت تشارك فيه، قدمت النتائج رؤى مثيرة للاهتمام. وبحسب نتائج الاستطلاع فإن مساهمة منظمات المجتمع المدني بشكل عام كانت ضعيفة. إذ أفادت 8 من 15 منظمة أنها شاركت في حوار السياسات حول تنمية رأس المال البشري. حددت هذه المنظمات أصحاب المصلحة وحددت درجة أهميتهم - أصحاب المصلحة الرئيسيين، وأصحاب المصلحة الصغار ومن ليسوا أصحاب المصلحة. وجد الاستطلاع أن جميع المنظمات دون استثناء تعتبر منصات/ مندييات منظمات المجتمع المدني والمؤسسات الحكومية كأصحاب مصلحة رئيسيين.

67% من المنظمات تعتبر أن المؤسسات الأكاديمية ومقدمي التعليم والتدريب كأصحاب مصلحة رئيسيين. بالمقابل ثلث منظمات المجتمع المدني التي شملها الاستطلاع تعتبرهم أصحاب مصلحة ثانويين. و60% من هذه المنظمات تعتبر خدمة التوظيف الوطنية كأصحاب مصلحة رئيسيين. بالمقابل اعتبرت 40% من المنظمات أنها ليست من أصحاب المصلحة. وأكثر من نصف المنظمات (57%) تعتبر النقابات العمالية كأصحاب مصلحة رئيسيين. بالمقابل 14% من المنظمات تعتبرها ثانوية. ونصف المنظمات تعتبر أصحاب العمل كأصحاب مصلحة رئيسيين، وثلث منظمات المجتمع المدني تعتبرهم أصحاب مصلحة ثانويين.

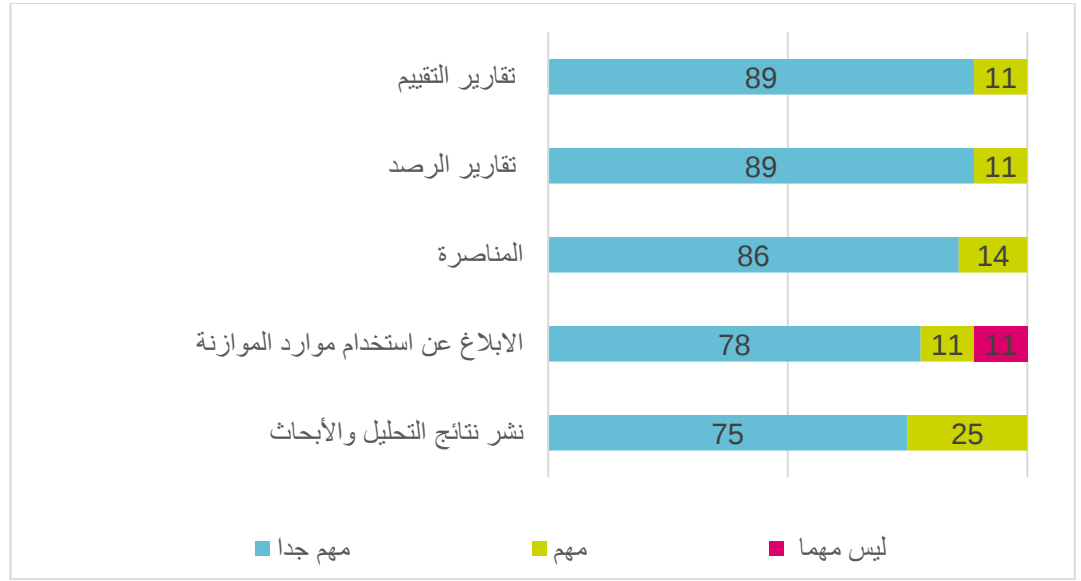
الشكل 3-1 أصحاب المصلحة في منظمات المجتمع المدني (العدد = 8) (%)



