ISSN: 1725-7379

أهم المحطات في عمل المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني في عام ٢٠٠٤

etf
SHARING EXPERTISE IN TRAINING

المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني
هي عبارة عن مركز خبرة في الاتحاد الأوروبي تساعد في إصلاح التعليم والتدريب المهني في بلدان ثالثة في سياق برامج العلاقات الخارجية.

كيفية الاتصال بنا

ثمة المزيد من المعلومات المتوفرة عن نشاطاتنا ومناقصاتنا وفرص العمل لدينا على موقعنا على الإنترنت وهو:
www.etf.eu.int

لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال بـــ:

External Communication Unit
European Training Foundation
Villa Gualino
Viale Settimio Severo 65
I – 10133 Torino
هاتف: +39 011 630 2222
فاكس: +39 011 630 2200
بريد الكتروني: info@etf.eu.int

أهم المحطات في عمل المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني في عام ٢٠٠٤

تمثل هده الوثيقة ترجمة للمقال الأصلي. في حالة عدم وضوح على مستوى المعلومات المذكورة, الرجاء العودة إلى المقال الأصلي المحرر بالأنقليزية.

ثمة المزيد من المعلومات المتوفرة عن الاتحاد الأوروبي على
الإنترنت، ويمكن الوصول إليها عن طريق مخدّم Europa
http://europa.eu.int

بيانات التصنيف موجودة في نهاية المطبوعة.

لوكسمبورغ: مكتب المطبوعات الرسمية للمجموعات
الأوروبية، ٢٠٠٥.

ISBN: 92-9157-443-0
ISSN: 1725-7379
© المجموعات الأوروبية، ٢٠٠٥

يُسمح بإعادة إنتاج المعلومات الموجودة في هذه المطبوعة
شريطة ذكر المصدر.

Printed in Belgium

Photo: ETF/F. Decorato

etf
SHARING EXPERT
IN TRAINING

تقديم

سوف يتم تسجيل سنة ٢٠٠٤ في التاريخ كعلامة بارزة في مسار التكامل الأوروبي. ففي أيار/ مايو رحب الاتحاد الأوروبي بثمانية دول من أوروبا الشرقية ووسط أوروبا وكذلك بجزيرتي قبرص ومالطا الواقعتين في البحر المتوسط بعد أكثر من عقد من التحضيرات المكثفة.

بالنسبة للمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني، فقد شهدت سنة ٢٠٠٤ تغيّرات أخرى على مستوى عملي للغاية. حيث طرأ تغيّر على الإدارة عندما حلّت جولي موريل دونبار في تموز محل بيتر دي رويج، الذي كان قد أدار المؤسسة خلال العشر سنوات الأولى من عملها. في نهاية ٢٠٠٤ تشكلت لجنة جديدة تضم أعضاء من الدول الشريكة السابقة في المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني.

كما كانت سنة ٢٠٠٤ هي التي صيغ فيها إطار العمل الجديد للسياسة الأوروبية الخارجية. سياسة الجوار الأوروبية الجديدة، التي تزامنت مع تزايد التركيز المستمر على تنمية الموارد البشرية، تعني أن المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني ستلعب دوراً هاماً.

توضح هذه الوثيقة مدى سرعة المؤسسة في دمج مضامين تلك التغيرات في عملها لعام ٢٠٠٤. إلاّ أنها أكثر من مجرد لقطة سريعة للعمل الدؤوب الذي قامت به المؤسسة. وتتبع أهميتها من كونها توضح الجهود التي أفضت إلى نجاح انضمام الأعضاء الجدد سنة ٢٠٠٤ وكذلك الدروس والعبر التي تم تعلمها خلال تلك العملية والتي يمكن الاستفادة منها لاحقا لتطوير أوروبا والمناطق المجاورة لها.

لا يعتبر الاتحاد الأوروبي مجموعة منغلقة على نفسها. بل يتوجب عليه التفاعل مع الدول التي ستشكل "دائرة الأصدقاء". سواء كان الهدف النهائي من التعاون هو الانضمام مستقبلاً إلى الاتحاد الأوروبي أم لا، فإن علينا مهمة كبيرة في إحداث تنمية اجتماعية وسياسية واقتصادية في الدول المجاورة لنا. وحيث إن تطور تلك الدول يعتمد بشكل كبير على تنمية مواردها البشرية، فإن علينا مسؤولية وكذلك لدينا اهتمام في مواصلة دعمنا لتحسين نظم التعليم والتدريب لدى تلك الدول بكل الوسائل المتاحة لنا.

في السنة التي سبقت ٢٠٠٤، أثبتت المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني قدرتها على الاستفادة من خبرات الدول الخمس عشرة الأعضاء في البلاد العشرة التي انضمت لعضويتها. ويمكنها اليوم أن تضيف خبرة على مستوى عال من تلك الدول لتوسيع دائرة الموارد لديها. إن مساهمات المؤسسة هي الآن في وضع أفضل من ذي قبل

وهي تدعم المساعدة التي يقدمها الاتحاد الأوروبي لتنمية الموارد البشرية لدى جيرانه.

يان فيغل

مفوض الاتحاد الأوروبي لشؤون التعليم والتدريب والثقافة والتعددية اللغوية

Photo: ETF/B. Diewald

يان فيغيل، مفوض الاتحاد الأوروبي لشؤون التعليم والتدريب والثقافة والتعددية اللغوية

المقدمة

Photo: ETF/F. Decorato

موريل دونبار، مديرة المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني

بعد أن توليت منصب مدير المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني في شهر تموز / يوليو فإنني ممتنة للفرصة التي سنحت لي لمراجعة عمل المؤسسة خلال سنة ٢٠٠٤. ويعتبر هذا التفكير في العمل السابق أداة قيّمة يمكن أن تساعدنا في إيجاد سبل التقدم. وغني عن القول أن هذه العملية تساعدني بشكل خاص كمديرة جديدة للمؤسسة.

لقد تميزت السنوات القليلة الماضية بالمواجهات والصراع، والتي أثّر بعض منها على المناطق التي تعمل فيها المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني. ومع هذا فقد كانت محاولات المجتمع الدولي لاستعادة السلام وإعادة بناء نسيج المجتمعات المتضررة مشجعة.

لقد ساهم الاتحاد الأوروبي كفاعل رئيسي في هذه المجتمعات محاولاً مساعدة جيرانه القريبين منه والبعيدين عنه للعيش بيسر مع بعضهم البعض ووتطوير اقتصادات قوية ومستقرة. وهذه العملية تشجع السلام والاستقرار، ونشر الديموقراطية، وإيجاد أسواق جديدة للسلع والخدمات. فالاتحاد يساعد في خلق فرص العمل من خلال زيادة الفرص المتاحة للشعوب في بلادها ويساعد في الحد من الضغط الذي تتسبب به هجرة السكان والقلاقل الاجتماعية.

استمرت المؤسسة الأوروبية للتدريب في عام ٢٠٠٤ بالمساهمة في هذه العملية حيث تعمل مع المؤسسات الأوروبية ومع الدول الأعضاء وكذلك مع الجهات الفاعلة الرئيسية مثل الأمم المتحدة والبنك الدولي والمنظمة الأوروبية للتنمية والتعاون الاقتصادي. وتعمل المؤسسة في نطاق سياسة الاتحاد الأوروبي لمساعدة كل البلاد الشريكة في مسيرتها نحو تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

تعتبر تنمية سوق عمل مرن مبني على أساس تحديث المهارات من أهم عوامل تحقيق التقدم. ومن خلال الاعتماد على خبراتها وعلى المعرفة المتوفرة لدى الدول الأعضاء الخمسة والعشرين وغيرها من المؤسسات الدولية، فقد واصلت المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني تقديم المشورة والإرشادات لواضعي السياسات في الدول الشريكة لمساعدتها في مواجهة هذا التحدي.

تبرز الصفحات التالية بعضاً من الأعمال التي أنجزتها المؤسسة خلال السنة الماضية والتقدم الذي تحقق على هذا الصعيد. يعرض الجزء الأول من الوثيقة السياق الذي تعمل المؤسسة فيه: الاتحاد الأوروبي – الذي توسع ليضم أعضاء جدد كانوا في السابق من الدول الشريكة للمؤسسة – في اقتصاد عالمي يتطلب تعديلاً مستمراً للعرض والطلب على المهارات. ويمكن تحقيق هذا التكيف فقط من خلال عملية التعليم والتعلّم المستمر على نطاق غير مسبوق.

يلي القسم التقديمي بعض الأمثلة عن النشاطات التي نفذتها المؤسسة عام ٢٠٠٤. ويعطي السرد المقدم لعملنا التحليلي، وتمرينات التقييم، وأنشطتنا النموذجية، وكذلك مشاركتنا في برنامج "تمبوس"، يعطي فكرة عن النطاق الواسع من القضايا الفنية الواجب مواجهتها في الطريق نحو النمو والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. كما أنه يدلل على مقدرة كبيرة وعلى جسامة المهمة التي تواجهها الدول الشريكة.

تدلل النتائج المشجعة على أن تطوير المعارف والمهارات يحقق تقدماً فعلياً. فمن خلال العمل المكثف على تنمية أثمن الموارد التي نديرها – أي الموارد البشرية – فإن الطريق ينفتح أمام تحقيق زيادة في الاستقرار والرخاء ليس فقط داخل الاتحاد الأوروبي، بل ولدى جيران أوروبا التي تتخطى حدودها حدود الاتحاد الأوروبي بكثير.

موريل دنبار

مديرة المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني.

مشهد سياسي متقلب

حسن الجوار

لقد حقق الاتحاد الأوروبي عام ٢٠٠٤ ما كان يعتبر ضرباً من ضروب المستحيل قبل ١٥ سنة فقط، حيث أسقط الانقسام الذي جزأ أوروبا لنصف قرن من الزمان. وأصبحت بعض من دول الكتلة الشرقية السابقة أعضاء كاملة العضوية في الاتحاد.

ورغم هذا التوسع فإن أوروبا ما زالت تفوق بكثير حدود الاتحاد الأوروبي. ففي الاقتصاد العالمي، لا يستطيع الاتحاد الأوروبي عزل نفسه. ولهذا فإن علاقات حسن الجوار أمر حتمي لتعزيز الاستقرار والرخاء. ولهذا ينظم الاتحاد الأوروبي حواراً دائماً وتفاعلاً مستمراً مع مجموعة من البلدان المجاورة ذات الثقافات المتباينة.

إن الاتحاد الأوروبي قد أدى وما زال يؤدي دوراً مركزياً في توفير الدعم الدولي لعملية الإصلاح السياسي والاقتصادي وتعزيز الاستقرار في **دول البلقان الغربية**. ما زال هناك الكثير مما يمكن القيام به في هذه المنطقة، ولكن الوضع شهد تحولاً كبيراً خلال السنتين الماضيتين. لقد تطورت النظم الديموقراطية بشكل كبير والتزمت كل الدول بالاقتراب من الاتحاد الأوروبي. ولهذا يعتبر الاتحاد الأوروبي أكبر هيئة مساعدة عاملة في دول البلقان الغربية.

ويهتم الاتحاد بشكل خاص بألاّ يصبح **المتوسط** خطاً جغرافياً–استراتيجياً فاصلاً بين الاقتصادات الناجحة والاقتصادات الأقل نجاحاً وبين أنظمة سياسية واجتماعية مختلفة. ويحاول القادة الأوروبيون تعميق الحوار وتطوير الشراكة السياسية والاقتصادية مع دول شمال أفريقيا والشرق الأوسط وما يليها. ويهدف مشروع الشراكة الأوروبية المتوسطية إلى إيجاد منطقة يعمها السلام والاستقرار ترتكز على قيم مشتركة لبناء منطقة تعيش في حالة رخاء متبادل ضمن منطقة تجارة حرة وسوق مشتركة مع دول حوض البحر الأبيض المتوسط.

Photo: European Union photo library

توسع الاتحاد الأوروبي في أيار / مايو ٢٠٠٤
أحدث تغيرات وأوجد تحديات جديدة.

Photo: ETF/F. Decorato

دائرة الأصدقاء

سياسة الجوار الأوروبية نتاج سياسي مباشر لرغبة المفوضية السابقة في تدعيم ما أسماه رئيس المفوضية الأوروبية السابق رومانو بوردي "دائرة الأصدقاء" المحيطة بالاتحاد الأوروبي. وساغطي أهدافها التعاون بين كافة الدول الشريكة للمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني باستثناء تلك التي ستنظم إلى الاتحاد، الإتحاد الروسي وآسيا الوسطى، بما في ذلك دول القوقاز.

أهدافها هي:

- المشاركة في مزايا التوسع بدلاً من خلق انقسامات جديدة داخل أوروبا وفي محيطها؛
- تشجيع أساليب الحكم الرشيد والإصلاح؛
- خلق ما يسمى "دائرة الأصدقاء" – وهي منطقة يعمها السلام والاستقرار والرخاء وترتكز على القيم المشتركة والمصالح المتبادلة.

جدير بالملاحظة أن مزيداً من التوسع في الاتحاد الأوروبي لا يعتبر من أهداف مبادرة الجوار الأوروبية. كما أن المبادرة لا تعتبر بديلاً للتدابير القانونية والمؤسسية القائمة مثل الاتفاقيات وأطر العمل الشبيهة ببرنامج برشلونة.

وسيظل الاتحاد الأوروبي بعد توسعه على اهتمامه بعلاقاته الاستراتيجية مع دول الاتحاد السوفييتي السابق في **أوروبا الشرقية ووسط آسيا**. فمن مصلحة الجميع منع نشوء أي خط تقسيم جديد في أوروبا. يشجع الاتحاد الأوروبي على التغيير الاقتصادي والسياسي في هذا الجزء من العالم من خلال برنامج "تاسيس". ويقدم هذا البرنامج دعماً للإصلاح المؤسسي والإداري، وللقطاع الخاص، والحد من الفقر، وقد كانت هذه المساعدة فعالة في الحد من الكثير من التوترات وحالات القلق التي ظهرت في الماضي.

هذه البرامج المعدة خصيصاً للمنطقة تعتبر من الأدوات الهامة في سياسة الجوار الأوروبية التي برزت عام ٢٠٠٤، وتهدف إلى تحقيق فائدة مشتركة من التوسع الأخير للاتحاد مع عدد من الدول التي أصبحت حدودها مجاورة له (انظر النص في الصندوق التالي). إن هدف هذه السياسة بسيط للغاية: تشكيل حلقة من الدول تشترك في القيم وتهدف إلى تطوير علاقات وثيقة. إن هذا من شأنه أن يعزز الاستقرار والأمن والرفاهية لكافة الأطراف المعنية، كما يمكنه أن يساعد في تفادي إنشاء خطوط تقسيم جديدة ويفتح السبل بين الاتحاد الأوروبي الموسع وجيرانه.

