



منظمة
العمل
الدولية



دليل قياس الوظائف اللائقة للشباب

الرصد والتقييم والتعلّم في برامج سوق العمل النشطة



نظرة عامة

دليل قياس الوظائف اللائقة للشباب
الرصد والتقييم والتعلّم في برامج سوق العمل النشطة

نظرة عامة

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية 2018

الطبعة الأولى بالإنكليزية 2018

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، جنيف (العنوان أدناه) أو عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات والمستخدمين الآخرين المسجلين مع منظمات حقوق الاستنساخ النسخ وفقاً للتراخيص الممنوحة لهم لهذا الغرض. للعثور على منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم، يمكنكم زيارة www.ifpro.org.

منظمة العمل الدولية
دليل قياس الوظائف اللائقة للشباب. الرصد والتقييم والتعلم في برامج سوق العمل النشطة - نظرة عامة
منظمة العمل الدولية، 2018

ISBN: 978-92-2-630801-5 (print)
978-92-2-630802-2 (web pdf)

Also available in English: Guide on Measuring Decent Jobs for Youth - Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes - Overview. ISBN 978-92-2-131670-1 (print), 978-92-2-131671-8 (web pdf), Geneva, 2018.

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

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها.

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

ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications
International Labour Office
CH - 1211, Geneva 22 - Switzerland

يمكن طلب مجاًناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publns

طبع في سويسرا

التصميم والتخطيط للمركز الدولي للتدريب لمنظمة العمل الدولية، تورينو، إيطاليا.

شكر وتقدير

أصفها، نعومي أسوكاي، ناتالي بافيتش، رومولو كاييزا، خوان تشاكالثانا، فيرونيكا إسكوديرو، سيرجيو إريارتي كويزادا، جان-فرانسوا كلين، توبياس ليختينفيلد، بيدرو مارتينز، نوال المرزوقي، روتي منديز، محمد مامادزينجو، نبال أو هيغنز، أوريليو بارياروتو، ميكل بيلليكر، أريانا روسي، رولاند سارتون، أولغا سترييتسكا-إلينا، ستيفن توبين، سانشير توغشميخ، بيتر فان رويج، وبيتر ويشماند.

تولى درو غاردينر مهمة تنسيق صياغة الدليل وتأليف الملاحظات 1 و 3 و 7. وكتب جوناس باوش الملاحظتين 4 و 5. وقدم بول بيرب إي، وفيرينا بروير، وبول داير، وسونيا كوفاسيفيتش، وسوزانا بويرتو غونزاليس، وفيليكس فايدنكاف مساهمات فنية كبيرة طوال الوقت. وقام مات ريبلي بتأليف العديد من دراسات الحالة وقام بدور القارئ قبل الأخير. تم تحرير الدليل بواسطة Book-Now وتجميعه من قبل المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية.

تعد الملاحظة 6 تطبيقاً لفصل الشراكة العالمية لتوظيف الشباب بعنوان "قياس مدى نجاح التدخلات التي تهدف لتحسين سبل عيش الشباب - دليل عملي للرصد والتقييم"، تأليف كيفين هيمبل وناثان فيالا.

قدم كل من سانغهيون لي، مدير إدارة سياسة الاستخدام، وسوكتي داسجوبتا، رئيس فرع تحليل أسواق العمل والاستخدام، وفالتر نيبولوني، رئيس وحدة برنامج عمالة الشباب، توجيهات عامة لإعداد هذه المطبوعة.

يمكن إرسال الأسئلة أو الملاحظات الخاصة بهذا الدليل إلى وحدة برنامج عمالة الشباب: youth@ilo.org

يمثل دليل قياس الوظائف اللائقة للشباب ثمرة جهد مشترك وتعاون وثيق بين مجموعة من الخبراء من منظمة العمل الدولية (ILO) والهيئات المكونة الرئيسية، وكذلك من الشركاء الخارجيين. ويعد هذا الدليل نتاج لعمل وحدة برنامج تشغيل الشباب في منظمة العمل الدولية (YEP)، وقد تم وضعه بالتعاون الوثيق مع الفروع والوحدات الأخرى التابعة لإدارة سياسة الاستخدام بما في ذلك وحدة سياسة الاستخدام القطرية لفرع تحليل سوق العمل والاستخدام، وفرع مهارات التوظيف، وفرع التنمية والاستثمار. ويتضمن المساهمون الرئيسيون الآخرون مكتب التقييم، وإدارة المشاريع، وإدارة البحوث، والعمل الأفضل، والمكتب الإقليمي للدول العربية، وفريق العمل اللائق في شمال أفريقيا، والمكتب القطري لمصر وإريتريا، والمكتب القطري للجزائر وليبيا والمغرب وتونس وموريتانيا، ومكتب الأنشطة العمالية، ومكتب أنشطة أصحاب العمل، والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية (ITCILO).

كما أمكن وضع هذا الدليل بفضل الدعم السخي من الصندوق الدولي للتنمية الزراعية (IFAD)، في إطار مشروع مشترك بين الصندوق ومنظمة العمل الدولية بعنوان "تعزيز الرصد والتقييم الجنساني في العمالة الريفية في الشرق الأدنى وشمال أفريقيا". ومن خلال بحوث التأثير الصارمة، يهدف هذا المشروع المعني بتنمية القدرات والتعلم إلى فهم "عوامل النجاح" في تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني، من أجل تحقيق غاية قصوى تتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين في نتائج العمالة الريفية في جميع أنحاء المنطقة.

اشتملت عملية الصياغة على إجراء مراجعة في اجتماع للخبراء في مارس/آذار 2017، حيث تم إبداء تعليقات ممتازة. ضم اجتماع الخبراء: صموئيل



المحتويات

نظرة عامة

الملاحظة 1: تشخيص التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب وتخطيطها وتصميمها



الملاحظة 2: مفاهيم وتعريفات مؤشرات العمالة المرتبطة بالشباب



الملاحظة 3: إنشاء نظام مراقبة



الملاحظة 4: تحسين التعلم الوظيفي للشباب من خلال التقييم



الملاحظة 5: طرق تقييم أثر التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب



الملاحظة 6: دليل خطوة بخطوة لتقييم الأثر



الملاحظة 7: اعتماد الأدلة في صياغة السياسات



الملحق: مفتاح الإجابة لدراسات الحالة

القدرات الخاصة بقياس النتائج في رصد التقدم المحرز في مسار تحقيق هدف التنمية المستدامة الثامن بشأن تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع.