2-3 المحتوى الرئيسي للاتصال/ الإبلاغ

من الواضح أن منظمات المجتمع المدني تتحمل مسؤولية تطوير الآليات التي ستخضع من خلالها للمساءلة. ويعد تقديم التقارير إلى مجموعات متنوعة من أصحاب المصلحة جزءا مهما من ولايتها. وبحسب نتائج استطلاع رأي المنظمات حول تقديم التقارير لأصحاب المصلحة، كانت **تقارير التقييم والرصد** مهمة جدا طبقا لرأي 89% من منظمات المجتمع المدني. وقالت 86% من المنظمات أن محتوى المناصرة مهم جدا. وذكرت 78% من المنظمات أن الإبلاغ عن استخدام موارد الميزانية مهم للغاية أيضا. وقالت ثلاثة أرباع المنظمات أن محتوى نشر التحليلات ونتائج البحث مهم للغاية بالمقابل قالت ربع هذه المنظمات أن هذا المحتوى مهم بدرجة أقل من غيره.

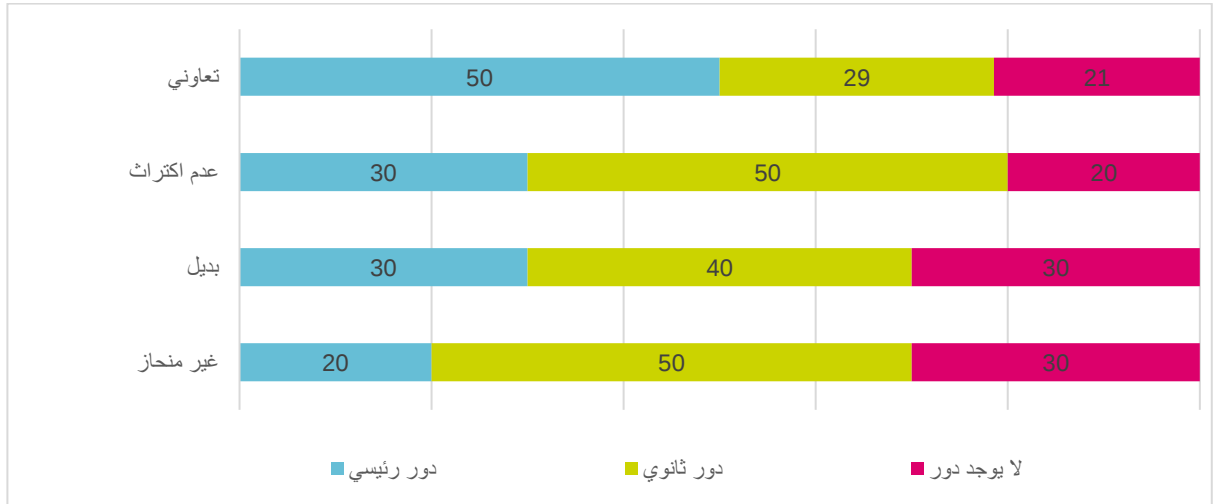
الشكل 3-2 المحتوى الرئيسي للاتصال/ الإبلاغ لمنظمات المجتمع المدني (العدد = 9) (%)



3-3 دور المنظمات مقارنة مع دور الحكومة

إن التعاون بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني هو ضروري للتنفيذ الناجح لإصلاح تنمية رأس المال البشري. والتعاون هو عملية تعمل فيها المنظمات معا للوصول إلى أهدافها أو لتحقيق المنفعة المتبادلة. وعند سؤال منظمات المجتمع المدني عن دورها مقارنة بالدور الحكومي، ذكرت نصف المنظمات أنها تلعب دورا **تعاونيا** باعتباره دورا رئيسيا. و30% من المنظمات ترى أن عدم الاكتراث هو دور رئيسي. بالمقابل ترى نصف منظمات المجتمع المدني هذا الدور بأنه دور ثانوي، و20% لا تراه دورا. و30% من المنظمات ترى أن الدور البديل هو دور ثانوي، بينما ترى 40% منها أن هذا الدور ثانوي، و30% ليس لها دور. يبين الشكل 3-3 ملخصا لهذه النتائج:

الشكل 3-3 دور منظمات المجتمع المدني مقارنة بدور الحكومة (العدد = 15) (%)



الفصل الرابع إمكانات المنظمة في قطاع تنمية رأس المال البشري

يعرض هذا الفصل النتائج المتعلقة بإمكانات منظمات المجتمع المدني للمساهمة المستقبلية في تنمية رأس المال البشري والميزة النسبية لمنظمات المجتمع المدني والدور المستقبلي المحتمل في قطاع تنمية رأس المال البشري.

