

Distr.: General  
19 April 2012  
Arabic  
Original: English

## المجلس الاقتصادي والاجتماعي



الدورة الموضوعية لعام ٢٠١٢

نيويورك، ٢٧-٢ تموز/يوليه ٢٠١٢

البند ٢ (ج) من جدول الأعمال المؤقت\*

الجزء الرفيع المستوى: الاستعراض الوزاري السنوي

رسالة مؤرخة ١٦ نيسان/أبريل ٢٠١٢ موجهة إلى رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي من القائم بالأعمال بالنيابة للبعثة الدائمة لدولة قطر لدى الأمم المتحدة

في إطار الأعمال التحضيرية للعرض الوطني الطوعي، يشرفني أن أرفق طيه التقرير الوطني لدولة قطر عن التقدم المحرز في تحقيق الأهداف المتفق عليها دولياً، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية، لينظر فيه الاستعراض الوزاري السنوي المقرر عقده في تموز/يوليه في مقر الأمم المتحدة في نيويورك خلال الجزء الرفيع المستوى من الدورة الموضوعية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لعام ٢٠١٢ (انظر المرفق).

وأرجو ممتنا تميم هذه الرسالة ومرفقها باعتبارهما وثيقة من وثائق المجلس في إطار البند ٢ (ج) من جدول الأعمال المؤقت.

(توقيع) يوسف سلطان لرم  
القائم بالأعمال بالنيابة



## استراتيجية التنمية الوطنية لدولة قطر ٢٠١١-٢٠١٦: بُعد التنمية البشرية

### الملخص التنفيذي

تبنى رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ التي أطلقت في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، جسراً بين الحاضر والمستقبل. وتهدف إلى جعل دولة قطر بلداً متقدماً دائم التنمية يوفر مستوىً معيشياً عالياً للجيل الحالي، وللأجيال القادمة.

إن رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ تقدم إطاراً عاماً لاستراتيجية التنمية الوطنية ٢٠١١-٢٠١٦. وتحدد هذه الاستراتيجية التحولات المتوسطة الأمد التي ستجعل قطر مجتمعاً مزدهراً ومبدعاً يقدم مساهماته للعالم ويرتبط به مع المحافظة على هويته الفريدة.

تعتبر هذه الاستراتيجية أول استراتيجية تنمية لدولة قطر. وهي تتويج لمشاورات ومناقشات وتحليلات مستفيضة قامت بها الجهات المعنية. وإن المشاركة الإيجابية التي لم يسبق لها نظير للعديد من الجهات المعنية القطاعية وعبر القطاعات تعكس رغبة أكيدة في الإصلاح الذي يخدم مصلحة البلد على أفضل وجه. وقد بدأت عملية المشاورات مع الوزراء والمسؤولين الرئيسيين في الحكومة، والقطاع الخاص، والمجتمع المدني، ثم توسعت لتشمل المجتمع بأسره.

إن البرامج والمشاريع التي تضمنتها استراتيجية التنمية الوطنية، والمتسقة مع أهداف رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠، بما في ذلك النتائج والأهداف المحددة، قد استمدت من الاستراتيجيات القطاعية الأربع عشرة. وقد وضعت هذه البرامج والمشاريع من خلال مشاورات مكثفة، وأخذت في الحسبان العديد من الروابط المشتركة عبر القطاعات. ولضمان مصلحة الشباب وإشراكهم في برامج الاستراتيجية الوطنية، أعدت دولة قطر تقرير التنمية البشرية الثالث وعنوانه ”تعزيز قدرات الشباب القطري: إدماج الشباب في عملية التنمية“.

ستواصل دولة قطر الاستثمار في تنمية شعبها حتى يشارك جميعه مشاركة كفؤة وفاعلة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبلاد، ويؤدي أفرادهم أعمالهم بكفاءة وفعالية في إطار نظام دولي تنافسي يستند إلى المعرفة. وستضع الدولة نظاماً صحياً وتعليمية متقدمة ترقى إلى أرفع المستويات العالمية.

يتوقف تحول قطر إلى اقتصاد معرفي متنوع، مع زيادة مشاركة القطاع الخاص في الفعاليات الاقتصادية، على تطوير وتعميق التعليم والمعرفة والمهارات لدى القطريين. ويتطلب تنسيق هذه الأهداف الاقتصادية الانتقال من الاقتصاد الحالي القائم على المهارات المتدنية

وانخفاض الإنتاجية والأجور إلى اقتصاد مبني على المهارات العالية وعلى ارتفاع الإنتاجية والأجور. ويتطلب بناء قوة عمل أكثر إنتاجية ومهارة وذات دافعية إصلاحات كبيرة في سوق العمل، لا سيما في سبل تشجيع القطريين على المشاركة في القطاع الخاص.

وتجري مراجعة الإطار التشريعي والقانوني اللازم لجذب العمالة الوافدة والاحتفاظ بها لدعم الرؤية التنموية للدولة. كما يجري العمل على تقديم حوافز أخرى لتحسين بيئي العيش والعمل لاستقدام المزيح الأمثل من المهارات.

إن الكثير من التحديات والفرص التي تخلقها استراتيجية التنمية الوطنية تتجاوز الحدود التقليدية لعمل الأجهزة الحكومية المنفردة، وتتطلب مستوى عالياً من التعاون بين مختلف الأجهزة الحكومية. كما أن التنمية المؤسسية والتحديث يمثلان عامل تمكين أساسي لدعم عملية التغيير وتحقيق جميع نتائج هذه الاستراتيجية وأهدافها المحددة في جميع القطاعات، إضافة إلى تحقيق أهداف رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠.

ولضمان التنفيذ الناجح للاستراتيجية الوطنية، تم تشكيل اللجنة العليا للتخطيط التنموي بموجب قرار أميري، وقامت الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى بإدماج البرامج والمشاريع التنموية في خططها التنفيذية.

### سياق استراتيجية التنمية الوطنية: رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠

تبنى رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ التي أطلقت في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، جسراً بين الحاضر والمستقبل. وتهدف إلى جعل دولة قطر بلداً متقدماً دائم التنمية يوفر مستوى معيشياً عالياً للجيل الحالي، وللأجيال القادمة. كما أنها تطمح إلى أن تكون دولة قطر بلداً نشيطاً مزدهراً، موفراً العدالة الاقتصادية والاجتماعية للجميع. وتتطلع الرؤية إلى أن ترى جميع القطريين يعملون معاً على تحقيق هذه الطموحات، وأن توجه طاقاتهم قيم إسلامية وأسرية قوية.

تؤسس رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ لمجتمع يقوم على تحقيق العدالة، والإحسان، والمساواة، تتجسد فيه مبادئ الدستور الدائم، الذي يحمي الحريات العامة والشخصية، ويعزز القيم الأخلاقية والدينية والتقاليد، ويضمن الأمن والاستقرار وتكافؤ الفرص. وتناغماً مع هذه المبادئ، فإن رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ تقوم على أربع ركائز، هي:

**التنمية البشرية** - لتمكين سكان دولة قطر من المحافظة على مجتمع مزدهر.

**التنمية الاجتماعية** - للحفاظ على مجتمع رعاية اجتماعية عادل مستندا على معايير أخلاقية عالية وقادراً على لعب دور هام في الشراكة العالمية من أجل التنمية.