بدأ عمل منظمة العمل الدولية بشأن قياس نتائج عمالة الشباب في عام 2010 مع الصندوق من أجل التقييم في مجال عمالة الشباب. تم استكمال هذا العمل بتقرير "أزمة عمالة الشباب: دعوة للعمل" و "خطة المتابعة" المناظرة لها (2012-2019)، والتي تضمنت الدعوة إلى تحسين عملية تقييم التدخلات لدعم نتائج عمالة الشباب بشكل أفضل. وتلاه في عام 2013 "مجال الأهمية الحرجة: عوامل النجاح في المهارات و عمالة الشباب" بغية تقديم المساعدة المالية والتقنية من أجل إجراء تقييم صارم لعمالة الشباب. ومنذ ذلك الحين، تم وضع نهج إقليمية، بما في ذلك مبادرة "تقييم"، وهي شراكة بين منظمة العمل الدولية والصندوق الدولي للتنمية الزراعية (IFAD) كجزء من مشروع يموله الصندوق بعنوان "تعزيز الرصد والتقييم الجنساني في العمالة الريفية في الشرق الأدنى وشمال أفريقيا". ومن خلال بحوث التأثير الصارمة، يهدف هذا المشروع المعني بتنمية القدرات والتعلم إلى فهم "عوامل النجاح" في تعزيز تعميم مراعاة المنظور الجنساني، من أجل تحقيق غاية قصوى تتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين في نتائج العمالة الريفية في جميع أنحاء المنطقة.

في هذا السياق، وضعنا هذا الدليل الذي يقدم مدخلاً شاملاً إلى موضوعات قياس النتائج وتقييم الأثر، وتطبيقها العملي في مجال عمالة الشباب وكيف يمكن أن تفضي الأدلة المستمدة من استراتيجيات قياس النتائج إلى تحسين البرامج. ويحدونا أمل صادق في أن يساعد هذا الدليل الشركاء الاجتماعيين والممارسين في اتخاذ قرارات مستنيرة عند اختيار أطر التقييم التي تفيد

في يونيو / حزيران 2012، قرر مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية اتخاذ إجراءات عاجلة من أجل إيجاد حل لأزمة عمالة الشباب غير المسبوقة من خلال نهج متعدد الجوانب يستهدف نمو العمالة وخلق فرص عمل لائقة. ويتضمن القرار المعنون "أزمة عمالة الشباب: حان وقت العمل" (منظمة العمل الدولية، 2012 أ) مجموعة من الاستنتاجات التي تشكل مخططاً لصياغة الاستراتيجيات الوطنية لتشغيل الشباب. ويحذر التقرير الأساسي المصاحب (منظمة العمل الدولية، 2012 ب) بأنه "لا تزال هناك ثغرات رئيسية في المعارف (حول "عوامل النجاح" في عمالة الشباب). وقد جرت عمليات تقييم صارمة قليلة نسبياً لجميع هذه السياسات والبرامج، ولأثرها على المدى القصير وعلى المدى الطويل، ولتكاليفها النسبية مقارنة بالمنافع، بما في ذلك في البلدان المتقدمة. ولا بد من إيجاد حل لذلك إذ من شأن الدروس المستفادة والمستمدة من عمليات التقييم أن تفضي إلى المزيد من الفعالية في البرنامج وإلى استهداف أفضل للموارد الصحيحة. ويتسم البناء المتواصل لقاعدة المعارف بشأن السياسات والبرامج القطرية وتقييم أثر مجموعة التدابير المتخذة بأولوية قصوى".

لقد استجابت منظمة العمل الدولية لهذه الدعوة من خلال القيام باستثمارات أكبر ضمن جهود تطوير قاعدة الأدلة حول عمالة الشباب. ويأتي برنامج "What works in youth employment" كعرض من منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكوّنة لمساعدتها في الرصد والتقييم الصارم لبرامجها وسياساتها بشأن عمالة الشباب، علماً بأن الهدف من البرنامج يتألف من شقين: (1) ضمان القياس الدقيق لنتائج عمالة الشباب و (2) تشجيع التدخلات والبرامج التي تستهدف عمالة الشباب والقائمة على الأدلة من خلال الحوار السياسي. وتساهم منظمة العمل الدولية من خلال بناء

لدينا أيضاً صوتاً أقوى لإقناع صناع السياسة لتوسيع نطاق التدخلات التي ثبتت نجاحها. ونتطلع إلى مواصلة التعاون والعمل المشترك بين صناع السياسات، والعاملين في مجال التنمية وغيرهم من أصحاب المصلحة من أجل تزويد قادة الغد بالفرص الاقتصادية التي يستحقونها.

منظماتهم والبرامج التي تركز على الشباب وأن تساهم في تعزيز قطاع عمالة الشباب بشكل عام. وإذا استطعنا أن نستخلص في المستقبل أدلة أقوى من كافة المبادرات الجيدة التي يجري تنفيذها لدعم الشباب في جميع أنحاء العالم ومن الخبرات الواسعة من مختلف الجهات الفاعلة، سيكون

سوكتي داسجوبتا

رئيس

فرع تحليل سوق العمل والاستخدام

إدارة سياسة الاستخدام

فالتر نيبولوني

رئيس

وحدة برنامج تشغيل الشباب

فرع تحليل سوق العمل والاستخدام

إن الاستثمار اليوم في عمالة الشباب يعني الاستثمار في حاضر مجتمعاتنا ومستقبلها.