1-4 ميزة منظمات المجتمع المدني مقارنة بالمنظمات الأخرى (العامة والخاصة وغير الحكومية)

عند استطلاع آراء منظمات المجتمع المدني حول مزاياها مقارنة بالمنظمات الأخرى، ذكرت 79% من المنظمات أن مزاياها الرئيسية هي: تحسين جودة حوار سياسة تنمية رأس المال البشري ودعم فعالية التعليم والتدريب وعمليات التعلم الأخرى. وذكرت 73% من المنظمات أن ميزتها الرئيسية تتمثل بتحسين حوار السياسات والمشاورات العامة. واعتبرت 71% من منظمات المجتمع المدني مراقبة تنفيذ سياسات تنمية المهارات ميزة رئيسية لها. و64% من المنظمات كانت ميزتها الرئيسية: تقديم المشورة المبتكرة لتشكيل سياسات تنمية رأس المال البشري. وأفادت 62% من المنظمات أن ميزتها الرئيسية تتمثل في ضمان شفافية المشاورات العامة وكشف احتياجات المجموعات خارج نظام التعلم والتوظيف الرسمي، وإعطاء صوتها في حوار السياسات.

الجدول 1-4 ميزة منظمات المجتمع المدني بالمقارنة مع المنظمات الأخرى (العامة والخاصة وغير الحكومية) (العدد = 15) (%)

الميزة	ميزة رئيسية	ميزة	ليست ميزة
تحسين جودة حوار سياسة تنمية رأس المال البشري	79	14	7
دعم فعالية التعليم والتدريب وعمليات التعلم الأخرى	79	14	7
تحسين نتائج حوار السياسات والمشاورات العامة	73	9	18
مراقبة تنفيذ سياسات تنمية المهارات	71	21	7
تقديم المشورة المبتكرة لتشكيل سياسات تنمية رأس المال البشري	64	21	14
ضمان شفافية الاستشارات العامة	62	31	8

8	31	62	الكشف عن احتياجات المجموعات خارج نظام التعلم والتوظيف الرسمي، والتعبير عن آرائهم في حوار السياسات
15	38	46	تسهيل الشفافية والمساءلة في تنفيذ سياسة تنمية رأس المال البشري
31	31	38	تقديم المشورة المستقلة لتشكيل سياسات تنمية رأس المال البشري
15	46	38	تقييم نتائج سياسات تنمية رأس المال البشري بشكل مستقل

2-4 التخطيط لتعزيز مساهمة منظمات المجتمع المدني في تنمية رأس المال البشري

عند إجراء مسح حول المجالات التي ترغب منظمات المجتمع المدني من خلالها في تعزيز مساهمتها في تنمية رأس المال البشري في المستقبل، ذكرت غالبية المنظمات (93%) أنها تخطط لتعزيز مساهمتها بشكل كبير في توفير الكفاءات الرئيسية وتعزيزها. رغبت 92 % من المنظمات في تعزيز مساهمتها في جودة فرص التعلم. و86 % من المنظمات رغبت في تعزيز مساهمتها في توفير الكفاءات الفنية وتعزيزها. وترغب على الأرجح 82 % من المنظمات بتعزيز مساهمتها في شمولية فرص التعلم. بالمقابل، تخطط 46% من المنظمات في مجال المعيشة المستدامة والاقتصاد الأخضر و 42% من المنظمات في المجتمع والاقتصاد الرقمي. وملخص نتيجة الاستطلاع يبينه الجدول 2-4.