سيستمر الدعم المالي للدول المعنية حتى العام ٢٠٠٦ من خلال قنوات برنامج الشراكة الأوروبية المتوسطية وبرنامج "تاسيس"، ولكن الآفاق المالية ٢٠٠٧ – ٢٠١٣ سيتم استبدالها بآلية مبسطة للجوار والشراكة الأوروبية. ويتوقع أن تتم المشاركة في البرامج المنتظمة للمجموعة، ولكن وفيما يتعلق بالمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني، لن يتم حتى الآن من خلال برنامج ليوناردو دافينشي.

وعن قصد، تركت الأبواب مفتوحة لتحديد ما هي بالضبط الطريقة التي ستطبق لتنفيذ برامج الدعم والتعاون بعد عام ٢٠٠٧. وهذا يوضح سبب تلقي المدير العام للعلاقات الخارجية ريليكس كارل فريدريك سفيدانغ للكثير من التساؤلات عندما طرح خطة الجوار الأوروبية في اجتماعات المنتدى الاستشاري الإقليمي للمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني في تورينو في تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠٠٤. وكان رده على السؤال: "إلى أي مدى يمكن أن نذهب؟" بأن "هذا يرتبط بالإرادة السياسية."

Photo: European Union photo library

إنشاء "دائرة الأصدقاء" المحيطة بالاتحاد الأوروبي هو من أحد أهداف سياسة الجوار الأوروبية.

تحديد المسار

كيف يمكن لدول البلقان الغربية أن تتعلم بشكل أفضل من تجربة انضمامها للاتحاد الأوروبي؟ لقد كان هذا واحداً من الأسئلة الرئيسية التي طرحت على الوفود التي حضرت الاجتماع العاشر للمنتدى الاستشاري للمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني المنعقد في دوريس بألبانيا بين ٢١ و٢٢ تموز / يوليو ٢٠٠٤. تضمنت قائمة الإجابات الموسعة ما يلي: توضيح محدد لما حققه التعلم عن السياسيات للدول المرشحة، وعقد المزيد من الاجتماعات الإقليمية، وزيادة عدد الرحلات الدراسية إذا ما توفرت الظروف المناسبة وتشجيع دول المنطقة على تولي إدارة علاقاتها مع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي.

لقد وفر اللقاء عدداً كبيراً من الفرص المحفزة للمشاركين للمساهمة في تطوير نشاطات في مناطقهم. وعند الحديث بشكل خاص عن إصلاح التعليم والتدريب المهني في ألبانيا، علمت الوفود أن ١٦% فقط من تلاميذ المدارس منخرطون الآن في مدارس مهنية لأن النظام غير قادر على تلبية احتياجات الصناعة. وتغيّر التشاؤم إلى حالة تفاؤل خلال الثمانية عشر شهراً الأخيرة بسبب زيادة مشاركة الشركاء الاجتماعيين وزيادة أعداد الطلبة.

وبزيارة لمدرسة مهنية محلية تعزز الشعور بالتفاؤل. فقد ساهمت مؤسسة دولية بتمكين الموظفين المحليين الملتزمين بتحويل هذه المدرسة المنهارة إلى مؤسسة تدريب نشطة تقدم دورات في تصليح السيارات والسباكة. "تعتبر هذه المدرسة من الأمثلة المشجعة على التعاون الدولي وكذلك على العلاقة المهمة بين المدربين والسوق المحلي." هذا ما قاله بيتر دي رويج، الذي كان خلال اجتماع دوريس قد أنهى أسبوعه الأخير كمدير للمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني.

في سياق التوسع الأخير للاتحاد وإمكانية تطبيق الخبرات المكتسبة في عملية الإصلاح من الدول الأعضاء الجديدة على الدول المرشحة للعضوية، فقد قيم المشاركون التقدم الذي حدث عام ٢٠٠٤ وانقسموا إلى ورشات عمل للمساعدة في وضع برنامج العمل الخاص بالمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني لعام ٢٠٠٥.

وانتهى الاجتماع بدعم المشاركين الكامل لبرنامج العمل الخاص بالمؤسسة لعام ٢٠٠٥. وقد تمت إحالة الاقتراحات والأفكار التي قدمت في اجتماع المنتدى الاستشاري إلى اجتماع مجلس الإدارة المنعقد في ٩ تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠٠٤ في تورينو للحصول على الموافقة النهائية.

Photo: ETF/A. Martin

تطورات التعليم والتدريب المهني في دول غرب البلقان كانت محور ما ركز عليه اجتماع المنتدى الاستشاري المنعقد في دوريس بألبانيا في حزيران / يونيو ٢٠٠٤.

عملنا في ٢٠٠٤

في الأول من أيار / مايو، شهدنا ألعاباً نارية واحتفالات بمناسبة انضمام عشرة من الدول الشريكة السابقة إلى الاتحاد الأوروبي. في السنوات العشر الماضية، كنا قد عملنا مع آلاف الناس في تلك الدول لإعداد أخصائيي التدريب المهني فيها وتطوير النظم والسياسات المتعلقة بالتعاون الأوروبي في شراكة متكافئة. وقد قمنا بنقل خبرات من الدول الأعضاء في الاتحاد إلى المنطقة وطورنا ونفذنا نشاطات نموذجية، كما قمنا بدعم تطوير التعليم العالي من خلال برنامج "تمبوس"، وأنشأنا شبكات للمساهمة في تدفق المعلومات حول سوق العمل والتدريب. بالنسبة لنا فإن انضمام عشر دول جديدة كان نهاية عملية طويلة من تشبيك الناس، وإطلاق برامج إصلاحية ريادية، وتبادل الخبرات، وبناء القدرات للتعامل مع العمليات والسياسات والمؤسسات الأوروبية.

ومع وجود نمو اقتصادي يفوق مثيله في الدول الأعضاء 'القدامى' ومؤشرات تعليم واعدة بوجود تنمية ملائمة للموارد البشرية على المدى البعيد، فقد كانت النظرة في أيار / مايو ٢٠٠٤ بأنه سيكون هناك اندماج سلس للاتحاد الأوروبي وبأن المستقبل مشرق.

Photo: European Union photo library

عام 2004 سيسجل في التاريخ على أنه عام التغير والتطور في أوروبا وفي المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني.

Photo: ETF

Photo: ETF

التعلم من النماذج الناجحة في البلاد الأخرى يشكل واحدا من أهم مبادئ عمل المؤسسة الأوروبية للتدريب

مثال من الماضي ، ومثال من الحاضر

تقدم ليتوانيا مثالاً حياً على أثر العمل الذي قامت به المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني في مجال الإصلاح في الدول الأعضاء الجدد. فمن خلال العمل ضمن وزارة التعليم، تطور المرصد الوطني الليتواني بشكل سريع وأصبح حاضنة للأفكار الإبداعية فيما يتعلق بإصلاح التعليم والتدريب المهني. ففي أواخر التسعينات، ساهمت الوزارة بتمويل رئيسي لمكتب تحول إلى مختبر البلاد لتحليل احتياجات سوق العمل وإجراء المسوح القطاعية والإقليمية وتنفيذ النشاطات النموذجية.

وفي مشروع دعمته السلطات الفنلندية، ساعدت المؤسسة في تأسيس مركز تدريب إقليمي في ماريخامبول. وكان المركز عبارة عن شراكة بين سبع مؤسسات تدريب قائمة في المنطقة مما زاد بشكل كبير من كفاءتها وذلك بدمج الإدارات، وتطوير المناهج، ومراكز الموارد، ومواد التدريس. وقد ساهمت النصوص القانونية التي أعدت قبل بدء المشروع باستدامته، وخلال سنوات قليلة، تم تطبيق هذا المثال الناجح في سائر أنحاء البلاد.

أصبحت ليتوانيا الآن عضواً في الاتحاد الأوروبي؛ لكن في عام ٢٠٠٤، قامت لتوانيا باستضافة مجموعة من الزملاء القرغيزيين لتقديم خبراتهم في الإصلاحات الناجحة للتعليم والتدريب المهني. وفي ليتوانيا اليوم تحولت وحدة الإصلاح السابقة إلى وحدة إدارة الصندوق الأوروبي الاجتماعي في البلاد في حين أصبح المرصد الوطني جزءا من مركز المناهج التابع لوزارة التعليم الليتوانية.

لقد كانت عملية إعداد النظم التعليمية والتدريبية وأسواق العمل في الدول العشرة المنضمة لعضوية الاتحاد حديثاً عملية هائلة. فقد جمعنا من خلالها ثروة من المعلومات وتتبعنا تقدم عملية الإصلاح، والنشاطات وهيكليات الجهات المعنية. وكان هناك تعاون وثيق مع الوكالة الشقيقة لنا وهي المركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني، في تسهيل عملية الانضمام مما ضمن عدم هدر أي من هذه الموارد. فقد سلمنا ملفات حول تلك البلاد تشمل كافة المنشورات الرئيسية وتعريف بالعاملين في مجال التعليم والتدريب المهني في كل بلد. كما ساعدنا مراصدنا الوطنية في التحضير للمشاركة في شبكة المركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني لتشكل جزءاً من مراجع وخبرات المركز. كما ساعدنا الدول الأعضاء الجديدة في التحضير للمشاركة في الشبكات الأخرى لهذا المركز.

Photo: ETF/E. Luntang

بيتر دي رويج يقدم معلومات لمؤسسة شقيقة للمؤسسة الأوروبية للتدريب، وهي المركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني.

Photo: ETF/A. Ramella

بيتر دي رويج،
مدير المؤسسة من ١٩٩٤ – ٢٠٠٤

معلومات هامة

إن درجة نجاح التوسع الحالي في الاتحاد الأوروبي سيؤثر بشكل كبير على عمل المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني خلال السنوات القادمة. أعلن المدير السابق للمؤسسة، بيتر دي رويج في أيار / مايو ٢٠٠٤: "سوف توفر لنا الدورة الأولى من التوسع مفاتيح هامة حول كيفية استمرار الاتحاد الأوروبي في توفير الدعم لتنمية الموارد البشرية في الدول التي ستنظم مستقبلاً لعضويته." وأضاف: "لقد عملنا بكد واجتهاد لمساعدة الدول المنضمة حديثا في التحضير لعملية الانضمام، ولكن فقط منذ قمة برشلونة تلقى موضوع التعليم والتدريب المهني المكانة التي يستحقها على أجندات السياسة الأوروبية. هناك حالياً توافق كبير على أهمية تكييف التعليم والتدريب مع احتياجات المجتمع. كما يوجد اتفاق تفصيلي على رفع مستوى التعاون الأوروبي في التعليم والتدريب المهني من خلال العملية التي انطلقنا بها من كوبنهاغن في ٢٠٠٢. ونتيجة لذلك، فقد توفرت لدينا فرصة متميزة لإعداد الدول التي ستنظم مستقبلاً إلى الاتحاد."

قال بيتر دي رويج: "إن التحدي الرئيس أمام المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني في السنوات القادمة هو التنبؤ بالتوجهات في السياسة الأوروبية الجديدة". وأضاف: "ينظر الاتحاد الأوروبي في حدوده الجغرافية. فهناك احتمال أن يضم الاتحاد الأوروبي في المستقبل دول البلقان والدول المتقدمة حالياً بطلبات عضوية، ولكن من غير المحتمل أن يذهب التوسع أبعد من ذلك. وهذا يحول سياسة حسن الجوار الجديدة إلى أكثر من مجرد شعار. فستختلف السياسة عما كانت عليه عندما كان الأعضاء الجدد هم المستهدفين بالدعم وفي نهاية هذه العملية كان هناك الانضمام. سوف تساعد السياسة الجديدة الدول في 'المنطقة الأوروبية الأوسع' لتحقق رخاء واستقراراً أكبر دون أن يكون الهدف النهائي من هذه المساعدة هو انضمام هذه الدول للاتحاد. لهذا يجب على المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني أن تستغل كل خبراتها التي بنتها مع الموجة الأولى من الدول المنضمة للتحضير للمرحلة التالية، ومن ثم استخدام ما يمكن استخلاصه لتطوير علاقات حسن جوار."

خليفة بيتر دي رويج، السيدة موريل دنبار متحمسة أيضا بشأن مستقبل المؤسسة في إطار سياسة الجوار الأوروبية الجديدة. فقد قالت في مقابلة أجريت معها مؤخراً: "إذا ما استخدمنا التدريب والتعليم المهني كأداة للتنمية الاقتصادية، فإن تفويض المؤسسة يصبح أكثر تحدياً وأهمية." وأضافت: "من الحيوي بالنسبة للاتحاد الأوروبي أن يعمل على تنمية اقتصاديات قوية لدى جيرانه، من أجل تنمية أسواق جديدة للسلع والخدمات وكذلك لإدارة عملية توظيف مستدامة. إن إنشاء منطقة عازلة قوية ومزدهرة حول الاتحاد الأوروبي سوف يحد من مشاكل الهجرة والقلاقل الاجتماعية."

Photo: ETF/A. Ramella

حفل استقبال في فيلا جوفانو في الأول من حزيران / يونيو ٢٠٠٤ للإعلان عن مرور عقد على المؤسسة وتعلمها.

عشر سنوات على إنشاء المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني

في حزيران / يونيو ٢٠٠٤، احتفلنا بمرور عشر سنوات على تأسيس المؤسسة في حفل استقبال في فيلا غوالينو، مقر المؤسسة في تورينو. وقد ودعنا في هذا الحفل السيد بيتر دي رويج، الذي شغل منصب مدير المؤسسة خلال العشر سنوات الماضية، والتقينا بخليفته، السيدة موريل دنبار.

ونُشرت مذكرات الوكالة في عقدها الأول تحت عنوان عشر سنوات على إنشاء المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني. وتضم الوثيقة شهادة حية على عقد من التقدم الكبير. وقد نُشر جزء كبير من قصة النجاح هذه حسبما رواها الناس الذين شاركوا بشكل مباشر بالعمل.

تطوير الخبرات

خلال العام ٢٠٠٤، وكجزء من عملية التقييم، قمنا بوضع قائمة بكافة نشاطاتنا، وحاولنا تحديد القواسم المشتركة بينها.

