



مركز
الشباب
العربي
ARAB YOUTH CENTER

الاجتماع
العربي
للقيادات
الشابة

الجلسات التمهيدية

فبراير 2025

الملخص التنفيذي

على مدار 3 جلسات ثرية، شارك مجموعة من الشباب العربي من مختلف الدول العربية، من بينهم رواد أعمال، وأصحاب مناصب قيادية، وحديثي التخرج، وباحثين عن عمل، في تسليط الضوء على التحديات الرئيسية التي تواجههم، ومن بينها المناهج التعليمية، والبيئة السياسية والتشريعية والاقتصادية الخاصة بريادة الأعمال، بالإضافة إلى التطرق لأبرز المهارات التي يحتاجها سوق العمل، واقتراح العديد من الحلول الرائدة للتغلب على مثل التحديات بما يدعم تمكين الشباب في العالم العربي خلال السنوات القادمة.

بعض المخرجات:

- وجود فجوة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل
- الحاجة إلى تعزيز ثقة القيادات بقدرات الشباب وتمكينهم في تولي المناصب القيادية
- وجود إجراءات إدارية وتنظيمية تؤثر على نمو ريادة الأعمال والتطوير المستمر للشباب
- محدودية التدريب المهني في مجالات ريادة الأعمال والقيادة المدعومة من الحكومات
- هجرة الكفاءات الشابة وعزوفهم عن المناصب القيادية بسبب عدم الاستقرار السياسي
- الحاجة إلى تعزيز التمكين المؤسسي وزيادة الدعم الحكومي للمشاريع الشبابية
- أهمية زيادة الوعي بدور المهارات الناعمة في التطور الشخصي والمهني

ما العمل؟

- العمل على تطوير الأنظمة التعليمية للموازنة بين الجوانب النظرية والعملية
- تطوير المناهج التعليمية لتواكب متطلبات سوق العمل سريعة التغير
- العمل على تخصيص نسبة من المناصب القيادية للشباب في العمل الحكومي
- إطلاق برامج وحاضنات متخصصة لتسريع ريادة الأعمال وتنمية مهارات القيادة
- التوسع في التعاون الإقليمي والدولي لدعم الكفاءات الشابة
- إنشاء مواقع إلكترونية متخصصة ومشاركة لنشر دراسات عن احتياجات سوق العمل والفرص المتاحة
- الاعتماد على الإعلام لتسليط الضوء على النماذج المتفردة من الشباب في المناصب القيادية

الوسائل

- تأسيس مجالس شبابية وحاضنات أعمال متخصصة
- إنشاء قاعدة بيانات عربية مشتركة لنشر فرص العمل المتاحة
- إطلاق برامج إرشاد مهني بالتعاون مع الجامعات والشركات في سوق العمل
- تأسيس صندوق تمويل مستدام لدعم المشاريع الريادية
- دعم وتفعيل دور الأبحاث العلمية من خلال مراكز بحثية لتحليل سوق العمل

مدخل إلى الجلسات النقاشية والحوارية

مقدمة

خلال الجلسات الافتراضية مع مجموعة من الشباب العربي طرحنا مجموعة من الأسئلة العميقة التي تهدف إلى فهم التحديات الحالية، واستكشاف الفرص المتاحة، ووضع خارطة طريق لتمكين الشباب العربي.

الأسئلة التي طُرحت خلال الجلسات

الأسئلة التي طُرحت خلال جلسة «أصحاب المناصب القيادية- خارطة طريق نحو تمكين الشباب»:

2

كيف يمكن تعزيز مشاركة الشباب في عملية صنع القرار على المستويين المحلي والإقليمي؟

1

من واقع خبراتكم، ما أبرز التحديات التي تواجه عملية صنع السياسات المتعلقة بتمكين الشباب العربي، وكيف يمكن التغلب عليها؟

4

كيف يمكن تعزيز التعاون العربي المشترك في مجال تمكين الشباب؟

3

كيف يمكن تطوير التشريعات الحالية لتكون أكثر دعماً لريادة الأعمال الشبابية وتعزيز الابتكار؟

6

برأيك، هل هناك رؤية واضحة في الدول لدعم وتطوير مهارات الشباب بما يواكب سوق العمل؟

5

خلال الخمس سنوات الماضية، ما أبرز المبادرات من وجهة نظرك التي ساهمت بشكل واضح في تمكين الشباب؟

