



# BUILDING LIFELONG LEARNING SYSTEMS

Green Inclusive Digital



مهارات المجتمعات  
الصديقة للبيئة  
والشاملة للجميع  
في العصر الرقمي

21 يونيو إلى 25 يونيو 2021





# نحتاج إلى تغيير أنظمة التعلّم والتدريب...

## أنظمة التعليم والتدريب

## فرص التعلّم مدى الحياة

## الإصلاحات والاستثمارات الوطنية

## التعاون والشراكة الدوليين

## التزام مؤسسة التدريب الأوروبية المستمر

## المؤتمر الافتراضي

في نفس الوقت، تنطوي عملية التحول على مخاطر ونقاط ضعف جديدة لمن ستختفي وظائفهم أو تتغير جذريًا، وأيضًا لمن لا يملكون أي دافع أو فرصة للتعلّم والتكيف. قد تعزز نقاط الضعف الجديدة هذه التفاوتات الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية الحالية وتؤدي إلى مجتمعات مقسمة، مما يعرض تماسكها واستدامتها للخطر - ما لم تشمل عملية التحول إجراء لتناول التفاوتات وتخفيفها.

### يجب أن نعترف أن إنشاء مجتمع متعلمين نشطين يتطلب بذل جهد هائل.

فالواقع اليوم هو أن المشاركة في التكوين المستمر لا تزال منخفضة للغاية، وبالتحديد بين الأشخاص ذوي المهارات المتدنية وفي حالات الضعف. يشمل ذلك العاطلين عن العمل والمشاركين في الاقتصاد غير الرسمي أو الأنشطة الاقتصادية منخفضة الإنتاجية والسكان في المناطق الريفية والكاسدة اقتصاديًا عمومًا والأقليات العرقية.

نحن نشهد نقطة تحول. فقد تسارعت وتيرة التغيير بشكل كبير، والتي تسببت جائحة كوفيد 19 في زيادتها أيضًا. ويتوقف بقائنا على قيد الحياة على العمل بسرعة للتكيف مع آثار النشاط البشري على البيئة وتخفيفها.

يصبح التطور ثورة، مع تأثيرات كبيرة على حياتنا ووظائفنا ودراساتنا وعلاقاتنا، وينشئ في نفس الوقت انعكاسًا جديدًا على ما هو في الواقع أكثر أهمية لنا بالنسبة كبشر، أي إنشاء مجتمعات أكثر عدلًا واستدامة. وقد تكون التحولات الإيجابية للبيئة والرقمية قوة دافعة لمستقبل أفضل لأنها تبشر بفرص جديدة للبلدان والمجتمعات والأعمال والأفراد.

تتطلب هذه التحولات تغييرات في القيم والعقليات والتوجهات والمهارات حتى يمكننا أن نكون جميعًا جزءًا من عملية التغيير ونسهم فيها ونستفيد منها. تعني التغييرات أننا أصبحنا جميعًا متعلمين نشطين. نحتاج إلى أن نكون قادرين على العمل بشكل مختلف بصفتنا مواطنين ومستهلكين ومنتجين مسؤولين. ونحتاج إلى تعلم كيفية التطوير المستمر لكفاءات ومهارات جديدة تسمح لنا بتحقيق أفضل استفادة من التقنيات الناشئة ومواكبة أماكن العمل وأسواق العمل المتغيرة. ونحتاج إلى أن نكون قادرين على إدارة المسارات المهنية والحياة اليومية. ففي هذا العالم سريع التغير، يعد التعلّم شرطًا أساسيًا للتكيف والمرونة والنمو الشخصي.



## أنظمة التعليم والتدريب

## فرص التعلّم مدى الحياة

## الإصلاحات والاستثمارات الوطنية

## التعاون والشراكة الدوليين

## التزام مؤسسة التدريب الأوروبية المستمر

## المؤتمر الافتراضي

ومخصصة لكل متعلم، ما يجمع التعلّم في البيئات المختلفة، والتي تعترف بمهارات الأشخاص أينما طوروها.

يتضمن ذلك تغيير النظام الذي يضم تطوير المهارات والتعلّم في أهداف تطور اجتماعي واقتصادي يشمل جميع عناصر التعلّم - بدءًا من ممارسات التدريس والتعلّم وتنظيم التقديم وتقدير المهارات التي يطورها الناس طوال حياتهم وصولًا إلى أنماط الشراكات الجديدة بين الفاعلين المختلفين - وأدوار ومسؤوليات وآليات تمويل جديدة.

لتحقيق تغيير النظام، نحتاج إلى السياسات التي تنشئ الهياكل المحفزة المناسبة للفاعلين لتكثيف العقلية الجديدة وتحمل المسؤوليات الجديدة وتمكين مقدمو الخدمات من أن يصبحوا مؤسسات تعلّم تتكيف باستمرار مع الاحتياجات والتحديات الناشئة.

لم تتحقق توقعات الشباب فيما يخص ما يتعلمونه وكيفية تعلمه فضلًا عن المعلومات التي يتلقونها عن التعلّم وفرص العمل، ويظهر ذلك في نتائج المؤتمر الأخير للتشاور مع الشباب لمنظمة الأمم المتحدة للطفولة ومؤسسة التدريب الأوروبية في منطقة أوروبا ووسط آسيا. تستمر حالات التسرب المبكر من المدرسة بين الشباب في العديد من البلدان ومن المتوقع أن تزيد بسبب تأثير جائحة كوفيد 19.