ومن بين الأمور التي لفتت انتباهنا هو أنه على المستوى الدولي يبدو أن الدعم في مجال تطوير التعليم والتدريب أصبح أقل اعتمادا على الخبراء وأكثر توجهاً نحو الحوار. في عالم اليوم، يتم اقتسام وبناء المعرفة والخبرة مع الدول الشريكة بدلاً من تعميمها. بعبارة أخرى بسيطة: لم نعد كالسابق نطلب من خبير مستشار أن يعد تقريراً عن وضع معين بل إننا نحقق أهدافنا أكثر فأكثر من خلال الالتقاء بالناس حول الطاولة. يعتمد عملنا بشكل أكبر على الحوار، وهذا ينطبق على التطوير التنظيمي الخاص بنا وعلى نشاطاتنا الخارجية.

لقد كان عملنا التحليلي لمواضيع التعليم والتدريب المهنية الأساسية يتم ضمن ما يسمى 'بالمجموعات المحورية' واجتماعات محددة للخبراء. وبعد النظر في تبعات القائمة، كنا نجد أن علينا مواءمة عملنا في تحديد المواضيع بشكل أكبر مع نشاطات المشروع وأننا نستطيع تحقيق ذلك بشكل أفضل من خلال الحوار داخل المؤسسة. ومع نهاية العام ٢٠٠٤، تم تأطير نشاطات تطوير الخبرات في إطار جديد يوفر مجموعة أكبر من أدوات تطوير الخبرات لكل من المؤسسة والمدراء في البلاد التي نعمل بها، و يوسّع أيضاً مجال النقاش لتطوير التعلم والتنمية الفردية بشكل أكثر تكاملاً.

لقد بين هذا التحليل أيضا أن باستطاعة المؤسسة أن تستخدم التكنولوجيا بشكل أفضل. ونتيجة لذلك، سنحاول خلال العام ٢٠٠٥ أن نتوسع في المواضيع التي نغطيها لتشمل مجموعات استشارية فنية على الإنترنت. وجدنا مثالاً كلاسيكياً على التعلم التنظيمي، وقد كان في الواقع مشروعاً للتعلم الإلكتروني (انظر الصندوق)، وهو الذي وضعنا على هذا المسار.

التعلم الإلكتروني من الدول الشريكة

إن تقاسم الخبرات لا يتم باتجاه واحد – من الاتحاد الأوروبي باتجاه الدول الشريكة. ويمكن توضيح ذلك بشكل ممتاز من خلال مثال تعاون المؤسسة في مشروع التعلم الإلكتروني مع إسرائيل.

في العام ٢٠٠٤، تم نشر تقرير شامل نشأ من قرار كان قد اتخذ عام ٢٠٠١ للمباشرة بالتعاون مع إسرائيل في مجال التعلّم الإلكتروني.

يصف التقرير كيفية استخدام إسرائيل لحلول هامة وإبداعية للمشاكل العالمية لردم الفجوة الرقمية، وبخاصة عندما تنتقل هذه الفجوة عبر الأجيال.

في أواخر التسعينات كان يتم في إسرائيل توزيع أجهزة حاسوب ووسائل اتصال بالإنترنت على آلاف العائلات. كانت خطة البلد أساساً توزيع ٣٠ ألف جهاز حاسوب بهذه الطريقة، ولكن بعد توزيع عشرة آلاف جهاز تبين أنه برغم استهداف الجمهور السليم واستخدام تلك الأجهزة، إلاّ أن الأطفال لم يكونوا هم المجموعة التي يلزمها الإقناع بمزايا امتلاك جهاز حاسوب.

وقد اشتملت أجزاء من نشاطات تلك المبادرة على التوجه نحو المواطنين الأكبر سناً. فتم تطوير برنامج اتصال متعدد الأجيال طُلب من خلاله إلى التلاميذ الشباب تدريب المواطنين كبار السن.

أمثلة من هذا النوع والدروس التي يمكن استقاؤها منها يمكن استخدامها داخل الاتحاد الأوروبي، وكذلك في الدول الشريكة. العمل مع إسرائيل يسير في اتجاهين: إذ يجري استعمال استنتاجات تقرير المراجعة في إسرائيل في نشاطات المتابعة، مثل مجال تدريب مدربي المدرسين والمدربين. وسوف تضيف المؤسسة الأوروبية للتدريب الممارسات الجيدة والاستنتاجات العامة للتقرير إلى برنامج التعليم والتدريب الإلكتروني ضمن الشراكة الأوروبية المتوسطية.

Photo: ILO/J.Maillard

المواطنون يشكلون واحداً من الأهداف الرئيسية في مبادرات التعليم الإلكتروني الأخيرة

بمرور الوقت سوف تمكننا النشاطات التحليلية والمواضيع ذات العلاقة من تحديد أجندة العمل الميداني وإعداد الدراسات حول الدول وكذلك القيام بمشاريع نموذجية. لقد ارتكزت المشاريع التي تم تنفيذها عام ٢٠٠٤ أكثر على مواضيع تم التركيز عليها خلال السنوات الماضية. وهذه انبعثت بطبيعة الحال من نشاطاتنا خلال عام ٢٠٠٣، وسنعرضها باختصار فيما يلي.

سوق العمل غير النظامي

اعتبر الاقتصاد 'غير النظامي' لسنوات عديدة على أنه يقترب من النشاط الإجرامي ولهذا تم إهماله بشكل كبير. وقد كان من الصعب على المؤسسات المانحة الغربية أن تدافع عن إنفاق الموارد الضئيلة أصلاً في هذا المجال. ولكن مؤخراً تمت إعادة تقييم أهمية الاقتصاد غير النظامي خارج أوروبا الغربية.

نتيجة لذلك يدرك بعض المانحين حالياً أن الاهتمام باحتياجات العاملين في القطاع غير النظامي له جدواه. الغالبية العظمى من هؤلاء الناس هم من العمال الجيدين، ولكن غالباً ما يتمتعون بمهارات محدودة ووضع اجتماعي متدني. وهذا ما يفضي غالباً إلى حالة بطالة جماعية على المدى البعيد. من الأمثلة التي توضح نطاق هذه القضية أن سوق العمل النظامي في بعض دول آسيا الوسطى غير متطور لدرجة أن القطاع غير النظامي يشغّل حوالي نصف القوى العاملة.

وبدأت الحكومات حالياً بالإقرار بأن مجرد إلغاء القطاع غير النظامي لا يعتبر خياراً وأن هناك ضرورة للقيام بمزيد من الأبحاث حول كيفية تعلّم العاملين في هذا القطاع لمهاراتهم. وقد أبدى صناع السياسة في الاتحاد الأوروبي رغبة مماثلة في إحداث تغيير في طريقة تفكيرهم. برنامج "تاسيس" على سبيل المثال حوّل مجال تركيزه ليأخذ بالحسبان أثر القطاع غير النظامي على التحوّل الاقتصادي والحد من الفقر وعلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية المحلية.

منذ أن بدأت المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني بالبحث عن دور التدريب في مساعدة العمال على الخروج من القطاع غير النظامي، تم بناء الخبرات في هذا المجال وتطبيقها على المشروع برمته. في العام ٢٠٠٤، اختيرت ألبانيا لإجراء مسح عن الاقتصاد غير النظامي والتدريب. أطلق قسم التوسع وجنوب شرق أوروبا في المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني هذه الدراسة في شهر أيلول/ سبتمبر، ومن المتوقع أن تظهر نتائج البحث في الربع الثاني من العام ٢٠٠٥.

مساعدة الناس على إيجاد فرص عمل يشكل واحدا من وسائل مكافحة معدلات الفقر المحلية.

Photo: ETF

التنمية المحلية والحد من الفقر

تدير المؤسسة برنامجاً مدته ثلاث سنوات في آسيا الوسطى لتحديد دور مبادرات التدريب المحلية في الحد من الفقر. وقد بدأ المشروع في كازاخستان وقرغيزستان وأوزباكستان، حيث أعد قوائم لنشاطات التدريب المحلية الخاصة والعامة التي تجري حالياً. وقد نشرت نتائج هذا الجرد سنة ٢٠٠٤ على جمهور أكبر وتم توسيع المشروع ليضم دول القوقاز وطاجيكستان. ولقد استُخدم هذا التقرير بشكل أساسي من قبل بعثات المفوضية الأوروبية التي تتضمن أولوياتها الحد من الفقر وإحداث التنمية المحلية.

أفضى المشروع إلى نظرة عامة على نشاطات التدريب الحالية ولكن مجاله يتخطى مجرد الجرد والتقييم. فمن النتائج المتبلورة عن البرنامج مثلاً، نجد إطار عمل للتنمية المحلية، الذي تعكف المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني حالياً على تطويره. وسوف يتم تعديله كي يستخدم في دول مشاركة أخرى مع الشركاء من كازاخستان وقرغيزستان وأوزباكستان التي تعمل كجهات راعية للمشروع الموسع.

تطورت الخبرات في هذا المجال سواء ضمن مؤسسة التدريب أو الاتحاد الأوروبي عموماً، وسيتم استخدامها بشكل أكبر في عمل المشروع في السنوات القادمة. التنمية المحلية، وبشكل خاص الأثر الإيجابي للشراكات المحلية، تعتبر من المواضيع الرئيسية بالنسبة للاتحاد الأوروبي وكذلك في عملنا مع الدول الشريكة. لقد شكّلت الشراكات المحلية عنصراً حيوياً في عملنا في دول البلقان الغربية ومنطقة حوض المتوسط (انظر الصندوق). إن الخبرة التي حصلنا عليها في مختلف المناطق يتم تبادلها واستخدامها عبر مؤسستنا ونشاطاتنا.

Photo: European Union photo library

التعاون الوثيق بين الخبراء والمانحين والهيئات المنفذة للمشاريع أمر حتمي حتى تنجح برامج التعليم.

التعاون مع المانحين

لقد تقدم تعاوننا مع الجهات المانحة الأخرى عام ٢٠٠٤. وبشكل خاص خرج عملنا المشترك مع البنك الدولي خارج الحدود الجغرافية الاعتيادية للمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني. وكان هناك على سبيل المثال تعاون وثيق في اليمن عندما تم إعداد توصيفات للقطاعات في بداية عام ٢٠٠٢. وتمت صياغة إطار عمل لاستراتيجية تدريب بشكل مشترك، وجرت مناقشته وتبنيه في عام ٢٠٠٤.

وينتقل التعاون بشكل متزايد من التبادل العملي للخبرات إلى تنظيم المؤتمرات والندوات وورش العمل المشتركة إلى القيام بأبحاث أساسية مشتركة حول مواضيع تنمية الموارد البشرية. وفي محاولة للتوصل إلى أرضية مشتركة للتعاون المستقبلي، قامت المؤسسة والبنك الدولي باختيار خمسة مجالات اعتبرها كلا الطرفان أساسية في تحسين التدريب في دول حوض المتوسط الشريكة. واشتملت هذه المواضيع على الحكم، والتمويل، ودور الشركاء الاجتماعيين، والمساواة، والمهارات في القطاع غير النظامي. وكانت الدول المستهدفة من هذا التمرين هي تونس والأردن ومصر ولبنان.

وقد تضمن العمل الذي تمحور حول هذه المواضيع جمع دراسات أجريت حول خلفية الموضوع قامت بها فرق مختلطة تضم عشرة إلى اثني عشر خبيراً. وكانت مهمتهم حصر النشاطات والتطلع إلى المستقبل من حيث الخطط والفرص والاحتياجات. وسيكون التقرير الختامي المعد للنشر في ٢٠٠٥ تقريراً إقليمياً يغطي المواضيع الخمسة ويشتمل على أربعة ملاحق عن الدول.

وقد أفضى التمرين إلى فهم أفضل لبعض القضايا الملحة في التدريب المهني في شمال أفريقيا والشرق الأوسط. كما وفر رؤية أفضل لأعمال مختلف المانحين. بالنسبة للمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني فإن فائدة التقرير تنبع من تركيزه على التمويل وعلى مستوى التحليل فيه. لقد موّلت المؤسسة مع البنك الدولي هذا العمل من خلال تمويل إضافي وفرته وزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة.

تحديد الاحتياجات والفرص

إن تطوير الخبرات لا يقتصر على زيادة فهمنا للتفاصيل التقنية للتدريب وعلاقته بتطوير سوق العمل. إذ ان هناك حاجة لتطوير الخبرات في تلك البلدان التي لم يتم استكشافها بالكامل في التعاون التنموي مع الاتحاد الأوروبي. ومن الدول التي فتح الاتحاد الأوروبي معها مؤخراً خطوط دعم جديدة هي طاجيكستان. تحولت تنمية الموارد البشرية، بمساعدة المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني، إلى محور التركيز في برنامج "تاسيس" في هذه الدولة الواقعة في آسيا الوسطى. (انظر الصندوق)

طاجيكستان وأبعد من مجرد البقاء

بعد ست سنوات من اتفاقية السلام التي وضعت حداً لحرب أهلية مريرة في طاجيكستان، بلغت الخطط درجة من التقدم لإجراء إصلاحات كبيرة في مجال التدريب تعتبر من الأمور الحيوية لإنقاذ اقتصاد البلاد. وقد تم وضع إطار عمل مفاهيمي للإصلاح والتحول نحو اللامركزية في هذه الدولة الجبلية الواقعة في آسيا الوسطى ولبرنامج التدريب المهني فيها وذلك بمساعدة المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني؛ ويتوقع أن يبدأ العمل في مشروع "تاسيس" من أجل وضع قوانين جديدة في عام ٢٠٠٥.

إينريكو روميتي، ذو الخبرة الطويلة في برنامج إصلاح التدريب المهني "تاسيس"، قال إنه يجب عدم التقليل من أهمية إصلاح التدريب في مجال إنعاش البلاد بعد الحرب. وأضاف: "هذا أول مشروع "تاسيس" في طاجيكستان وهو لا يتعامل فقط مع قضايا البقاء مثل توفير المياه أو الرعاية الصحية. فهذا أول مشروع استراتيجي وهو الأول في مجال التعليم."

سوف يعمل السيد روميتي مع مسؤولي التدريب المهني في ثلاثة مناطق استكشافية في دوشانبي وكاثلون وساغد بغرض تحديد "عائلات" تدريب جديدة، ورفع مستوى مهارات المدربين والمدرسين التي باتت بالية وقديمة، ووضع برامج دراسات جديدة لتحديد الاحتياجات الناشئة في سوق العمل.