الأسئلة التي طرحت خلال الجلسة الأولى لرواد الأعمال:

1

برأيك، ما التحديات التي تواجه رواد الأعمال الشباب عند بدء مشاريعهم في العالم العربي؟

2

من وجهة نظرك، كيف يمكن تحسين البيئة الداعمة لرواد الأعمال من جانب الحكومات في العالم العربي؟

3

ما هو تأثير التشريعات والقوانين الحالية على ريادة الأعمال في دولتك؟

4

ما هي المهارات التي تعتبرها الأكثر أهمية لنجاح رواد الأعمال؟

5

كيف يمكن للمبادرات الحكومية والخاصة أن تسهم في تحسين بيئة ريادة الأعمال؟

6

كيف يمكن تسهيل دخول الشباب إلى السوق الإقليمي والدولي؟

7

ما هي الاقتراحات التي تقدمها لتحسين دعم المشاريع الناشئة في العالم العربي؟

8

ما أبرز التحديات التي تواجه الصناعات المحلية في الدول العربية بشكل عام؟

9

كيف يمكن للشباب المساهمة بشكل أكبر في تطوير الصناعات المحلية في بلدانهم؟

10

كيف يمكن للشباب والتكنولوجيا المبتكرة والسياسات المشتركة المساهمة في التغلب على تحديات الصناعات المحلية؟

الأسئلة التي طُرحت خلال جلسة حديثي التخرج والباحثين عن عمل:

2

كيف يمكن تحسين التعليم الجامعي لإعداد الخريجين بشكل أفضل لسوق العمل؟

1

ما هي التحديات الرئيسية التي تواجهك في البحث عن عمل؟

4

برأيك، كيف يمكن تعزيز التواصل بين الباحثين عن عمل والشركات؟

3

ما المبادرة التي تري من وجهة نظرك أنها ساهمت في تمكين الشباب لسوق العمل خلال السنوات الماضية؟

6

ما هي المهارات التقنية والشخصية التي ترى أنها ضرورية للشباب للمنافسة في سوق العمل الحالي؟

5

من وجهة نظرك كيف يمكن الاستفادة من مساهمات الشباب العربي في وضع تشريعات تساهم في تمكين الشباب بشكل عام؟

7

كيف يمكن للقطاع الخاص المساهمة بشكل أكثر فعالية في تدريب وتأهيل الشباب لسوق العمل؟

مقدمة ومدخل حول المحاور

مع تزايد اهتمام الشباب بإطلاق مشاريع مبتكرة تسهم في تنمية الاقتصاد وتعزيز النهضة التنموية الشاملة والمستدامة، تبقى هناك العديد من العوامل والتحديات المؤثرة. وفي هذا السياق، ناقشنا خلال الجلسات الثلاثة التمهيدية التي تسبق الاجتماع العربي للقيادات الشابة، مع مجموعة من رواد الأعمال، وأصحاب المناصب القيادية، وحديثي التخرج والباحثين عن عمل، التحديات والفرص والحلول والتوصيات المقترحة لتعزيز ريادة الأعمال وتحفيز دور الشباب على صعيد العالم العربي.

1 المحور الأول: تمكين الشباب في ريادة الأعمال بالعالم العربي: الواقع والتحديات

بناء على النقاشات والحوارات مع مجموعة من رواد الأعمال بالوطن العربي حول واقع ريادة الأعمال والأسئلة التي طُرحت خلال الجلسة الافتراضية، لاحظنا وجود عدة تحديات رئيسية يمكن تقسيمها: تحديات سياسية واجتماعية، وأخرى تختص بالتدريب والتعليم، والبيئة التشريعية والاقتصادية، بالإضافة إلى تحديات هجرة الكفاءات وعزوف الشباب عن المناصب القيادية

وخلال الجلسات، أشار الشباب المشاركون إلى وجود مجموعة من التحديات من بينها عدم الثقة الكاملة من الحكومات في قدراتهم القيادية، وكثرة الإجراءات والتشريعات التي لا تواكب المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة، وتؤثر على تطوير مهاراتهم ونمو مشروعاتهم ولا تواكب طبيعة الاقتصاد، بالإضافة إلى محدودية التدريب المهني والقيادي في أغلب المجالات، ونقص الاستثمار في تطوير مهاراتهم ومواهبهم، وهجرة الكفاءات الشابة وعزوفهم عن المناصب القيادية بسبب الظروف الاقتصادية والاجتماعية.