غاي رايدر، المدير العام لمنظمة العمل الدولية

الاقتصادي. ويتناول المقصد السادس من الهدف الثامن صراحة رفاه الفئات الأكثر استضعافاً من الشباب، إذ ينص على "الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام 2020". وبالنسبة للممارسين المتخصصين في مجال عمالة الشباب، تعد هذه الفئة من الشباب المستبعدين والمهمشين محور الاهتمام الرئيسي. ويعتمد مسار هذا الجيل الشاب المتنامي على تكامله الاجتماعي والاقتصادي، وقدرته على العيش حياة مُرضية ومشاركته في المجتمع ومساهمته.

إن اتخاذ إجراءات فعالة من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة يتطلب اتباع نهج منظم للقياس والتقييم. وفي هذا الإطار، وضعت الأمم المتحدة خطة لإعداد التقارير تستند إلى النتائج، بهدف تقييم ورصد تحقيق أهداف التنمية المستدامة ومساهمات وكالات الأمم المتحدة والدول الأعضاء. وأثناء رصد وتقييم تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، توفر وثيقة جدول أعمال 2030 توجيهات من أجل إجراء عمليات المتابعة المنتظمة والدقيقة (الأمم المتحدة، 2015). وتتعترف وثيقة جدول أعمال 2030 بأن عملية مراجعة أهداف التنمية المستدامة تتطلب "تعزيز دعم بناء القدرات للبلدان النامية، بما في ذلك تعزيز نظم البيانات الوطنية وبرامج التقييم".

يساهم هذا الدليل في جهودنا الجماعية في التحرك نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة وضمان الحصول على فرص عمل أفضل للشباب عن طريق التشجيع على تنفيذ نظم فعالة لقياس النتائج في البرامج والتدخلات التي تستهدف عمالة الشباب. ويعزز هذا الدليل خيارات السياسات

تشير التقديرات إلى أن الشباب يمثلون أكثر من 35 في المائة من السكان عاطلين عن العمل في جميع أنحاء العالم (منظمة العمل الدولية، 2017 أ). وبينما استقر معدل البطالة للشباب في العالم عند 13 في المائة عام 2016، فقد ارتفع بشكل طفيف إلى 13.1 في المائة في عام 2017. ويمثل الرقم المقدّر البالغ 70.9 مليون شاب عاطل عن العمل في عام 2017 تحسناً مهماً من ذروة الأزمة التي بلغت 76.7 مليون في عام 2009، إلا أنه من المتوقع أن يرتفع هذا الرقم بمائتي ألف في عام 2018، ليصل إلى ما مجموعه 71.1 مليون. والأهم من ذلك أن 39 في المائة من العمال الشباب في البلدان الناشئة والنامية - وعددهم 160.8 مليون شاب - يعيشون في فقر مدقع أو بمستوى قريب منه، بمعنى أنهم يعيشون على أقل من 3.10 دولار أمريكي في اليوم الواحد (على أساس تعادل القوة الشرائية في عام 2011). ويعد أكثر من اثنين من كل خمسة شباب في سن العمل اليوم عاطلين عن العمل أو عاملين ولكن يظلون فقراء، وهو واقع مؤسف يؤثر على المجتمعات في جميع أنحاء العالم.

وعلى الرغم من صعوبة هذا الوضع، إلا أن اعتماد أهداف التنمية المستدامة في عام 2015، وتركيزها الواضح على العمل اللائق يوفر الأمل للشباب الذين ينتقلون إلى عالم العمل. وتحرص منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة - الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل - على تحقيق أهداف عالمية بشأن العمل اللائق والنمو الشامل. وتمثل مصالح الشباب تمثيلاً قوياً في أهداف التنمية المستدامة، وتحديدًا في الهدف الأول بشأن القضاء على الفقر، والهدف الرابع بشأن توفير التعليم الجيد والهدف الثامن بشأن العمل اللائق والنمو

إلى تحقيق آثار إيجابية على العمل والدخل للشباب. ومع تزايد الأدلة العالمية، ستزداد فعالية التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب، مما يؤدي إلى توفير وظائف لائقة بشكل أفضل للشباب.

يقترح هذا الدليل إطاراً يربط القياس والرصد العملي المرتكز على التنفيذ بتقييم الأثر المستند إلى البحث. ويتحقق ذلك الإطار من خلال سلسلة من سبع "ملاحظات"، يطلع القارئ خلالها على الخطوات الرئيسية في تشخيص ووضع التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب، وتطوير نظام لقياس النتائج وتحديد مؤشرات عمالة الشباب الرئيسية المقابلة، قبل أن ينتقل إلى نظرة عامة على أنواع نُهج التقييم المتاحة لقياس نتائج عمالة الشباب، بما في ذلك الطرق غير التجريبية وشبه التجريبية والتجريبية التي تشجع التفكير في تحدي الإسناد. بعدئذ، سيتم تناول قائمة بطرق التقييم المتاحة وأخيراً، سيتم توفير التوجيه بشأن كيفية ضمان الاستفادة من النتائج المستمدة من عمليات التقييم المرتكزة على الأدلة في عمليات الحوار وصياغة السياسات المتعلقة بالتوظيف والشباب. وتُستكمل الملاحظات الفنية بدراسات حالة تفاعلية في نهاية كل ملاحظة، من أجل استخدامها لتكملة أنشطة التعلّم في الفصل حول هذا الموضوع.

