ISSN: 1725-7379

الأحداث ذات الأهمية الخاصة التي شهدتها مؤسسة التدريب الأوروبية في عام 2006

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.europa.eu

لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال بـ:

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.europa.eu

الأحداث ذات الأهمية الخاصة التي شهدتها مؤسسة التدريب الأوروبية في عام 2006

Europe Direct is a service to help you find answer to your questions about the European Union

Freephone number (*)

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Certain mobile telephone operators do not allow access to 00 800 numbers or these calls may be billed.

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet.

It can be accessed through the Europa server (http://www.europa.eu).

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.

ISBN: 978-92-9157-525-1

ISSN: 1725-7379

© European Communities, 2007.

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Printed in Italy

Photo: ETF/A. Ramella

Photo: ETF/Erik Luntang

مقدمة

كل عام، تسرد الحولية *Highlights* جزءا يسيرا من أفضل إنجازات مؤسسة التدريب الأوروبية. ولكنها ليست مجرد نظرة عابرة على إنجازات العام السابق. بل إن المؤسسة نفسها إذ تحدّد ما تعتبره أبرز أنشطتها وأهمها لتنمية الموارد البشرية ودعمها في مناطق الجوار، فإن تلك الحولية أيضا تبشر الجمهور بما قد يجلبه العام التالي من خير ونماء.

وفي هذا العدد، بالطبع، فإن العام المقبل هو 2007م، وهو العيد الخمسين لاتفاقية روما و'السنة الأوروبية لتكافؤ الفرص' وفيه نسعى لنشر رسالة حول أوروبا فحواها أننا على الرغم من نجاحنا في تحقيق الكثير من التقدم في إرساء المساواة بين مواطني الاتحاد الأوروبي، إلا أننا لم نحقق الهدف المنشود بعد، بل يبقى الكثير من العمل أمامنا.

ويعتبر كل من التضامن وتكافؤ الفرص من أحجار الأساس في السياسة الأوروبية الاجتماعية وسياسة التوظيف؛ ولذا يجب ألا نقلل من أهمية الاثنين ودورهما في تنمية الموارد البشرية في الاتحاد الأوروبي وخارجه.

ولذا، يسرّني أن أرى أن تلك النشرة لمؤسسة التدريب الأوروبية تدعم التقدم وتشجعه بقوة بالغة بحيث ينبثق من التعاون الدولي ومن تكافؤ الفرص، لأنهما بمثابة عمودين تبني عليهما مؤسسة التدريب الأوروبي أعمالها لتنمية الموارد البشرية ودعمها في المناطق المحيطة بالاتحاد الأوروبي.

فلاديمير سبيدلا
المفوض الرسمي لشؤون التوظيف والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص

فلاديمير سبيدلا
المفوض الرسمي لشؤون التوظيف
والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص

عام مميز

أمامك طبعة عام 2006 من الكتاب السنوي الصادر حول الأحداث ذات الأهمية الخاصة التي شهدتها مؤسسة التدريب الأوروبية في عام 2006. ولقد استحقت هذه الوثيقة الاسم الذي تحمله أكثر مما استحقته سابقاتها لأن عام 2006 كان بحق عام الأحداث الهامة بالنسبة لمؤسسة التدريب الأوروبية.

دخلنا في عام 2006 في خضم حدث كبير ذو صلة مباشرة بالمدينة المستضيفة لنا، مدينة تورينو، حيث يقام الأولمبياد الشتوي لعام 2006، وهو حدث من الأهمية بمكان بحيث لا يمكن تجاهله حتى من موقعنا على الهضاب الواقعة خارج مدينة تورينو.

وما أن أوشك عام 2006 على الانتهاء، أصبح بإمكاننا أن نرحب ببلدين جديدين انضما إلى الاتحاد الأوروبي كانا من أقرب الدول الشريكة لنا لأكثر من عقد. ولقد عملنا حتى نهاية عام 2006 بشكل جاد مع كلا البلدين في المساعدة على التحضير للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي، ونحن نتطلع إلى نشر خبرة زملائنا من رومانيا وبلغاريا في عملنا المستقبلي مع البلدان الشريكة الأخرى.

أثناء الفترة الفاصلة بين هذين الحدثين الهامين، مرّت مجموعة من الأحداث الهامة التي جعلت من عام 2006 عاماً مميزاً بالنسبة لمؤسسة التدريب الأوروبية كمنظمة مستقلة، وكذلك بالنسبة لما يُقدّمه الاتحاد الأوروبي من دعم لتطوير الموارد البشرية في المناطق المجاورة لنا: إنهاء المنظورات متوسطة الأمد للفترة ما بين عامي 2004-2006 والتحضير لتكليف أشمل لمؤسسة التدريب الأوروبية في السنوات التالية وفق مجموعة جديدة من اتفاقيات الدعم الأوروبي.

في بداية العام، تم الاعتراف بقيمة عمل الوكالات الأوروبية عندما اجتمع خوسيه مانيويل باروسو، رئيس المفوضية الأوروبية في شباط برؤساء وكالات الاتحاد الأوروبي في بروكسل لمناقشة نشاطات ودور كل من وكالات الاتحاد الأوروبي التي تتمتع بسلطة غير مركزية، إضافة إلى زيارة قامت بها بعثة البرلمانات الأوروبية إلى مؤسسة التدريب الأوروبية في تورينو.

تغيّرت أيضاً اتصالاتنا مع مفوضية الاتحاد الأوروبي عندما تبادل نيكولاوس فان دير المناصب مع أوديل كوانتين، حيث أصبحت هذه الأخيرة مديراً عاماً لمديرية التعليم والثقافة ورئيس مجلس إدارة مؤسسة التدريب الأوروبية، وترأست الجلسة لأول مرة في حزيران عام 2006.