**التنمية الاقتصادية -** لتحقيق اقتصاد تنافسي ومتنوع قادر على تلبية الاحتياجات وتأمين مستوى معيشي مرتفع لجميع سكان دولة قطر في الحاضر والمستقبل.

**التنمية البيئية -** لضمان المواءمة بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحماية البيئة.

وهكذا تحدد رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ التوجهات المستقبلية العامة وتعكس طموحات الشعب القطري وأهدافه وثقافته. وبتسليطها الضوء على الخيارات المتاحة، فإنها تحفز شعب دولة قطر على وضع مجموعة أهداف مشتركة ترتبط بمستقبلهم، كما أنها تُقدم إطاراً عاماً لاستراتيجية التنمية الوطنية ٢٠١١-٢٠١٦.

وستواصل دولة قطر إدارتها لمواردها الهيدروكربونية لكي تضمن تحسينات في مستويات المعيشة، لكن هذه التحسينات لا يمكن أن تكون هي الهدف الوحيد للمجتمع. فاستراتيجية التنمية الوطنية تهدف إلى إقامة توازن بين الخيارات التالية لمواجهة خمسة تحديات رئيسية حددتها رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠:

أولاً: التحديث والمحافظة على التقاليد.

ثانياً: تحقيق التوازن بين احتياجات الجيل الحالي والأجيال القادمة.

ثالثاً: التحكم في النمو الاقتصادي المستهدف وتجنب التوسع غير المنضبط.

رابعاً: مطابقة حجم العمالة الوافدة ونوعيتها مع مسار التنمية المستهدف.

خامساً: المواءمة بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية وحماية البيئة.

#### إعداد استراتيجية التنمية الوطنية ٢٠١١-٢٠١٦

تعتبر هذه الاستراتيجية أول استراتيجية تنموية لدولة قطر. وهي تتويج لمشاورات ومناقشات وتحليلات مستفيضة قامت بها الجهات المعنية. وإن المشاركة الإيجابية التي لم يسبق لها نظير للعديد من الجهات المعنية القطاعية وعبر القطاعات تعكس رغبة أكيدة في الإصلاح الذي يخدم مصلحة البلد على أفضل وجه. وقد بدأت عملية المشاورات مع الوزراء والمسؤولين الرئيسيين في الحكومة، والقطاع الخاص، والمجتمع المدني، ثم توسعت لتشمل المجتمع بأسره. ولتغطية النطاق الواسع الذي شملته الاستراتيجية شكّلت فرق عمل عبر القطاعات تتألف من ممثلي الوزارات والأجهزة الحكومية، وشركات القطاع الخاص، ومنظمات المجتمع المدني. وإن المشاورات المكثفة عبر القطاعات، بما في ذلك المقابلات، وورش العمل، والمناقشات، والبحوث، كانت ذات أهمية كبيرة لبناء استراتيجية تعمق الشعور القوي والإيجابي لسكان دولة قطر بملكيته منذ البداية.

لقد تم إعداد الاستراتيجية وفقاً لمنهجية واضحة اعتمدت على تحليل الوضع الراهن، والتحليل التشخيصي، والمقارنات المرجعية الإقليمية والدولية. واشتملت الاستراتيجية على أربع عشرة استراتيجية قطاعية غطت جميع القطاعات في دولة قطر. وقد ساهم تحليل الوضع الراهن على تحديد المجالات ذات الأولوية التي بنيت على سيناريو خط الأساس للوضع الحالي لدولة قطر، كما تم وضع مؤشرات مقارنة قياساً على الممارسات المتميزة في بلدان أخرى، سواء على مستوى الإقليم أم على مستوى بلدان أخرى في العالم. وتحدد تقارير الاستراتيجية القطاعية الأربع عشرة مجالات ذات أولوية، ومبادرات كثيرة لدعم كل برنامج ومشروع مقترح، بما في ذلك المتطلبات الأساسية، والمسؤوليات، والأطر الزمنية للتنفيذ، والمؤشرات الرئيسية.

ومن الأهمية بمكان الإشارة إلى أن كل استراتيجية قطاعية تحتوي على إطار أساسي للرصد والتقييم، تدعمه مؤشرات مختارة تتم متابعة تحقيقها بشكل منتظم أثناء التنفيذ، ويتم إجراء التعديلات المطلوبة عند الضرورة.

إن البرامج والمشاريع التي تضمنتها استراتيجية التنمية الوطنية ٢٠١١-٢٠١٦، والمتسقة مع أهداف رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠، بما في ذلك النتائج والأهداف المحددة، قد استمدت من الاستراتيجية القطاعية الأربع عشرة. وقد وضعت هذه البرامج والمشاريع من خلال مشاورات مكثفة، وأخذت في الحسبان العديد من الروابط المشتركة عبر القطاعات. وتشتمل الاستراتيجية القطاعية على تحليل معمق وشفاف، وتضع مؤشرات مرجعية، وتعرض نتائج التحليل التشخيصي، وتحدد أولويات لدعم كل واحد من البرامج.

أما الأهداف المحددة والواردة في وثيقة هذه الاستراتيجية، فهي مجموعة مقتبسة من الأهداف الواردة في الاستراتيجية القطاعية التي تم إعدادها من قبل فرق العمل القطاعية، واعتمادها من قبل المجموعات التنفيذية، والتي وُضعت استناداً إلى مدخلات الجهات المعنية، وهي تركز على النتائج المراد تحقيقها بحلول عام ٢٠١٦. وسوف تتم مراجعة وتشذيب الأهداف الكمية والنوعية حسب الحاجة، من قِبَل الجهات المعنية الرئيسية عند بدء تنفيذ البرامج والمشاريع.

إن استراتيجية التنمية الوطنية هي خطة عمل شاملة. وهي تقدم مبادرات جديدة، وكذلك تبني على المبادرات الموجودة حالياً. وفيما يتعلق بالمشاريع والسياسات والمؤسسات القائمة بالفعل، فإنها تُقدم دعماً وتركيزاً مضافين لهذه الاستراتيجية.

## استدامة الازدهار

أقامت قطر أساساً متيناً يمكنها من تنفيذ استراتيجية التنمية الوطنية. وإن النمو السريع الذي شهدته قطر في العقد الأول من الألفية الجديدة، هو من الأسرع في العالم، والذي أدى لأن يكون مستوى الدخل الإجمالي للفرد (مقاساً بشروط تعادل القوة الشرائية) واحداً من أعلى المستويات في العالم. وقد انعكس ارتفاع الادخار في القطاعين العام والخاص على حد سواء، في استثمارات محلية كبيرة وتراكم مجموعة كبيرة من الأصول الأجنبية.

تحدد رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ ثلاثة أهداف مترابطة للاقتصاد وهي: استدامة مستوى عال من المعيشة، وزيادة قدرات الابتكار وريادة الأعمال، وتحقيق الموازنة بين النتائج الاقتصادية والاستقرار الاقتصادي والمالي.