والبرامج القائمة على الأدلة من خلال تزويد شركاء منظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة بالأدوات اللازمة لإسناد أعمالهم إلى نتائج إيجابية تتعلق بالشباب، إذ يتضمن الدليل قسماً واسع النطاق يتناول التغييرات الناشئة عن التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب. كما يتم تقديم التوجيهات بشأن قياس نتائج الوظائف اللائقة للشباب على أساس فرضية مفادها أننا، من أجل خلق فرص العمل وتحسين ظروف العمل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، نحتاج إلى المزيد من الأدلة حول "عوامل النجاح" والأهم من ذلك، هل يمكننا تحديد "كيف" و "لماذا" تنجح التدخلات لكي يُسترشد بها في عملية تصميم البرامج في المستقبل؟

على الرغم من أن الثغرات في المعارف لا تزال قائمة، نستطيع القول بأن قاعدة الأدلة المتوفرة الآن أقوى مما كانت عليه قبل 10 سنوات وأنها آخذة في النمو بمعدل واسع النطاق. وقد حددت المراجعة المنهجية التي صدرت مؤخراً حول "التدخلات لتحسين نتائج سوق العمل للشباب" (كلاوف وآخرون، 2017) 113 تقرير تقييم صارم من أجل إدراج تلك التقارير في التحليل التجميعي، وقد تمّ إصدار 74 منها منذ عام 2010. كما كانت النتائج الرئيسية للمراجعة مشجعة: وعموماً، يمكن أن تفضي التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب

حول هذا الدليل

الهدف

اختيار الطريقة الأنسب، في ضوء أهداف التعلّم والسياق التشغيلي. بالإضافة إلى ذلك، يصف الدليل كيفية إدارة تقييم الأثر، إن كان هو طريقة التقييم المختارة.

تتمثل غايتنا الأسمى في إرساء أساس سليم لصنع السياسات والبرامج من خلال زيادة عدد عمليات تقييم الجودة في مجال عمالة الشباب، مما يسهل عملية توسيع نطاق التدخلات الناجحة وتكرارها. ونرغبو إلى ترسيخ مفهوم التقييم كأداة للتعلّم الداخلي والخارجي بدلاً من كونه مجرد ممارسة للمساءلة، إذ يمكن أن يؤدي استخدام التقييم

نهدف من خلال هذا الدليل إلى موافاة القارئ بالمجموعة الأساسية من المفاهيم والأدوات اللازمة لاتخاذ قرارات مستنيرة حول أفضل السبل لقياس وتقييم نتائج التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب. ونستعرض دورة الحياة الكاملة لعملية التدخل التي تستهدف عمالة الشباب، بدءاً من التشخيص وتصميم البرامج، ومروراً بوضع نظام للرصد وقياس النتائج. ونسعى إلى توفير فهم واضح لمجموعة متنوعة من خيارات التقييم المتاحة والقضايا التي يجب أخذها في الاعتبار عند

لمعرفة المزيد حول أداء أي تدخل إلى تسهيل الإدارة التكوينية حيث يمكن التعرف على المشكلات في وقت مبكر وتعديل المشروعات وفقاً لذلك. ويمكن أن تساعد الدروس المستفادة التي يتم مشاركتها بشكل عام الآخرين على اختيار نماذج التدخل الأكثر فعالية، وضمان حسن استغلال الموارد التي يتم إنفاقها على عمالة الشباب على النحو الأمثل.

أداة التعلم

كما يمكن استخدام الدليل لتوفير مواد تكميلية للمتدربين الذين يتلقون دورات تدريبية حول قياس النتائج وعوامل النجاح في عمالة الشباب. وقد قامت منظمة العمل الدولية خلال الفترة من 2010 إلى 2017 بتدريب أكثر من ألفين من الهيئات المكونة على قياس النتائج في عمالة الشباب باستخدام نهج تعلم اختباري يسمى "عيادات التقييم". ويتابع هذا الدليل عن كثب وحدات التعليم والمناهج الدراسية لعيادات التقييم التابعة لمنظمة العمل الدولية، ويوافي المتدربين بمعلومات وأدوات أكثر تفصيلاً للبناء على المعارف المكتسبة في العيادات.

الجمهور المستهدف

بينما يمثل هذا الدليل في المقام الأول أداة مرجعية للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، إلا أنه يمكن استخدامه من قبل جميع المشاركين في تنفيذ برامج عمالة الشباب.

ولذلك تم صياغة هذا الدليل مع مراعاة المنظمات التالية.

الجمهور المستهدف الرئيسي

الحكومات: خاصة الوزارات والوكالات التي تركز على العمالة والشباب وخدمات سوق العمل والتدريب. وقد تكون المعلومات الواردة في الدليل أكثر ارتباطاً وأهمية بالنسبة للوكالات والمؤسسات التي تتحمل المسؤولية المباشرة عن توفير ومراقبة مختلف البرامج، مثل وكالات تشغيل الشباب،

ووكالات خدمات التوظيف العام ومعاهد التدريب التقني والمهني. ويمكن استخدام الدليل للمساعدة في وضع برامج عمالة عامة جديدة.

منظمات أصحاب العمل: هي المنظمات التي تمثل مصالح أصحاب العمل من القطاع الخاص وتطلق فرص التعليم المهني والتوظيف وريادة الأعمال للشباب. وتستطيع هذه المنظمات استخدام الدليل للاسترشاد به في القضايا التشريعية والتنظيمية المهمة وتقديم خدمات ومشورة ذات قيمة مضافة إلى أعضائها، بناءً على أحدث الأبحاث والأدلة، وذلك في ضوء تنامي اهتمام الشركات بالقضايا المتعلقة بالشباب وضمان اكتسابهم للمهارات والكفاءات المطلوبة حتى يصبحوا أصحاب العمل والموظفين في المستقبل.

منظمات العمال: مجالس العمال والنقابات المهتمون بالإمكانيات المتاحة من التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب من أجل تحقيق العمل اللائق للشباب. وسيكون هذا الدليل مفيداً بصورة خاصة في صياغة البرامج والتدخلات للدعوة القائمة على الأدلة حول قضايا السياسة الرئيسية، إذ تهتم المنظمات العمالية بالوقوف على الظروف التي يمكن أن تساهم في زيادة العمالة، ولا سيما العمل اللائق.

المنظمات التي يقودها الشباب: المنظمات غير الهادفة للربح التي تعمل في مجال توظيف الشباب والتي يتكون طاقمها وأعضاؤها من الشباب في الغالب. تستخدم معظم المنظمات تعريف الأمم المتحدة للشباب وهو الشخص الذي يتراوح عمره بين 15 و 24 عامًا.