وقال ميرزو يوروف، مدير مركز خدمات المناهج في طاجكستان: "لقد عُزلنا لسنوات عديدة ويسعدنا المشاركة في برنامج أوسع. فبدون دعم من هذا النوع لا أمل لنا في إيجاد طريقة للخروج من أزمة السنوات الماضية."

Photo: ETF

برامج التدريب المهني توفر حلولاً للمناطق المتضررة بالأزمة مثل إقليم دوشانبي في طاجكستان

تدريب المدرسين والمدربين

بالتزامن مع نشاطاتنا الاحتفالية في عيدنا العاشر في حزيران / يونيو من هذا العام، نظمت المؤسسة ورشة عمل دولية حول موضوع تم إغفاله لفترة طويلة والذي كنا نحاول الترويج له بشكل نشط لعدة سنوات، ألا وهو موضوع تدريب المدرسين والمدربين. كانت الورشة التي عقدت تحت عنوان "اهتمام الشركاء المعنيين ومهنة التدريس" تطويراً لموضوع "التعلّم في مجال السياسات" الذي تم تطويره في مؤتمر المنتدى الاستشاري "أهمية التعلم" الذي عقد في تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠٠٣.

وقد حاولت الورشة التعامل مع كيفية تحديث مهنة التدريس بمساعدة الشركاء المعنيين والمهتمين بالتعليم والتدريب المهني. وبينت بشكل واضح مدى تعقيد القضايا التي ينطوي عليها هذا الموضوع. ويشكل موضوع تدريب المدرسين والمدربين المحور الأساسي للتعليم، ومن الصعب منع أي جدل حول إصلاح عملية تدريب المدرسين من التأثير على مجمل نشاطاتنا.

رغم ذلك، بدأت الآراء تلتقي في اليوم الثاني من الاجتماع من خلال تقرير جامع للنقاشات المتنوعة التي جرت في الجلسات الست للندوة. وقد تقدم الخبير الرئيسي في المؤسسة بيرنهارد بك لطرح بعض الطرق التي يمكن أن تؤدي إلى إحراز تقدم. ويمكن الاطلاع على هذه التقارير والوثائق الأخرى ذات العلاقة على موقعنا الإلكتروني.

Photo: ETF/F. Decorato

نحن نعلّم بعضنا البعض.

وتظل المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني ملتزمة بقيادة النقاش حول الإصلاح في مجال تدريب المدرسين والمدربين مع الدول الشريكة لها في مجمل نشاطاتها بما فيها مشروع "تمبوس" (انظر الصندوق). وسيتم تكريس الكتاب السنوي للمؤسسة بشكل كامل لهذه القضية. وهناك نشاطات أخرى قيد التحضير.

التدريب على الديموقراطية في الجامعات

في أواخر التسعينات، أدرك تجمع للجامعات الأوروبية العاملة على تطوير برامج تدريب المدرسين في لغات الأقليات في الجمهورية اليوغسلافية السابقة، مقدونيا، وجود نقص في مجال التثقيف المدني وأن هذا كان يعيق التطور الديموقراطي في هذا البلد الممزق. قامت جامعة مالمو بإدارة هذه الجهود وتقدمت بمقترح مشروع "تمبوس" لتطوير تدريب المدرسين في مجالات ترتبط بالديموقراطية.

وقد كان التوقيت مثالياً. فقد كان المعهد التربوي التابع لوزارة التربية والتعليم المقدونية قد بدأ لتوه في تطوير برامج التثقيف المدني ولكن كان ينقصه المال والخبرة، وقد أعيق عمله كثيرا لقلة مستوى التعاون بين المؤسسات التدريبية والمؤسسات التي تتعامل معها. لهذا برزت الحاجة لطرح أسلوب عمل تكاملي يضم كافة السلطات ومعاهد تدريب المدرسين والمدارس ورياض الأطفال في البلاد.

وقد تم قبول المشروع المقترح وباشر تجمع الجامعات عام ٢٠٠١ بتطوير استراتيجيات جديدة لتعلّم وتعليم الديموقراطية. وضم الشركاء في هذا المشروع كلية تدريب المدرسين في رياض الأطفال والمدارس الابتدائية في بيتولا، وكليات التربية في سكوبيي وستيب، وروضتي أطفال وخمس مدارس ابتدائية. وقد طورت هذه المؤسسات معاً مواد التعلم والتعليم، وحسّنت من منشآت التعلم العملي وباشرت بمراكز تدريب متنقلة لتوسيع مجال المشروع.

لقد أحدث هذا المشروع أثراً عند انتهائه سنة ٢٠٠٤ في كافة أرجاء البلاد. وقد تم تطوير منهج وطني جديد لتدريب المدرسين في مراحل التعليم المبكر. كما تم توزيع كتب مدرسية ومجلات وأشرطة فيديو على المدارس والطلبة في كافة الكليات التربوية. وقد تم تنظيم ورش عمل في كافة أنحاء البلاد. وتابع المشروع بشكل حثيث من بدايته حتى نهايته خبير تعليم تربوي رئيسي.

وقد سمحت الشراكة بين كافة المعنيين بالتثقيف المدني باستمرار الالتزام في هذا المجال حتى بعد انتهاء المشروع. وقد قدم المشروع الكليات المشاركة إلى شبكة تعليم المدرسين الأوروبية وتبع ذلك التزام تلك الكليات مجتمعة باستضافة الاجتماع القادم لتلك الشبكة عام ٢٠٠٥.

Photo: ETF/M. Arnö

تقاسم المعلومات والخبرات يشكل جزءاً مهماً من عمل المؤسسة مع الدول الشريكة لها

تحديد التوجهات في سوريا

شهد عام ٢٠٠٤ نهاية مشاركة المؤسسة الأوروبية للتدريب في قيادة مشاريع لطرح برامج تعلم في سوريا. لقد اجتمع المشاركون في ندوة عقدت في كانون الأول / ديسمبر الماضي في دمشق لمناقشة النتائج.

عدة مئات من الشباب يدمجون الآن بين تعليمهم المدرسي والتدريب العملي في شركة محلية. وقد دخل أول فوج من خريجي هذا المشروع إلى سوق العمل، ووجد ٥٠% منهم عملاً مقارنة مع ٢٠% ممن ظلوا على أسلوب التدريب المهني القديم. وقال أحمد شيرين، مدير الإنتاج في اتحاد صناع المواد المنظفة: " قمنا في مركز الحافظ حتى الآن باستخدام كافة خريجي هذا المشروع ممن يرغبون في العمل معنا." وأضاف: "إن هذا البرنامج يخرّج الأشخاص الذين نحتاجهم."

يقدم المشروع أنماطاً جديدة من الإدارة في المدارس وقد ساهم في إعادة تشكيل المنهاج الدراسي في أربعة مجالات ذات علاقة بالتجارة. البرنامج الذي بدأ في دمشق، انتقل بنجاح إلى حلب، ثاني أكبر المدن السورية وهي أيضا منطقة صناعية هامة، ويدرس الصناعيون هناك إمكانية توسيعه لمجالات عمل أخرى مثل صنع الحلويات والسياحة. ولربما كان الأهم أن المشروع تمكن من مباشرة عملية الحوار الاجتماعي في بلد لم تعتد فيه الحكومة وقطاع الصناعة على العمل معاً. يقول فؤاد الغالول، نائب وزير التربية والتعليم السوري: "لقد أدت المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني دوراً هاما في المبادرة بالشراكة بين مختلف الوزارات وغرف الصناعة."

رغم أن المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني قد استكملت عملها، إلاّ أن المشروع سيستمر. وبدأت التجهيزات لتوسيع المشروع إلى حمص؛ وفي حلب يهدف المشروع إلى إدراج ١٠% من كافة طلاب التعليم المهني في المشروع بحلول سنة ٢٠١٠.

إن تأثير هذا المشروع النموذجي المتواضع ظاهرياً لا يتوقف هنا. فقد شكل برنامج التلمذة الصناعية هذا حافزاً لإجراء إصلاحات أكثر عمقاً سوف تبدأ في أيلول ٢٠٠٥. وسيتم من خلال برنامج الشراكة الأوروبية المتوسطية وبكلفة ٢١ مليون يورو تحسين ١٦ مدرسة مهنية، بما في ذلك مدارس التدريب، كما سيتم تطوير استراتيجية شمولية لمجمل نظام التعليم والتدريب المهني في سوريا.

جسر الهوة بين النظرية والتطبيق

إن الكثير من القضايا التي تحث عليها المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني في الدول الشريكة لها تظهر أيضا في الاتحاد الأوروبي. مثلاً، تعلّم الكبار، التعلّم مدى الحياة، أطر التأهيل الوطنية، والتعلّم الإلكتروني كلها من مواضيع الساعة التي يتم التركيز عليها في مجال التنمية حتى ضمن دول الاتحاد الأوروبي.

الشراكة

ومن تلك القضايا أيضا هناك الشراكة المحلية والإقليمية من أجل التدريب والتوظيف. فهناك اعتراف وعلى نطاق واسع بأن شدة تنوع المادة التي يتم تعلمها، ومكان تلقيها وكيفية تعلمها يمكن أن يتم بشكل أفضل من خلال عقد شراكات محلية. ففي حين أن على السلطات الوطنية والدولية أن تضمن وبشكل متزايد وجود أطر عامة لاتفاقيات حول قضايا مثل الاعتراف بالمواد التي يجري تعلمها وقابلية نقلها . فالتجمعات المحلية هي الأقرب إلى هذه المواضيع وهي الأقدر على الإفادة والاستفادة.

برنامج التعلم في سوريا يزود مئات الخريجين بالمهارات العملية اللازمة لسوق العمل في البلاد.

Photo: ETF

Photo: ETF

مشروع تطوير التوظيف والتنمية الاقتصادية في ألبانيا وكوسوفو يبين كيف يمكن للجيران أن يستفيدوا من تجاربهم وخبراتهم المشتركة.

فهي التي تعرف أكثر من غيرها ما هي احتياجات مجتمعها، ومن يمكن أن تتصدى لهذه الاحتياجات، وما هو مدى التكيّف اللازم لممارسات التعليم والتدريب، وما إلى ذلك.

مشروع ليداك (تنمية الاقتصاد المحلي والتوظيف في ألبانيا وكوسوفو) الذي تنفذه المؤسسة يمكّن مجتمعين في ألبانيا وكوسوفو من تطوير برامج توظيف محلية من خلال توسيع الشراكة بين مختلف السلطات وأصحاب العمل والشركاء الاجتماعيين ومقدمي البرامج التدريبية. إنهم يتعلمون من زملائهم في البلاد الأوروبية الأخرى من خلال الجولات الدراسية، ولكن المشروع يقدم أكثر من مجرد أداة للاتصال مع العالم الخارجي. في واقع الأمر عندما دخل المشروع مرحلته الثانية سنة ٢٠٠٤، أصبح المحلي أكثر محلية في مشروع ليداك.

مع المراهنة بشكل كامل على مشاركة الأطراف المعنية ومفهوم الملكية الذي تولده هذه المشاركة، قمنا بطرح عطاءات لتنفيذ استراتيجية تدريب تم تطويرها في ليزي في ألبانيا في المرحلة الأولى من المشروع. لقد اقتصر طرح العطاء على الشركات الألبانية، واقتصر مجال التركيز على قطاع السياحة. رسى العطاء على شركة تدريب محلية معروفة قدمت كافة اتصالاتها المحلية مما جعلها قصة نجاح. أساساً، لم يتم إدراج البلدية على قائمة مراكز التدريب المهني التي تحظى بالأولوية بموجب برنامج "كاردز"، إذ لم يكن هناك مركز تدريب مهني أساساً. أما اليوم، فالناس الذين طوروا مشروع الشراكة في ليزي يشاركون في تعميم المعارف التي اكتسبوها على البلاد كلها وخارجها.

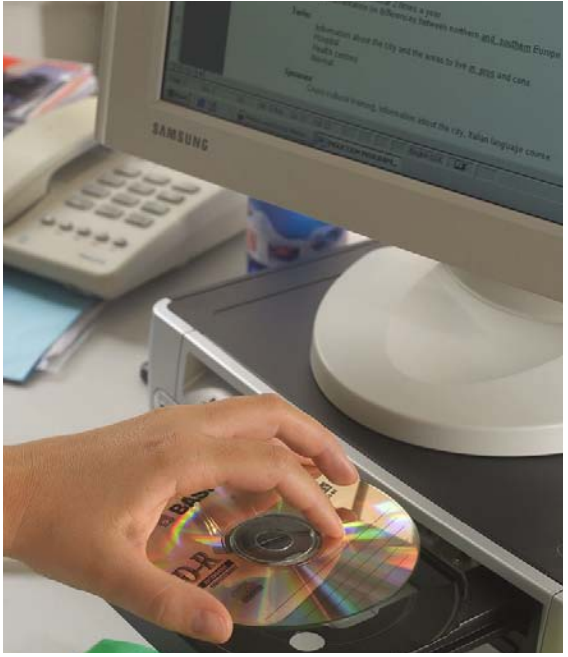


Photo: ETF/F. Decorato

تعلّم الكبار

تم التركيز في جنوب شرق أوروبا في عام ٢٠٠٤ على موضوع تعلّم الكبار. التعليم المبدئي في هذه المنطقة ما زال غير كاف لحث الناس على مواصلة التعلّم. وما زال الكثير من الشباب يتسربون مبكراً من المدرسة.

لقد بينت نتائج الإحصاء أن مستويات التحصيل العلمي لدى البالغين منخفضة. وهناك عدد قليل فقط من الشركات التي تقدم تدريباً لموظفيها. نتيجة لهذا الوضع، تم إدخال برامج تدريب قصيرة المدى في سوق العمل من قبل مختلف خدمات التوظيف في البلاد في محاولة لمعالجة معدلات البطالة المرتفعة. ونظراً لوجود حاجة لتعلّم الكبار، تظهر ضرورة صياغة سياسة وأطر عمل قانونية تسمح بإلغاء الحواجز التي تعيق التعلّم، وضمان توفير تمويل مشترك، مع تساوي الفرص وزيادة مستوى المشاركة، وأن تكون عروض التدريب ملائمة وشفافة، والاعتراف بالمهارات واستخدام الأموال العامة بكفاءة.