تعد أنظمة التعليم والتدريب غير مستعدة للتحول الكبير لمجتمعنا أو لجعل التعلّم أقرب إلى الناس والتصدي للتفاوتات النامية. وترتكز أنظمة التعليم والتدريب على التقديم الموحد مع المرونة المحدودة لتلبية احتياجات التعلّم لمجموعة متنوعة للغاية من السكان من المتعلمين أو أسواق العمل سريعة التطور والمتطلبات الاجتماعية. وتقدر أنظمة التعليم والتدريب في المقام الأول التعلّم في البيئات الرسمية وتعترف بالكثير من المهارات والمعرفة الموجودة في الدبلومات والدرجات الدراسية وتقدم في نفس الوقت اعترافًا محدودًا (إن وجد) بالمعرفة والمهارات المكتسبة خارج نظام التعلّم والتدريب الرسمي. وتنقسم بصورة كبيرة بين أنماط التعلّم الرسمية وغير الرسمية وغير النظامية، ما يخلق القيود أمام مسارات المتعلمين.

من أجل دعم التعلّم مدى الحياة وفي جميع مجالات الحياة للجميع، نحتاج إلى أنظمة مرنة وسريعة تجعل التعلّم جزءًا من التحول الاجتماعي والاقتصادي. ولتحقيق هذا التوقع، نحتاج إلى نقلة نوعية بعيدًا عن التركيز الحصري على تقديم التعليم والتدريب الرسمي والحلول الواحدة التي تناسب جميع الحالات، نحو أنظمة التعلّم مدى الحياة التي توفر مسارات مرنة



# ...لتوفير فرص تعلّم مدى الحياة للجميع...

## أنظمة التعليم والتدريب

## فرص التعلّم مدى الحياة

## الإصلاحات والاستثمارات الوطنية

## التعاون والشراكة الدوليين

## التزام مؤسسة التدريب الأوروبية المستمر

## المؤتمر الافتراضي

تشمل الميزات الرئيسية لنظام التعلّم مدى الحياة الجيد ما يلي:

### زيادة فرص التعلّم في البيئات المختلفة

يتطلب بناء أنظمة التعلم مدى الحياة الشاملة نقل التركيز من تقديم التعليم والتدريب الموحد إلى تلبية الاحتياجات والاهتمامات الشخصية والمهنية لمجموعة متنوعة من السكان من المتعلمين، بما في ذلك الشباب والعمال والباحثون عن الوظائف والجماعات المستضعفة.

في عالم سريع التغير، يحدث التعلّم في بيئات مختلفة داخل المؤسسات التعليمية وخارجها. ففي الحقيقة، يكتسب التعلّم خارج المؤسسات التعليمية - في أماكن العمل أو في مراكز التدريب أو على الإنترنت أو في المجتمعات (الافتراضية) أو عن طريق الأنشطة الاجتماعية والعديد من البيئات غير الرسمية الأخرى - أهمية لكلاً من الشباب والبالغين.

يجعل تقدير التعلّم ومحاكاته في البيئات المختلفة - في الواقع، تحويل كل مكان إلى مكان تعلّم - التعلّم أقرب إلى الناس ويزيد إتاحة فرص التعلم داخل نظام التعليم والتدريب الرسمي وخارجه. ستسهل الاستفادة من قدرة أنواع مختلفة من "المزودين" على الابتكار والتعاون في إيجاد حلول التعلّم المناسبة التي تتخطى البيئات المؤسسية الحالية مرونة أنظمة التعلّم مدى الحياة واستجابتها لاحتياجات المتعلمين المتغيرة.

تعد أنظمة التعلّم مدى الحياة الفعالة شاملة، ما يضمن إتاحة فرص تعلّم عالية الجودة للجميع وتزويد الجميع بكفاءات مهمة ومهنية لتحقيق التقدم المهني والحياة المثمرة. تحتاج أنظمة التعلم هذه إلى تمكين الأفراد من اكتشاف قدراتهم وتطويرها والاستثمار فيها، وذلك بتعزيز ثقافة تعلّم ينال فيها الناس التحفيز والدعم للتعلم طوال الحياة. ويجب أيضاً أن تصل بين جميع الفاعلين والمتعلمين وبيئات التعلّم.

### من المتوقع أن يقوم نظام التعلّم مدى الحياة الجيد بما يلي:

- تعزيز ثقافة التعلم في جميع الأعمار؛
- تحفيز الناس على التعلم وتوجيه عمليات التعلّم طوال الحياة؛
- الحرص على حصول جميع الناس على فرص تعلّم جيدة موجهة نحو اقتصاديات إيجابية للبيئة ورقمية؛
- الحرص على امتلاك جميع الناس الوسائل - الموارد المالية والوقت والمعلومات - المطلوبة للمشاركة في التعلّم؛
- جعل مهارات الأشخاص واضحة ومعترف بها، بغض النظر عن كيفية تطويرها أو مكان تطويرها.



## أنظمة التعليم والتدريب

## فرص التعلم مدى الحياة

## الإصلاحات والاستثمارات الوطنية

## التعاون والشراكة الدوليين

## التزام مؤسسة التدريب الأوروبية المستمر

## المؤتمر الافتراضي

يتضمن ذلك التحول من تقديم التعليم والتدريب التقليدي والمجزأ - المبني على محتوى موحد يقدمه نوع واحد من مزودو التدريب إلى نوع واحد من المتعلمين ويؤدي إلى نوع واحد من الدبلومات - إلى أنظمة مرنة تعترف بالتعلم السابق وتسمح للمتعلمين بالحصول على معرفة ومهارات وكفاءات جديدة في خطوات أقل تتماشى مع اهتماماتهم واحتياجاتهم وتحضن التعلم بمختلف أنماطه وبيئاته.