تعززت أواصر التعاون بين مؤسسة التدريب الأوروبية والدول المُستضيفة لها من خلال اللقاءات التي عُقدت على مستوى وزاري حول مركز مؤسسة التدريب الأوروبية في إيطاليا. ولقد قدّم صندوق ترست الإيطالي دعماً كبيراً لعمل مؤسسة التدريب الأوروبية في دول غرب البلقان. ونتج عن نجاح هذا التعاون الوثيق هذا العام تمديد إطار الاتفاقية الخاصة بنا. وسيركّز الجيل الجديد من مشاريع مؤسسة التدريب الأوروبية المدعومة من قبل صندوق ترست الإيطالي على الأطر الوطنية للمؤهلات وتمويل التعليم والتدريب المهني في دول غرب البلقان ومنطقة حوض البحر الأبيض المتوسط.

مرة أخرى، خضعت مؤسسة التدريب الأوروبية لتقييم فريق خارجي من الخبراء، ولقد دعمت التوصيات التي وضعها هذا الفريق إلى حد كبير واحداً من الأحداث الهامة الأخرى التي جرت هذا العام: اقتراح توسيع تكليف مؤسسة التدريب الأوروبية ليغطي مجمل عملية تطوير الموارد البشرية في أسواق العمل في الدول الشريكة. ومع توقّع عقد اتفاقيات جديدة حول الدعم الخارجي المُقدّم من الاتحاد الأوروبي في كانون الثاني من عام 2007، سيؤدي التكليف الجديد لمؤسسة التدريب الأوروبية إلى زيادة كبيرة في مستوى المرونة التي يمكنها بها تحقيق أهدافها.

ولابد لنا من نشير بحزن إلى أن عام 2006 قد خبّأ لنا صدمة تلقي نبأ الوفاة غير المُتوقعة للسيد بيتر رويج الذي شغل المنصب قبلي والذي أدار مؤسسة التدريب الأوروبية بمهارة عبر العقد الأول من وجودها.

إن الموجز الأكثر اختصاراً حول الأحداث الهامة التي شهدتها مؤسسة التدريب الأوروبية خلال عام 2006 لا يكتمل بدون ذكر المؤتمر الذي انعقد بعنوان *مهارات لتحقيق التقدّم* الذي ضمّ أكثر من 200 مشاركاً اجتمعوا في تورينو لمناقشة القضايا الرئيسية التي تشغل حيزاً كبيراً من العمل الحالي للمؤسسة في مجال تطوير الموارد البشرية. تعطي هذه الوثيقة وصفاً تفصيلياً لهذا المؤتمر، لذلك أود في هذه المرحلة فقط أن أنتهز الفرصة مرة أخرى لأشكر العديد من الزملاء وأعضاء المنبر الاستشاري وأعضاء مجلس الإدارة الذين كانوا من أهم العناصر في نجاح هذا الحدث.

علاوة على ذلك، أودّ أن أتقدّم بالشكر إلى جميع زملائي لما بذلوه من جهود متواصلة لتسليط الضوء على الدور بالغ الأهمية لقضية تطوير الموارد البشرية في دعم السلام والازدهار داخل الاتحاد الأوروبي وخارجه.

موريل دنبر
مديرة مؤسسة التدريب الأوروبية

Photo: ETF/A. Ramella

موريل دنبر مديرة مؤسسة التدريب الأوروبية

1. التعلّم من بعضنا البعض

إن تطوير سياسة التعليم والتدريب لابد أن يتم من قبل الأشخاص الذين تؤثر عليهم، أي الحكومات وأصحاب العمل والمواطنين الذين يُشكّلون مجموعة المستفيدين من المهارات والقدرات التي يتم نقلها واكتسابها من خلال التعليم والتدريب. إن تحديد وتلبية الحاجات الحالية والمستقبلية الخاصة بأي سوق عمل مكتفية ذاتياً يتم على أفضل نحو من قبل الذين يعملون ضمن هذه السوق.

نجد من هنا أنه لم يبق في أي مكان في عالمنا اليوم مثل سوق العمل المُكتفية ذاتياً هذه نظراً لأن التجارة والعمالة قد أصبحتا عالميتين. حتى الشركات التي كانت حتى فترة قريبة للغاية مرتبطة بشكل وثيق ببلدانها الأم أصبحت الآن تعتمد طلب الخدمات الخارجية فيما يتعلق بالتصميم والعمل اليدوي والأبحاث والتطوير حيث تُطلب هذه الخدمات من أسواق عمل كانت فيما مضى معزولة وبعيدة عن بلدانها الأم.

نتيجة لذلك، ازدادت الحاجة إلى التنسيق الدولي الذي يحقق أقصى تأثير ممكن فيما يتعلق بالتعليم والتدريب وتطوير سوق العمل. وفي حقيقة الأمر، لقد ازدادت هذه الحاجة إلى حدّ لم يعد من المجدي تطبيق ما كان سائداً في الماضي، حيث كان الناس في الدول الصناعية قبل عشرة أو عشرين عاماً فقط يشعرون أن كل ما عليهم فعله لتطوير الاقتصادات الناشئة هو "تصدير"

Photo: ETF/A. Ramella

التعلّم من بعضنا البعض

Photo: ETF/A. Ramella

مهارات من أجل التطوّر – الشراكة أساسية

تقول مرسيدس بريسو، رئيس منطقة بيدمونت: "تعتبر الشراكات بين الجهات المعنية في التعليم والتدريب أساسية لتطوير القدرات الإنسانية". جاء ذلك في ختام المنبر الاستشاري لمؤسسة التدريب الأوروبية الذي يُعقد كل ثلاث سنوات، والذي عُقد هذه المرة بعنوان "مهارات من أجل التطوّر" في حزيران في لينغوتو في تورينو.

حضر المنبر حوالي 200 من صنّاع القرار وخبراء التدريب وسوق العمل من 55 بلداً، ودار النقاش حول بعض المسائل المُلحّة في الجدل الدائر عالمياً حول تطوير المهارات. وبعد ثلاثة أيام عُقدت فيها ورشات العمل التخصصية والإقليمية ودارت فيها نقاشات ومشاورات غير رسمية، توصّل الموفدون إلى تحديد مجموعة من الأولويات بالنسبة لعمل مؤسسة التدريب الأوروبية والبلدان التي تعمل فيها المؤسسة.