يعالج برنامج تعلّم الكبار الذي تقدمه المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني هذه الاحتياجات من خلال إطلاق بدائل

اتفاقية الشراكة الأوروبية المتوسطية – التعليم والتدريب بهدف العمل

في ٢٩ تشرين الثاني / نوفمبر، استضافت المؤسسة انطلاقة مشروع أوروبي متوسطي إقليمي، هو: "التعليم والتدريب من أجل العمل". لقد كلف المشروع خمسة ملايين يورو وهو عبارة عن مبادرة أطلقها الاتحاد الأوروبي لدعم التوظيف في شمال أفريقيا والشرق الأوسط من خلال تحسين التدريب والتعليم. ويهدف المشروع إلى إعادة توجيه سياسات التدريب والتعليم في المنطقة. وسوف يوفر المشروع منبراً لتعاون إقليمي وتحسين هذا التعاون بشل جذري، كما سيساهم في تطوير أطر عمل مشتركة لجمع وتفسير المؤشرات حول سوق العمل والتدريب ومقارنتها على المستوى الدولي.

عندما انطلق المشروع في تورينو، قالت رئيسة الوحدة، كارلا مونتيسي، إن التعليم بات يحظى بالأولوية القصوى في سياسة أوروبا المتوسطية. وعلقت: "تعد الدول في المنطقة لاتفاقيات شراكة مع الاتحاد الأوروبي قد تفضي في النهاية إلى مناطق تجارة حرة من المخطط لتأسيسها بحلول عام ٢٠١٠. ولكن معدلات البطالة ما زالت مرتفعة، وبخاصة بين النساء والشباب، ولا يتمكن قطاع التعليم دائما من تلبية الاحتياجات المطلوبة منه."

في السنوات ما بين الوقت الحالي و٢٠٠٨، سوف يساعد هذا المشروع عشر دول في المنطقة على تحسين وإعادة توجيه استراتيجيات وسياسات التعليم لديها، وعلى مواءمة التعليم والتدريب بشكل أفضل مع احتياجات أسواق العمل فيها، مع تعزيز قدرات مقدمي الخدمات العاملين مع الشباب العاطل عن العمل في مجال التوظيف الذاتي، وتحسين استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم والتدريب.

بمساعدة خبراء من كافة الدول المشاركة، فقد اقترح الفريق المسؤول عن تحديد المشروع أربعة عناصر يجب أن يركز عليها هذا المشروع. سيتم تطوير المشروع من خلال تجميع الأفكار في الاجتماع الأوروبي المتوسطي السنوي حول موضوع التدريب

Photo: ETF

والتعليم المهني من أجل العمل. وسيتكون من الأعضاء الحاليين في المنتدى الاستشاري للمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني مع تمديد العضوية لممثلين آخرين حسب متطلبات المشروع.

سيكون المحرك الفعلي وراء المشروع هو شبكة مؤسسية من منتجي المعلومات والجهات المعنية الرئيسية في نظم التدريب والتوظيف في المنطقة. كما سيؤدي دور المرصد الإقليمي بحيث يمد صناع القرار بتحليل ملائم ومحدّث أولاً بأول. كما سينتج تحليلات مقارنة ودراسات موضوعية حول قضايا التدريب والمسائل المتعلقة بالتوظيف.

الشقان الآخران يغطيان الدعم المحدد للتوظيف الذاتي بالنسبة للشباب العاطلين عن العمل وتطوير مبادرات التعلّم الإلكتروني. البرنامج الأول سيتطرق بشكل أساسي إلى دعم العمل المهني وتوفير الاستشارات والتدريب وخدمات المتابعة في مجالات التوظيف الذاتي وإنشاء الشركات الصغيرة. أما المشروع الثاني فسيركز على وسائل التعلم الإلكتروني وأدواته في خدمات تدريب المدرسين. لن يوفر المشروع البنية التحتية ولكنه سيتعاون في هذا المجال مع مبادرات الاتحاد الأوروبي الأخرى منها برنامج "يوميديس" وهو برنامج موسع للاتحاد الأوروبي يهدف إلى إحداث نقلة نوعية في مجتمع المعلومات الأوروبي المتوسطي و"ميدفورست"، وهي شبكة أوروبية متوسطية للمشاركة في موارد التدريب في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

مديرة المؤسسة السيدة موريل دونبار تؤكد على انطلاق مشروع التعليم والتدريب بغرض الحصول على عمل.

إبداعية والمساعدة في التشارك في المعلومات والخبرات. وقد قمنا في إطار هذا المشروع بتنظيم ورشة عمل حول استراتيجيات تعلّم الكبار وتصميم الأدوات اللازمة لها في زغرب في كانون الثاني / يناير. وفي أيار/ مايو عقدنا ورشة عمل ثانية في مونتينيغرو حول موضوع تطوير الشراكة. ثم نظمنا ورشة ثالثة في شهر تشرين الثاني/ نوفمبر لمعالجة موضوع تمويل تعلّم الكبار وكان ذلك في هنغاريا، حيث كانت هذه الدولة قد انضمت حديثاً للاتحاد الأوروبي، وكان بإمكانها المساهمة بشكل ممتاز في تحسين الممارسات المتعلقة بتمويل التعليم والتدريب المهني في ظل ظروف اقتصادية صعبة.

كانت كل هذه الورش إقليمية. وبالتوازي معها، أُطلقت نشاطات وطنية جديدة في كرواتيا وكوسوفو ومونتينيغرو والصرب. ووضعت تقارير تقييمية للبلاد الأربعة معاً في حين تم تطوير استراتيجيات لتعلّم الكبار في ثلاثة منها.

المؤهلات

إن مسار كوبنهاغن ومحاولته الدؤوبة لزيادة مدى التخصصات دعم قضية تعزيز المؤهلات على أجندات سياسة التدريب والتعليم الأوروبية. ولم تعد أطر العمل المتعلقة بالمؤهلات بالموضوع الجديد؛ فلدى العديد من البلدان الأوروبية أطر عمل وطنية متقدمة للمؤهلات والتخصصات. ولكن التطورات الأخيرة في أوروبا زادت من الحاجة الملحة لتنسيق دولي في هذا المجال. وإذا أخذنا سياسة الجوار الأوروبية بعين الاعتبار فإن تحفيز الحوار حول أطر العمل المنظمة للمؤهلات والتخصصات في الدول المجاورة يشكل توسعاً منطقياً للنشاط الداخلي في الاتحاد الأوروبي.

Photo: ETF

يعتبر الإطار العام المنظم للمؤهلات من الأجزاء المهمة في عملية إصلاح التعليم والتدريب المهني.

وقد لعبت المؤسسة الأوروبية للتدريب دوراً ريادياً في هذا المجال في عدد من الدول الشريكة، ولربما كانت المشاركة الأكبر منها في روسيا الاتحادية. في إطار تقديم المشورة العامة في مجال السياسات، وبناء على طلب الحكومة الروسية، بدأنا عام ٢٠٠٣ بتنظيم ورش عمل حول المواضيع التي برزت خلال مسار عملية كوبنهاغن. وفي عام ٢٠٠٤، بدأت هذه الورش بتغطية أطر التأهيل الوطنية ومساهمتها في التعلّم مدى الحياة.

في حزيران / يونيو ٢٠٠٤، نظمنا ورشة عمل حول السياسات في موسكو. وقد جمعت هذه الورشة بين سلطات التعليم والعمل. وقد قامت المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني باختيار المشاركين من الدوما (البرلمان)، والحكومة، والسلطات المحلية وغيرها من المصادر ذات الأهمية. وقد أقر المشاركون بالحاجة للعمل سوياً حول هذه القضية وأقروا بهذا كتابة، مما شكل تقدماً كبيراً.

بناء على طلب المشاركين ووفد المفوضية الأوروبية في موسكو، سيستمر العمل في روسيا الاتحادية خلال العام ٢٠٠٥ في التركيز على إطار العمل الوطني للتخصصات والمؤهلات. وبالتوازي مع ذلك، سوف نباشر بمشروع نموذجي لتطوير إطار العمل الوطني للتخصصات والمؤهلات في أوكرانيا، حيث صدر مرسوم رئاسي في أيلول / سبتمبر ٢٠٠٤ مؤيداً التوجه نحو إصلاح التعليم والتدريب المهني.

لقد كانت هناك محاولة أولى لتطوير التعليم والتدريب المهني في أوكرانيا في عام ١٩٩٨، ولكن بسبب عدم توفر الأموال تم التخلي عن المبادرة في مرحلة مبكرة. ومع ذلك واصلت المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني عملها وراء الكواليس وأرست أسس العمل. وقد تم تمويل المشاريع النموذجية وغيرها من النشاطات التي نفذت خلال السنوات اللاحقة من موازنتنا الخاصة.

في عام ٢٠٠٢، تسارعت التطورات فجأة عندما نشرت الدولة أول ميثاق تعليم خاص بها للقرن الحادي والعشرين. وقد حظي التعليم والتدريب المهني بمكانة كبيرة في هذه الوثيقة. وفي عام ٢٠٠٣ قمنا بمساعدة الأوكرانيين على وضع مفهوم لاستراتيجية إصلاح وطنية للتدريب والتعليم المهني.

عندما صُمم برنامج "تاسيس" المختص بإصلاح التعليم والتدريب المهني، أدخلت فيه الكثير من البيانات التي حصلنا عليها من الدراسة المعمقة التي أجريت على التعليم المهني وتطورات سوق العمل والتي نشرناها سنة ٢٠٠٤. وسيركز البرنامج في المرحلة الأولى على مواصلة التدريب وعلى تحويل إدارة التعليم والتدريب المهني إلى النظام اللا مركزي. ولكن مع بدء العام ٢٠٠٥ سيكون هناك مجال للقيام بنشاطات أخرى.

المشاركة في الخبرات

"ما يفيدنا يفيدهم"، هذا ما أعلنه يان فيغل، المفوض الجديد للتعليم والثقافة في مقابلة مع مجلة المؤسسة الجديدة "عش

وتعلم" في نهاية العام ٢٠٠٤. وتبادل المنفعة هذا يختصر فلسفة سياسة الجوار الأوروبية، المبدأ الموجه لمساعدات الاتحاد الأوروبي للمناطق المجاورة له في السنوات القادمة والتي تحدثنا عنها سابقاً. في واقع الأمر، إن الكثير من الخبرة التي اكتسبناها في الاتحاد الأوروبي يمكن الاستفادة منها في البلاد الشريكة. إن توفير هذه الخبرات لمن يحتاجها في تلك البلاد هي إحدى المهام الرئيسية للمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني.

الانضمام والشراكة

من أهم النقاط في سياسة الجوار الأوروبية نجد أنها تعطي نفس الأهمية لتنمية الموارد البشرية في الدول المرشحة للانضمام لعضوية الاتحاد الأوروبي في المستقبل وفي غيرها من الدول الشريكة. في واقع الأمر، فإن المواضيع التي يتم التطرق إليها متشابهة تقريباً في كل المناطق التي تعمل فيها المؤسسة: ويتم تحديد الأجندة من خلال تطورات الوضع الأوروبي حسب ما يتمخض عنه مساري لشبونة وكوبنهاغن.

الفرق الرئيسي في أسلوب العمل نجده في التحضيرات الفنية للانضمام والتي تجري حالياً في الدول المرشحة والتي ستترشح في المستقبل. هناك ضرورة للتحضير للمشاركة في الهيكليات الأوروبية مثل الصندوق الاجتماعي الأوروبي، والشبكات الأوروبية. من خلال عملنا في الدول المنضمة حديثاً للعضوية، فقد أثبتنا قدرتنا على أداء مهمة مساعدة تلك الدول. وقد أصبح عملنا أسهل بكثير لأنه تتوفر لدينا قاعدة عريضة من الخبراء المتوفرين في تلك الدول التي قامت مؤخراً بمواءمة تدابيرها المؤسسية لتنسجم مع قواعد ونظم الاتحاد الأوروبي. وقد أصبحوا شركاء كاملين في تحضيراتنا لجولة الانضمام التالية. في تركيا على سبيل المثال، تتلقى المؤسسة مساعدة من خبراء من بولندا، ويتم تنفيذ جولات دراسية على بولندا كجزء من البرنامج التركي. لقد قامت الوفود بإجراء بحث حول الطريقة التي اتبعتها بولندة لتأسيس الهيكليات التي تساعدها على الوفاء بشروط تلك البرامج مثل الصندوق الاجتماعي الأوروبي.

في تركيا، تركز نشاطاتنا حالياً على التنمية في منطقة واحدة، وسوف نستخدمها كمنطقة نموذجية لباقي البلاد في السنوات اللاحقة. في إقليم قونيا تم تحديد المهارات اللازمة وتطوير استراتيجية تدريب للدعم الذي ستوفره المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني والشركاء من الدول التي انضمت حديثاً لعضوية الاتحاد الأوروبي.

البناء المؤسسي في تلك البلاد غالباً ما يعني بناء القدرات من خلال نوع من الدعم يذكرنا بالعمل الذي أنجزناه في الدول المنضمة حديثاً لعضوية الاتحاد مثل رومانيا وبلغاريا عبر مشاريع تشبه برنامج التحضير الخاص للصندوق

Photo: ETF/F. Decorato

تعتبر تنمية الموارد البشرية في الدول التي ستنضم مستقبلاً لعضوية الاتحاد الأوروبي وغيرها من الدول الشريكة من أهم أهداف مشاريع المؤسسة الأوروبية للتدريب.

الاجتماعي الأوروبي. وتؤدي مشاريع "تمبوس" دوراً هاما في هذه العملية أيضا.

أما في رومانيا، كمثال آخر، فإننا نركز على المساعدة في تطوير الحوار بين القطاعات، والذي اعتبر من القضايا الضعيفة التي تحتاج إلى تعزيز. وبمساعدة المؤسسة الأوروبية للتدريب، تم إنشاء لجان قطاعية سنة ٢٠٠٤ تضم شريحة واسعة من الممثلين لمناقشة عملية اعتمادية مقدمي التدريب.

إن البحث والتحليل المأخوذ من البلدان التي تعد للانضمام يتحول إلى أذرع المفوضية الأوروبية لوضع السياسات. كمثال على ذلك، كانت هناك دراسة كبيرة غطت التطورات تجاه تحقيق أهداف لشبونة في الدول الـ ٣٢ والتي طلب من المفوضية الأوروبية إعدادها للاجتماعات التي انعقدت في ماستريخت في كانون أول / ديسمبر ٢٠٠٤. وقد وفرت التقارير التي صدرت عن كل بلد على حدا، والتي قدمت في تورينو، الكثير من مواد البحث اللازمة لمختلف أقسام هذا التقرير حول الدول الثلاث المرشحة للعضوية (بلغاريا، رومانيا وتركيا). كما شارك خبراء المؤسسة في اللجنة التوجيهية التي أشرفت على إكمال هذه الدراسة.