يتطلب إنشاء مسارات التعلم المرنة تنظيم التعليم والتدريب حول نتائج التعلم (بدلاً من محتوى المنهج الدراسي) التي توضح ما يعرفه الأشخاص ويستطيعون فعله. ويتطلب أيضًا آليات لتقدير التعلم غير الرسمي وغير النظامي وأدوات تسمح بالاعتراف بالكفايات الصغيرة من المعرفة باعتبارها جزءًا من الكفاءات والمؤهلات الصغيرة. وتسهل أطر عمل المؤهلات إنشاء مسارات التعلم المرنة.

### تطوير مجموعات مهارات دينامية

يتطلب دعم الأشخاص للتكيف مع بيئات الحياة والعمل المتغيرة والمعقدة والمشاركة بفاعلية في المجتمع تطوير مجموعة متنوعة من المهارات والكفاءات. وتشمل تلك المهارات التقنية التي تسمح للأشخاص باستيعاب التقنيات الجديدة واستخدامها بفاعلية. وتشمل أيضًا مهارات المعرفة وما وراء المعرفة فضلًا عن المهارات الاجتماعية والعاطفية التي تمكن الأشخاص من التطور شخصيًا واجتماعيًا والعمل بإنتاجية في البيئات المختلفة وتغيير مساراتهم المهنية.

### إنشاء بيئات تعلم هادفة ومحفزة

يتطلب تحفيز الأشخاص وإشراكهم في التعلم، وبالتحديد الأشخاص الذي يمتلكون تجارب سلبية من الماضي، إنشاء بيئات تعلم هادفة ومحفزة. تصبح بيئة التعلم هادفة عندما تقدم محتوى مناسب مرتبط بنتائج التعلم المرجوة في سياق موثوق به. تصبح بيئة التعلم محفزة عندما تدعو المتعلمين إلى المشاركة والاستكشاف والتعاون وارتكاب الأخطاء وتحمل المسؤولية عن عملية تعلمهم في بيئة آمنة ومنظمة.

يتطلب إنشاء بيئات التعلم الهادفة والمحفزة منهجًا يركز على المتعلم، والذي يضم أساليب تربوية (مثل التعلم التجريبي والتعلم المختلط والتعلم القائم على اللعب والتعلم المجسد والتعلم الاجتماعي والتعاوني) تسهلها مجموعة متنوعة من البيئات المختلفة (في المدرسة أو مؤسسة تدريب وفي مكان العمل وعلى الإنترنت وفي المجتمع) لتعريض المتعلمين إلى مواقف حقيقية. ويتطلب أيضًا بيئة مواتية للابتكار في التدريس والتعلم واستثمارًا في التطوير المهني للمدرسين والمدرسين لتحقيق النتائج المرجوة.

### توفير مسارات تعلم مرنة

يجب ألا يشمل نظام التعلم مدى الحياة الكامل أي مسارات تعليمية لا تؤدي إلى نتيجة أو عائق أمام الوصول والتقدم. ويجب أن يحرص هذا النظام على الاعتراف بمهارات الأشخاص ورؤيتها، بغض النظر عن كيفية تطويرها أو مكان تطويرها. يجب أن تبني مسارات التعلم المرنة والبديلة الجسور بين التعلم الرسمي وغير الرسمي وغير النظامي.



## أنظمة التعليم والتدريب

## فرص التعلّم مدى الحياة

## الإصلاحات والاستثمارات الوطنية

## التعاون والشراكة الدوليين

## التزام مؤسسة التدريب الأوروبية المستمر

## المؤتمر الافتراضي

جزءًا لا يتجزأ من نظام التعلّم مدى الحياة، ما يضمن الوصول إلى مجموعة متنوعة من السكان من المتعلمين، وبالتحديد من يحتاجون إليه بشدة.

يجب أن تحقق أنظمة دعم تطوير المسار الوظيفي نقلة نوعية، من التركيز على مساعدة الأفراد على اتخاذ قرارات تعليمية في لحظات محددة - غالبًا عند التحول من التعليم الأولي إلى العمل - إلى تمكين الأفراد من إنشاء المسارات الوظيفية طوال حياتهم، مع مراعاة الحقائق العالمية والمحلية والاحتياجات المتنوعة للأشخاص.

يجب أن تتبع أنظمة دعم المسارات الوظيفية نهجًا متعدد القنوات لتقديم الخدمات - من التقديم المخصص والجماعي والإلكتروني إلى عروض الخدمات ذاتية التوجيه - لتلبية احتياجات العملاء المتنوعين ولزيادة الولوج والجودة. ويجب أن تستغل معلومات سوق العمل عالية الجودة. ويجب أن تستفيد من الفرص التي توفرها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأداء الأدوار الجديدة، ولدعم الخدمات التقليدية أيضًا، من أجل تحسين الكفاءة والفاعلية.

### تشكيل الوعي والحوافز للأشخاص للمشاركة في التعلّم

يعد الوعي المحدود بمزايا التعلّم وضيق الوقت ونقص الموارد المالية كلها بمثابة عوامل تمنع الأشخاص من المشاركة في التعلّم. ولمواجهة هذه العوامل، يجب أن نحرص على وجود هياكل تحفيز مناسبة وتدابير مصاحبة لدعم الأشخاص، وبالتحديد من يحتاجون إليها بشدة، للمشاركة في التعلّم. نحتاج أيضًا باستمرار إلى سد الفجوات التي تشوب توافر التدريب وملاءمته، فضلًا عن استغلال فرص التعلّم.

لا تشمل المهارات القراءة والكتابة والحساب فقط، ولكنها تشمل أيضًا اللغة والتواصل وكفاءات إنشاء المشروعات، فضلًا عن مجموعة كاملة مما يعرف باسم "المهارات الشخصية" التي تشمل حل المشاكل والتفكير النقدي والتفكير المنظم والمهارات المرتبطة بالابتكار والتعاون والقيادة والتعاطف الاجتماعي.