كان من بين القضايا التي تم التركيز عليها بناء شراكات مع أصحاب العمل والشركاء الاجتماعيين وتطوير سياسة التوظيف ومراقبة السياسة. بالإضافة إلى ذلك، أشار المشاركون إلى أن التعليم والتدريب المهني هو أداة استثمار من أجل تحقيق التنافسية وأكدوا على الحاجة إلى بناء القدرات فيما يتعلق بقضايا الحكم والتحضير لمقاربات تشمل القطاع بأكمله.

كان أيضاً من بين القضايا التي أثيرت في الجلسات مسألة التمايز بين الجنسين والهجرة وأثرهما على التعليم والتدريب وسوق العمل. واتفق المشاركون على أن الوصول المتساوي إلى الفرص وقابلية انتقال العمالة عبر إمكانية أفضل لمقارنة المؤهلات هي من العوامل التي لابد من معالجتها في تصميم إجراءات السياسة المستقبلية.

كانت موريل دنبر، مديرة مؤسسة التدريب الأوروبية متأثرة بجودة وكمية المشاركات التي قامت بها مجموعة متنوعة من القطاعات والمناطق. هذا وستتم الاستفادة من التوصيات الصادرة عن المؤتمر للتركيز بشكل أفضل على النشاطات المستقبلية لمؤسسة التدريب الأوروبية ولتحديد دورها باعتبارها الجهة المُيسّرة لعملية تعلّم السياسة في مجال التعليم والتدريب المهني.

أكدت موريل دنبر في ملاحظاتها الختامية على أهمية الصلة بين مؤسسة التدريب الأوروبية والبعثات في جعل عملها أكثر وضوحاً وفعالية، كما شجّعت المشاركين على تعزيز العلاقات فيما بينهم.

Photo: ETF/A. Ramella

مرسيدس بريسو، رئيسة منطقة بيدمونت في مؤتمر مؤسسة التدريب الأوروبية 'مهارات التقدمُ في تورينو ، في حزيران 2006م

قالت دنبر: "لكن أنتم أيضاً تحتاجون إلى روابط"، وأضافت: "يُعدّ تبادل الخبرات بين البلدان مكوناً أساسياً في تعلّم السياسة".

اليوم، يضعها هذا في مواجهة تحدٍ كبيرٍ يكمن في العثور على أرضية مشتركة بدون التعدي على الهويات الثقافية لبعضنا البعض. إن مؤسسة التدريب الأوروبية تعمل في منطقة الاحتكاك هذه محاولة أن تساعد البلدان الشريكة للاتحاد الأوروبي في تطوير مواردها البشرية بدون المساومة على عاداتها وتقاليدها وهويتها الثقافية.

وباعتبارها وكالة أوروبية، يعتبر الموقع الذي تشغله مؤسسة التدريب الأوروبية ممتازاً للقيام بهذه المهمة. وفي نهاية الأمر، كانت التجربة الأوروبية العظيمة في توحيد مجمل القارة سياسياً واقتصادياً مع احترام كامل للهوية الثقافية لكل بلد بحد ذاته، عملية غير مسبوقة أعطت مجموعة من النتائج التي يمكن استقاء العديد من الدروس منها.

ولإنهاء دائرة الكلام، ربما كان الدرس الأكثر أهمية الذي تم تعلّمه خلال السنوات الخمسين للاندماج الأوروبي هو أن مساعدتنا لبعضنا البعض على التعلّم أفضل من قيامنا بتعليم بعضنا البعض وذلك خشية أن يتحول التعليم إلى نوع من التبشير وإلقاء العظات أو ببساطة أن يؤول على أنه كذلك. إن ذلك هو مفهوم تم اختباره حتى في علم أصول التدريس: فعلى الرغم من أن التعلّم والتعليم ليسا عملية تبادلية حصرية، إلا أن التعلّم يقتضي التشرّب والتأثر والتطور؛ أما التعليم وحده فليس كذلك، فالأمور التي نتعلمها تبقى، أما الأمور التي نعلّمها فلا تبقى بالضرورة.

КРУТОЙ

2. وجهة نظر جديدة

تطوير السياسة

إن مبدأ التعلّم من الآخرين ليس جديداً بالنسبة لمؤسسة التدريب الأوروبية، فقد شكّلت الزيارات الدرسية العمود الفقري لعدد كبير من نشاطات مشاريع المؤسسة منذ تأسيسها في عام 1995. من ناحية أخرى، إن إسقاط هذا المبدأ على مجال تطوير السياسة يعتبر تطوراً حديثاً بدأ العمل به في عام 2003 وتم صقله عاماً بعد عام.

نصل بذلك إلى عام 2006 وهو موضوع هذه الوثيقة، عندما تمت المصادقة على تعلّم السياسة من قبل المفوضية الأوروبية والمنبر الاستشاري لمؤسسة التدريب الأوروبية على حد سواء باعتباره المبدأ الإرشادي للنشاطات المستقبلية للمؤسسة.

وجد مبدأ تعلّم السياسة هذا جذوراً في المراجعات النظيرة التقليدية المُعدّلة التي كانت تُستخدم لوقت طويل لاسيما في التعليم العالي والأبحاث. وأصبحت هذه المراجعات مؤخراً أكثر رواجاً بين المنظمات الدولية كطريقة لدراسة السياسات الوطنية من بلد إلى آخر. من ناحية أخرى، كان تركيز هذه المراجعات ينصب على الدوام على المخرجات أي على المراجعة الأخيرة.

بعد أن أدركت مؤسسة التدريب الأوروبية من خبرتها السابقة قيمة عملية التعلّم الحقيقية التي تحصل بين المشاركين في المراجعات النظيرة، حوّلت المؤسسة قليلاً أهداف نشاطات المراجعة النظيرة نحو عمليات التعلّم هذه، وحاولت تحقيق أقصى فائدة ممكنة للجهات التي تقوم بالمراجعة وللجهات التي تخضع للمراجعة على حد سواء.