وتُعرف هذه الرؤية الاستدامة بأنها تلبية احتياجات الجيل الحالي دون الإضرار بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها. ولكي تصبح الاستدامة جزءاً لا يتجزأ من الاقتصاد القطري، لا بد من إحراز تقدم في ثلاثة اتجاهات متوازية يعزز بعضها بعضاً: ستقوم الدولة أولاً بتوسيع قيمة قاعدة الإنتاج، التي هي شرط أساسي لاستدامة الازدهار في اقتصاد يشهد ازدياداً في عدد السكان، ويهدف لزيادة الفرص المتاحة للأجيال المقبلة. وثانياً ستحرص الحكومة على الاستقرار الاقتصادي وتعزيز الكفاءة. ثالثاً، ستعمل الحكومة بالشراكة مع القطاع الخاص على تنويع الاقتصاد وتشجيع ثقافة الابتكار والاكتشاف.

## التنمية البشرية

تدعو ركيزة التنمية البشرية في رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ إلى ”تطوير وتنمية سكان دولة قطر لكي يتمكنوا من بناء مجتمع مزدهر“ و ”لتلبية احتياجات هذا الجيل دون المساس باحتياجات الأجيال القادمة“. وستواصل قطر الاستثمار في تنمية شعبها حتى يشارك جميعه مشاركة كفؤة وفاعلة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية للبلاد، ويؤدي أفرادهم أعمالهم بكفاءة وفعالية في إطار نظام دولي تنافسي يستند إلى المعرفة. وستضع نظاماً صحياً وتعليمية متقدمة ترقى إلى أرفع المستويات العالمية. كما أنها ستدعم كذلك المشاركة المنتجة للقطريين، رجالاً ونساءً، في سوق العمل، في الوقت الذي تستقدم العمالة الوافدة الماهرة في كل الميادين.

## رعاية سكان أصحاء

في مجال الصحة ستضع دولة قطر، بقيادة المجلس الأعلى للصحة نظاماً متكاملاً للرعاية الصحية يُدار وفقاً لأعلى المعايير الدولية، ويمكن لجميع السكان الوصول إليه، ويقدم

خدمات من خلال مؤسسات عامة وخاصة تعمل بأسلوب فعال وبتكلفة يمكن تحملها وفقاً لمبدأ الشراكة في اقتسام التكاليف. وسوف يقوم المجلس الأعلى للصحة بتحديد سياسة الصحة الوطنية ورصد المعايير الاجتماعية والاقتصادية والتكنولوجية والإدارية للرعاية الصحية. وسوف يساعد نظام الرعاية الصحية جميع سكان دولة قطر على العيش حياة صحية أفضل ولعمر أطول. وستأخذ الرعاية الوقائية والعلاجية في الحسبان اختلاف حاجات الرجال والنساء والأطفال بعضها عن بعض. وسوف تُركز البحوث رفيعة المستوى على الصحة العامة والطب الحيوي، وجدوى المعالجة السريرية.

### تحديات الرعاية الصحية

لتحقيق الأهداف العامة لرؤية قطر الوطنية في قطاع الصحة، تحتاج قطر إلى التغلب على تحديات عديدة تتمثل بالآتي:

- النموذج غير المتوازن للرعاية الصحية، والذي يجب أن يتحول من الرعاية المرتكزة على الاستشفاء إلى تقديم سلسلة متصلة ومتكاملة من خدمات الرعاية الصحية، وتركيز أكبر على تحسين الرعاية الصحية الأولية والمجتمعية، بينما يضمن تلبية خدمات رعاية الحالات الحرجة لاحتياجات السكان.
- أنماط الإصابة بالأمراض والوفيات التي تعكس انتشاراً قوياً للأمراض غير السارية، بما في ذلك الأمراض المزمنة والأمراض المرتبطة بأسلوب الحياة والسلوك غير الصحي، وكذلك ارتفاع نسبة الإصابات، لا سيما الناتجة عن حوادث الطرق والحوادث المتصلة بآماكن العمل.
- عدد السكان المتزايد والمتغير بسرعة، مع ارتفاع عدد الوافدين المذكور غير المتزوجين، مما يزيد الطلب على نظام الرعاية الصحية، ويعكس عدم التناسب بين احتياجات الرعاية الصحية والنظام الراهن.

تُبين الدراسات أن ٧٠ في المائة من الوفيات التي حدثت في قطر كانت نتيجة أمراض مزمنة، وإصابات، وأمراض وراثية خلقية. لهذا فإن نظام الرعاية الصحية المتكامل والشامل سيتناول هذه الأسباب الثلاثة الرئيسية للوفيات، إلى جانب تناوله العوامل التي تزيد من خطورتها.

وتسبب الأمراض المزمنة أكثر من نصف عدد الوفيات. ومما يبعث على القلق بوجه خاص أن ١٦,٤ في المائة من القطريين مصابون بمرض السكري، وهذه نسبة أعلى بكثير من متوسط نسبة الإصابة العالمية البالغة ٦,٤ في المائة. وإن من نتائج هذا المرض، وهو رابع أعلى

مرض في العالم، الإعاقات الطويلة الأجل للمصابين به، كما أن تكاليف علاجه مرتفعة بالنسبة للدولة. وقد تبين من الدراسات أن نسبة تفشي مرض الربو ومرض القلب والأوعية الدموية هي نسبة عالية. ويُعتقد بأن نسبة تفشي حالات مزمنة أخرى، لا سيما حالات الصحة النفسية، مرتفعة هي أيضاً، ولا يزال تشخيصها دون المستوى المطلوب لأسباب تتعلق بثقافة المجتمع.

كما أن الإصابات الناتجة عن حوادث الطرق وحوادث مكان العمل شائعة بين العمال الذكور غير المتزوجين، والذين يشكلون نحو ثلثي عدد السكان. وتحتاج دولة قطر إلى دراسة أسباب هذه المخاطر الصحية والأمراض السارية التي تبدو في تزايد كلما ارتفع عدد الوافدين من السكان.

ومما زاد عدم التناسب بين احتياجات الرعاية الصحية والنظام الصحي الراهن هو النمو المرتفع للسكان، الذي صاحبه ارتفاع في عدد العمال الوافدين من الذكور غير المتزوجين. وقد نتج عن ذلك زيادة تحميل النظام الحالي للرعاية الصحية أعباء إضافية أدت إلى رعاية أغلب الحالات المرضية في المستشفيات على حساب برامج تحسين الصحة في الأمد الطويل والوقاية من الأمراض.

وقد ارتفع إنفاق دولة قطر على الرعاية الصحية بواقع خمسة أمثال منذ عام ٢٠٠١. وكان نمو السكان من الأسباب الواضحة لهذه التكاليف، ولكن ثمة عوامل أخرى تساهم في ذلك. ومن شأن تحسين آليات الرصد والمراقبة، ووضع المعايير الملائمة للمساءلة الوطنية عن الرعاية الصحية أو نُظُم وضع الموازنات، أن تعزز الجهود الرامية إلى الحد من التكاليف المتزايدة. ويمكن أن يساهم وجود نظام فعال للتأمين الصحي في رفع كفاءة تقديم الخدمات للرعاية الصحية، ولكن دولة قطر تحتاج أولاً إلى أن تضع أسس البناء لمثل هذا النظام.