لقد أصبحت المهارات الرقمية والوعي البيئي ضرورية للتحول نحو المجتمعات الرقمية الايجابية للبيئة. تكتسب التعددية الثقافية أهمية لتعزيز تماسك المجتمعات وأماكن العمل التي تصبح أكثر تنوعًا. وتعد المهارات الإدارية المهنية ضرورية للتعامل مع التعقيد والشك في سوق العمل.

يعد تطوير مهارات المعرفة وما وراء المعرفة فضلًا عن المهارات الاجتماعية والعاطفية ضروريًا لإعداد الشباب والبالغين للتكيف وإدارة التغيير. ويجب أن تكون تلك المهارات موجودة في كل مرحلة ومجال من التعلّم مدى الحياة - من التعليم في مرحلة الطفولة المبكر وصولًا إلى جميع مستويات التعليم وفي بيئات التعلّم الرسمية وغير الرسمية وغير النظامية.

### تقديم إرشاد لتوجيه فرص العمل والتعلّم وإدارتها

في سياق تغير الوظائف، يصبح تقديم التعلّم والتدريب أكثر تنوعًا وتصبح مسارات التعلّم والوظيفة أكثر تخصيصًا وتعقيدًا، ويحتاج الأشخاص إلى معلومات وإرشادات مناسبة وفورية وسهلة الوصول لاتخاذ قرارات مستنيرة.

يتضمن ذلك تطوير مهارات إدارة المسار الوظيفي التي تمكن الأشخاص من إدارة التعلّم والعمل والرفاهية فضلًا عن تحولات التعلّم والعمل طوال العمر. ويتضمن ذلك أيضًا إتاحة نظام دعم تطوير المسار الوظيفي على المستوى الوطني باعتباره



أنظمة التعليم والتدريب

فرص التعلّم مدى الحياة

الإصلاحات والاستثمارات  
الوطنية

التعاون والشراكة الدوليين

التزام مؤسسة التدريب  
الأوروبية المستمر

المؤتمر الافتراضي

قد تضمن الحلول الأكثر مرونة وتخصيصًا لرفع المهارات وإعادة صقل المهارات، على سبيل المثال حسابات التعلّم الفردية، الموارد المالية وتحفز الأفراد على اتخاذ قرارات فعالة بشأن التعلّم. قد تشكل الحملات المستهدفة للتعلّم مدى الحياة وعيًا أعلى بمزاياه وفرص التعلّم المتاحة، وبالتحديد بين الأشخاص الذين يعانون من انخفاض التحصيل التعليمي أو يفتقرون إلى الدافع للمشاركة في التدريب المستمر. قد تساعد الخدمات الاجتماعية فضلًا عن خدمات التوظيف الأشخاص وتوجههم نحو فرص التعلّم.

لقد عجلت الجائحة من التغيرات الهيكلية عبر القطاعات الاقتصادية ويتعرض المزيد من الأشخاص لمختلف أشكال سوق العمل والتحويلات الاجتماعية. يجب أن تضم شروط الولوج إلى التدريب (وإعادة التدريب) واستحقاقه احتياجات العديد من المستفيدين من التعلّم وتوقعاتهم.



# ...البدء بإصلاحات واستثمارات وطنية طموحة...

أنظمة التعليم والتدريب

فرص التعلّم مدى الحياة

الإصلاحات والاستثمارات  
الوطنية

التعاون والشراكة الدوليين

التزام مؤسسة التدريب  
الأوروبية المستمر

المؤتمر الافتراضي

**اعتبار المهارات أولوية في استراتيجيات التطوير**  
بالتطلع إلى ما بعد التعافي من كوفيد 19، تراجع البلدان الاستراتيجية والخطط لضم متطلبات التحولات الإيجابية للبيئة والرقمية. وقد تكون هذه استراتيجيات وخطط تطوير وطنية أو لقطاعات اقتصادية أو مناطق محددة أو لأهداف سياسة محددة - على سبيل المثال، تطوير الشركات الصغيرة والمتوسطة والاقتصاد الرقمي والشمول وما إلى ذلك. ويجب أن يكون تطوير المهارات والتعلم مدى الحياة في صلب هذه الاستراتيجيات.

لتنفيذ هذه الاستراتيجيات بنجاح، من الضروري فهم مطالب المهارات المتغيرة عن طريق توليد الذكاء المناسب لتوقع فجوات المهارات وتخطيط الإجراءات اللازمة لبناء المهارات بين الشباب ودعم رفع مهارات الشباب وإعادة صقلها. ويعد ذلك بالتحديد مهمًا للمناطق أو القطاعات التي ستتضرر بشدة من السياسات الإيجابية للبيئة الوطنية أو الدولية لدعم عملية إعادة الهيكلة والحرص على التحول العادل.

## تعبئة القطاع الخاص

يعد الموقف الاستباقي بين الشركات ضروريًا في صياغة متطلبات صقل المهارات وتقديم التدريب، وأيضًا في التعاون مع الجهات الأخرى التي تقدم التدريب. قد يخلق الموقف الاستباقي دينامية إيجابية في تكييف تقديم التعليم والتدريب الذي لا يمكنه غالبًا مواكبة التغيير السريع.