من ناحية أخرى، يظل هناك قلق حول أثر نشاطات المراجعة النظيرة التي تجريها مؤسسة التدريب الأوروبية فيما يتعلق بالتطوير الفعلي للسياسات. لقد تعلّم الأشخاص الذين شاركوا

Photo: ETF/A. Ramella

Photo: ETF/A. Ramella

نحو التعلّم من النظراء في تطوير السياسة

إن دعم التعلّم من النظراء في تطوير السياسة أو في تعلّم السياسة يعني بدون زيادة أو نقصان إتاحة الفرصة لصنّاع السياسة من أحد البلدان للتعلّم من نظرائهم في البلدان الأخرى، ذلك أن النظراء في الخارج يعرّضونهم للممارسات العملية الحالية في مختلف البيئات، فيأخذ صنّاع السياسة مما يواجهونه أفضل الأفكار ويكيّفونها ويركبونها في حلول مصممة حسب متطلبات بلدانهم بشكل يلائم ثقافاتها وحاجاتها.

أما بالنسبة لمؤسسة التدريب الأوروبية، فإن الانتقال نحو تعلّم السياسية هو نتيجة لعملية طبيعية كانت ملائمة تماماً للأفكار الناشئة حول المساعدات الخارجية المقدّمة من المفوضية الأوروبية ودورة التعلّم الخاصة بالمنظمات. إن قيام مؤسسة التدريب الأوروبية بتطوير خبراتها في التعليم والتدريب من خلال مشاريعها في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى وشمال أفريقيا والشرق الأوسط، أدّى في الوقت ذاته إلى تطوير متزايد لقدرتها على التعامل مع الأساس السياسي لإصلاح التعليم والتدريب.

شهدت المؤسسة أيضاً نجاح المدارس والمراكز الرائدة التي قدمت لها الدعم في الدول الشريكة، والطلب هناك كان يأتي من الآخرين لمتابعة هذا النجاح. وفي الدول التي كانت تتمتع بالإرادة السياسية الأقوى، كانت مثل هذه المبادرات تدخل تحت سيطرة السلطات وتستخدم في الإصلاحات الوطنية. أما في الدول الأخرى، فقد تعرّض تطوير مبادرات الإصلاح هذه إلى الإيقاف القسري نظراً لتوقف التمويل الخارجي.

كانت مشاركة صنّاع السياسة بشكل فاعل في نشاطات الإصلاح من الأمور التي اعتبرت أساسية أكثر فأكثر، ذلك أن المبادرات التي تتم بدءاً من المستويات الدنيا لم تكن لتحقق وحدها أية إصلاحات كبيرة.

لأجل ذلك تم على نحو تدريجي نقل الهدف من المساعدة التي تقدّمها مؤسسة التدريب الأوروبية إلى مستوى صناعة السياسة في الدول الشريكة، بينما تُركت الوسائل المستخدمة في تقديم المساعدة على حالها، ذلك أن التعلّم من الآخرين، وتشارك الخبرة عبر التعلّم من النظراء، والتشبيك، والزيارات الدرسية وغيرها، تبقى كلها في صميم فلسفة الدعم الخاصة بمؤسسة التدريب الأوروبية.

في المراجعات الكثير، لكن ما تعلمّوه لم يكن دوماً ذا فائدة كبيرة على الصعيد الوطني. وبعد نقاشات مُوسّعة جرت في عام 2006 (مثل نقاشات المنبر الاستشاري، والنقاشات الواردة في الكتاب السنوي لمؤسسة التدريب الأوروبية)، قررت المؤسسة أن يكون التحوّل إلى اتفاقيات الدعم الجديدة الخاصة بالاتحاد الأوروبي متزامناً مع الجهود الحاسمة التي تُبذل للارتقاء بعملية تعلّم السياسة على السلم السياسي في البلدان الشريكة بحيث يمكن للمساعدة واسعة النطاق المقدّمة لتطوير الموارد البشرية على أرض الواقع أن تُرفَد بشكل أفضل بإصلاح سياسة التعليم والتدريب وتُنَسَّق على نحو أكثر ملاءمة لهذا الإصلاح.

الطريق إلى الأمام

يغطي التعليم والتدريب مجالاً واسعاً من النشاط. وعلى الرغم من الجدل الدائر حول حقيقة أن التعليم والتدريب المهني يُمثّل جزء نظام التعليم الذي يرتبط بشكل مباشر بسوق العمل، إلا أن الحدود الداخلية التي أدت في الماضي إلى تقسيم أنظمتنا التعليمية بشكل حاد إلى قطاعات مختلفة ما فتأت تتلاشى. ومع

المناطق التي تعمل فيها مؤسسة التدريب الأوروبية

مؤسسة التدريب الأوروبية تحت أشعة إكس

ينصّ نظام المجلس التأسيسي لمؤسسة التدريب الأوروبية أنه على المفوضية الأوروبية أن تجري تقييماً للوكالة كل ثلاثة أعوام. وكان التقييم الثالث للمؤسسة يغطي الفترة ما بين عامي 2002 و 2005، ولقد أتم في عام 2006 وقامت به مؤسسة ITAD المحدودة وهي شركة استشارات مقرها في المملكة المتحدة.

وضَع التقييم توصيات تتعلق بالحيّز الجغرافي الذي تغطيه مؤسسة التدريب الأوروبية ونطاق عملها إضافة إلى هيكلية الحكم فيها، وضم أيضاً معلومات حول مراجعة نظام المؤسسة. وتمت مناقشة الاستنتاجات والتوصيات الكلية الصادرة عن عملية التقييم الخارجي في اجتماع مجلس إدارة المؤسسة المُنعقد في حزيران عام 2006.

اعتبر التقييم أن عمل مؤسسة التدريب الأوروبية كان ذا قيمة جيدة، وكان لدى المفوضية الأوروبية في بروكسل وكذلك البعثات انطباع إيجابي عمّا تقدمه المؤسسة من خبرات في مجال التعليم والتدريب المهني عبر مجموعة خدماتها. وبحسب التقرير، فإن القيمة المُضافة التي تحققها مؤسسة التدريب الأوروبية مُشتقة من استدامة المؤسسة وفهمها لسياق الإصلاح وشبكات الخبرة التي أقامتها وقدرتها على الاستجابة بمرونة وسرعة للطلبات.