التعلم من الزملاء

أحيانا يجد الأخصائيون في الدول الشريكة والشركاء في المشاريع صعوبة بقبول المشورة التي يوجهها خبراء أجانب. إن الإرشادات التي يقدمها الجيران، الذين واجهوا مشاكل متشابهة ووجدوا حلولاً لها، قد تجد قبولا أكبر وبسهولة أكثر. في أي مكان في العالم مزقته الصراعات الإقليمية، فإن التعلم من الجيران يضيف بعداً إيجابيا للغاية. لقد نجحت التدريبات التي أسميناها 'الإطلاع على تجارب الزملاء' من تجميع هذه الأفكار معاً والاستفادة من التاريخ المشترك لدول غرب البلقان. وقد أثبت هذا العمل نجاحاً انتقل إلى دول أوروبية أخرى في الجنوب الغربي من القارة بما فيها بلغاريا ورومانيا وتركيا.

في عام ٢٠٠٤، قامت مجموعة من الخبراء من مختلف الدول الشريكة في المنطقة بعمل تقييم للتدريب المهني في الدول المجاورة لها. وفي خلال فترة زمنية قصيرة بدأت عملية تحسين التعاون الإقليمي بين صناع السياسة من خلال تبادل الخبرات لرفع القدرة على إجراء تحليل للسياسات المستقبلية في كل واحدة من دول المنطقة. وقد ساهمت نتائج عملية مراجعة الزملاء في مساعدة المفوضية الأوروبية ضمن برنامج "كاردز" المطبق في كل واحدة من تلك الدول.

كما يوضح المثال حول سانت بيترسبورغ، فإن الفلسفة الكامنة وراء مراجعة الزملاء والتعلّم منهم تم تكييفها وتبنيها بطريقة ناجحة. وقد بات هذه عنصراً متكرراً في الكثير من عمل المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني.

Photo: ETF

فقط عندما يتوفر الحوار المفتوح، يمكن استقاء الدروس والعبر.

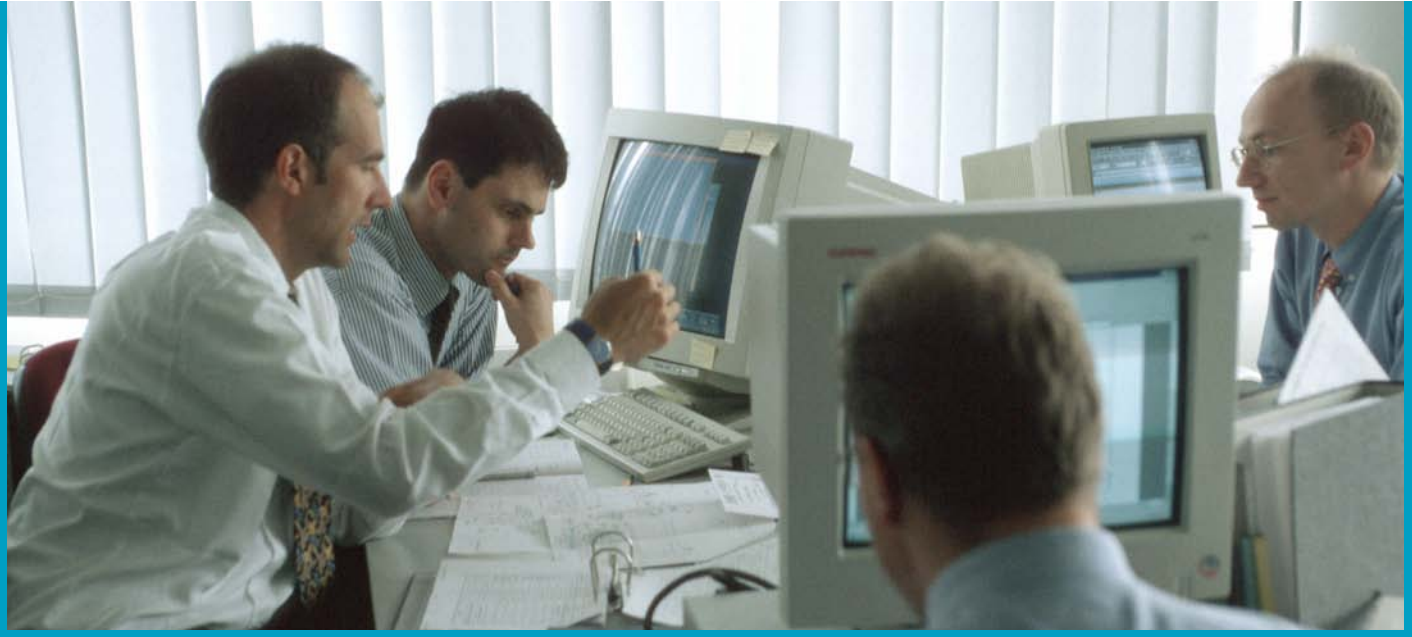


Photo: ILO/J.Maillard

التعلم المتبادل

لقد تابع المختصون من الدول المجاورة لروسيا تجربتنا في نقل مسؤولية التعليم والتدريب المهني بشكل كامل إلى المستوى الإقليمي.

اجتمعت كل الفرق من مسؤولي المدارس المهنية والأخصائيين التربويين من أوكرانيا، وطاجيكستان، وروسيا البيضاء في سانت بيترسبورغ في بداية كانون أول / ديسمبر ٢٠٠٤ ليتعلموا من تجربة ثمانية أقاليم روسية نموذجية في الندوة الختامية التي عقدت في نهاية مشروع المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني والمؤسسة الوطنية للتدريب لتحويل إدارة التدريب المهني إلى النظام اللا مركزي وإعادة هيكلة هذا البرنامج في روسيا.

يمكن لهذه العملية أن تقدم دروساً قيمة لبلدان أخرى. أوكرانيا تعكف حاليا على التحول نحو نظام لا مركزي بعد صدور مرسوم رئاسي للإصلاح في التدريب والتعليم المهني في أيلول / سبتمبر ٢٠٠٤. وفي محاولة مشروع "تاسيس" لمساعدة هذه الجهود، فإن المؤسسة تعمل حالياً على خمسة مناطق للمساعدة في صياغة خطط عمل إقليمية.

وقال كسافيير ماثيو، وهو مدير برامج المؤسسة في أوكرانيا، أن الاستفادة من التجربة الروسية – حيث التطورات متقدمة بستة أشهر على مثيلاتها في أوكرانيا – أمر منطقي. "هناك الكثير من الحالات المتوازية ويجب أن تتوفر الفرصة لتوأمة المناطق التي تحتوي على صناعات واحتياجات تخصصية متشابهة لتقديم الدعم المتبادل."

فاسيلي ياروشينكو، وهو نائب رئيس دائرة التدريب المهني في وزارة التربية والعلوم الأوكرانية قال إنه رغم عدم وجود مخططات لمشاريع، فقد كان "يدرس ويستوعب التجارب" عندما كان يحضر الندوة. وأضاف إن الأزمة السياسية في أوكرانيا، والتي كان قد مر عليها أسبوعان عندما انعقدت الندوة "لن تؤثر على عملية الإصلاح الاستراتيجي على المدى البعيد."

نورالي شويف، نائب رئيس جامعة طاجيكستان للتكنولوجيا، أخبر الحضور في الندوة أن النقص في العمالة في بعض المناطق الروسية يمكن تخفيفه من خلال تنفيذ اتفاقيات بين الحكومات على توفير عمال مؤهلين من المهاجرين الطاجيك. يسافر مئات الآلاف من أهالي طاجيكستان إلى روسيا كل عام للعمل في مهن منخفضة الأجر – وغالباً ما يتم ذلك بشكل غير قانوني ويكونون عرضة لتحرش رجال الشرطة – ولكن تحسين التدريب في بلدهم، إضافة إلى الاتفاقيات الإقليمية المحددة من شأنه أن يصطاد عصفورين بحجر واحد، كما قال.

إدوارد غونشار، رئيس دائرة التدريب المهني في وزارة التعليم في روسيا البيضاء، حيث لا يوجد حالياً خطط لعملية إصلاح كبيرة، قال إن التجربة الروسية تمدنا بـــ "دروس قيمة" من شأنها أن تمكننا من تصميم دراسة مستقبلية على أساس خيارات مدروسة.

كوبنهاغن، ماستريخت:
التطلعات لعام ٢٠٠٥

إن تشجيع حرية حركة رأس المال البشري نتيجة لمسار كوبنهاغن عزز بشكل كبير من التعاون في مجال التعليم والتدريب المهني في الاتحاد الأوروبي. وقد برزت أوائل ثمار هذا التعاون الوثيق في عام ٢٠٠٤. "يوروباس"، المبادرة الأوروبية لنقل المؤهلات عرضت عندما اجتمع الوزراء الأوروبيون في ماستريخت في كانون الأول / ديسمبر. في نفس الاجتماع، أعرب هؤلاء الوزراء عن التزامهم بتقوية هذا التعاون وزيادته. وقد شددوا على الدعم الذي توفره عمليه مدريد وقبلوا الدعوة للعمل بجدية أكبر والتي أطلقتها اللجنة التي واكبت تطورات استراتيجية لشبونة.

إذا ما كثفت الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي جهودها في تطوير ما تصبو إليه من اقتصاد مبني على المعرفة خلال نصف العقد القادم، فسيكون لذلك تبعات بالغة الأثر على التدريب المهني في الاتحاد الأوروبي.

لقد بدأ العمل فعلاً على وضع أطر العمل ونفذت الكثير من التجارب الأولية في دول الاتحاد الأوروبي، ويتم تجميع النتائج حالياً في وقت كتابة هذا التقرير.

Photo: ETF/A. Ramella

Photo: ETF

نظرة إلى الأمام

ابتداء من عام ٢٠٠٧، سوف يتغير تنظيم المساعدات الخارجية الأوروبية بشكل جذري. في مقابلة مع مجلة المؤسسة "عش وتعلم"، عرض المفوض فيغل لمحة عن التطورات التي ستؤثر على عمل المؤسسة في خلال السنوات التالية.

حيث أعلن ما يلي: "كما ستعلمون، فإن الأدوات التي يزيد عددها عن المائة – بما فيها مشروع "تمبوس" – التي توجه نشاط الاتحاد الأوروبي في العلاقات الخارجية سوف يتم استبدالها بستة أدوات أشمل بعد سنة ٢٠٠٦." وأضاف: "برنامج تمبوس نفسه من المتوقع أن يتوسع ليشمل التعليم والتدريب المدرسي والمهني وكذلك التعليم العالي، رغم أن تفاصيل الهيئة الحالية للبرنامج ما زالت قيد الإنهاء. ولكن من المؤكد أن ثلاثة من هذه الأدوات الأشمل سوف تهتم بمستقبل هذا البرنامج. وهذه هي: أداة الشراكة والجوار الأوروبية، وأداة المساعدة ما قبل الانضمام، وأداة التعاون الاقتصادي والتنموي الجديدة."

"كل هذه المقترحات تشتمل على مواد سوف تدرج بشكل صريح في المساعدة في التعليم والتدريب كهدف لها. ويتم تصميمها بحيث تسمح بتبني البرامج ذات العلاقة بتلك المواضيع ضمن برنامج تمبوس الجديد."

"إننا نتوقع من المؤسسة الأوروبية للتدريب أن تؤدي دوراً أساسياً في مساعدة المفوضية في نشاطاتها في كل هذه المجالات ونتوقع منها أن توفر الخدمات ذات العلاقة للمفوضية بما في ذلك تزويدها بالمعلومات والخبرات لدعم تطوير السياسة وتنفيذها وتقييمها. ورغم أن هذا بالأساس هو التوجه الذي تبنته المؤسسة خلال السنوات الأخيرة، فإن التعريف الأوضح للاستراتيجيات التي تؤثر على عمل تلك الهيئة سيتغير."

مفوض الاتحاد الأوروبي، يان فيغيل، يتوقع تغيرات جذرية في المساعدة التي يقدمها الاتحاد الأوروبي لجيرانه.

Photo: European Union photo library

وقد أفضت زيادة الشفافية في التدريب المهني الأوروبي بالفعل إلى زيادة الرغبة في مقارنة النظم وأثرها والمؤهلات التي تقدمها. هذه الرغبة، إضافة إلى زيادة الإقرار بالحاجة إلى ضبط الجودة، سيجعل من وضع المعايير واحداً من أهم المواضيع المطروحة في السنوات القادمة.

تدعو سياسة الجوار الأوروبية إلى المشاركة في ثمار هذه التنمية الأوروبية مع الجيران. وهؤلاء هم الدول الشريكة للمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني؛ وبالتالي من شأن التطورات الجارية حالياً في أوروبا أن تؤثر على عمل المؤسسة في السنوات القليلة القادمة أكثر من أي وقت مضى. فمواضيع الساعة في أوروبا ستشكل بدون شك محور عمل المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني في السنوات القادمة.

ولن يتغير المجال الذي نركز عليه فحسب، فابتداء من سنة ٢٠٠٧، وهي بالصدفة السنة التي ستشهد الاجتماع الموسع التالي، سوف تتخذ المساعدة الخارجية الأوروبية شكلاً مغايراً تماماً. وسيتم اتخاذ القرارات الأساسية بشأن هذا التغيير خلال العام ٢٠٠٥.

باختصار، فإن السنوات القادمة ستشهد تغيراً كبيراً. بالنسبة للمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني، فإن التغيرات التي ظهرت بوادرها مع انتهاء سنة ٢٠٠٤، تشكل تحدياً بالمفهوم الإيجابي للكلمة. إن استمرار التركيز على الدور الرئيسي للموارد البشرية في التنمية الاجتماعية والاقتصادية يعد بالمزيد من الاعتراف بهذا المجال الذي عملنا فيه منذ العام

١٩٩٥، وهناك طلب أكبر على خدماتنا، وبالتالي مسؤوليات جديدة تلقى على عاتقنا.

لقد أعدّتنا تحضيراتنا الشاملة خلال العقد الأول من وجودنا لمواجهة هذه التحديات بجرأة وبشكل ملائم، والأهم من ذلك بمستوى عال من المرونة.