مع أن الاتجاه المتصاعد في وفيات حوادث السير قد استقر، إلا أن هذه الحوادث المسبب الرئيس للوفاة بين القطريين وغير القطريين لا سيما الرجال منهم. ولا تشمل هذه الحوادث السائقين والركاب فقط، بل تتعداهم إلى المشاة الذين يشكلون ثلث عدد هذه الوفيات سنوياً، مع العلم بأن معظم المشاة المتوفين هم من غير القطريين من الفئة العمرية ٣٠ سنة فأكثر.

إنّ الجهود الحالية القطرية في معالجة هذه الظاهرة لم يكن لها الأثر المرغوب به بعد. فيما مخالفات السير شديدة العقوبات فهذه العقوبات لا تُنفذ بفاعلية دائماً. وتُعقَّب هذه المخالفات يتم بشكل رئيس بواسطة الرادارات والكاميرات، وكلاهما يستخدم لكشف السرعة وعدم التقيد بإشارات تقاطعات السير. وهناك استخدام محدود لدوريات الشرطة.



إضافة لذلك، هنالك بدائل محتملة للتعامل بفرض نظام عقوبة النقاط. والمبادرات الجديدة في تحسين سلامة السير على الطرق، تحتاج تركيزاً خاصاً على إدخال تغييرات سلوكية لدى الشباب القطريين الذكور.

### أنماط الحياة الصحية

الرياضة والنشاط البدني هي أجزاء لا تتجزأ من أنماط الحياة الصحية. ومعروف أنها تخفف مخاطر أمراض القلب والشرابين، وضغط الدم المرتفع والسكتات وتساهم في أنماط الحياة الصحية، وتساعد كذلك في الحد من اكتساب الوزن الزائد.

التربية البدنية والصحية ضروريتان للمناهج المدرسية، ويجب التركيز بشكل خاص على حصص التربية البدنية في المدارس الإعدادية والثانوية. فالبرامج والنشاطات الرياضية للطلاب مثل الجري، قيادة الدراجات، السباحة، وتمارين أيروبكس يجب أن يتم تشجيعها باستمرار والتركيز الخاص على التربية البدنية هو مكون أساسي في السيطرة على البدانة وفي مراعاة الوزن الصحي للبدن.

تفتخر قطر بتاريخها الحديث من الإنجازات في مجال الرياضة التي شهدت توسعاً في جميع أنواع الأنشطة الرياضية والمشاركة في المباريات الدولية. وتتولى أجهزة مستقلة إدارة النشاط الرياضي وتنمية الشباب. ويشجع كل جهاز منها الحركة الرياضية النشطة وممارسة الشباب للعادات الصحية والنشاط البدني والتمارين المنتظمة كجزء من أسلوب الحياة الصحي.

من خلال برنامج "أسباير النشط" للشباب والنساء والأطفال الذي يركز على اللياقة البدنية، والصحة وتمارين الأطفال، تقدم "أكاديمية أسباير للتميز الرياضي" تشكيلة متنوعة من الأنشطة البدنية الترفيهية، ومن دورات اللياقة البدنية. وقد حقق هذا البرنامج نجاحاً غير مسبوق في المساهمة برفاه هذه الفئات من خلال الأيروبكس، والتدريب في الحلبة، والتدريب البدني، واليوغا والرقص (بايلتس)، والسباحة، وفنون القتال، ثم حصص لياقة بدنية للأمهات والأطفال الصغار.

صندوق الرياضة العالمي هو مبادرة تنموية للأمم المتحدة ترعاها اللجنة الأولمبية القطرية وتساعد الشباب من سن ١١ إلى ١٧ ليعيشوا بأمان أكثر وسلام أقوى من خلال الرياضة فيما هي تعلمهم كيفية اللعب بحسب القوانين والانخراط في فرق العمل وإبداء الاحترام لبعضهم بعضاً. ويهدف هذا الصندوق إلى استخدام الرياضة للمساعدة على تحسين الصحة البدنية والنفسية وتعزيز المهارات الاجتماعية الإيجابية، وحماية الشباب من إغراءات

المخدرات وجنوح الأحداث. وينظم الصندوق مخيمات دورية للشباب، في قطر وأماكن أخرى، وأحدثها أُقيم في الدوحة. وأتاحت هذه المخيمات الفرصة للشباب القطري ليختبر الرياضة مع شباب مثلهم من بلدان أخرى في الوطن وفي الخارج.

## البرامج

سوف يقدم النظام الصحي سلسلة متصلة ومتكاملة من الرعاية الصحية معتمداً منهجاً يركز على المرضى، ويلبي احتياجاتهم الصحية البدنية والنفسية على حد سواء. وسوف يشجع النظام الوقاية لكنه سيضمن توفير خدمات الرعاية الصحية العلاجية القائمة على الأدلة أيضاً. ويقدم النظام الصحي خدماته من خلال مؤسسات عامة وخاصة تعمل بتوجيه من السياسة الوطنية للصحة التي تضع المعايير الاجتماعية والاقتصادية والإدارية والتقنية للرعاية الصحية. وسوف تُوجَّه البحوث الرفيعة المستوى إلى تحسين الفاعلية والجودة.

## بناء المعرفة والمهارات

في مجال التعليم، وبقيادة المجلس الأعلى للتعليم، ستبني دولة قطر نظاماً حديثاً للتعليم والتدريب، ذا مستوى عالمي يُقدم تعليماً عالي الجودة مقارنة بما تقدمه أفضل المدارس والجامعات والكليات التقنية في العالم. وسوف يشمل هذا النظام برامج تشجع على التفكير التحليلي، والإبداع، والابتكار، وريادة الأعمال، في الوقت الذي يُعزز التماسك الاجتماعي واحترام القيم القطرية. وسوف يُتيح هذا النظام فرصاً للطلاب لتنمية إمكاناتهم الكاملة وإعدادهم للنجاح في عالم تتزايد متطلباته التقنية باستمرار. وسوف يحسن النظام الأداء في جميع المستويات ويهيئ مجالات أخرى للتعليم والتدريب كالتعلم مدى الحياة بعد مستوى التعليم الثانوي. كما سيركز على تطوير قدرات المعلمين المهنيين.

بالإضافة إلى توفير القطاعين العام والخاص رياض الأطفال والتعليم الأساسي، فإن مؤسسة قطر تقدم تعليماً متميزاً لجميع الصفوف من الروضة حتى المرحلة الثانوية. فمثلاً، يهدف "معهد العوسج التعليمي" إلى رفع مستوى الأداء التعليمي للطلبة الذين يعانون من صعوبات في التعلم، والدخول في شراكات مع الجهات المعنية لتطوير قدرات الطلبة وطاقاتهم الكامنة، وتطوير وتعزيز تطبيق أدوات التقييم وأساليب التدريس والمناهج لتكوين مدرسين على كفاءة عالية. ويحتوي "معهد العوسج" على مؤسستين هما: "أكاديمية العوسج"، وهي عبارة عن مدرسة للطلبة الذين يواجهون صعوبات التعلم من الروضة إلى الصف الثاني عشر. و "مركز العوسج" للتدريس والتعلم، يقدم خدمات خاصة للطلبة الذين يحتاجون إلى مزيد من العناية، إضافة إلى تقديمه خدمات تطوير مهني للمدرسين.