لاحظ المقيّمون كيف تم التعامل بشكل مرن مع تكليف مؤسسة التدريب الأوروبية سواء من قبل المفوضية أم المؤسسة ذاتها. ووجد المقيّمون أيضاً أنها مقيّدة للغاية وأوصوا بأن تأخذ المراجعة القادمة لتكليفها بعين الاعتبار أن التعليم والتدريب المهني يشكّل جزءاً فقط من عملية تنمية الموارد البشرية؛ وهم يعتقدون أن المراجعة المُزمع القيام بها يجب أن تشمل المصطلحات: تنمية الموارد البشرية، التعليم والتدريب المهني، التعلّم مدى الحياة والروابط مع سوق العمل، والتوظيف.

على الرغم من أن التقرير قد طالب أيضاً بمزيد من المرونة في الحيّز الجغرافي الذي تغطيه مؤسسة التدريب الأوروبية، الأمر الذي يسمح للاتحاد الأوروبي باستخدام خبرته في بلدان تتمتع بمستويات شبيهة من التطوير وتواجه نفس التحديات الاجتماعية-الاقتصادية، إلا أن المقيّمون أكّدوا أن مثل هذه المرونة الزائدة يجب أن تكون متوافقة مع عملية أكثر صرامة في تحديد الأولويات وذلك حفاظاً على تأثير عملها في كل بلد على حدة.

ازدياد أهمية الدور الذي يلعبه التعلّم مدى الحياة في حياتنا اليومية، فإن الحدود التي تقسم التعلّم عن العمل تتلاشى أيضاً.

نتيجة لذلك، فإن المحدودية العشوائية إلى حد ما لمجال عمل مؤسسة التدريب الأوروبية (التعليم والتدريب المهني) قد أصبحت بالتدريج أكثر جدلية خلال السنوات العشر الأخيرة. لذلك، كان من المتوقع منذ بعض الوقت أن يحصل توسيع لتكليف المؤسسة فيشمل مجمل عملية تنمية الموارد البشرية المرتبطة بسوق العمل. ولقد حضّرت المفوضية الأوروبية خلال عام 2006 وجهة نظرها حول هذه المسألة، وحصلت على مدخلات هامة من التقييم الخارجي الذي أجري لمؤسسة التدريب الأوروبية خلال هذا العام.

نشرت المفوضية الأوروبية الرسالة التي بعثت بها إلى البرلمان الأوروبي والمجلس الأوروبي وإلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية في 19 كانون الأول. وبعد أن أظهرت موافقتها إلى حد كبير على وجهة النظر العامة الإيجابية والتوصيات الخاصة التي وضعها المقيّمون على حد سواء، أضافت المفوضية فصلاً حول الحاجة إلى التغيير فيما يتعلق بالتطويرات الأخرى في المساعدة الخارجية الأوروبية:

- يُشكّل تقديم اتفاقيات المساعدة الخارجية الجديدة (اتفاقية ما قبل الانضمام واتفاقية الشراكة مع الجوار الأوروبي) خطوة هامة نحو نهج في المساعدة الخارجية تقوده السياسة لا البرامج وذلك بمنظور يشمل القطاع بأكمله. ولقد تم تصميم كلتا الاتفاقيتين لتقديم الدعم باتجاه تحقيق الإصلاحات الوطنية في القطاعات المعنية من قبل الدول

البلدان الشريكة تجتمع لمناقشة عملية كوبنهاغن

Photo: ETF/A. Ramella

الشريكة، كما تم تحديد الأهداف من خلال عملية حوار مع حكومات الدول الشريكة وتقديم الدعم لها لتطبيق عمليات الإصلاح المُصممة والمدارة من قبلها.

- في هذا السياق الجديد، سيترتب أكثر فأكثر على مؤسسة التدريب الأوروبية أن تزوّد المفوضية بالمعلومات والتحليل حول مرحلة تطوير السياسية ووضع البرامج. ويجب أن يكون التركيز الآخر على مساعدة الدول الشريكة في بناء قدراتها لتحديد وتطبيق استراتيجيات الإصلاح الأهلية، إضافة إلى تعزيز التشبيك وتبادل الخبرات وتطبيق الممارسات الجيدة بين الاتحاد الأوروبي والدول الشريكة من جهة وبين الدول الشريكة نفسها من جهة أخرى.

تم في الأول من كانون الثاني من عام 2007 تقديم اتفاقيات المساعدة الخارجية الجديدة هذه (اتفاقية ما قبل الانضمام واتفاقية الشراكة مع الجوار الأوروبي) مترافقة بمختصر جديد هو DCI ويشير إلى اتفاقية التعاون على التنمية. وربما كان الأمر الأكثر حضوراً في التطويرات التنظيمية التي أجرتها مؤسسة التدريب الأوروبية في عام 2006 هو توقع تطبيق هذه الاتفاقيات.

اتفاقيات المساعدة الخارجية الجديدة الخاصة بالاتحاد الأوروبي

ستندرج برامج المساعدة الخارجية المُقدّمة من الاتحاد الأوروبي خلال الفترة ما بين عامي 2007 و 2013 تحت ثلاث اتفاقيات جديدة هي:

- اتفاقية ما قبل الانضمام (IPA)[1]
- اتفاقية الشراكة مع الجوار الأوروبي (ENPI)[2]
- اتفاقية التعاون على التنمية (DCI)

ستدعم اتفاقية ما قبل الانضمام واتفاقية الشراكة مع الجوار الأوروبي النشاطات التي تعزز قرب الاندماج بالاتحاد الأوروبي وتساهم في تحقيق الاستقرار وتسهّل في الوقت ذاته النمو الاقتصادي.