الجمهور الثانوي

المجتمع المدني: تعد المنظمات غير الحكومية أحد المنفذين الرئيسيين لبرامج عمالة الشباب في العديد من البلدان. ونظراً لأن هذا الدليل يتناول دورة الحياة الكاملة للتدخلات التي تستهدف عمالة الشباب، يمكن استخدامه في جميع مراحل المشروع. يسمح التركيز على أساليب التقييم

والتقييم بترجمة نتائج التدخل إلى دروس مستفادة يمكن للمسؤولين عن مشاريع المتابعة والممارسين الآخرين الاسترشاد بها.

المانحون: توفر وكالات التنمية المتعددة الأطراف والثنائية حصة كبيرة من التمويل لبرامج عمالة الشباب. وسيمكن المانحون، الذين لديهم مصلحة الوصاية في تعظيم أثر تمويل المنحة وضمان المساءلة في استخدام الموارد، من استخدام الدليل لوضع جداول التقييم المناسبة، وكذلك لتصميم البرامج الشبابية المبنية على الأدلة وتقديمها.

الباحثون: سيجد الباحثون الذين ينفذون الأبحاث الميدانية ويتواصلون مع مديري البرامج والمنظمات التنفيذية أن المعلومات المقدمة في هذا الدليل ترتبط بتكييف طرق البحث القياسية مع ظروف البرامج المحلية. يتم تقديم نهج متأثر بالسياق لتقييم الأثر الذي يسهل تصميم الأبحاث.

المراجع الرئيسية

يكمل هذا الدليل المواد القائمة حول قياس النتائج، ويطبقها على منطقة معينة من عمالة الشباب، وهو يعتمد على الأعمال التالية:

- ◀ قياس مدى نجاح التدخلات التي تهدف لتحسين سبل عيش الشباب - دليل عملي للرصد والتقييم (كيفين هيمبل، نايشان فيالا، 2011). إن هذا التقرير الذي تم وضعه كمساهمة إلى الشراكة العالمية لتشغيل الشباب قد استخدم كوثيقة مرجعية رئيسية.
- ◀ المبادئ التوجيهية لسياسة منظمة العمل الدولية من أجل التقييم (منظمة العمل

الدولية، 2017 ب) ودليل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية (منظمة العمل الدولية، 2015)، اللذين يحددان الإطار العام لرصد المشاريع والإبلاغ والتقييم في سياق منظمة العمل الدولية.

◀ رصد وتقييم برامج تشغيل الشباب: حزمة التعلم (منظمة العمل الدولية، 2013). يقدم هذا الدليل المشورة حول رصد أداء برامج تشغيل الشباب وقياس النتائج على المديين القصير والطويل.

◀ مجموعة أدوات عملية تشدد على الرصد والتقييم العامين (مثل جوسباريني وآخرون، 2003؛ مؤسسة كيلوغ، 2004؛ مؤسسة كيلوغ، 2017، 2004) ومطبوعات أخرى تركز بشكل محدد على تقييم الأثر (بيكر، 2000؛ دوفلو وآخرون، 2006؛ غيرتزر وآخرون، 2016؛ خاندر وآخرون، 2010؛ رافاليون، 2008).

بالمقارنة مع الموارد المماثلة حول موضوع الرصد والتقييم، يمتاز هذا الدليل عن غيره من حيث كونه الأداة التوجيهية الوحيدة التي تتناول جميع عناصر دورة حياة قياس النتائج المرتبطة بموضوع عمالة الشباب. وتشمل هذه العناصر الفريدة فصلاً يقدم المشورة إلى الممارسين حول مؤشرات عمالة الشباب المناسبة بحيث يتم الاختيار من بينها (الملاحظة 2)؛ وقائمة بالتحديات التي تتعلق بعمليات تقييم الأثر التي تركز على تشغيل الشباب وحلولها (الملاحظة 5)؛ ودراسة المجموعة الحالية من الأدلة الخاصة بتشغيل الشباب والمشورة حول الكيفية التي يمكن أن تفضي بها هذه الأدلة إلى تغيير في السياسة (الملاحظة 7).