وشملت التحديات كذلك، حاجة رواد الأعمال إلى إجادة اللغة الإنجليزية التي تُعد أساسية في الأعمال، وغياب الحوافز المناسبة لريادة الأعمال والوصول إلى التمويل، والمنافسة القوية من الشركات العالمية خاصة في الأسواق الخليجية، بالإضافة إلى افتقار البرامج المستدامة التي تعزز ثقافة ريادة الأعمال.

وفي ختام الجلسة، قدم المشاركون مقترحات وحلولاً ملهمة من بينها: تعزيز التعاون الإقليمي والدولي عبر بناء شبكة عربية متكاملة تدعم الكفاءات الشابة وتبادل المهارات، وتنفيذ برامج تكاملية بالتعاون مع منظمات دولية لتوفير التمويل لمشاريع الشباب. كما أكدوا أهمية إشراك الشباب في القيادة من خلال تنظيم لقاءات مع صانعي القرار، وإطلاق برامج وطنية لإعداد قيادات الصف الثاني، مع تسليط الضوء إعلامياً على هذه النماذج الناجحة.

وفي مجال التعليم والتدريب، أكد المشاركون أهمية العمل على تطوير المناهج لتواكب سوق العمل، والتركيز على التدريب المهني وتنمية المهارات القيادية واللغوية للشباب، إلى جانب إنشاء حاضنات ومسرعات أعمال لدعم المشاريع الريادية. وعلى الصعيد التشريعي والاقتصادي، أوصوا بتحديث القوانين لمواكبة المتغيرات المتسارعة في ريادة الأعمال، مع تقديم حوافز للشركات الداعمة للشباب، وربط المشاريع الناشئة بالسوق المحلي والإقليمي لتعزيز فرص النجاح والاستدامة.

2 المحور الثاني: مستقبل العمل في العالم العربي: التحديات والحلول لتمكين الباحثين عن عمل

عُقدت جلسة نقاشية مع مجموعة من الباحثين عن عمل لاستعراض التحديات التي تواجههم في سوق العمل، وتسليط الضوء على الحلول الممكنة. أكدت النقاشات على أهمية ربط التعليم بسوق العمل، وإعادة تصميم المبادرات والبرامج لتأهيل الخريجين ومساعدتهم على دخول السوق بفعالية.

من خلال حوارات معمقة مع مجموعة من الشباب العربي، كشفت المناقشات عن تحدٍ جوهري، يتمثل في

عدم التوافق بين المسار الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل المتغيرة. وقد أدى ذلك إلى وجود فجوة واضحة بين التأهيل الجامعي والاحتياجات المهنية الفعلية.

واتفق المشاركون على وجود عدة تحديات من أبرزها قلة المبادرات التي تستوعب الأعداد المتزايدة من الخريجين، وغياب الاستراتيجيات لتأهيل وتطوير الشباب وتدريبهم على المهارات الإدارية والقيادية، وضعف دعم المشاريع الصغيرة والمراكز البحثية من قبل الحكومات، مع نقص الوعي بأهمية المهارات الناعمة اللازمة لسوق العمل، وعدم وجود برامج تطبيقية مثل برامج صناعة القرار. كما أشاروا إلى وجود تحديات متعلقة بندرة الدراسات والأبحاث الخاصة بتحديد متطلبات سوق العمل المستقبلية، وغياب التوعية الكافية حول أهمية الدراسة المهنية والتطبيقية، وعدم الاستثمار في دور التطوع كوسيلة للتأهيل العملي. وشملت الحلول المقترحة للتغلب على هذه التحديات، ضرورة النظر في هيكلة نظام التعليم للموازنة بين الجوانب النظرية والتطبيقية، وإدخال برامج مثل التلمذة المهنية (التدريب العملي)، لتأهيل وتطوير مهارات الطلاب خلال الدراسة لتلبية احتياجات سوق العمل، بالإضافة إلى وجود شهادات معترف بها تسهل دخول الشباب إلى سوق العمل، مع التركيز على تطوير المهارات الناعمة مثل القيادة والإدارة، وإضافة مهارات البحث العلمي والمحاكاة للمناهج الدراسية.