على مستوى السياسة، تبذل البلدان الجهود لتقديم عناصر أنظمة التعلم مدى الحياة مثل استراتيجيات التكوين المستمر وأطر عمل المؤهلات والمؤهلات القائمة على النتائج والاهتمام بالكفاءات الرئيسية وتقدير التعلم السابق وتدريب الباحثون عن الوظائف والآليات الأفضل للحكومة الشاملة والتعاون الوثيق بين الجهات الفاعلة. وتوضح نتائج عملية تورينو 2018-2020 لمؤسسة التدريب الأوروبية أن دعم التعلم مدى الحياة يعد أولوية استراتيجية لسياسات التعليم والتدريب في الدول الشركاء لمؤسسة التدريب الأوروبية.

بالتوازي مع ذلك، توجد وفرة من الممارسات المبتكرة في الشركات لتدريب المزودين والمبادرات الإقليمية والمحلية التي تتخذها الجهات الفاعلة الخاصة أو العامة أو المنظمات غير الحكومية أو شركاء التعاون الدولي التي توفر فرص التعلم مدى الحياة وتعزز دينامية التغيير.

يظل إنشاء أنظمة التعلّم مدى الحياة الكاملة هدفًا طويل الأمد يتطلب الجهد المستمر والمرونة لإدارة عملية التحول غير الخطية وتناول مناطق راحة الجهات الفاعلة وامتصاص الصدمات الخارجية لمواصلة المسيرة واستيعاب المصالح المتضاربة في الغالب للجهات الفاعلة.

قد تساعد الإجراءات التالية في تحقيق التقدم الثابت والسريع نحو إنشاء أنظمة التعلّم مدى الحياة:



## أنظمة التعليم والتدريب

## فرص التعلّم مدى الحياة

## الإصلاحات والاستثمارات الوطنية

## التعاون والشراكة الدوليين

## التزام مؤسسة التدريب الأوروبية المستمر

## المؤتمر الافتراضي

ويجب المبادرة بها واستدامتها وتعزيزها عند عمد. وتقوم على التحفيز – أساس قوي – وتفسح المجال أمام صياغة الممارسات الجديدة والمتنوعة وتدعم القدرات الموجودة وتنشئ قدرات جديدة لتغيير مستدام.

نادراً ما تتعاون الجهات الفاعلة وأصحاب المصالح في القطاعين الخاص والعام في أنظمة التعليم والتدريب التقليدية. ولذا يتحتم الآن أن تستكشف الجهات الفاعلة الحكومية وغير الحكومية سبل تطوير التعلّم مدى الحياة وتجرب آليات تعاون جديدة تشمل أنواع جديدة من الشراكات وتستخلص الدروس.

### الحرص على القيادة

يعتبر التعلّم مدى الحياة منفعة عامة وتعد قيادة القطاع العام مهمة للغاية في توجيه النظام نحو النتائج على مستويات أعلى – أي المهارات للأشخاص والمزايا المستدامة من ناحية التماسك الاجتماعي والعدالة وفرص العمل الجيدة.

في الأنظمة المعقدة، تنتشر القيادة على المستويات المختلفة. تعد الشركات رائدة عندما تتخذ إجراء بشأن احتياجات المهارات وتقدم التدريب لموظفيها. ويُظهر المجتمع المدني القيادة في الوصول إلى الأشخاص الذين يعانون المصاعب أو ذوي الاحتياجات الخاصة. بغض النظر عن القيادة الموزعة، تعد القيادة الحكومية مهمة لإيجاد رؤية مشتركة وتوجيه عملية التغيير وإنشاء بيئات تمكين مؤسسية لإشراك الجهات الفاعلة بشكل فعال والحرص على استمرارية الحوار والتنفيذ والحفاظ على الزخم والمحافظة على وضع الأمور في نصابها.

تشارك الشركات المبتكرة والدينامية في القطاعات التي تتأثر بشكل خاص بالسياسات الايجابية للبيئة أو التي تغير عمليات إنتاجها ونماذج أعمالها بسرعة بسبب التغير التكنولوجي بالفعل في صقل مهارات موظفيها ومورديها. ولكن معظم الشركات – بالتحديد الشركات الصغيرة والمتوسطة – لا تدرك مزايا التدريب بشكل كامل ولا تملك القدرة على القيام بذلك. من المهم إنشاء هياكل محفزة ودعم آليات تضمن المشاركة الشاملة والفاعلة للشركات في إنشاء أنظمة التعلّم مدى الحياة.

### إنشاء روابط تعاون متينة وشراكات مستدامة بين الجهات الفاعلة

في بيئة معقدة مثل التعلّم مدى الحياة، توجد العديد من الجهات الفاعلة التي تساهم من زوايا مختلفة في التعلّم الرسمي وغير الرسمي وغير النظامي. تتطلب إدارة عملية التغيير بفاعلية أن تتشارك الجهات الفاعلة الرؤية وتعمل معاً نحو هدف مشترك، وبالتالي تُصيغ الاتفاقيات وتدرك مزايا مشاركة المسؤوليات.

يجب أن يكون جعل التعلّم مدى الحياة جزءاً لا يتجزأ من التنمية الاجتماعية والاقتصادية على الشراكات المستدامة بين الجهات الفاعلة في القطاعين الحكومي والخاص والمجتمع المدني على المستويات المختلفة – الوطنية والإقليمية والمحلية والقطاعية – للتعاون في إنشاء الحلول التي لن تصل إليها الجهات الفاعلة بمفردها.

تقوم الشراكات المثمرة على غرض وأهداف مشتركة وتركز على النتائج والمزايا للأشخاص. وتتطلب الدقة في التصميم



## أنظمة التعليم والتدريب

## فرص التعلّم مدى الحياة

## الإصلاحات والاستثمارات الوطنية

## التعاون والشراكة الدوليين

## التزام مؤسسة التدريب الأوروبية المستمر

## المؤتمر الافتراضي

بالنسبة لهم. ويجب أن تساعد الآليات المناسبة في الربط بين التمويل ونتائج التعلّم والعمل المرجوة.