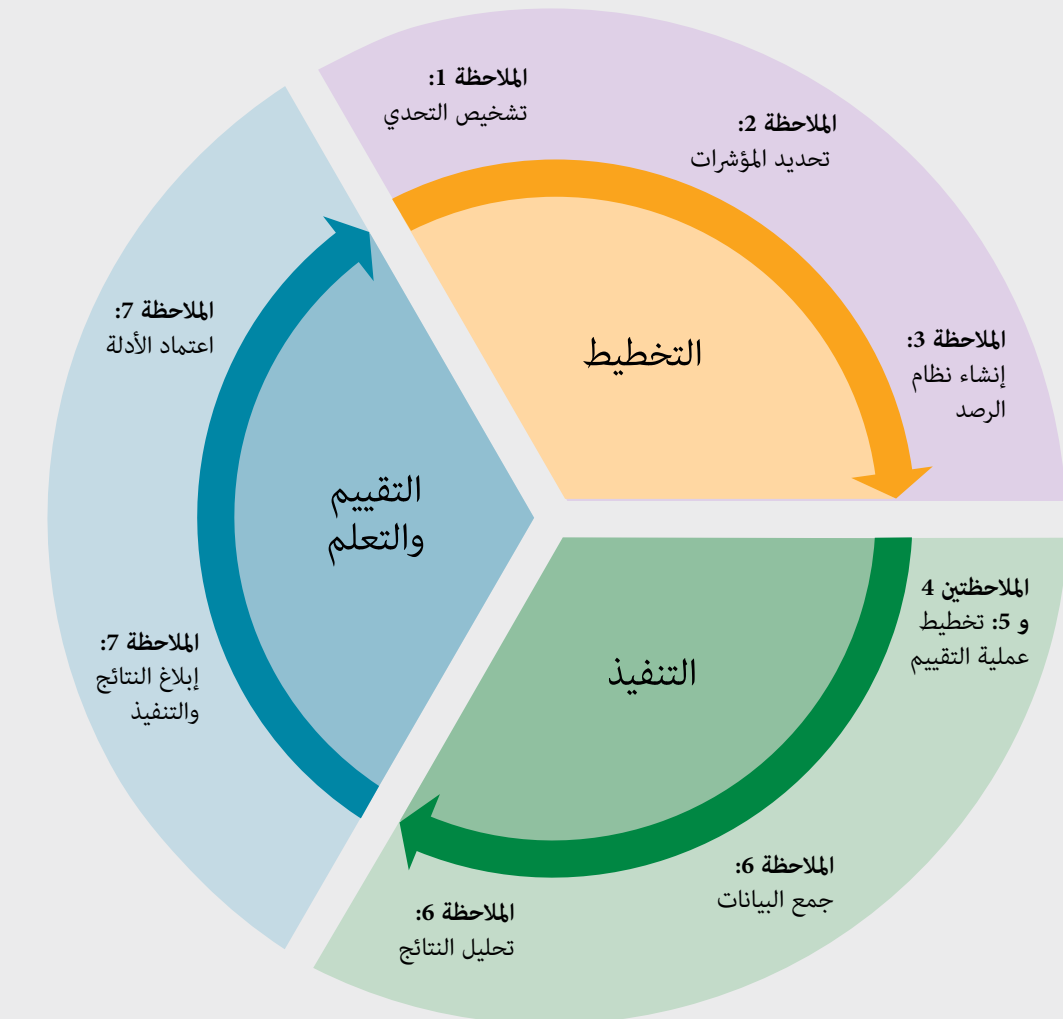
نظرة عامة على الدليل وكيفية استخدامه

كأساس لقياس نتائج الجودة. وتتناول الملاحظة الثانية مؤشرات سوق العمل فيما يرتبط تحديداً بالتدخلات التي تستهدف عمالة الشباب، في حين تركز الملاحظة الثالثة على إنشاء نظام الرصد. وتعرف الملاحظة الرابعة القارئ بأهمية التقييم وكيفية إسناد التأثيرات التي يتم ملاحظتها إلى التدخل المنفذ. ومن أجل تناول تحدي الإسناد، تقدم الملاحظة الخامسة عدداً من الطرق المختلفة التي يمكن أن تساعد صانعي القرار على موازنة المستوى المطلوب من الدقة مع جدوى إجراء

بينما يقود الدليل القارئ عبر جميع المراحل التي ينطوي عليها وضع برامج تشغيل الشباب، بدءاً بمرحلة التشخيص وانتهاءً باعتماد الأدلة في صياغة السياسات المتعلقة بتشغيل الشباب، يتمثل التركيز الرئيسي للدليل في الرصد وقياس النتائج وتقييمها. يوضح الشكل 1-0 دورة بسيطة لقياس النتائج والعناصر الرئيسية المرتبطة بالملاحظات السبعة.

تركز الملاحظة الأولى على تصميم تدخل يستهدف عمالة الشباب وإرساء نظرية قوية للتغيير

الشكل 1-0 دورة قياس النتائج



عن دليل الملاحظات السبع. ويتمثل الغرض من ملحق مفتاح الإجابات في استخدامه من قبل الميسرين لمساعدتهم في مناقشات المجموعات الصغيرة بشأن دراسات الحالة.

نظرة عامة على المصطلحات الرئيسية

يتناول الدليل الرصد الفعال وقياس نتائج التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب مع التركيز بشكل خاص على تقييم الأثر. من المهم هنا الإشارة إلى أربعة مصطلحات أساسية سوف تُستخدم على نطاق واسع في جميع أقسام الدليل وهي: نظام قياس النتائج، والرصد، والتقييم، وتقييم الأثر.

يشير نظام قياس النتائج إلى مجموع العمليات والخطط والأدوات والموارد التي تستخدم لتحديد إن كان قد تمّ تنفيذ البرنامج وفقاً للخطة (الرصد) وإن كان قد حقق النتيجة المرجوة (التقييم)¹.

يحدد نظام قياس النتائج ما يلي:

- ◀ المؤشرات المراد رصدها
- ◀ معالم (منتصف الطريق) والأهداف النهائية
- ◀ أدوات جمع البيانات
- ◀ الأفراد الذين سيقومون بجمع البيانات وتسجيلها وتحليلها
- ◀ أنواع التقارير المقرر إعدادها، بما في ذلك تحديد الجهات التي سترفع لها ولماذا ومدى تكرار هذه التقارير.

الأنشطة الرئيسية لنظام قياس النتائج هي الرصد والتقييم:

- ◀ ينطوي الرصد على متابعة التنفيذ والتقدم المحقق في التدخل من أجل دعم إدارة البرنامج. الرصد:
- ◀ ينطوي على جمع البيانات عن مؤشرات محددة للتنفيذ والنتائج
- ◀ يقيم الامتثال لخطط العمل والميزانيات

البحث. وترشد الملاحظة السادسة القارئ من خلال عملية تدريجية خطوة بخطوة لتنفيذ تقييم الأثر المركّز على تشغيل الشباب. وفي الختام، يقدم الدليل المشورة العملية بشأن ضمان اعتماد أدلة التقييم في عمليات صياغة السياسات.

على الرغم من أهمية معرفة جميع أجزاء عملية القياس، إلا أنه ليس من الضروري قراءة الدليل من البداية إلى النهاية. بدلاً من ذلك، تعتبر كل ملاحظة كياناً مستقلاً قائماً بذاته، إذ يمكن قراءتها بشكل مستقل عن الملاحظات الأخرى، وفقاً لاحتياجات كل قارئ.

دراسات الحالة

في نهاية جميع الملاحظات السبعة، نقدم دراسات حالة تتضمن شرحاً وافياً لكيفية تطبيق استراتيجيات قياس النتائج ضمن التدخلات المختلفة التي تستهدف تشغيل الشباب. وتوضح دراسات الحالة النقاط الرئيسية في كل ملاحظة وتطلب من القارئ تطبيق المفاهيم التي تعلمها على أرض الواقع. وتهدف دراسات الحالة إلى توفير مواد تكميلية للدورات القائمة على الفصول الدراسية، حيث يتم مناقشة التمارين التعليمية في مجموعات صغيرة بمساعدة خبير أو ميسر في قياس النتائج المرتبطة بتشغيل الشباب.