أما الدول المُرشّحة للانضمام والدول المحتمل انضمامها المُغطّاة باتفاقية ما قبل الانضمام، فإن الدعم الذي تحصل عليه هذه الدول سيؤدي إلى انضمامها إلى الاتحاد الأوروبي وإنما خلال فترات زمنية متفاوتة.

وبالنسبة للدول الواقعة في منطقة الجوار الأوروبي، فسيؤدي الدعم إلى إقامة روابط أشد وثاقة مع السوق الداخلية للاتحاد الأوروبي. أما دول آسيا الوسطى فستكون مغطاة باتفاقية التعاون على التنمية في المستقبل.

تسعى الاتفاقيات الجديدة إلى أن تتحمّل الدول الشريكة مسؤولية أكبر في استخدام المساعدات الخارجية وأن يتم خلق التزامات متبادلة مع الاتحاد الأوروبي. وتتضمن الاتفاقيات عناصر هامة مشتركة تشمل:

- وضع المساعدة في إطار علاقات أكثر وضوحاً بين الدول الشريكة والاتحاد الأوروبي؛
- تعزيز الاستراتيجيات الثنائية المُتفق عليها والتي تدمج المساعدة الخارجية في أولويات السياسة لكل بلد؛
- دعم تحقيق استدامة أكبر لنتائج المساعدة من خلال تضمين إجراءات لتحسين عملية تحديد الأولويات والحد من تشتت المساعدة من خلال مقاربات لكل قطاع بحد ذاته على سبيل المثال.

---

[1] البلدان والمقاطعات التي تشملها اتفاقية ما قبل الانضمام هي: صربيا، مونتينيغرو، كوسوفو (وفق قرار مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة رقم 1224)، ألبانيا، جمهورية مقدونيا يوغسلافيا السابقة، البوسنة والهرسك، كرواتيا، تركيا.

[2] تشمل اتفاقية الشراكة مع الاتحاد الأوروبي دول شرق أوروبا (بيلاروسيا، مولدوفا، روسيا، أوكرانيا)، القوقاز الجنوبي (أرمينيا، أذربيجان، جورجيا) ومنطقة حوض البحر المتوسط (الجزائر، مصر، إسرائيل، الأردن، لبنان، المغرب، سورية، تونس، الضفة الغربية وقطاع غزة، وأخيراً ليبيا).

طرق جديدة في الدعم المقدّم من قبل الاتحاد الأوروبي

تحل اتفاقيات المساعدة الخارجية الجديدة الخاصة بالاتحاد الأوروبي محل تلك التي كانت مؤسسة التدريب الأوروبية تتعاون من خلالها مع الدول الشريكة لغاية عام 2006 الأطر (Phare، Tacis، CARDS، MEDA). وتتسم الاتفاقيات الجديدة بنطاق أكثر أوسع، كما أن نهجها أكثر شمولية من اتفاقيات الدعم السابقة. الأكثر أهمية من ذلك بالنسبة لعمل مؤسسة التدريب الأوروبية هو أن تطوير الموارد البشرية يأخذ دوراً أكبر في الاتفاقيات الجديدة. إن التركيز المتزايد على المعرفة والمهارات في الاتحاد الأوروبي لم يؤد فحسب إلى مراجعة دور التعليم والتدريب في المساعدة الخارجية، بل كذلك إلى مراجعة دور تطوير الموارد البشرية بطريقة أكثر كلية مما كان يحدث في الماضي.

تبوأت البرامج الجديدة وعملية التحضير لها مركز الصدارة في معظم عمل مؤسسة التدريب الأوروبية خلال عام 2006 على الصعيدين الداخلي والخارجي.

التغييرات التنظيمية

انعكست التغييرات التي أجريت ضمن مؤسسة التدريب الأوروبية بأفضل شكل في المراجعة التي تمت لأقسام المديريات، حيث كانت المديريات التشغيلية في المؤسسة حتى عام 2006 مُقسّمة على أساس جغرافي. ولقد تم إلغاء هذه المديريات وأنشأت عوضاً عنها مديرية عمليات واحدة كبيرة.

عكس هذا التغيير التنظيمي طموحات مؤسسة التدريب الأوروبية التي حُددت وفقاً لكل من الاتفاقيات الجديدة على المدى المتوسط للفترة ما بين عامي 2007 و 2010 (أنظر أيضاً الفصل 7 الفقرة أ لمحة نحو المستقبل). ولقد سمح هذا التغيير بأن يتم استعمال الخبرة المتوافرة لدى المديريات الجغرافية السابقة بشكل مرن في مواضيع شتى مثل دور التعليم والتدريب في الحد من الفقر، وقضايا التمايز بين الجنسين، والهجرة وغيرها من المجالات الأخرى الجديدة التي ظهرت في عام 2006.

نقل العمليات

واجهت مديرية العمليات نفسها عدداً من المهمات الصعبة منذ بداية عملها في عام 2006. وكانت إحدى هذه التحديات مرتبطة بشكل مباشر باتفاقيات الدعم الخارجي المتوقع صدورها عن الاتحاد الأوروبي: تحضير الدول الشريكة للنهج الأوروبي الجديد.

كان ذلك مرتبطاً بصورة خاصة بالدول التي ستنظم مستقبلاً إلى الاتحاد الأوروبي، ذلك أن دعم الاتحاد لهذه الدول سيركّز أكثر من أي وقت مضى على الانضمام ومتطلباته. ويقتضي ذلك تحقيق انسجام أكبر مع التطويرات التي يحققها الاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية، هذه التطويرات التي كانت كثيرة خلال السنوات الأخيرة الماضية لاسيما عبر عملية كوبنهاغن.

عملية كوبنهاغن

تساعد سلسلة من المشاريع التي انطلقت عام 2005 في إشراك الدول الشريكة في إجراءات تنمية الموارد البشرية المُطبّقة من قبل الاتحاد الأوروبي. ويهدف مشروع لنشر المعلومات إلى تعريف الدول المُرشّحة للانضمام ودول غرب البلقان بالتطويرات المرتبطة بعملية كوبنهاغن. وهناك مشروعان يقومان حالياً بنفس الدور في دول شمال أفريقيا والشرق الأوسط وأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى.