تعد الموارد المالية العامة غير كافية لدعم الجهود الهائلة المطلوبة للتعلّم مدى الحياة. وبالرغم من أن المسؤولية الرئيسية عن فرص تعلّم المواطنين تظل في يد الحكومة، فإن حشد الموارد المالية من كل من يستفيد من التعلّم ضروري أيضًا. يجب أن تساهم الشركات والأفراد وفقًا لإمكانياتها، وذلك في ضوء أهداف ومعايير مساواة واضحة. يمكن أيضًا استخدام الموارد المالية العامة لزيادة الموارد المالية الخاصة ومضاعفة التمويل المتاح للتدريب.

توجد أدوات تجريبية يمكنها تحقيق هذه الأهداف. فقد توفر أموال التدريب مجموعة من الموارد للتدريب في جميع الشركات، بما في ذلك الشركات الصغيرة والمتوسطة. وقد بدأ القطاع المالي في لعب دور في توجيه الموارد المالية نحو الاستثمار في المهارات، وهو ما تعززه السياسات العامة غالبًا. لا تزال المنتجات المالية الجديدة في مرحلة تجريبية، ولكن توجد قدرات يجب تشجيعها بجانب الدروس المستفادة من التقييمات.

### الرصد والتكيف

في سياق التغيير السريع وتكييف السياسات، من الجوهري الحرص على تحرك الإصلاحات في التعليم والتدريب - قطاع يعد فيه التغيير مكلفًا ويؤثر على العديد من المشاركين والمستفيدين - في الاتجاه المطلوب.

لذلك تتجاوز القيادة القدرة على التفاوض أو تكليف شخص آخر بمهمة أو مشروع. فهي تتعلق بدلاً من ذلك برعاية المبادرة التي تقدمها العديد من الجهات الفاعلة، ما يضمن التآزر والعمل على تحقيق نتائج السياسة.

### بناء القدرات ومؤسسات التعلّم

نظرًا لأن الدول تعمل على إعداد آليات وبيئات مؤسسية جديدة - إعادة تحديد اختصاصات المؤسسات الحالية وإنشاء مؤسسات جديدة واستعراض الاتفاقيات المؤسسية القائمة على الشركات والمسؤولية المشتركة - تحتاج جميع الجهات الفاعلة إلى قدرات جديدة للمشاركة بفاعلية ولتقديم التعلّم مدى الحياة.

تحتاج الإدارات العامة والسلطات الإقليمية والهيئات المهنية والجهات التي تقدم التدريب باستمرار إلى تطوير قدراتها الفنية والتشغيلية وقدراتها على التواصل للابتكار والتنفيذ والعمل مع الآخرين. ولا يعد التفاوض أو مشاركة المسؤولية كافيًا لتحقيق النتائج. يجب أن تستعد الجهات الفاعلة لتولي المسؤوليات الجديدة وإدارة العمليات والآليات الجديدة وبناء الثقة. ولذا تحتاج الجهات الفاعلة إلى القدرات البشرية والتنظيمية للقيام بذلك. يجب أن يصبح الأشخاص متعلمين نشطين ويجب أن تصبح المؤسسات متعلمين نشطين أيضًا.

### توفير الموارد المالية

يعد التمويل مهمًا لحشد المتعلمين والشركات والمزودين للمشاركة في التعلّم مدى الحياة. يجب استخدام الموارد المالية العامة بكفاءة وفاعلية، بما في ذلك لتحفيز المزودين على توفير فرص التدريب المناسبة وتوجيه الأفراد إلى التدريب المفيد



أنظمة التعليم والتدريب

فرص التعلّم مدى الحياة

الإصلاحات والاستثمارات  
الوطنية

التعاون والشراكة الدوليين

التزام مؤسسة التدريب  
الأوروبية المستمر

المؤتمر الافتراضي

قد يوضح خيار المجالات التي تريد فيها البلدان مراقبة أداء النظام وتغييره وتقدمه نحو التعلّم مدى الحياة خيار المجالات التي تركز عليها الإصلاحات - المجالات المؤثرة في جعل التعلّم مدى الحياة حقيقة لصالح جميع المتعلمين المحتملين. في نفس السياق، يجب أن يكون غرض المراقبة تطلعي ويقدم أدلة توضح السياسة في الحاضر وتساهم في التحسينات في المستقبل.

تتطلب مراقبة تغيير النظام أدلة ترسم مسار التحول وتساعد أيضًا، على نحو مهم، في الحرص على ثقة أصحاب المصالح والمستفيدين في أن التغيير يمضي على الطريق الصحيح. من المهم أيضًا وضع عمليات مراقبة شاملة وتضمن شرعية نتائج المراقبة وقبولها واستخدامها.

لا تعد المراقبة أداة للتحقق من التقدم بعد وضع البرنامج فحسب، ولكنها قد تكون أيضًا عامل مساعد للتغيير في برنامج السياسة هذا. ولكي يحدث ذلك، يجب علينا زيارة مكان المراقبة في دورة السياسة مرة أخرى. وتوجد عادةً في نهاية الأشياء بعد تنفيذ الإجراءات. يجب تحريك المراقبة "إلى الأمام"، إلى الوقت الذي يوضع فيه برنامج السياسة.