MONOGRAPHS
CANDIDATE COUNTRIES
MONITORING EDUCATION AND
TRAINING AND EMPLOYMENT
SERVICES IN THE
SLOVAK REPUBLIC
etf
SHARING EXPERT
IN TRAINING
KEY INDICATORS
EDUCATION INDICATORS
AND POLICIES
A PRACTICAL GUIDE
REVIEW OF CAREER GUIDANCE
POLICIES IN 11 ACCESSING AND
CANDIDATE COUNTRIES
SYNTHESIS REPORT
JULY 2003
ETF

الملاحق

١. النظام التأسيسي والتعديلات

تأسست المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني بموجب قرار المجلس رقم ٩٠/١٣٦٠ الصادر في ٧ أيار / مايو ١٩٩٠.

وقد تم تعديل النظام التأسيسي الأصلي من خلال القرارات التالية:

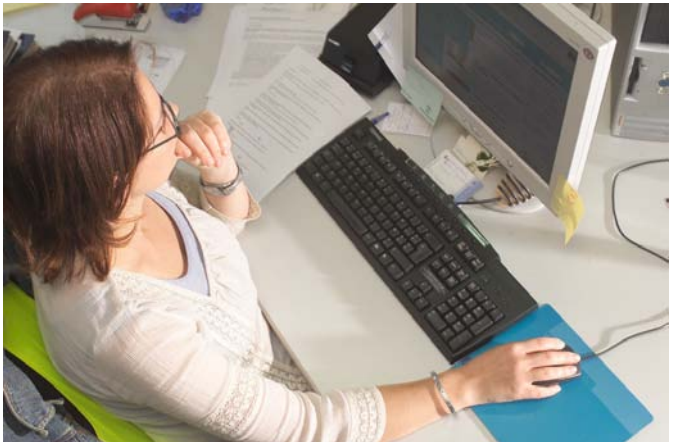
- قرار المجلس رقم ٩٤/٢٠٦٣ الصادر في ٢٧ تموز / يوليو ١٩٩٤، والمعدل لقواعد العمل والتعيين في المؤسسة والموسع لنطاق صلاحيتها الجغرافية لتشمل الدول المرشحة لبرنامج "تاسيس"؛
- قرار المجلس رقم ٩٨/١٥٧٢ الصادر في ١٧ تموز / يوليو ١٩٩٨، والقاضي بتوسيع مجال العمل الجغرافي للمؤسسة ليشمل الدول المؤهلة للاستفادة من برنامج المساعدة ضمن اتفاقية الشراكة الأوروبية المتوسطية؛
- قرار المجلس رقم ٢٠٠٠/٢٦٦٦ الصادر في ٥ كانون أول / ديسمبر ٢٠٠٠، والذي ينص على توسيع نطاق عمل المؤسسة ليشمل ألبانيا والبوسنة والهرسك وكرواتيا وجمهورية يوغوسلافيا الاتحادية والجمهورية اليوغسلافية السابقة، مقدونيا؛
- قرار المجلس رقم ٢٠٠٣/١٦٤٨ الصادر في ١٨ حزيران / يونيو ٢٠٠٣ والذي يضع القواعد المتعلقة بإمكانية الحصول على الوثائق وتعديل إجراءات الموازنة الخاصة بالمؤسسة.

نظام جامع

النسخة الجامعة لقرارات مجلس إدارة المؤسسة CONSLEG: ١٩٩٠R١٣٦٠ المعدة بتاريخ ١ تشرين أول / أكتوبر ٢٠٠٣، تشمل النظام التأسيسي الأصلي والتعديلات اللاحقة التي أدخلت عليه.

٢. الموازنة (يورو)

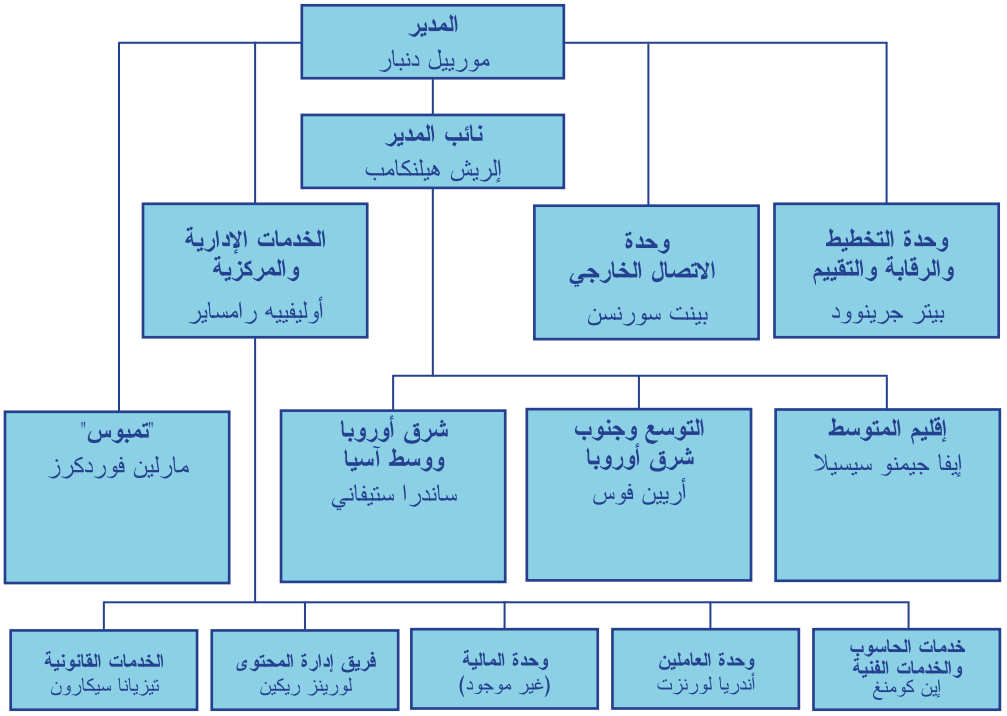
	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥
تكاليف الموظفين	١٠ ٥٢٩ ٠٠٠	١١ ٤٩٣ ٩٧٣	١٢ ٠٤٧ ٠٠٠
البناء، والمعدات، والنفقات الجارية	١ ٤٢١ ٠٠٠	١ ٤٧٠ ٠٢٧	١ ٤٥٣ ٠٠٠
النفقات التشغيلية	٥ ٢٥٠ ٠٠٠	٤ ٦٣٦ ٠٠٠	٥ ٠٠٠ ٠٠٠
إجمالي الدعم السنوي	**١٧ ٢٠٠ ٠٠٠**	**١٧ ٦٠٠ ٠٠٠**	**١٨ ٥٠٠ ٠٠٠**
مصادر تمويل أخرى	٥٠٠ ٠٠٠	٨٠٠ ٠٠٠	الأرقام غير متوفرة
المجموع	**١٧ ٧٠٠ ٠٠٠**	**١٨ ٤٠٠ ٠٠٠**	**١٨ ٥٠٠ ٠٠٠**



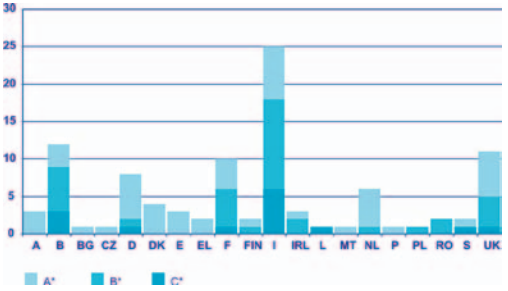
Photos: ETF/F. Decorato

٣. الهيكل الوظيفي والتنظيمي للمؤسسة

الهيكل العام



موظفو المؤسسة الأوروبية للتدريب حسب الجنسية



الدول من اليسار الى اليمين:

النمسا، بلجيكا، بلغاريا، التشيك، ألمانيا، الدنمارك، اسبانيا، اليونان، فرنسا، فلندا، ايطاليا، ايرلندا، لوكسمبورج، مالطا، هولندا، البرتغال، بولندا، رومانيا، السويد، بريطانيا

كان إجمالي عدد الموظفين عام ٢٠٠٤ في الدرجة A* يصل إلى ٥٠، وكان في الدرجة B* ٣٥، وفي الدرجة C* ١٤، مما يصل إلى ٩٩ موظف مؤقت.

إجمالي عدد الموظفين المتوقع في خطة التأسيس ١٠٤.

موظفو المؤسسة حسب الجنس والدرجة

	إناث	ذكور	المجموع
A*١٤	١	١	٢
A*١٣			٠
A*١٢	١	٦	٧
A*١١	٦	٨	١٤
A*١٠	٣	٣	٦
A*٩	٢	٢	٤
A*٨	٦	٧	١٣
A*٧		١	١
A*٦	١	١	٢
A*٥	١		١
المجموع A*	**٢١**	**٢٩**	**٥٠**
%	**٤٢**	**٥٨**	**١٠٠**
B*٩	٢		٢
B*٨	٢	٢	٤
B*٧	٤	٣	٧
B*٦	٨	٣	١١
B*٥	٤	٥	٩
B*٤			٠
B*٣	٢		٢
المجموع B*	**٢٢**	**١٣**	**٣٥**
%	**٦٣**	**٣٧**	**١٠٠**
C*٦	٢		٢
C*٥	١		١
C*٤	١		١
C*٣	٥	١	٦
C*٢			٠
C*١	٤		٤
المجموع C*	**١٣**	**١**	**١٤**
%	**٩٣**	**٧**	**١٠٠**
المجموع الكلي	**٥٦**	**٤٣**	**٩٩**
%	**٥٧**	**٤٣**	**١٠٠**

٤. أهم القرارات التي اتخذها مجلس الإدارة عام ٢٠٠٤ وقائمة بالأعضاء

اجتمع مجلس الإدارة في شهر آذار / مارس وحزيران / يونيو وتشرين الثاني / نوفمبر ٢٠٠٤. حضر الاجتماع مراقبون من الدول المرشحة، وقد ترأس الاجتماعات السيد نيكولاس فان دير باس، المدير العام للتعليم والثقافة في المفوضية الأوروبية. في حزيران، انعقد الاجتماع في تورينو في حين كان اجتماع تشرين الثاني / نوفمبر في بروكسل.

في الاجتماع المنعقد في ١٦ آذار / مارس، اختار مجلس إدارة المؤسسة موريل دونبار لتكون المدير الجديد للمؤسسة منذ الأول من تموز / يوليو ٢٠٠٤.

في اجتماع ٢٩ حزيران / يونيو، قام مجلس الإدارة بما يلي:

- تبني اللوائح الداخلية للمؤسسة الأوروبية للتدريب المهني – وقراءة خطة المؤسسة لتستطيع الوفاء بهذه المقاييس مع نهاية العام ٢٠٠٤؛
- تبني تقرير النشاطات السنوي للمؤسسة لعام ٢٠٠٣ وتحليله وتقييمه الخاص له؛
- الموافقة على القرار بشأن إجراءات تبني القواعد التنفيذية للمؤسسة فيما يختص بلوائح الموظفين؛
- أخذ علماً بالعقد مع المدير الجديد موريل دونبار وتنفيذ كافة الإجراءات الأخرى المتعلقة بالفترة التجريبية؛
- أخذ علماً بتقرير تطور العمل في المؤسسة فيما يختص بتنفيذ خطة العمل رداً على التقييم الخارجي للفترة بين آذار / مارس حتى حزيران / يونيو ٢٠٠٤؛
- أخذ علماً بالتطور الذي حققته المؤسسة في تنفيذ برامج عملها لعام ٢٠٠٤.

في الاجتماع المنعقد في ٩ تشرين الثاني / نوفمبر، أكد مجلس الإدارة على منظوره للتخطيط للمؤسسة للفترة بين ٢٠٠٤ – ٢٠٠٦ من خلال تبني ما يلي:

- الموازنة المعدلة لسنة ٢٠٠٤؛
- برنامج عمل المؤسسة لعام ٢٠٠٥؛
- مسودة موازنة المؤسسة لعام ٢٠٠٥ وخطة التأسيس؛
- الترتيب الخاص بأولويات المؤسسة لعام ٢٠٠٦؛
- إرشادات التقييم الخارجي للمؤسسة لعام ٢٠٠٥.

كما عزز المجلس سياسة المؤسسة وإطار عملها التنفيذي من خلال تبني ما يلي:

- سياسة للخدمات المقدمة للدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي؛
- إجراءات التحضير لتحليل وتقييم تقرير النشاطات السنوي للمؤسسة لسنة ٢٠٠٤؛
- المنتدى الاستشاري لعضوية المؤسسة؛
- المشاركة في لجنة التوظيف في المؤسسة بصفته مراقب في اجتماعات مجلس الإدارة المستقبلية.

قائمة بأعضاء مجلس إدارة المؤسسة عام ٢٠٠٤

	العضو	البديل
المفوضية الأوروبية	السيد نيكولاوس فان دير باس (رئيس مجلس الإدارة) *المدير العام لدائرة التعليم والثقافة* السيد دايفد ليبمان *المدير العام للعلاقات الخارجية* السيد ديرك ميغانك *المدير العام للتوسع*	
النمسا	السيد كارل فيتسوريك *الوزارة الاتحادية لشؤون الاقتصاد والعمل*	السيد راينهارد نوباوير *الوزارة الاتحادية للتعليم والعلوم والثقافة*
بلجيكا	السيدة ميشلين شييس *وزارة الجالية الفلامنكية*	
قبرص	السيد خرالامبوس كونستانتينيو *وزارة التعليم والثقافة*	السيد إلياس مارغاديخيس *وزارة التعليم والثقافة*
الجمهورية التشيكية	السيدة هيلينا أولوفوكوفا *المعهد الوطني للتدريب المهني والتقني*	السيد فويتك سراميك *وزارة التعليم والشباب والرياضة*
الدانمارك	السيد رولاند سفاريير أوسترلند *وزارة التعليم*	السيدة ميريت بيدرسين *وزارة التعليم*
إستونيا	السيد تور – شتين فيرتمان *وزارة التعليم والبحث*	السيدة كولي آل *وزارة التعليم والبحث*
فنلندة	السيد تيمو لانكينين *وزارة التعليم*	السيد أوسي ف. ليندكفيست *جامعة كووبيو*
فرنسا	السيد جون – فرانسوا فيتو *وزارة العمل، والعمال والاندماج الاجتماعي*	السيد جاك مازيران *وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي والأبحاث*