الجدول 2-4 التخطيط لتعزيز مساهمة منظمات المجتمع المدني في تنمية رأس المال البشري (العدد =15) (%)

المجالات	محتمل جدا	محتمل	غير محتمل	لا ينطبق
توفير وتعزيز الكفاءات الرئيسية	93	7	—	—
جودة فرص التعلم	92	8	—	—
توفير الكفاءات الفنية وتعزيزها	86	14	—	—

—	—	18	82	شمولية فرص التعلم
—	—	23	77	احتياجات المجتمعات المحلية من التعلم والتوظيف
—	—	25	75	العمل الحر وريادة الأعمال
—	—	29	71	خلق المعرفة وجمع البيانات وتحليلها والرصد والتقييم المستقلان
—	—	29	71	مستقبل العمل وريادة الابتكار في العمل
—	—	31	69	إمكانية الوصول إلى التعلم الرسمي وغير الرسمي وغير النظامي
—	—	31	69	إمكانية الوصول إلى فرص العمل
—	—	33	67	احتياجات التعلم والتوظيف للأفراد
—	—	38	62	مستقبل التعلم وريادة الابتكار في التعلم
	15	38	46	المعيشة المستدامة والاقتصاد الأخضر
17	—	42	42	المجتمع والاقتصاد الرقمي

الفصل الخامس: نتائج واستنتاجات من مجموعات المستفيدين

يقدم هذا الفصل ملخصاً لنتائج المقابلات مع مجموعة صغيرة من المستفيدين. كان الهدف هو فهم ودمج وجهة نظرهم حول فائدة خدمات منظمات المجتمع المدني في تنمية رأس المال البشري.

ولفهم أفضل لكيفية اسهام منظمات المجتمع المدني في تنمية رأس المال البشري وتقييم ما إذا كانت أزمة كورونا تغير دور منظمات المجتمع المدني، تم إجراء مقابلات مع المجموعة المستفيدة. وتم تنظيم الأسئلة لتوضيح حكم المستفيد ووجهة نظره تجاه الخدمات المقدمة من منظمات المجتمع المدني. ووجهات نظرهم الفردية، واقتراحاتهم للتحسين، والرؤى هي مصادر قيمة لتحسين خدمات منظمات المجتمع المدني.

وكان الهدف أيضاً جمع المعلومات حول دور منظمات المجتمع المدني في تقييم ديناميكيات القدرة التشغيلية لمنظمات المجتمع المدني لتقييم مرونتها. وبشكل خاص: الاستباق مقابل ردة الفعل في وقت الطوارئ، والقدرة على حشد الموارد (البشرية والمالية)، والقدرة على تلبية الطلبات التي تم تشكيلها حديثاً، والابتكار، والقدرة على التوقع، إذا كانت قد طورت خبرة جديدة وقدرة تعلم تنظيمية، وكيف طورتها، وكذلك لتقييم ما إذا كانت أزمة كورونا تغير أدوار منظمات المجتمع المدني ونطاق عملها، بعد مشاركتها المكثفة خلال الأزمة. تم مقابلة ستة مستفيدين رئيسيين من خدمات منظمات المجتمع المدني في الأردن، والاستنتاجات الرئيسية هي:

- تتجه وجهة نظر المجموعة المستفيدة في الغالب إلى جودة التدريب والخدمات المقدمة. وتم الحكم على هذا باعتباره من نوعية ممتازة بشكل عام. وهناك حاجة لعمل مزيد من التحسين بشكل مستمر، خاصة فيما يتعلق بعدد المتدربين حيث كان عدد المشاركين كبيراً جداً في بعض الحالات.
- سيكون المستفيدون أكثر رضى واهتماماً إذا اعتمد المدربون أساليب تدريب فعالة واستخدموها. ويمكن أن يشمل هذا التعلم القائم على التكنولوجيا، والمحاكاة، ولعب الأدوار، والأفلام ومقاطع الفيديو، ودراسات الحالة، بدلاً من الاعتماد على أساليب التدريب التقليدية فقط.
- خلال التدريب الذي تقدمه منظمات المجتمع المدني، يقوم المستفيدون بتطوير أفكار مبتكرة حول احتياجاتهم الحالية والمستقبلية. الأفكار المبتكرة حول البرامج التدريبية التي ستدعم تنمية مهاراتهم، والبدء في التفكير في مشاريع جديدة هي أيضاً جزء من العملية.
- تعرف معظم المستفيدين 68% على البرامج التدريبية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي. وعدد قليل منهم (22%) علم عن التدريب من جهات اتصال غير رسمية، مثل الأصدقاء والعائلة. لم يكن لديهم خيار لعمل مقارنة بين عروض منظمات المجتمع المدني المختلفة للتدريب، فكان الخيار الوحيد المتاح لهم. ويشعر المستفيدون بأن المزود منظمة المجتمع المدني تفهم احتياجاتهم بشكل عام. ومع ذلك تمت تلبية احتياجاتهم بنسبة 85% كحد أقصى.
- تم الحكم على فرصة تقييم أو اعطاء ملاحظات حول جودة وفائدة الخدمات المقدمة من منظمات المجتمع المدني على أنها غير كافية. والسبب الرئيسي هو أن التقييم لخدمات التدريب تم اجراءه



أثناء التدريب كمراجعة جماعية بشكل أساسي. وأفاد المستفيدون أن هذه ليست طريقة تقييم موضوعية ويأملون أن يكون لديهم طرق تقييم أخرى تمنحهم مساحة وحرية لتقديم ملاحظاتهم.

- كانت الطريقة الأخرى المستخدمة لتقديم التغذية الراجعة حول الخدمات المقدمة هي الاستبيان. ومع ذلك ، فقد استخدمت هذه الطريقة بنسبة 35%.
- سيوصي المستفيدون بأن يتبع الآخرون نفس التدريب/ الدعم/ التوجيه لأنهم أضافوا قيمة جديدة لخبراتهم ومهاراتهم.

الفصل السادس: الاستنتاجات

الاستنتاجات الرئيسية:

- بغض النظر عن النطاق الضيق لهذا البحث (الذي شمل مسحا على 15 منظمة مجتمع مدني)، فإن حالة مشاركة منظمات المجتمع المدني في المراحل المختلفة من مجال تنمية رأس المال البشري في الأردن واضحة تماما.
- النطاق الرئيسي لعمل منظمات المجتمع المدني التي تم استطلاعها هو المجتمع/ القاعدة الشعبية/ والمستوى المحلي.
- مصادر الاتصال الرئيسية لمنظمات المجتمع المدني المستخدمة لتقديم أنشطتها هي الفيسبوك والموقع الإلكتروني للمنظمة.
- مصادر التمويل الرئيسية لمنظمات المجتمع المدني هي تمويل المانحين والتمويل الذاتي
- الأهداف الرئيسية للتنمية المستدامة التي تدعمها منظمات المجتمع المدني هي الهدف 8، والهدف 10، والهدف 5، والهدف 4.
- الفئات الرئيسية المستفيدة من أنشطة منظمات المجتمع المدني هي النساء والشباب
- الأنشطة الرئيسية المتعلقة بتنمية رأس المال البشري هي مناصرة المجتمعات والمجموعات والقطاعات
- المحتوى الرئيسي للأنشطة المتعلقة بتنمية رأس المال البشري هو تحليل احتياجات المهارات
- الطريقة الرئيسية الفعالة لتنفيذ الأنشطة هي استخدام مزيج من وسائل التدريب التقليدية والرقمية
- بيانات التعلم الأكثر فعالية هي المكان غير الرسمي، والفصول الدراسية، ومركز التدريب.