ورغم أن جميع دراسات الحالة تتعلق بالتدخلات التي تستهدف سوق العمل للشباب، إلا أن بعضها مستمد من خبرات منظمة العمل الدولية في دعم المنظمات التي تسعى إلى تحسين نظم قياس نتائجها وتنفيذ مشاريع تقييم الأثر. وقد تمّ استقاء العديد من دراسات الحالة من المنظمات التي تمّ تقديم الدعم إليها في إطار الصندوق من أجل التقييم في مجال العمالة التابع لمنظمة العمل الدولية، وهو برنامج دعم فني ومالي للباحثين والمنظمات المعنية بعمالة الشباب في المنطقة العربية وأفريقيا.

مرفق مع دراسات الحالة ملحق "مفتاح الإجابة عن دراسات الحالة"، ويتوافر نسخة منه منفصلة

¹ يُعرف أيضاً بنظام الرصد والتقييم.

الجدول 0-1 دليل القارئ

الملاحظة	العنوان	الوصف	دراسة الحالة	الحكومات	أصحاب العمل/العمال	المجتمع المدني	الباحثون	المانحون
1	تشخيص التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب وتخطيطها وتصميمها	توجه القراء من خلال تحليل التشخيص الوظيفي كأساس لتطوير نظرية التغيير ثم المتابعة بتصميم البرنامج	مقاييس تشخيصية لسوق العمل من أجل تعزيز سبل معيشة الشباب الريفي في زامبيا	✓	✓	✓	✓	✓
2	مفاهيم وتعريفات مؤشرات العمالة المرتبطة بالشباب	تستعرض مفاهيم وتعريفات مؤشرات العمالة المرتبطة بالشباب في مجالات فرص العمل وجودة التوظيف والحصول على العمل ومهارات التوظيف	اختبار المؤشرات لبرنامج ريادة الأعمال لشباب شمال أوغندا	✓	✓	✓	✓	
3	إنشاء نظام متابعة	تقدم الخطوات الرئيسية لتطوير نظام لقياس النتائج بما في ذلك طريقة جمع البيانات وتحليلها	إنشاء نظام مراقبة لمشروع النمو الاقتصادي والتشغيل الأردني	✓	✓	✓		
4	تحسين التعلم الوظيفي للشباب من خلال التقييم	تسأل عن نوع التقييم الذي يتناسب مع أي برنامج فردي. وتعتمد الإجابة على أسئلة التقييم وسياق وخصائص المشروع والموارد المتاحة	وضع الشروط المرجعية من أجل تقييم مشروع لتشغيل الشباب في مصر على المدى المتوسط	✓	✓	✓		
5	طرق تقييم أثر التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب	تعرض الميزات الرئيسية لتقييم الأثر وتركز على إيجاد مجموعة مقارنة جيدة لإثبات الأثر بشكل موثوق. وتقدم أساليب (شبه) تجريبية مختلفة لإجراء تقييم الأثر	تقييم نمو المشاريع الصغيرة في المناطق الريفية من خلال طرق التقييم المختلفة	✓	✓	✓	✓	
6	دليل خطوة بخطوة لتقييم الأثر	تنتقل من المفهوم النظري إلى المستوى العملي، وتتضمن وصفاً للخطوات الرئيسية التي ينطوي عليها إجراء تقييم الأثر وتوفير الموارد العملية. وتغطي هذه الخطوات العملية بأكملها، بدايةً من التحضيرات الأولية حتى نشر النتائج	تصميم وتنفيذ المسح الاستقصائي لمشروع "نقدر نشارك" في مصر	✓	✓	✓		
7	اعتماد الأدلة في صياغة السياسات	تساعد القارئ على التخطيط لكيفية استخدام نتائج التقييم للتأثير على السياسة وتحسين البرامج، وتناقش نتائج البحث واستراتيجيات إشراك أصحاب المصلحة	اعتماد أدلة آثار التدريب على المهارات على السلوك المالي للشباب وإمكانية التوظيف في المغرب	✓	✓		✓	✓

بشكل تبادلي مع المشروع، في حين يتألف البرنامج في العادة من عدة مشاريع (تركز على قطاعات مختلفة، أو مجموعات مستهدفة أو تستخدم مجموعات تدخلات مختلفة) يتم تدشينها جميعاً مع مراعاة نفس الهدف الشامل. ونركز في هذا الدليل في المقام الأول على برامج سوق العمل النشطة التي تتمحور حول الشباب، ولكننا نستفيد أيضاً من الخبرات من تدخلات سلسلة القيمة وتنمية السوق.

برامج سوق العمل النشطة

برامج سوق العمل النشطة هي مبادرات للسياسات تهدف إلى زيادة احتمال توظيف الباحثين عن عمل من أجل الحد من البطالة الإجمالية، ورفع الإنتاجية وزيادة دخل الفرد (أوير وآخرون، 2008، ص 20-18)، كما أنها وعلى عكس سياسات سوق العمل السلبية (PLMPs)، تستهدف حصراً زيادة العمالة بدلاً من الخيارات التخفيفية الأخرى، مثل استبدال الأجور. وتندرج كل من مقاييس العرض والطلب ضمن هذه الفئة. وتتمثل البرامج النموذجية في جانب الطلب على العمالة في برامج التوظيف العامة والتدخلات المصممة لتشجيع العمل الحر وريادة الأعمال. أما فيما يتعلق بجانب العرض، يمثل التدريب على المهارات العنصر الأبرز، ويعدّ برنامج سوق العمل النشطة الأكثر شيوعاً على الإطلاق. وأخيراً، يمكن للسياسات سوق العمل النشطة أيضاً معالجة الاحتكاكات في السوق من خلال توفير معلومات عن سوق العمل، وتقديم خدمات التوظيف وتسجيل الشواغر (منظمة العمل الدولية، 2003، ص 8-6). وبالإضافة إلى ذلك، تتميز السياسات الجيدة للبرنامج بأنها تشجع على الحوار الاجتماعي وتعززه؛ حيث لا ينبغي المساس بآليات التفاوض الجماعي عبر الحوافز التي توفرها برامج سوق العمل النشطة (المرجع نفسه، ص 5-3). وسيتم عرض ومناقشة أنواع التدخلات التي تستهدف عمالة الشباب على نطاق واسع في الملاحظة 1.