# ...المدعوم بتعاون وشراكة دوليين...

## أنظمة التعليم والتدريب

## فرص التعلّم مدى الحياة

## الإصلاحات والاستثمارات الوطنية

## التعاون والشراكة الدوليين

## التزام مؤسسة التدريب الأوروبية المستمر

## المؤتمر الافتراضي

تعد مشاركة البيانات والمعلومات وأنشطة التعلّم من الأقران وإنشاء الشبكات العالمية من الممارسين والمشروعات المشتركة لتطوير الخبرة العملية والخطوات المتخذة لبناء القدرات المستهدفة كلها مهمة للتقدم معًا. ويذكرنا ذلك بالحاجة إلى التعلم من تجارب جميع الدول لتحقيق التنوع الغني بالأفكار والحلول، وهذا مع مراعاة السياقات المحلية. يجب أن تواصل الدول والجهات الفاعلة المسؤولة عن التطوير الجهود للتنسيق بشكل أفضل والعمل معًا عن قرب لدعم السياسات الوطنية.

تشمل مجالات العمل ذات الأولوية تطوير المهارات الرقمية واستخدام التقنيات الرقمية لتسهيل التعلّم مدى الحياة والحرص على شمول احتياجات الجماعات المستضعفة والمجتمعات المحلية وتبليتها وفهم متطلبات المهارات المتغيرة – وبالتحديد التركيز على قطاعات اقتصادية محددة – وتطوير المهارات التي تدعم التحول الإيجابي للبيئة والاستثمار في المدرسين والمدربين وتطويرهم المهني.

لا يمكن مواجهة التحديات العالمية التي يواجهها العالم سوى عن طريق التعاون والعمل الدوليين. يدعو جدول أعمال 2030 إلى الشراكة التعاونية بين الدول وأصحاب المصالح لتحقيق أهداف التنمية المستدامة (SDGs). فقد أثبت كوفيد 19 كيف قد يساعد التعاون والمشاركة عبر الحدود الدول في مواجهة التحديات وإيجاد الحلول.

تلتزم كل دولة بالحرص على حصول جميع مواطنيها على التعليم والتدريب والتعلّم مدى الحياة الحديين بحلول عام 2030 وفقًا لمتطلبات SDG4. وتسعى جميع الدول إلى إيجاد الحلول بناءً على احتياجاتها وقدراتها ووسائلها.

نشرك نحن جميعًا – الدول والمنظمات الدولية على حد سواء – في عملية التعلّم، محاولين فهم التغيرات التحولية التي تحدث في مجتمعاتنا واقتصادياتنا والتحديات والفرص الجديدة التي تواجه التعليم والتدريب وكيفية إنشاء أنظمة التعلّم مدى الحياة التي تمكن جميع المواطنين من أن يكونوا جزءًا من التغيير ويستفيدوا منه.

يلعب التعاون الدولي القائم على الخبرة الطويلة دورًا مهمًا في دعم جهود الدول والتعجيل بتغيير النظام باستخدام القنوات المختلفة. تلعب مناقشة السياسات وتقييمات التقدم والإنجازات والاحتياجات دورًا أساسيًا في وضع الأهداف والأغراض المشتركة للاستثمارات اللاحقة في التعليم والتدريب.



# ... مع التزام مؤسسة التدريب الأوروبية المستمر

أنظمة التعليم والتدريب

فرص التعلّم مدى الحياة

الإصلاحات والاستثمارات الوطنية

التعاون والشراكة الدوليين

التزام مؤسسة التدريب الأوروبية المستمر

المؤتمر الافتراضي

 **الاتجاه الثالث** هو تعزيز التغيير والقيام به بالتعاون القوي مع جميع الشركاء وأصحاب المصالح لضمان السياسات التي يحركها التأثير.

تتابع مؤسسة التدريب الأوروبية اتجاهات العمل الثلاثة هذه عن طريق وظيفة أقوى لمشورة السياسات، والتي يدعمها إطار عمل مراقبة صلب للتقدم نحو أنظمة التعلّم مدى الحياة واستثمار يحركه الابتكار في تطوير المعرفة القائم على التأليف المشترك والشراكات.

**ستسهم مؤسسة التدريب الأوروبية في هذه الأهداف الطموحة في ثلاث اتجاهات.**

 **الاتجاه الأول** هو العمل مع الدول الشركاء في عملية التغيير نحو أنظمة التعلّم مدى الحياة الشاملة حسب التصميم التي تدعم متطلبات صقل المهارات التي تحتاج إليها التحولات الايجابية للبيئة والرقمية العادلة. ويعني ذلك تركيز أقوى على التحولات الايجابية للبيئة والرقمية العادلة باعتبارها محركًا أساسيًا لتغيير النظام وإنشاء أنظمة التعليم والتدريب.

 **الاتجاه الثاني** هو توسيع أفق عمل مؤسسة التدريب الأوروبية في تطوير المهارات والمساعدة في تحقيق التغيير عن طريق دعم الدول وأصحاب المصالح لتأسيس الشراكات القوية والصلبة عبر القطاعات المختلفة للاقتصاد. يعني ذلك العمل مع مجموعة أكبر من أصحاب المصالح - الشركات والمجتمعات والجهات التي تقدم التدريب ومنظمات المجتمع المدني - والتركيز على القطاعات ذات الأولوية التي تمثل أهمية استراتيجية من ناحية التحول الايجابي للبيئة والتحول الرقمي والشمول في الدول الشركاء.



# المؤتمر الافتراضي

## أنظمة التعليم والتدريب

## فرص التعلّم مدى الحياة

## الإصلاحات والاستثمارات الوطنية

## التعاون والشراكة الدوليين

## التزام مؤسسة التدريب الأوروبية المستمر

## المؤتمر الافتراضي

لقد نُظِم المؤتمر حول سلسلة من الجلسات المواضيعية مع أصحاب المصالح الذين لديهم تجربة مباشرة مع تغيير النظام نحو التحولات الصديقة للبيئة والرقمية والتعلّم مدى الحياة ولديهم مصالح فيه. لقد طرحت مناقشاتهم أفكار وممارسات فضلى واقتراحات للسياسة والعمل تمت مناقشتها في فعالية رفيعة المستوى تناولت صناعات القرار الوطنيين والدوليين والمنظمات متعددة الأطراف والمنظمات الدولية ومراكز التفكير والقطاع الخاص.