واتفق المشاركون على أهمية وجود دراسات مستمرة حول احتياجات سوق العمل المتغيرة والمستقبلية، مع أهمية طرح «شهادات وسيطة»، وذلك من خلال التعاون بين الجامعات والشركات في سوق العمل لضمان التأهيل العلمي والمهني للخريجين في الدول العربية.

ومن بين المقترحات اللافتة، العمل على إطلاق برامج إرشاد مهني بالتعاون مع الجامعات والشركات، وتثقيف الآباء والطلاب حول أهمية التعليم المهني، مع تشجيع التطوع لاكتساب الخبرات، إلى جانب إنشاء مؤسسة وموقع إلكتروني عربي مشترك لنشر دراسات حول سوق العمل، بالإضافة إلى تأسيس قاعدة بيانات عربية مشتركة لسوق العمل.

وتضمنت المقترحات إنشاء مجلس للقيادات الشابة لتعزيز مشاركة الشباب في صنع القرارات يكون مقره بالعاصمة أبوظبي بفضل خبراته المتميزة في هذا المجال، إلى جانب تأسيس صندوق تمويل مستدام لدعم المشاريع الريادية وعمل الدراسات اللازمة. وأكد المشاركون أهمية دعم وتفعيل دور الأبحاث العلمية والاستثمار في مراكز بحثية لتحليل سوق العمل وتحديد احتياجاته المستقبلية، مع توفير مساحات للإبداع والابتكار لتحفيز الشباب على ريادة الأعمال.

3 المحور الثالث: تمكين الشباب في المناصب القيادية: التحديات والحلول

خلال هذه الجلسة، اتفق المشاركون على وجود عدة تحديات ثقافية واجتماعية من أبرزها التباين بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وضعف التمكين المؤسسي، والفجوة بين التعليم وسوق العمل، وضعف ارتباط المناهج الدراسية بمتطلبات السوق، وعدم وجود معايير مهنية واضحة لاختيار القيادات الشابة، والنظرة المجتمعية السلبية تجاه المرأة العاملة، ومرونة المجتمع تجاه التغيير، بالإضافة إلى ضعف الثقة الحكومية في قدرات الشباب، وهجرة الكفاءات الشبابية وقلة التواصل والإرشاد المهني، وعدم وجود برامج مخصصة لنقل الخبرات بين الأجيال.

وقد لاحظنا إجماعاً كبيراً بين المشاركين، بأنه يمكن تجاوز هذه التحديات من خلال تعزيز الثقة من الحكومات في الشباب لتوالي المناصب القيادية مثل النموذج الإماراتي، وتطوير التعليم والمهارات القيادية من خلال إدخال مهارات القيادة المستقبلية في المناهج التعليمية ودمج التعليم النظري مع التطبيقي، إلى جانب إطلاق برامج وحاضنات متخصصة لتنمية مهارات القيادة لدى الشباب، فيما يتعلق بالتمكين المؤسسي، أكد المشاركون أنه من الضروري تخصيص نسبة من المناصب القيادية للشباب في القطاعين الحكومي والخاص، وتطبيق معايير مهنية واضحة عند اختيار القيادات، مع دعم سياسات الموارد البشرية التي تشجع على الابتكار والترقي المؤسسي في الحكومات

كذلك، يجب تعزيز الوعي والتواصل بين الأجيال من خلال إطلاق برامج إرشاد مهني، وتنظيم فعاليات تجمع الشباب بالقيادات وصانعي القرار. ومن الضروري أيضاً إصلاح بيئة العمل والمجتمع عبر خلق بيئة داعمة للشفافية والمشاركة الفاعلة، والتوسع في التعاون العربي المشترك للارتقاء بالقدرات الخاصة بالشباب وتجهيزهم للعمل بالمناصب القيادية، مع إنشاء مجالس مشتركة وتبادل الخبرات بين الدول العربية ذات الريادة في هذا المجال. كما اتفق المشاركون على أن إصلاح قطاع التعليم يعد حجر الزاوية في تمكين الشباب للوصول إلى المناصب القيادية.