عام ١٩٩٨، أنشأت مؤسسة قطر بمبادرة استشرافية مستقبلية "المدينة التعليمية"، وهي حرمٌ دولي وبيئة تعليمية من أحدث طراز. وفي البداية شغلتها جامعة فيرجينيا كومولث في قطر، وبسنة ٢٠١١ توسّعت لتشمل تسعة صروح جامعية تتلقى دعماً مالياً حكومياً كجامعات معترف بها عالمياً وتمنح درجات البكالوريوس والماجستير ودبلومات في مجالات تخصص متنوعة. وتضم جامعات المدينة التعليمية حالياً حوالي ١٠ في المائة من جميع القطريين الملتحقين بالتعليم العالي. ومعايير القبول وبرامج الاعتماد هي نفسها الموجودة في المؤسسات الأم في الولايات المتحدة وأوروبا. وهناك برنامج الجسر الأكاديمي الذي يفيد كمنكّن لخريجي المدارس الثانوية ويقدم لهم دورات تمهيدية باللغة الإنجليزية لما قبل الجامعة لمساعدتهم على تلبية متطلبات القبول في الجامعة. ورسوم الطلبة القطريين في هذه المؤسسات تغطيها الحكومة أو الجهة الراعية مثل قطر للبترول.

### تحديات التعليم والتدريب

يجب أن يكون نظام التعليم والتدريب القطري شاملاً ومتكاملاً، وممتداً من تعليم الأطفال المبكر حتى المستويات العليا من التعليم، بالإضافة إلى التدريب. ويتأصل في هذا النظام مفهوم التعلم مدى الحياة، حيث يتم تشجيع الأفراد على اكتساب العلم وتحديث مهاراتهم طيلة حياتهم. وتغطي هذه السلسلة المتصلة من التعلم ثلاثة قطاعات تعليمية هي: التعليم العام، والتعليم العالي، والتعليم التقني والتدريب المهني. ومع أن كل قطاع له هويته المميزة ورسالته ووظيفته، فإن هذه القطاعات تحتاج إلى العمل في إطار شامل يغطي المبادئ المتصلة بالسياسة القطاعية. ويحتاج التعليم التقني والتدريب كلاهما إلى إقامة صلات مع سوق العمل القطرية.

إن الجودة ضرورية جدا لضمان النتائج التي تلبي الاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل. وينشأ التحدي في تحقيق الجودة المتسقة والمستدامة عبر القطاعات. ولا شك أن جودة المعلمين والمدرسين والمحاضرين ومخططتي التعليم شرط أساسي يجب الالتزام به من قبل كل القطاعات التي تراقب تدريب الأكاديميين والأخصائيين التعليميين في جميع مراحل التعليم الأساسي والجامعي ومؤهلاتهم وتطويرهم المهني. والاستمرار في تحري الجودة عند تطوير معايير المناهج الدراسية والمصادر الداعمة لها وتوفير الموارد للمدارس ومراكز التدريب، وتحسين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدارة الحوكمة. وسوف يساهم ذلك في تحسين التحصيل العلمي للطلبة على جميع المستويات، لا سيما في العلوم والرياضيات واللغات. كما أنه سيؤدي إلى زيادة الانتقال إلى الدراسات اللاحقة للمرحلة الثانوية. وثمة أولوية كبرى تتمثل في زيادة نسبة الطلبة، لا سيما الذكور، الذين يواصلون دراستهم على المستوى الجامعي، الذي يحقق لهم عوائد اقتصادية أعلى.

إن المساواة والشمولية يغطيان أيضاً جميع قطاعات التعليم والتدريب. فالتعلم مدى الحياة ينبغي أن يمكن جميع أفراد المجتمع من الحصول على المهارات وتنميتها وتحديثها طيلة حياتهم. وينبغي أن يكون التدريب والتعليم الملائمان متوفرين ومتاحين للجميع. وإن تحقيق الهدف المعلن، وهو "برامج تعليم مستمر مدى الحياة متاحة للجميع"، في سياق المشاركة والشمولية، يتطلب سياسات تتغلب على الحواجز الاجتماعية والاقتصادية المتمثلة في العمر والنوع الاجتماعي والمناطق الجغرافية.

إن زيادة توسع المدارس الخاصة على نحو يتفق مع الطلب المتزايد لدى أطفال القطريين وأطفال الوافدين من الأهمية بمكان لتحقيق الشمولية. وتصدر الإشارة إلى أن أولياء الأمور القطريين يدفعون مبالغ متزايدة لإرسال أطفالهم إلى المدارس الدولية. والهدف العام النهائي هو تمكين جميع الطلبة القطريين من المشاركة، بحيث لا تمثل الرسوم المدرسية عاملاً رئيسياً في اختيار المدرسة. ويتوقع ألا تبرز المنافسة بين المدارس المستقلة فقط وإنما بين المدارس المستقلة والمدارس الخاصة أيضاً، وبذلك يتم تشجيع التنوع والاختيار.

ويعتبر التطوير المبني على معايير الجودة الذي بدأ يطال المدارس الخاصة بعد أن أصبح جزءاً من مسؤوليات المجلس الأعلى للتعليم أحد الأسباب التي يمكن أن ينسب لها زيادة الإقبال، ولا نستطيع أن نغفل عاملاً هاماً هو أن المهجرة العكسية أصبحت الآن تتزايد بعد تطوير التعليم وإنشاء المدارس المستقلة والتي أصبحت تمتلك مقومات للتعليم النوعي تفوق عدداً كبيراً من المدارس الخاصة.

إن إمكانية النقل والانتقال، يشكّلان موضوعاً آخر رئيسياً من حيث السياسة التعليمية العامة، حيث يشجعان على التنوع والاختيار. فالطلبة وغيرهم من الجهات المعنية في نظم التعليم والتدريب يتوقعون الاعتراف بمؤهلاتهم وأن يحصلوا على تقدير لدراساتهم السابقة من قبل مؤسسات التعليم والتدريب وأصحاب العمل. وبالإضافة إلى ذلك يتوقع الطلبة والجهات المعنية أن تكون المسارات الدراسية والمهنية مرنة لتسهيل الدخول إلى نظام التعليم والتدريب والعودة إليه دون شروط. ولا شك أن هذا النهج سيزيد من المرونة المتاحة للمواطنين في التخطيط لحياتهم الدراسية دون أن تحد من المرحلة العمرية أو المنطقة الجغرافية.

إن تحقيق رؤية قطر في إتاحة الفرص للمواطنين لتوظيف كامل إمكاناتهم، يقتضي أن يتمكن القطريون من التنقل بسهولة بين الخيارات التعليمية والتدريبية من جهة، وبين هذه الخيارات ومكان العمل من جهة أخرى. فلم يعد في الإمكان اعتبار مسارات التعليم تقدماً خطياً في مجموعة عمودية من المؤهلات. فالمسالك العمودية والأفقية لازمة في الحالتين، داخل القطاعات والمؤسسات وفيما بينها. وسوف يعزز إطار المؤهلات الوطنية التنسيق بين نظم

التعليم والتدريب وتكاملها. وهذا ما تم توفيره على مستوى التعليم الأساسي من خلال عمليات اعتماد وتصديق الشهادات الدراسية وعلى المستوى الجامعي من خلال معادلة الشهادة.

