

أولوية العمل رقم 2

إنشاء ثقافة التعلم مدى الحياة وتعزيز تعليم الكبار لضمان النمو الاقتصادي والاندماج الاجتماعي والتحول الرقمي/الأخضر

تعني هذه التوصية مواجهة التحديات المتعلقة بتقسيم وتجزئة نظام التعلم وعدم كفاية فرص تحسين المهارات وإعادة صقلها (التدريب المستمر) للتكيف مع احتياجات سوق العمل لتسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل وأيضًا من العمل إلى العمل وضمان الشمول الاجتماعي بشكل أفضل.

يتطلب التحول التكنولوجي بشكل عام، والتحول الرقمي والأخضر على وجه الخصوص، أنظمة مهارات أكثر مرونة واستجابة لا تستطيع أنظمة التعليم والتدريب الأولية والرسمية وحدها ضمان وجودها دائمًا. يحتاج الأفراد إلى الدعم لتحسين مهاراتهم وصلتها بشكل دائم. أهداف التنمية المستدامة، وخصوصًا الهدف الرابع (التعليم الجيد)، الذي يركز على ضمان التعليم الجيد والمنصف والشامل للجميع، يأخذ نهج التعلم مدى الحياة من الطفولة المبكرة إلى التعليم العالي ومن التعليم العام إلى التعليم والتدريب المهنيين. كما يؤكد على الحاجة إلى تحقيق زيادة كبيرة في أعداد الشباب والكبار ممن يمتلكون المهارات ذات الصلة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للتوظيف والوظائف اللائقة.

يستلزم **التعلم مدى الحياة** تمكين الأفراد من إتقان مجموعة واسعة من المهارات والكفاءات والتنقل عبر نظام التعليم والتدريب، باستخدام أحدث التكنولوجيات وأدوات التعلم عبر حدود مؤسسات التعليم والتدريب. ومن ثم، يجب أن ينتقل **استمرار التعليم والتدريب المهنيين** إلى نهج منجهي للتكيف مع التحولات التكنولوجية خلال فترة العمل بأكملها. إن تكوين ثقافة جديدة للتعلم مدى الحياة وتوفير أنظمة تعلم مدى الحياة عالية الجودة ويمكن الوصول إليها وشاملة وذات صلة ومستدامة هي مسؤولية جميع أصحاب المصلحة - الشركاء الاجتماعيين ومقدمي التعليم والتدريب المهنيين والمتعلمين. يجلب التعلم مدى الحياة فوائد كبيرة للمتعلمين أنفسهم ولأصحاب العمل والمجتمع ككل.

تعني ثقافة التعلم مدى الحياة الجديدة استفادة الأشخاص من التوجيه المهني واكتسابهم الكفاءات الرئيسية للتعامل بفعالية مع مراحل التعليم والتدريب والتوظيف، بدعم ومسؤولية متزايدة من جميع أصحاب المصلحة. تعتمد ثقافة التعلم مدى الحياة على سياسات وأطر التعليم والتدريب المهني القائمة على الطلب والموجهة بالممارسة. تشير هذه الثقافة الجديدة أيضًا إلى أن التعلم القائم على العمل والتعلم في أثناء العمل يحظيان بمكانة بارزة في إستراتيجيات التعليم والتدريب المهني المستمر: يجب أن يكون المتعلمون والشركات على دراية باحتياجاتهم وأن يطوروا بيئات عمل مواتية للتعلم لإطلاق طاقاتهم الكاملة. علاوة على ذلك، في دول جنوب وشرق المتوسط، من المهم أيضًا ضمان المساواة والوصول الفعال إلى التدريب للجميع، بما في ذلك، على سبيل المثال، امتيازات التدريب والتمويل والتدابير الأخرى التي تتماشى مع الظروف الوطنية.

يتطلب الترويج إلى ثقافة التعلم مدى الحياة مزيدًا من الوعي من جانب أصحاب العمل والعمالين بقيمة وفوائد تحسين المهارات وإعادة صقلها، وتوافر التوجيه ودعم التطوير الوظيفي، وتطوير الموارد المالية المناسبة، ووجود مراقبة منتظمة و تقييم الجودة.

يُقترح تحليل المشكلات الرئيسية التي تعوق التعلم مدى الحياة لتحويلها إلى فرص. الرسائل الرئيسية لخلق ثقافة التعلم مدى الحياة¹ هي ما يلي:

- التعرف على الطابع الشامل للتعلم مدى الحياة.
- تعزيز الأبحاث عبر التخصصات والتعاون بين القطاعات من أجل التعلم مدى الحياة.
- وضع الفئات الضعيفة في صميم جدول أعمال التعلم مدى الحياة.
- ترسيخ التعلم مدى الحياة باعتباره من الصالح العام.
- ضمان إمكانية وصول أكبر وعادل إلى تكنولوجيا التعلم؛

¹ تقرير اليونسكو (2020:UIL)

- تحويل المدارس والجامعات إلى مؤسسات للتعلم مدى الحياة.
- التعرف على البعد الجماعي للتعلم وتعزيزه.
- تشجيع ودعم مبادرات التعلم مدى الحياة المحلية، ومن بينها مدن التعلم.
- إعادة هيكلة وتنشيط التعلم في مكان العمل.
- إقرار التعلم مدى الحياة كحق من حقوق الإنسان.

أسئلة لمجموعة العمل

1. هل تعتبر هذه الأولوية ذات صلة بالمنطقة؟ هل تعتقد أن هذه الأولوية قابلة للتطبيق أيضاً في سياق بلدك؟
2. بناءً على التوصيات المقدمة، ما الإجراء الذي تعتبره أكثر صلةً وملاءمةً للتنفيذ على المستوى الإقليمي؟ (يُرجى تحديد النموذج الذي يندرج تحته: المشروعات الإقليمية، الشبكات، جماعة الممارسين، التعلم بين الأقران، وما إلى ذلك.)
3. هل لديك ممارسة جيدة في بلدك، تريد مشاركتها مع المشاركين الآخرين، بشأن تنفيذ إجراء واحد أو أكثر في مجال التعلم مدى الحياة؟