- مجموعات المستفيدين الرئيسية من منظمات المجتمع المدني خلال وباء كورونا 19 هي فئة الشباب، والسبب الرئيسي لذلك هو احتياجاتهم ومطالبهم الخاصة.
- تعمل منظمات المجتمع المدني على تغيير أولوياتها بشأن أنشطة تنمية رأس المال البشري خلال جائحة كورونا 19 في عام 2020 مقارنة بالسنوات السابقة. والأسباب الرئيسية لهذا التغيير هي تقييم منظمات المجتمع المدني الخاصة ومبادراتها.
- تتمثل الدروس الرئيسية قصيرة المدى المستفادة في تنمية رأس المال البشري بالاستجابة لأزمة جائحة كورونا 19 في كيفية تقديم خدمات جديدة.
- تعمل الدروس الرئيسية طويلة الأمد المستفادة أثناء تنفيذ أنشطة تنمية رأس المال البشري باستجابة لأزمة كورونا 19 في زيادة خبراتهم، وتحسين مهاراتهم التنظيمية، والابتكار في العمليات والإجراءات الداخلية، وإعادة ترتيب أولويات الخدمات الحالية.
- كانت مشاركة منظمات المجتمع المدني في صنع سياسة تنمية رأس المال البشري بشكل عام ضعيفة.
- كان الدور الرئيسي لمنظمات المجتمع المدني مقارنة بالدور الحكومي هو الدور التعاوني.
- المجالات الرئيسية لمنظمات المجتمع المدني التي ترغب منظمات المجتمع المدني في تعزيز مساهمتها في المستقبل في تنمية رأس المال البشري هي تعزيز مساهمتها في مجال توفير الكفاءات الرئيسية وتعزيزها.

استنتاجات عامة:

- تلعب منظمات المجتمع المدني دور مهم ومقدر كجهات فاعلة غير حكومية فيما يتعلق بتنمية رأس المال البشري مع دور محدود في تشكيل السياسات، تماماً كما تقوم بتنفيذ تدريب عالي الجودة ومبتكر لتنمية رأس المال البشري وتوفير أنشطة التوظيف في الأردن.
- وتحرص منظمات المجتمع المدني على لعب دور إضافي في جميع مراحل دورة سياسة تنمية رأس المال البشري. وهذا هو المفتاح لمزيد من فهم مشاركة منظمات المجتمع المدني وزيادة الوعي حول القيمة المضافة التي تقدمها، وخاصة فيما يتعلق بتشكيل السياسات.
- وفي سياق تنمية رأس المال البشري أصبحت طرق التدريب غير الرسمي التي توفرها منظمات المجتمع المدني ذات أهمية متزايدة لتعليم الكبار ودعم القابلية للتوظيف من منظور التعلم مدى الحياة. ومع ذلك، حتى الآن لا يبدو في الأردن أن دورة سياسة تنمية رأس المال البشري خاصة فيما يتعلق بتشكيل السياسات جزء من الأعمال الأساسية لمنظمات المجتمع المدني.
- من الواضح أن دور منظمات المجتمع المدني في مراجعة توفير التدريب ومساءلة مقدمي خدمات تنمية رأس المال البشري العام غير متطور في الأردن.

- ورغم ادعاء منظمات المجتمع المدني أنها تقدم قيمة مضافة في تلبية احتياجات مجموعات مستهدفة محددة، مثل الأشخاص ذوي الإعاقة أو المهاجرين أو اللاجئين، إلا أنها أقل تمثيلاً مما كان متوقفاً في عمل هذه المنظمات في مجال تنمية رأس المال البشري. قد يكون هذا الغموض مرتبطاً بحقيقة أن هذه المجموعات المستهدفة المحددة هي محور تركيز منظمات المجتمع المدني المتخصصة، والتي يجب أن يكون من الضروري إجراء المزيد من الأبحاث بشأنها لفهم هذا الجانب من اختصاصها بشكل أفضل.
- مع وجود القليل من منظمات المجتمع المدني في الأردن ممن لديها إمكانية الوصول إلى المؤسسات التي يتم فيها وضع سياسات تنمية رأس المال البشري فإن مساهمتها في هذا الصدد مبعثرة. وبالتالي يمكن تعزيز مدخلاتهم إذا تم تنظيمها بطريقة أكثر منهجية وهيكلية من خلال قنوات الاتصال الرسمية، وهذا يتحقق إذا اعتقدت المنظمات العاملة على مستوى القاعدة أنه يمكنها أن تكون قريبة وذات مصداقية وأهمية وجودة/ ابتكار لمناقشات سياسة تنمية رأس المال البشري.
- التطلعات الرئيسية لمنظمات المجتمع المدني هي: المزيد من التمويل وزيادة مساهمتها في عملية تخطيط تنمية رأس المال البشري ولعب دور أكبر في شراكة فعالة في صنع السياسات.
- لا يبدو أن منظمات المجتمع المدني النشطة في تنمية رأس المال البشري في الأردن تلعب دوراً نشطاً في مراجعة أداء القطاع. وذكرت منظمات المجتمع المدني التي شملها الاستطلاع أنها تتطلع إلى لعب دور أكبر هنا. وكان نقص المعلومات أحد الأسباب الرئيسية لهذا النقص في تقييم منظمات المجتمع المدني، وبالتالي يمكن أن تعزز قنوات الاتصال المحسنة هذه الوظيفة.