لقد استثمرت قطر استثماراً كبيراً في أفضل نماذج الممارسة في قطاع التعليم. وستواصل هذا الاستثمار للتكيف مع التعليم الأساسي والتعليم العالي والتوحيد بينهما لتحقيق ما يتطلبه الاقتصاد الأكثر تنوعاً من مهارات، مع احترام القيم الثقافية القطرية والتراث الوطني. لقد ارتفعت مساهمة الحكومة في نفقات التعليم ارتفاعاً كبيراً في السنوات الأخيرة حيث أنها تتجاوز الآن متوسط نفقات بلدان منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ومتوسط نفقات جميع بلدان مجلس التعاون الخليجي لدول الخليج العربية باستثناء المملكة العربية السعودية.

### البرامج

إن مبادرات التعليم والتدريب المشمولة باستراتيجية التنمية الوطنية ٢٠١١-٢٠١٦ تستند إلى الإصلاحات المتواصلة لتطوير برامج التعليم والتدريب. وتعالج هذه المبادرات قضايا الجودة والإنصاف والشمولية والنقل والانتقال إلى المراحل الدراسية الأعلى. وإن هذه القضايا سترشد القرارات المتعلقة بالسياسات التعليمية وتوفر للطلبة التنوع وحرية الاختيار. وستعالج عمليات التطوير عدداً من التحديات والفرص الحرجة التي تؤثر في العرض والطلب على التعليم والتدريب. ومن هذه التحديات تدني مستوى أداء الطلبة القطريين في الرياضيات والعلوم واللغة الإنجليزية في جميع المستويات، وجوانب الضعف في الإدارة التربوية وفي مهنة التدريس. وسيكون المنهاج الدراسي أكثر اتساقاً مع احتياجات سوق العمل ويعزز القيم القطرية. وسوف يتم إيجاد مسارات متعددة بعد المرحلة الثانوية تشمل التدريب المهني والفني لتشجيع الالتحاق بمؤسسات التعليم ما بعد الثانوي وتلبية احتياجات سوق العمل بشكل أفضل.

### تعزيز قوة عمل كفوة ذات دافعية عالية للعمل

ستوسع دولة قطر قدرات قوة العمل الوطنية بقيادة وزارة العمل، وتعدّها للتحويل من اقتصاد يقوم على الموارد الهيدروكربونية إلى اقتصاد معرفي متنوع يكون فيه القطاع الخاص شريكاً أساسياً. وسوف تشجع دولة قطر على تلبية احتياجات الوظائف العالية الدخل في القطاعات ذات القيمة المضافة العالية، وعلى تحقيق الربط بين الأهداف الاقتصادية والأولوية الاجتماعية المتمثلة في حفظ الهوية الوطنية. وسوف تعزز إصلاحات سوق العمل

وجود قوة عمل منتجة وتشجع مزيداً من القطريين على العمل في القطاع الخاص. غير أن قطر لن تملك في المستقبل المنظور عدداً كافياً من المواطنين لتلبية الاحتياجات المتزايدة لاقتصادٍ سريع النمو ومتنوع ومتقدم تكنولوجياً. ولمعالجة هذا النقص ينبغي أن تستقدم دولة قطر عمالة وافدة لديها التوليفة الصحيحة من المهارات وأن تحافظ عليها.

### تحديات التوظيف

إن سوق العمل في دولة قطر مجزأة بشكل كبير، حيث تتركز قوة العمل القطرية في القطاع العام، بينما تتركز القوى العاملة الوافدة في القطاع الخاص، لا سيما في مجال الإنشاءات والخدمات. وكما أن تطوير المهارات وزيادة المشاركة الفعالة للقطريين في قوة العمل أمران أساسيان، فمن الأهمية بمكان أيضاً وضع الأطر التنظيمية والقانونية اللازمة لاستقطاب قوة عمل وافدة ماهرة والاحتفاظ بها لدعم رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠. وهذه الرؤية تؤكد على أهمية العمالة الوافدة، وتدرك أنه لن يكون لدى دولة قطر، في المستقبل المنظور، عدد كاف من المواطنين لإدارة النظم المعقدة والبنى التحتية والمتطلبات الأخرى لاقتصادٍ سريع النمو ومتنوع ومتقدم تكنولوجياً.

وكما حصل في اقتصادات كثيرة غنية بالموارد، قام القطاع الخاص في قطر بدور محدود حتى الآن. فتقديرات مساهمة القطاع الخاص من المخرجات الإجمالية تقل عن ٣٥ في المائة. ولكن في الوقت نفسه فإن للقطاع الخاص دوراً أكبر في مجال استخدام العمالة، حيث يعمل عدد كبير من العمال، ومعظمهم من الوافدين، في مجال الإنشاءات وفي تجارة التجزئة. وقد توسع هذان القطاعان توسعاً كبيراً نتيجة لتنفيذ مشاريع كبيرة في البنى التحتية، وزيادة كبيرة في الطلب الاستهلاكي للسكان الوافدين، مما أدى إلى انخفاض حصة القطريين في إجمالي قوة العمل بنسبة أكثر من النصف، إذ انخفضت من ١٤ في المائة عام ٢٠٠١ إلى ٦ في المائة عام ٢٠٠٩.

### تحديات سوق العمل

تسعى دولة قطر إلى تبني مسار تنموي يتناسب مع حجم ونوع العمالة الوافدة المستهدفة. وإذ تسير دولة قطر في ذلك المسار فإنها، تواصل المقارنة بين الفوائد الاقتصادية من زيادة أعداد العمالة الوافدة وبين تكاليف تلبية احتياجاتهم الصحية والتعليمية، والإسكان والخدمات العامة، بما في ذلك تكاليف أفراد أسرهم المقيمين معهم، وآثار ذلك على الهوية والثقافة الوطنية.

وسيتوقف نجاح المسار التنموي إلى حد كبير على توفر الحوافز والسياسات التنظيمية التي يمكن من خلالها تحويل القطاع الخاص إلى اقتصاد عالي الإنتاجية/عالي الأجور، وتحفيز القطريين للتنافس مع الوافدين على العمل في القطاع الخاص. وهذا يتطلب مراجعة سياسات الهجرة بالتدرج وتشجيع التوظيف ذي القيمة المضافة وكثافة استخدام رأس المال.

ولنظام الكفالة الحالي آثار عديدة على سوق العمل في دولة قطر، تتمثل بما يلي :

أولاً: يشجع نظام الكفالة المفتوح على تعيين عمالة وافدة بتكاليف منخفضة، ويضعف الحافز على توظيف القطريين واستخدام التكنولوجيا المتطورة. ويؤدي إلى اقتصاد منخفض الأجور وقائم على كثافة استخدام اليد العاملة، وانخفاض الإنتاجية. وإن تكلفة استخدام العمالة الوافدة القليلة المهارة تتطلب دعماً كبيراً من قبل الدولة.

ثانياً: يقيد نظام الكفالة حركة العمال الوافدين ومن ثم قدرتهم على الاستجابة لمتطلبات سوق العمل. فسوق العمل غير المرنة تعيق تنمية قوة العمل التي تلي متطلبات بناء اقتصاد قائم على المعرفة.