العامل المشترك بين جميع هذه المشاريع هو أنها تهدف إلى رفع الوعي بجميع أدوات إصلاح التعليم والتدريب المهني التي تم تطويرها في الاتحاد الأوروبي مثل الجهود المشتركة في توكيد الجودة، والإطار الأوروبي للمؤهلات، ويروباس (Europass). ويؤمل أن تستخدم البلدان هذه النماذج في عمليات الإصلاح الخاصة بها وذلك من خلال وضعها على جدول أعمالها خلال نقاشاتها بشأن السياسات. تدعم المشاريع أيضاً عملية التشبيك بين البلدان بحيث يمكنها التعلّم من خبرات بعضها البعض. وهناك نشرة إخبارية حول عملية كوبنهاغن تصدرها مؤسسة التدريب الأوروبية كنوع من الدعم لمثل هذه الجهود، وتقدم النشرة التي صدرت لأول مرة في حزيران 2006 معلومات وأخباراً حول الأحداث الماضية والمستقبلية، وتصدر أربع مرات في العام.

في إطار مشروع مدته عامين موجّه إلى الدول المرشحة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي، كان عام 2005 عام نشر المعلومات، بينما كان عام 2006 عام بناء القدرات والبحث في المضامين التفصيلية لعملية كوبنهاغن حول التعليم والتدريب في كل بلد على حدة.

Photo: ETF/A. Ramella

ورشة عمل كوبنهاغن، تورينو، كانون الأول 2006

صربيا وكوسوفو تحضّران لاتفاقية ما قبل الانضمام

عُقد في أيلول وتشرين الأول مؤتمران في بلغراد وبريشتينا حددا مسارات الدعم المُقدّم إلى المنطقتين اليوغسلافيتين وفق اتفاقية ما قبل الانضمام. وكان المؤتمران جزءاً من مبادرة أوسع لتعريف دول البلقان بالفرص التي تتيحها هذه الاتفاقية، وتم تنظيمهما بشكل مشترك من قبل الممثلين المحليين للاتحاد الأوروبي ومؤسسة التدريب الأوروبية.

حضر المؤتمر المُنعقد في بلغراد حوالي 50 مشاركاً، وتوصلوا بعد النقاش إلى أن أولويات الأعوام القادمة تضم إجراء المزيد من الحوار حول تنمية الموارد البشرية وتحسين التعاون وتطبيق أكبر للامركزية المؤسساتية.

سلطت السيدة دونكا بانوفيك، رئيسة لجنة التعليم في البرلمان الأوروبي، الضوء على الصورة الحقيقية لسوق العمل الصربية التي قدمتها مؤسسة التدريب الأوروبية خلال تحليلها للبلد لأغراض اتفاقية ما قبل الانضمام، وأوضحت أن القدرات الإدارية الأفضل في تمثّل التمويل المُقدّم من الاتحاد الأوروبي تعتبر ضرورية لمواصلة الإصلاحات في سوق العمل.

وكانت ورشة عُقدت قبل أسبوعين في بريشتينا قد ضمت موظفين مدنيين وسياسيين وشركاء اجتماعيين وممثلي المجتمع المدني، وتمت فيها مناقشة المرحلة القادمة لدعم الاتحاد الأوروبي لكوسوفو.

ضمت هذه الورشة مجموعة من الشركاء الذين شاركوا في عملية تفكير حول أهمية الاستثمار الاستراتيجي في الموارد البشرية في البلد الذي يصبح عرضة أكثر فأكثر إلى قوى التنافس من جنوب شرق أوروبا وغيرها.

أكدّت فاتميز مولهاجا-كولكاكو، رئيسة اللجنة الوطنية للتوظيف والشؤون الاجتماعية، على الصعوبات الاجتماعية-الاقتصادية التي تواجه دول البلقان الصغيرة، وقالت: "نحتاج إلى إجماع حول كيفية تطوير الموارد البشرية"، وتعهّدت بتقديم الدعم إلى الآلية الجديدة المُطبّقة لتنسيق السياسة الاستراتيجية.

اختتمت الورشة بصدور توصيات لتأسيس قوة عمل للتحضير لاتفاقية ما قبل الانضمام تعمل على توجيه هموم الجهات المعنية إلى أعلى المستويات في الحكومة والمفوضية الأوروبية.

تعلّم القوقازيين في التلال الإيطالية

زارت مجموعة من الموفدين من منطقة القوقاز (أرمينيا، أذربيجان، جورجيا) روما وتورينو في تشرين الأول الماضي لدارسة الخبرة المحلية في التعليم والتدريب.

ضم الموفدون السبعة أصحاب عمل من قطاع السياحة ومختصين في مجال التعليم ومسؤولين حكوميين. وبإرشاد من مؤسسة التدريب الأوروبية، حصل المشاركون على الفرصة للتعرف إلى الكيفية التي تتعامل بها الحكومات المركزية والإقليمية مع هذا الموضوع الهام.

تعرّف الموفدون القوقازيون في روما إلى النقاشات الجارية هناك حول الأطر الوطنية للمؤهلات، كما تعرّفوا إلى الإطار القانوني والسياسات الوطنية ونزعات الإصلاح وعمليات صنع القرار.

تم في إيطاليا نقل مسؤولية التعليم والتدريب المهني إلى المناطق منذ عام 1970، وبالانتقال إلى تورينو، تحوّل التركيز إلى توضيح طريقة كل منطقة (بيدمونت في هذه الحالة) في تطبيق أطار المؤهلات بنجاح.

عانت بيدمونت من انهيار اقتصادي شديد عبر السنوات العشرين المنصرمة نتيجة التدهور الحاصل في الصناعات الثقيلة مثل شركة فيات المُصنّعة للسيارات. وهي الآن تراهن على السياحة كإحدى الرافعات التي ستساعد في إعادة الوضع الاقتصادي إلى ما كان عليه. وتم في اجتماع أولي عُقد مع السلطة الإقليمية في بيدمونت المسؤولة عن التعليم والتدريب المهني توضيح كيفية تقسيم المسؤوليات بين الحكومات المركزية والإقليمية.