◀ يستخدم المعلومات لإدارة المشاريع وصنع القرار
 ◀ عملية مستمرة
 ◀ يسعى للإجابة عن السؤال التالي، "هل نعمل بشكل صحيح؟".

يعمل التقييم على تقدير مدى ملاءمة التدخل وكفاءته وفعالته واستدامته من أجل تعزيز المساءلة والتعلم. التقييم:
 ◀ ينطوي على جمع البيانات حول التصميم والتنفيذ ونتائج المشروع
 ◀ يركز على النتائج المحققة للمشروع بالنسبة للأهداف (تقييم الأداء) أو على عملية التنفيذ (تقييم العملية)
 ◀ يتم إجراؤه دورياً وعلى الأغلب سنوياً وعند الانتهاء من المشروع، ويتضمن توصيات بشأن خطوات المتابعة
 ◀ يجب عن السؤال التالي، "هل نفعل الصواب؟".

تقييم الأثر هو نوع معين من التقييم يحاول أن ينسب نتائج قابلة للقياس على مجموعة سكانية معينة إلى تدخل معين. تقييم الأثر:
 ◀ يجب عن السؤال التالي، "ما حدث للمستفيدين نتيجة للتدخل (مقارنةً بالعوامل المساهمة الأخرى)". ويقارن النتائج بالاحتمالات "المغايرة للواقع" - "ماذا كان سيحدث لو لم يكن هناك تدخل؟".
 ◀ ترسخ هذه العلاقة السببية من خلال مقارنة النتائج التي يختبرها المشاركون مع تلك التي تواجهها مجموعة مقارنة من غير المشاركين.
 ◀ ليس شرطاً ولا يناسب جميع أنواع التدخلات.

البرنامج مقابل المشروع. نستخدم مصطلحات "البرنامج" و "المشروع" و "التدخل" في جميع أقسام الدليل. أما المشروع فهو عبارة عن مجموعة من المهام المنفذة خلال فترة زمنية معينة، مع نطاق وميزانية محددة. ويُستخدم مصطلح التدخل

المراجع

- ▶ ILO. 2013. *Monitoring and evaluation of youth employment programmes: A learning package* (Geneva).
- ▶ ILO. 2015. *Development cooperation manual* (Geneva).
- ▶ ILO. 2017a. *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future* (Geneva).
- ▶ ILO. 2017b. *ILO policy guidelines for evaluation: Principles, rationale, planning and managing for evaluations*, 3rd edition (Geneva).
- ▶ W.K. Kellogg Foundation. 2004. *Logic model development guide* (Michigan).
- ▶ W.K. Kellogg Foundation. 2017. *The step-by-step guide to evaluation* (Michigan).
- ▶ Khandker, S.R.; Koolwal, G.B.; Samad, H.A. 2010. *Handbook on impact evaluation: Quantitative methods and practices* (Washington DC, World Bank).
- ▶ Kluge, J.; Puerto, S.; Robalino, D.; Romero, J.M.; Rother, F.; Stöterau, J.; Weidenkaff, F.; Witte, M. 2017. *Interventions to improve the labour market outcomes of youth: A systematic review of training, entrepreneurship promotion, employment services, and subsidized employment interventions*, Campbell Systematic Reviews 2017:12.
- ▶ Ravallion, M. 2008. "Evaluating anti-poverty programs" in T.P. Schultz and J. Strauss (eds): *Handbook of Development Economics*, Vol. 4 (Amsterdam, Elsevier), pp. 3787–3846.
- ▶ UN General Assembly. 2015. *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*, 21 October 2015, A/RES/70/1.
- ▶ Auer, P.; Efendioğlu, Ü.; Leschke, J. 2008. *Active labour market policies around the world: Coping with the consequences of globalization* (Geneva, International Labour Office).
- ▶ Baker, J.L. 2000. *Evaluating the impact of development projects on poverty: A handbook for practitioners* (Washington DC, World Bank).
- ▶ Duflo, E.; Glennerster, R.; Kremer, M. 2006. *Using randomization in development economics research: A toolkit*. BREAD Working Paper No. 136.
- ▶ Gertler, P.J.; Martinez, S.; Premand, P.; Rawlings, L.B.; Vermeersch, C.M., 2016. *Impact evaluation in practice*, Second Edition (Washington DC, Inter-American Development Bank and World Bank).
- ▶ Gosparini, P.; Russo, L.; Sirtori, M.; Valmerana, C. 2003. *The monitoring and evaluation manual of the NGOs of the Forum Solint* (Development Researchers' Network, Rome).
- ▶ Hempel, K.; Fiala, N. 2011. *Measuring success of youth livelihood interventions: A practical guide to monitoring and evaluation* (Washington DC, Global Partnership for Youth Employment).
- ▶ ILO. 2003. *Active labour market policies*, Proceedings of the 288th session of the Governing Body, Nov., GB 288/ESP/2 (Geneva).
- ▶ ILO. 2012a. *The youth employment crisis: A call for action*, Resolution and conclusions of the 101st session of the International Labour Conference (Geneva).
- ▶ ILO. 2012b. *The youth employment crisis: Time for action*, Report V, International Labour Conference, 101st session, Geneva, 2012 (Geneva).



978-92-2-630801-5



9 789226 308015

International Labour Organization
Youth Employment Programme
4 route des Morillons
CH-1211 Genève 22
Switzerland

youth@ilo.org
www.ilo.org/yep
www.ilo.org/taqem