ورغم التنمية الاقتصادية السريعة والجهود الرامية إلى تحسين تعليم الذكور، ما تزال نسب مشاركة الذكور القطريين في قوة العمل منخفضة وآخذة بالانخفاض، لأن عدداً كبيراً منهم يتركون قوة العمل في سن مبكرة. وهناك تحديات كبيرة لزيادة المشاركة الفاعلة للذكور في قوة العمل. ويشار هنا إلى أن عدداً أكبر من الرجال يحتاجون إلى مواصلة التعليم إلى ما بعد الثانوي، وهناك حاجة إلى رفع مستويات التحصيل العلمي. وهذا الأمر يتطلب زيادة حفز القطريين للتميز في التعليم والتدريب.

وبالمقابل، ارتفعت مشاركة المرأة القطرية في قوة العمل ارتفاعاً كبيراً في السنوات الأخيرة، وهذا يتفق مع ارتفاع مستويات تعليم المرأة، وتوفر المساعدة المترتبة بتكلفة منخفضة. إن هنالك العديد من الفرص التي يمكن أن تزيد من مشاركة المرأة القطرية في قوة العمل أكثر مما هي عليه. ولا تزال مشاركة المرأة القطرية في قوة العمل أقل مقارنة بالكثير من البلدان ذات الدخل المرتفع.

وفي السنوات الأخيرة، كانت نسبة البطالة في دولة قطر منخفضة بصورة ملحوظة جداً. وإن معظم العاطلين عن العمل هم في الدرجة الأولى من الباحثين عن أول وظيفة لهم، بالإضافة إلى الذين لديهم تفضيل قوي للعمل في قطاع معين، ومعظمهم من النساء. ومع ذلك فإن هنالك دواعي للقلق إزاء البطالة المقنعة، وانخفاض إنتاجية اليد العاملة.

ويفضل الموظفون الجدد من القطريين العمل في القطاع العام الذي يمثل القطاع الرئيسي في توظيفهم. ومما يعزز جهود القطاع العام في زيادة مشاركة القطريين في قوة العمل هو سياسات التوظيف التفضيلية في كل القطاعات الأخرى. فصناعة الطاقة، مثلاً، بقيادة شركة قطر للبترول، كانت في طليعة المشجعين على توظيف القطريين في القطاعين المختلط والخاص. وهذه الصناعة توظف الشباب المتخرج من المدرسة الثانوية، وترعاهم بواسطة برامج منح دراسية في التعليم والتدريب المهني والتعليم الجامعي، وتهيئ لهم مسارا واضحا لتطوير حياتهم الوظيفية، بما في ذلك التدريب أثناء العمل، حيث ينتقل هؤلاء الموظفون الشباب بين وظائف متعددة داخل هذه الصناعة كالعمليات، والصيانة، والهندسة، والمالية، والإدارة العامة، وإدارة الموارد البشرية.

### البرامج

إن تحقيق هدف وجود قوة عمل قادرة ومشاركة، يتطلب توعية الشباب القطريين وتحفيزهم على الاستفادة من الفرص الكثيرة للتعليم والتدريب بعد المرحلة الثانوية. وسوف تنتقل قطر من وضع أهداف عديدة لتوظيف القطريين إلى التأكيد على الآليات المرتكزة على السوق التي تربط الأجور بالإنتاجية. وسوف تشجع تنمية القدرة على ريادة الأعمال لدى القطريين، لا سيما الشباب والنساء، على زيادة مشاركتهم في القطاع الخاص. وستدرس المعوقات التي تعترض سبيل المشاركة في إقامة الأعمال وإطلاق المبادرات، بما في ذلك حوافز التدريب على إدارة الأعمال، وبناء القدرات في الداخل والخارج في مجالات ذات صلة بحاجات سوق العمل.

وستجري مراجعة وتعزيز الإطار التشريعي والقانوني اللازم لجذب العمالة الوافدة والاحتفاظ بها، لدعم الرؤية التنموية للدولة. كما ستقوم الدولة بإنشاء حوافز أعمق لتحسين ظروف الحياة والعمل لاستقدام المزيح الأمثل من المهارات. إذ ستتم مراجعة نظام الكفالة في قطر إذا اقتضت الضرورة ذلك مع أخذ وجهات نظر أصحاب العمل والعمال في الاعتبار.

### زيادة تمكين المرأة

تم إدماج النوع الاجتماعي في جميع برامج ومشاريع قطاعات استراتيجية التنمية الوطنية مع الأخذ بعين الاعتبار التحليل الشامل للوضع الراهن لكل قطاع وإجراء المقارنات المرجعية الدولية. فمثلاً في مجال التوظيف طرحت مبادرات محددة لرفع مهارات النساء وتشجيعهن على المشاركة بشكل أكبر في القطاع الخاص عبر إزالة الحواجز والقيود التي تواجههن، من خلال تشجيع ريادة المرأة للأعمال. كما أن دولة قطر تعتمد تدابير لتحقيق



توازن أفضل بين عمل المرأة ومسؤولياتها الأسرية من خلال مراجعة قانون إدارة الموارد البشرية لعام ٢٠٠٩. وعلاوة على هذه المبادرات، وضعت قطر عدة برامج ومشاريع تهدف إلى زيادة تمكين المرأة.

هنالك اعتراف جماعي بقدرات المرأة التعليمية ومؤهلاتها لشغل مناصب سياسية وقيادية، غير أن هناك مواقف سلبية من مجالات عمل المرأة وقدراتها بشكل عام خلقتها الرواسب الثقافية. فبينما ساعدت القوانين على زيادة مشاركة المرأة القطرية في قوة العمل إلا أن النظرة التقليدية بشأن الميادين التي يمكن للمرأة العاملة أن تطرقها (التعليم، أو الإدارة، أو الأعمال الكتابية) ما زالت متفشية على الرغم من الفرص التي أتاحتها التنمية الاقتصادية في قطر. وتشير الإحصاءات إلى أنه في عام ٢٠٠٩ كانت نسبة ٣ في المائة فقط من النساء القطريات الناشطات اقتصادياً يشغلن مناصب قيادية، وظل هذا الرقم في السنوات العشر الأخيرة يتراوح بين نسبة ٢ في المائة و ٤ في المائة. ومع أن النساء في الغالب متفوقات على الرجال في مستوى التحصيل التعليمي، إلا أن هناك مواقف متباينة بشأن عمل المرأة وترقيتها الوظيفية.

ومن العقبات التي يجب تجاوزها لتحقيق هدف رؤية قطر الوطنية في موضوع عمل المرأة، قضية تنميط دور المرأة ومسؤولياتها في المجتمع. لقد شهد العقد الأخير ارتفاع مشاركة النساء في عملية التصويت، ويوجد الآن تمثيل نسائي على مستوى المجلس البلدي. بالإضافة إلى أن عدد مناصب اتخاذ القرار التي تحتلها النساء قد ازداد. ومع كل هذا التقدم ما زالت المرأة تواجه العديد من الحواجز التي تحول بينها وبين الحياة السياسية، كغياب الوعي بأهمية العملية السياسية وكذلك المواقف الثقافية والاجتماعية السلبية. ففي استطلاع للرأي أجري عام ٢٠٠٧ تبين أن ٢٨ في المائة من الرجال والنساء القطريين يعارضون مشاركة المرأة في العملية السياسية. المرأة، بلا شك، تحتل موقعاً مركزياً في الطابع المتطور للأسرة القطرية، لكن هناك الكثير مما تستطيع المرأة تقديمه للمجتمع عدا دورها في البيت.