لقد نظمت مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) واليونسكو بالتعاون مع البنك الأوروبي للإنشاء والتعمير ومنظمة العمل الدولية واليونسيف مؤتمرًا دوليًا بعنوان **”إنشاء أنظمة التعلّم مدى الحياة: مهارات المجتمعات الصديقة للبيئة والشاملة للجميع في العصر الرقمي“** والذي انعقد إلكترونياً في الفترة من 21 يونيو إلى 25 يونيو 2021.

### كان لدى المؤتمر هدفان رئيسيان:

- النظر في التجربة الدولية لكيفية تحويل التعليم والتدريب التقليدي إلى أنظمة تعلّم مدى الحياة؛
- إعادة التأكيد على أولويات التعاون في مجال تطوير رأس المال البشري في المستقبل والتعجيل بالتغيير.

لقد انعقد المؤتمر لتتعلّم معًا كمجتمع وندرس المناقشات المختلفة عن التعليم والتدريب والمهارات من وجهات نظر مختلفة – اقتصادية واجتماعية وتعليمية – ونستفيد من تجربة قطاع عريض من أصحاب المصالح (الممارسين ومنظمات المجتمع المدني والشباب والموظفين العموميين والباحثين) من الدول الشركاء لمؤسسة التدريب الأوروبية والدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي فضلاً عن المنظمات الدولية والمؤسسات الأوروبية. قد يلهم هذا التعلّم العمل المستقبلي المشترك الذي سيكون عاملاً مساعداً للتغيير ويعجل به.



أنظمة التعليم والتدريب

فرص التعلّم مدى الحياة

الإصلاحات والاستثمارات  
الوطنية

التعاون والشراكة الدوليين

التزام مؤسسة التدريب  
الأوروبية المستمر

المؤتمر الافتراضي

تناول المؤتمر ثلاثة موضوعات رئيسية.

- لماذا نحتاج إلى تغيير النظام، ويرتبط بذلك، ما أنواع المهارات التي نحتاج إليها في المستقبل والتي تتماشى مع التطورات العالمية والتوقعات الدولية والاحتياجات المحلية عبر الدول؟
- ما ميزات ومنجزات أنظمة التعلّم مدى الحياة الفعالة وأهدافها القابلة للتحقيق؟
- كيف يمكننا توجيه التغيير وإدارته بفاعلية؟ وبشكل أكثر تحديدًا، كيف يمكننا تحسين الإصلاحات وتنفيذها لتحقيق التحول الحقيقي الذي يفيد الكل؟

لقد ركزت الجلسات المواضيعية على التالي:

- التكيف مع متطلبات المهارات المتغيرة؛
- أشكال التعلم الجديدة؛
- دور الجهات الفاعلة في أنظمة التعلّم مدى الحياة؛
- مراقبة التغيير والتكيف معه؛
- صقل الجميع بالمهارات؛
- دعم التحول الصديق للبيئة.



# إنشاء أنظمة التعلّم مدى الحياة

أنظمة التعليم والتدريب

فرص التعلّم مدى الحياة

الإصلاحات والاستثمارات  
الوطنية

التعاون والشراكة الدوليين

التزام مؤسسة التدريب  
الأوروبية المستمر

المؤتمر الافتراضي



كيف يمكننا توجيه التغيير  
وإدارته بفاعلية؟

أ اعتبار المهارات أولوية في استراتيجيات التطوير

ب تعبئة القطاع الخاص

ج إنشاء روابط تعاون متينة وشراكات مستدامة بين الجهات الفاعلة

د الحرص على القيادة

ه بناء القدرات ومؤسسات التعلّم

و توفير الموارد المالية

ز الرصد والتكيف



تشمل الميزات الرئيسية لنظام  
التعلّم مدى الحياة الجيد ما يلي:

أ زيادة فرص التعلّم في البيئات المختلفة

ب إنشاء بيئات تعلم هادفة ومحفزة

ج توفير مسارات تعلّم مرنة

د تطوير مجموعات مهارات دينامية

ه تقديم إرشاد لتوجيه فرص العمل والتعلّم وإدارتها

و تشكيل الوعي والحوافز للأشخاص للمشاركة في التعلّم



أنظمة التعليم والتدريب

فرص التعلّم مدى الحياة

الإصلاحات والاستثمارات  
الوطنية

التعاون والشراكة الدوليين

التزام مؤسسة التدريب  
الأوروبية المستمر

المؤتمر الافتراضي



أنشطة التعلّم من الأقران



مشاركة البيانات  
المعلومات

أنشطة التعاون الدولي  
من أجل التعلّم طويل  
الأمد (مدى الحياة)



الخطوات المستهدفة بناء  
القدرات



المشروعات المشتركة  
لتطوير الخبرة العملية



شبكات الممارسين  
العالمية



الحرص على الشمول وتلبية  
احتياجات الجماعات المعرضة  
للتأثر والمجتمعات المحلية



تنمية المهارات الرقمية  
واستخدام التقنيات  
الرقمية

المجالات ذات الأولوية  
بالنسبة للعملادولي  
من أجل التعلّم طويل  
الأمد (مدى الحياة)



الاستثمار في المعلمين  
والمدرّبين وتطويرهم  
المهني



تطوير المهارات التي  
تدعم التحول الإيجابي  
للبيئة



فهم متطلبات المهارات  
المتغيرة