ملخص المخرجات والتوصيات

- تطوير المناهج الدراسية لتواكب احتياجات سوق العمل والتطورات التكنولوجية
- الدمج بين التعليم النظري والعملي من خلال برامج مثل «التلمذة المهنية».
- العمل على خلق فرص تدريب ميداني خلال مراحل الدراسة بالاعتماد على الشراكات الاستراتيجية
- تعزيز تعلم اللغات الأجنبية- خاصة الإنجليزية- بإطلاق برامج وتدريبات مدعومة من الحكومة للطلاب والخريجين
- إنشاء حاضنات أعمال ومسرعات لدعم المشاريع الريادية بالاعتماد على صناديق التمويل الوطنية
- توفير برامج تمويلية مرنة للمشاريع الصغيرة من خلال وجود شراكات بين البنوك والمؤسسات الحكومية
- تبسيط الإجراءات الحكومية المتعلقة بإنشاء المشاريع عبر إطلاق استراتيجيات وطنية وتطبيقات رقمية تسهم في تسهيل الوصول إلى الخدمات والحصول على الموافقات
- إقامة شراكات مع المنظمات الدولية والمؤسسات الإقليمية من خلال مذكرات تفاهم وتعاون مشترك
- تخصيص نسبة من المناصب القيادية للشباب في الوزارات والمؤسسات الحكومية
- إطلاق برامج تدريبية لتأهيل القيادات المستقبلية بالتعاون مع الجهات والمؤسسات المحلية والدولية
- تشجيع التفاعل بين الشباب وصانعي القرار بإجراءات لقاءات دورية وندوات ومحاضرات متخصصة
- تحسين بيئة العمل لتكون أكثر مرونة وشمولية عبر إجراء تغييرات شاملة ومرنة للسياسات والتشريعات الداخلية
- إقامة برامج إرشاد مهني لتبادل الخبرات بين الأجيال
- تعزيز دور المرأة في المناصب القيادية من خلال وضع نسبة محددة من المناصب لهن في الوزارات
- توفير حوافز اقتصادية لدعم المشاريع الناشئة بالاعتماد على صناديق التمويل والشراكات مع البنوك الوطنية
- تحديث التشريعات الاقتصادية والاجتماعية والتعليمية بتشكيل لجنة وطنية متخصصة من الخبراء القانونيين والاقتصاديين لمراجعة وتحديث التشريعات بشكل دوري كل عامين
- إنشاء مراكز بحثية لدراسة متطلبات سوق العمل عبر تأسيس مرصد وطني للتوظيف يعمل على رصد المتغيرات في سوق العمل وإصدار تقارير ربع سنوية
- تطوير مراكز تدريب مهني وشهادات معترف بها عالمياً من خلال التعاقد مع هيئات اعتماد دولية لمعادلة الشهادات المهنية وفق المعايير العالمية
- نشر ثقافة التطوع لاكتساب الخبرات العملية بإنشاء منصة إلكترونية وطنية للتطوع تربط المتطوعين بالمؤسسات والجهات المحتاجة
- تنفيذ برامج تدريبية لتحسين مهارات صناعة القرار بإطلاق أكاديمية وطنية عربية للقيادات الشابة تنظم دورات تدريبية متخصصة
- تعزيز التعاون بين الدول العربية لتبادل التجارب الناجحة من خلال عقد مؤتمر سنوي للتنمية البشرية يجمع صانعي القرار من الدول العربية
- إنشاء شراكات مع منظمات دولية لتقديم الدعم المالي والفني بتشكيل فريق متخصص للتواصل مع المنظمات الدولية وإعداد مقترحات مشاريع مشتركة
- إطلاق منصات إلكترونية للتوظيف والتدريب والتوجيه المهني عبر تطوير تطبيق ذكي يجمع خدمات التوظيف والتدريب والاستشارات المهنية

يمثل هذا التقرير خطوة مهمة نحو فهم التحديات التي تواجه الشباب في مختلف المجالات وتحليلها بعمق، مع تقديم رؤية واضحة لكيفية تعزيز دورهم وتمكينهم. كما يسلط الضوء على الحلول المبتكرة والاستراتيجيات الفعّالة التي يمكن تبنيها لدعم الشباب وتمهيد الطريق أمامهم للمساهمة الفاعلة في بناء مستقبل أكثر إشراقاً واستدامة.

نضع هذا التقرير بين أيديكم الكريمة كأداة مرجعية تساهم في صياغة سياسات تدعم الشباب، من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب وتوفير بيئة محفزة تعزز قدراتهم. ونأمل أن يكون هذا التقرير دليلاً عملياً لصانعي القرار في تبني سياسات تدعم الشباب وتعزز دورهم في بناء المستقبل وأداء دورهم الفاعل لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة بأوطانهم.



meeting.arabyouthcenter.org