	العضو	البديل
ألمانيا	السيد ديتريش نيللي *الوزارة الاتحادية للتعليم والبحث*	السيد كلاوس إيبرهاوس *المؤتمر القائم على وزارات التربية والشئون الثقافية في كافة مناطق جمهورية ألمانيا الاتحادية*
اليونان	*بانتظار الترشيح*	
المجر	السيد يانوس ياكاب *وزارة التعليم*	السيد جيرويغي سزينت – ليلكي *وزارة التوظيف والعمل*
إيرلندة	السيد بايرايغ كوينان *دائرة الصناعة والتجارة والتوظيف*	السيدة ديدرا أوهيغينز *دائرة الصناعة والتجارة والتوظيف*
إيطاليا	السيد أندريا بيروجيني *وزارة الشؤون الخارجية*	السيد لويجي غيدوبونو كافالكيني *المصارف الخاصة المتحدة الائتمان*
لاتفيا	السيدة لوما سيكا *وزارة التعليم والعلوم*	السيدة ديتا ترايداس *الوكالة الخاصة بتطوير برامج التعليم المهني*
ليتوانيا	السيد روموالداس بوسفاسكيس *وزارة التعليم والعلوم*	السيدة غييدري بيليكيين *مركز المناهج الخاص بالتعليم والتدريب المهني*
لوكسمبورغ	السيد غلبرت إنجيل *وزارة التعليم والتدريب المهني*	السيدة إديت شتاين *غرفة التجارة في دوقية لوكسمبورغ الكبرى*
مالطا	السيدة سيسليا بورغ *وزارة التعليم*	السيد أنتوني ديجوفاني *وزارة التعليم*
هولندا	السيدة ك. ه. م. يوليشر *وزارة التعليم والثقافة والعلوم*	
بولندة	السيد جيرزي وسنيفسكي *وزارة التعليم الوطني والرياضة*	السيدة دانوتا تشارنيكا *وزارة التعليم الوطني والرياضة*
البرتغال	السيدة م. سانيدادا ميديروس سواريس *وزارة الضمان الاجتماعي والعمل*	السيدة م. تيريسا مارتنز بايكساو *معهد الإبداع في التدريب*

	العضو	البديل
سلوفاكيا	السيد يوراج فانتوش *جامعة كومينيوس*	
سلوفينيا	السيد إليدو باندیلج *وزارة التعليم والعلوم والرياضة*	السيدة يلكا أر *وزارة التعليم والعلوم والرياضة*
إسبانيا	السيدة ماريا خوسيه مونيوزغورين لازكانو *وزارة التعليم والثقافة والرياضة*	السيدة فرانسيكا ماريا أربيزو يكافارري *معهد التأهيل الوطني*
السويد	السيد إيريك هنريكس *وزارة التعليم والعلوم*	السيد هانس – أكي أستروم *وزارة التعليم والعلوم*
لمملكة المتحدة	السيدة فرانكي أورد *دائرة العلوم والمهارات*	

Photo: ETF/A. Ramella

المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني

أهم المحطات في عمل

المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني في عام ٢٠٠٤

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2005

44 pp - 21.0 x 21.0 cm

ISBN: 92-9157-443-0

ISSN: 1725-7379

Venta Salg Verkauf Πωλήσεις Sales Vente Vendita Verkoop Venda Myynti Försäljning

http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm

BELGIQUE/BELGIË

Jean De Lannoy
Avenue du Roi 202/Koningslaan 202
B-1190 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 538 43 08
Fax (32-2) 538 08 41
E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be
URL: http://www.jean-de-lannoy.be

**La librairie européenne/
De Europese Boekhandel**
Rue de la Loi 244/Wetstraat 244
B-1040 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 295 26 39
Fax (32-2) 735 08 60
E-mail: mail@libeurop.be
URL: http://www.libeurop.be

Moniteur belge/Belgisch Staatsblad
Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42
B-1000 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 552 22 11
Fax (32-2) 511 01 84
E-mail: eusales@just.fgov.be

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S
Herstedvang 12
DK-2620 Albertslund
Tlf. (45) 43 63 23 00
Fax (45) 43 63 19 69
E-mail: schultz@schultz.dk
URL: http://www.schultz.dk

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag GmbH
Vertriebsabteilung
Amsterdamer Straße 192
D-50735 Köln
Tel. (49-221) 97 66 80
Fax (49-221) 97 66 82 78
E-Mail: vertrieb@bundesanzeiger.de
URL: http://www.bundesanzeiger.de

ΕΛΛΑΔΑ/GREECE

G. C. Eleftheroudakis SA
International Bookstore
Panepistimiou 17
GR-10564 Athina
Tel. (30-1) 331 41 80/1/2/3/4/5
Fax (30-1) 325 84 99
E-mail: elebooks@netor.gr
URL: elebooks@hellasnet.gr

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado
Trafalgar, 27
E-28071 Madrid
Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)
913 84 17 15 (suscripción)
Fax (34) 915 38 21 21 (libros),
913 84 17 14 (suscripción)
E-mail: clientes@com.boe.es
URL: http://www.boe.es

Mundi Prensa Libros, SA
Castelló, 37
E-28001 Madrid
Tel. (34) 914 36 37 00
Fax (34) 915 75 39 98
E-mail: libreria@mundiprensa.es
URL: http://www.mundiprensa.com

FRANCE

Journal officiel
Service des publications des CE
26, rue Desaix
F-75727 Paris Cedex 15
Tél. (33) 140 58 77 31
Fax (33) 140 58 77 00
E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr
URL: http://www.journal-officiel.gouv.fr

IRELAND

Alan Hanna's Bookshop
270 Lower Rathmines Road
Dublin 6
Tel. (353-1) 496 73 98
Fax (353-1) 496 02 28
E-mail: hannas@iol.ie

ITALIA

Licosa SpA
Via Duca di Calabria, 1/1
Casella postale 552
I-50125 Firenze
Tel. (39) 055 64 83 1
Fax (39) 055 64 12 57
E-mail: licosa@licosa.com
URL: http://www.licosa.com

LUXEMBOURG

Messageries du livre SARL
5, rue Raiffeisen
L-2411 Luxembourg
Tél. (352) 40 10 20
Fax (352) 49 06 61
E-mail: mail@mdl.lu
URL: http://www.mdl.lu

NEDERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers
Christoffel Plantijnstraat 2
Postbus 20014
2500 EA Den Haag
Tel. (31-70) 378 96 80
Fax (31-70) 378 97 83
E-mail: sdu@sdu.nl
URL: http://www.sdu.nl

PORTUGAL

Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª
Grupo Bertrand, SA
Rua das Terras dos Vales, 4-A
Apartado 60037
P-2700 Amadora
Tel. (351) 214 95 87 87
Fax (351) 214 96 02 55
E-mail: dlb@ip.pt

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA
Sector de Publicações Oficiais
Rua da Escola Politécnica, 135
P-1250-100 Lisboa Codex
Tel. (351) 213 94 57 00
Fax (351) 213 94 57 50
E-mail: spoce@incm.pt
URL: http://www.incm.pt

SUOMI/FINLAND

**Akateeminen Kirjakauppa/
Akademiska Bokhandeln**
Keskuskatu 1/Centralgatan 1
PL/PB 128
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
P./tfn (358-9) 121 44 18
F./fax (358-9) 121 44 35
Sähköposti: sps@akateeminen.com
URL: http://www.akateeminen.com

SVERIGE

BTJ AB
Traktorvägen 11-13
S-221 82 Lund
Tlf. (46-46) 18 00 00
Fax (46-46) 30 79 47
E-post: btjeu-pub@btj.se
URL: http://www.btj.se

UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd
Customer Services
PO Box 29
Norwich NR3 1GN
Tel. (44) 870 60 05-522
Fax (44) 870 60 05-533
E-mail: book.orders@theso.co.uk
URL: http://www.itsofficial.net

ÍSLAND

Bokabud Larusar Blöndal
Skólavördustig, 2
IS-101 Reykjavik
Tel. (354) 552 55 40
Fax (354) 552 55 60
E-mail: bokabud@simnet.is

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Euro Info Center Schweiz
c/o OSEC Business Network Switzerland
Stampfenbachstraße 85
PF 492
CH-8035 Zürich
Tel. (41-1) 365 53 15
Fax (41-1) 365 54 11
E-mail: eics@osec.ch
URL: http://www.osec.ch/eics

BĂLGARIJA

Europress Euromedia Ltd
59, blvd Vitosha
BG-1000 Sofia
Tel. (359-2) 980 37 66
Fax (359-2) 980 42 30
E-mail: Milena@mbox.cit.bg
URL: http://www.europress.bg

CYPRUS

Cyprus Chamber of Commerce and Industry
PO Box 21455
CY-1509 Nicosia
Tel. (357-2) 88 97 52
Fax (357-2) 66 10 44
E-mail: demetrap@cci.org.cy

EESTI

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda
(Estonian Chamber of Commerce and Industry)
Toom-Kooli 17
EE-10130 Tallinn
Tel. (372) 646 02 44
Fax (372) 646 02 45
E-mail: einfo@koda.ee
URL: http://www.koda.ee

HRVATSKA

Mediatrade Ltd
Pavla Hatza 1
HR-10000 Zagreb
Tel. (385-1) 481 94 11
Fax (385-1) 481 94 11

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service
Szt. István krt.12
III emelet 1/A
PO Box 1039
H-1137 Budapest
Tel. (36-1) 329 21 70
Fax (36-1) 349 20 53
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
URL: http://www.euroinfo.hu

MALTA

Miller Distributors Ltd
Malta International Airport
PO Box 25
Luqa LQA 05
Tel. (356) 66 44 88
Fax (356) 67 67 99
E-mail: gwirth@usa.net

NORGE

Swets Blackwell AS
Hans Nielsen Hauges gt. 39
Boks 4901 Nydalen
N-0423 Oslo
Tel. (47) 23 40 00 00
Fax (47) 23 40 00 01
E-mail: info@no.swetsblackwell.com
URL: http://www.swetsblackwell.com.no

POLSKA

Ars Polona
Krakowskie Przedmiescie 7
Skr. pocztowa 1001
PL-00-950 Warszawa
Tel. (48-22) 826 12 01
Fax (48-22) 826 62 40
E-mail: books119@arspolona.com.pl

ROMÂNIA

Euromedia
Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1
RO-70184 Bucuresti
Tel. (40-1) 315 44 03
Fax (40-1) 312 96 46
E-mail: euromedia@mailcity.com

SLOVAKIA

Centrum VTI SR
Nám. Slobody, 19
SK-81223 Bratislava
Tel. (421-7) 54 41 83 64
Fax (421-7) 54 41 83 64
E-mail: europ@tbb1.sltk.stuba.sk
URL: http://www.sltk.stuba.sk

SLOVENIJA

GV Zalozba
Dunajska cesta 5
SLO-1000 Ljubljana
Tel. (386) 613 09 1804
Fax (386) 613 09 1805
E-mail: europ@gvestnik.si
URL: http://www.gvzalozba.si

TÜRKIYE

Dünya Infotel AS
100, Yil Mahallessi 34440
TR-80050 Bagcilar-Istanbul
Tel. (90-212) 629 46 89
Fax (90-212) 629 46 27
E-mail: aktuel.info@dunya.com

ARGENTINA

World Publications SA
Av. Cordoba 1877
C1120 AAA Buenos Aires
Tel. (54-11) 48 15 81 56
Fax (54-11) 48 15 81 56
E-mail: wpbooks@infovia.com.ar
URL: http://www.wpbooks.com.ar

AUSTRALIA

Hunter Publications
PO Box 404
Abbotsford, Victoria 3067
Tel. (61-3) 94 17 53 61
Fax (61-3) 94 19 71 54
E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

BRESIL

Livraria Camões
Rua Bittencourt da Silva, 12 C
CEP
20043-900 Rio de Janeiro
Tel. (55-21) 262 47 76
Fax (55-21) 262 47 76
E-mail: livraria.camoes@incm.com.br
URL: http://www.incm.com.br

CANADA

Les éditions La Liberté Inc.
3020, chemin Sainte-Foy
Sainte-Foy, Québec G1X 3V6
Tel. (1-418) 658 37 63
Fax (1-800) 567 54 49
E-mail: liberte@mediom.qc.ca

Renouf Publishing Co. Ltd
5369 Chemin Canotek Road, Unit 1
Ottawa, Ontario K1J 9J3
Tel. (1-613) 745 26 65
Fax (1-613) 745 76 60
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
URL: http://www.renoufbooks.com

EGYPT

The Middle East Observer
41 Sherif Street
Cairo
Tel. (20-2) 392 69 19
Fax (20-2) 393 97 32
E-mail: inquiry@meobserver.com
URL: http://www.meobserver.com.eg

MALAYSIA

EBIC Malaysia
Suite 45.02, Level 45
Plaza MBf (Letter Box 45)
8 Jalan Yap Kwan Seng
50450 Kuala Lumpur
Tel. (60-3) 21 62 92 98
Fax (60-3) 21 62 61 98
E-mail: ebic@tm.net.my

MÉXICO

Mundi Prensa México, SA de CV
Río Pánuco, 141
Colonia Cuauhtémoc
MX-06500 México, DF
Tel. (52-5) 533 56 58
Fax (52-5) 514 67 99
E-mail: 101545.2361@compuserve.com

SOUTH AFRICA

Eurochamber of Commerce in South Africa
PO Box 781738
2146 Sandton
Tel. (27-11) 884 39 52
Fax (27-11) 883 55 73
E-mail: info@eurochamber.co.za

SOUTH KOREA

**The European Union Chamber of
Commerce in Korea**
5th Fl, The Shilla Hotel
202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku
Seoul 100-392
Tel. (82-2) 22 53-5631/4
Fax (82-2) 22 53-5635/6
E-mail: eucck@eucck.org
URL: http://www.eucck.org

SRI LANKA

EBIC Sri Lanka
Trans Asia Hotel
115 Sir Chittampalam
A. Gardiner Mawatha
Colombo 2
Tel. (94-1) 074 71 50 78
Fax (94-1) 44 87 79
E-mail: ebicsl@slnet.ik

T'AI-WAN

Tycoon Information Inc
PO Box 81-466
105 Taipei
Tel. (886-2) 87 12 88 86
Fax (886-2) 87 12 47 47
E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

UNITED STATES OF AMERICA

Bernan Associates
4611-F Assembly Drive
Lanham MD 20706-4391
Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)
Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)
E-mail: query@bernan.com
URL: http://www.bernan.com

ANDERE LÄNDER
OTHER COUNTRIES
AUTRES PAYS

Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer Wahl/Please contact the sales office of your choice/Veuillez vous adresser au bureau de vente de votre choix

Office for Official Publications of the European Communities
2, rue Mercier
L-2985 Luxembourg
Tel. (352) 29 29-42455
Fax (352) 29 29-42758
E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int
URL: publications.eu.int

2/2002

TA-66-05-951-AR-C

ISBN 92-9157-443-0

9 789291 574438

Publications Office

Publications.eu.int