## البرامج

ستقوم الحكومة بإنشاء مركز متخصص "للمرأة في القيادة" بهدف بناء القدرات النسائية وزيادة أعداد النساء في مناصب اتخاذ القرارات السياسية والتنظيمية وتلك المتعلقة بإدارة الأعمال. وفي الوقت نفسه سيتم تقديم برنامج تثقيفي للإعلاء من دور المرأة في كافة قطاعات استراتيجية التنمية الوطنية.

## تعزيز الروابط بين القطاعات

أحد المظاهر المميزة لاستراتيجية التنمية الوطنية الأولى لدولة قطر اعتماد منظور يأخذ بعين الاعتبار الروابط والعلاقات عبر القطاعات لضمان النجاح في تحقيق النتائج المنشودة.

إن النجاح في تنفيذ الاستراتيجية القطاعية ضروري جداً ليس فقط لتنمية رأس المال البشري، وزيادة كفاءة سوق العمل، وإنما أيضاً لتحقيق أهداف أخرى لرؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠. وإن الاستثمار في التعليم والتدريب العالي الجودة، بما في ذلك فرص التعلم مدى الحياة، وتغيير الأفكار والمواقف السائدة حول العمل، سوف يساعد قطر على تحقيق مسارها التنموي الذي اختارته.

ولا بد من التأكيد على أن التعليم والمشاركة في قوة العمل مترابطان ارتباطاً كبيراً، حيث ترتبط مستويات التعليم العالي بارتفاع نسب المشاركة في قوة العمل. ولتحقيق أهداف سوق العمل القطرية، يجب أن يكون نظام التعليم والتدريب وثيق الصلة بسوق العمل وملبياً لاحتياجاتها. ومن شأن زيادة الاطلاع والمعرفة بالمردودات التي يحققها التعليم والتدريب أن يشجع القطريين على البقاء في المدرسة فترة أطول، ويؤدي إلى تحسين أدائهم وتحصيلهم التعليمي. والمعلومات عن التدريب وفرص العمل للباحثين عن الوظائف، لا سيما الشباب، وتقديم المشورة والتوجيه بشأن الحياة الوظيفية يجب أن تتوفر بسهولة أكثر لتحقيق زيادة في التعليم والتدريب ولتوعية الشباب القطري بصورة أفضل عن المردودات الاقتصادية للتعليم ما بعد الثانوي.

إن الترابط بين سياسات التعليم والتدريب والتوظيف يتطلب أن تكون السياسات والقرارات القطاعية أيضاً مترابطة. وينبغي إيجاد الترتيبات المؤسسية الملائمة لغرض تقديم الإرشاد والتوجيه في الأمور الخاصة بسياسات سوق العمل والتعليم والتدريب.

## تحديث مؤسسات القطاع العام وتطويرها

تحتاج قطر إلى مؤسسات حكومية حديثة ومتطورة لكي تتمكن من تحقيق أهداف رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ في مجالات التقدم الاجتماعي، والتنمية البشرية، والاقتصاد المتنوع، والبيئة المستدامة. وإن تحقيق هذه الأهداف يتطلب بناء قدرات مؤسسية وتنظيمية، وتقديم خدمات عامة بصورة كفؤة وشفافة، وإقامة تعاون وشراكات مثمرة بين القطاعين العام والخاص، وإيجاد بيئة مناسبة لممارسة الأعمال، وتعزيز دور أكبر للمجتمع المدني. ويشمل هيكل الحكومة في دولة قطر جميع الوزارات، والأجهزة الحكومية الأخرى.

إن مؤسسات القطاع العام في قطر آخذة في النمو بسرعة، وتعمل بجد لتلبية احتياجات المواطنين وعملاء الخدمات العامة. وكان مشروع تطوير إدارة القطاع لعام

٢٠٠٧ قد أوصى بإجراء تغييرات في الإطار المؤسسي لتقديم خدمات عامة بأسلوب فعال وكفؤ. وهو الذي حفز الحكومة على إعادة تشكيل هيكلها التنظيمي، والتحول إلى نموذج الحقائق الوزارية في الإدارة الحكومية، وتحديد المسألة عن وضع سياسة معينة وتنفيذها في إطار وزارة واحدة، وتحسين الحوكمة، والتركيز على النتائج، وزيادة التنسيق بين الوزارات والأجهزة الحكومية الأخرى، ومعالجة التجزئة في اتخاذ القرارات.

يتوقف تقديم الخدمات المطورة على وجود مؤسسات جديدة بالثقة، تركز على العملاء، وقادرة على تقديم الخدمات التي تلي حاجات السكان، في الوقت المناسب. وإن تحقيق ذلك سوف يتطلب التزاماً حازماً لتحديث جميع جوانب عمل الحكومة التي تشمل كل قطاعات المجتمع ومجالاته. ومن شأن البحث المستمر عن طرق لجعل المؤسسات أكثر كفاءة أن يُعزز من قدرات قطر في أوقات الازدهار، ويجنبها الصدمات في أوقات الأزمات.

### الانتقال من الاستراتيجية إلى التنفيذ

تتسم استراتيجية التنمية الوطنية بالشمولية وتعدد الأبعاد. وينطوي كل جزء منها على تحديات مختلفة، ولذا سيكون التنفيذ الواعي أمراً حيوياً لنجاحها. وقد تم الشروع بوضع آليات التنفيذ، سيكون من المهم تكثيف إيقاع التقدم بما يعزز الإنجازات المتوقعة. ففي العام ٢٠١١ أصدر سمو أمير دولة قطر قراراً بتأسيس "اللجنة العليا للتخطيط التنموي" برئاسة سمو ولي العهد لضمان التنفيذ الناجح لاستراتيجية التنمية الوطنية.

وقد شاركت الوزارات والأجهزة الحكومية في صياغة استراتيجية التنمية الوطنية وفقاً لاختصاصاتها مما أعطاها شعوراً بملكية هذه الاستراتيجية، فطوّرت خططها التنفيذية، والتي تقوم على المساءلة عن الإنجاز. وعلى الصعيد المركزي أثّرت الاستراتيجية في العمليات التي تدعم اتخاذ القرارات بشأن كيفية استخدام الموارد، ووفرت أدوات التشغيل لتقييم كل مشروع من المشاريع، وقدمت المقترحات المتعلقة بالسياسات بطريقة متكاملة. ومن المتوقع مواجهة تحديات في المستقبل، لا سيما في مجال بناء القدرات البشرية والمؤسسية لأغراض التخطيط الفعال وتنفيذ المشاريع، وكذلك في توفير الأساس التشريعي لبعض برامج ومشاريع التحديث المقترحة.

إن التنفيذ الناجح لاستراتيجية التنمية الوطنية الأولى لدولة قطر يتطلب التغلب على التحديات الآتية: إزالة القيود والعوائق القائمة في مجال الموارد البشرية، تطوير هيكل مالي ملائم، ردم الثغرات في مجال المعلومات والمعرفة، وتوفير الاتصالات الجيدة والمناصرة الفعالة، علاوة على تنفيذ الرصد والتقييم على جميع المستويات. وذلك يتطلب الالتزام الكامل في كل القطاعات ولكل سكان دولة قطر.