الصعوبات

- أثر الإغلاق وحظر التجول في حالات الطوارئ بسبب أزمة كورونا 19 على استجابة منظمات المجتمع المدني على هذا الاستطلاع.
- أثرت الثقافة والبيروقراطية على استجابة منظمات المجتمع المدني.
- الاستبيان كان طويلاً جداً مما أثر على استجابة المنظمات أيضاً.
- أثناء تنفيذ مؤسسة التدريب الأوروبية لهذا الاستطلاع استهدفت العديد من الاستطلاعات الأخرى منظمات المجتمع المدني. أثر هذا العدد الهائل على استجابة منظمات المجتمع المدني على هذا الاستطلاع.

التوصيات

- لزيادة تعزيز اسهام منظمات المجتمع المدني في دورة سياسة تنمية رأس المال البشري، من الضروري زيادة الوعي حول القيمة المضافة التي تقدمها هذه المنظمات في حوار سياسة تنمية



رأس المال البشري. وهذا بالتحديد يكون بالتقرب، والمصادقية، والملاءمة، والجودة/ الابتكار، وأهمية دعم مجتمع المانحين لمنظمات المجتمع المدني وإشراكها في تقديم خدمات التدريب والتوظيف وإدراجها في المناقشات الاستراتيجية حول سياسات تنمية رأس المال البشري في الأردن.

- دراسة منظمات المجتمع المدني التي تستهدف مجموعات الاحتياجات المحددة، بدءاً من فئة الشباب ذات التمثيل الجيد إلى أولئك الذين تم تمثيلهم بشكل ناقص، مثل عاطلين عن العمل والبالغين والأشخاص ذوي الإعاقة والمهاجرين واللاجئين، مع التركيز المحتمل على مجموعات ذوي الاحتياجات الخاصة.
- يبدو أن منظمات المجتمع المدني تبذل جهوداً كبيرة لتوفير التدريب والخدمات التي تدعم الموظفين في الاستهداف. وبالتالي فإنها تعتبر نفسها شريكاً موثقاً لديها قيمة مضافة محددة من حيث القدرة على التكيف والقرب في توفير تنمية رأس المال البشري. ويودون الاعتراف بهم كأطراف فاعلة رئيسية في هذا القطاع.

المراجع

1. دليل شامل لمنظمات المجتمع المدني في الأردن، -<http://www.civilsocietyjo.net/en/home>
2. توصيات لجنة مؤسسات/ جمعيات المجتمع المدني والهيئات الاجتماعية المنبثقة عن السلطة الأردنية أولاً، الواردة من موقع رئيس الوزراء /<http://www.pm.gov.jo>
3. الأجندة الوطنية 2015-2006 ، -<http://inform.gov.jo/en-us/By Date/Report-Details/ArticleId/5/2006-2015-National-Agenda>
4. الموقع الإلكتروني، رئيس الوزراء، :<http://www.pm.gov.jo/>