وللأسف يُعتبر هذا السيناريو مألوفاً لمن شاركوا في الزيارة الدرسية القادمين من دول تواجه تحديات مُشابهة خلال التحوّل الاقتصادي.

كان هذا النشاط جزءاً من مشروع أكبر لمؤسسة التدريب الأوروبية يهدف إلى مساعدة الجهات المعنية الوطنية في الدول الشريكة على تطوير فهم جيد للأطر الوطنية للمؤهلات.

نظّم فريق المشروع خلال عام 2006 نشاطات في جميع الدول المُرشّحة (المحتملة) في جنوب شرق أوروبا. وتمت صياغة التقارير وأجريت زيارات درسية وعُقدت أربعة مؤتمرات حددت البنى المؤسساتية لأربعة قضايا رئيسية في عملية كوبناهاغن: أطر وطنية للمؤهلات، ضمان الجودة، الشراكة الاجتماعية، الإرشاد المهني.

نظّمت مؤسسة التدريب الأوروبية في أيلول عام 2006 سلسلة أخرى من ورشات عمل كوبنهاغن في جورجيا وروسيا الاتحادية وأوكرانيا حضرها أيضاً مشاركون من أرمينيا وأذربيجان.

التحضير لمساعدة الجوار

يهدف النهج الجديد الذي يتبعه الاتحاد الأوروبي في السياسة الخارجية إلى تعزيز الديمقراطية والازدهار وسيادة القانون في الدول المحيطة بالاتحاد الأوروبي المُوسّع. ونتيجة لذلك، ستلعب تنمية الموارد البشرية دوراً في الدعم المُقدّم من الاتحاد الأوروبي إلى المناطق المجاورة له أكبر مما كان عليه الوضع في السابق.

كنوع من الخدمة التي تقدّمها مؤسسة التدريب الأوروبية إلى خدمات المفوضية الأوروبية وغيرها من الجهات المانحة الدولية التي تعمل على تعميق مشاركتها في تنمية الموارد البشرية في الدول المشمولة باتفاقية سياسة الجوار الأوروبية، قامت المؤسسة في أيلول من عام 2006 بنشر تقرير باسم

Photo: ETF/A. Ramella

التحضير لمساعدة الجوار

"تنمية الموارد البشرية في منطقة جوار الاتحاد الأوروبي". وقدّم هذا التقرير توضيحاً حول كل دولة على حدة فيما يتعلق بالوضع الراهن لتنمية الموارد البشرية في هذه الدول الأربع عشرة.

صدر التقرير في 71 صفحة ضمت أحدث المعلومات حول وضع تنمية الموارد البشرية في كل من دول جوار الاتحاد الأوروبي. وتتضمن ذلك ملخصاً عن السياق الاجتماعي والاقتصادي، ووصفاً لنقاط الضعف والقوة التي تتسم بها أنظمة التعليم والتدريب، ومراجعة موجزة لأهم مبادرات إصلاح عملية تنمية الموارد البشرية المدعومة من قبل الجهات المانحة الدولية حالياً. وانتهى كل فصل من التقرير بسلسلة من التوصيات التي تفصّل ما يمكن للجهات المانحة القيام به للمساعدة في تحسين عملية تنمية الموارد البشرية في كل بلد.

تضمنت الاقتراحات ضرورة تطوير التدريب المستمر في الجزائر، وضرورة بناء القدرة المؤسساتية في أوكرانيا، و ضرورة الاستفادة من التعليم والتدريب المهني في مكافحة الإقصاء الاجتماعي في الضفة الغربية وقطاع غزة.

وعلى الرغم من أن التقرير قد وضع بعض التوصيات الخاصة للغاية، إلا أن الهدف الإجمالي منه كان تعزيز الإصلاح المستدام بشكل يشمل النظام بأكمله بدلاً من تطبيق إجراءات إفرادية قد لا يكون لها تأثير دائم.

دعم يشمل القطاع بأكمله

يتميز الدعم المُقدّم إلى منطقة حوض البحر المتوسط اليوم بتغير المساعدة المُقدّمة من قبل الاتحاد الأوروبي باتجاه دعم يشمل النظام بأكمله. وعلى الرغم من أن الدول في هذه المنطقة لا تحضر للانضمام مُستقبلاً للاتحاد الأوروبي، إلا أن انسجام أنظمة التعليم والتدريب فيها مع الممارسات المُتبعة في الاتحاد قد ازداد أهمية لاسيما منذ أن عقدت هذه الدول اتفاقيات مناطق التجارة الحرة المستقبلية مع الاتحاد.

تُقدّم حصة كبيرة من دعم مؤسسة التدريب الأوروبية للمنطقة من خلال مشروع التعليم والتدريب من أجل التوظيف (في دول ميدا) الذي تم إطلاقه عام 2005، وما تزال العديد من نشاطاته بانتظار الشروع بها.

وفي الخلاصة، يتألف مشروع التعليم والتدريب من أجل التوظيف-ميدا الذي تديره مؤسسة التدريب الأوروبية من أربعة مكونات يتعلق أول اثنين منهما بالمنبر السنوي الأوروأوسطي والشبكة الدولية حول التعليم والتدريب المهني من أجل التوظيف. أما المكون الثالث فيغطي الدعم المقدّم إلى التوظيف الذاتي للشباب، ويعمل الرابع على تعزيز تطوير التعلّم الالكتروني في المنطقة.

تضم شبكة يوروميد حول التعليم والتدريب الفني والمهني من أجل التوظيف مسؤولين حكوميين وممثلين عن قطاع التعليم وخبراء في الإحصاء من كل من الدول المشاركة. وهناك شبكة نظيرة من خبراء تدريب المدرسين والمدربين عملت على دعم عمل المشروع من خلال نشر عشرة تقارير لعشرة دول إضافة إلى تحليل إقليمي حول دور التعلّم الإلكتروني في تدريب المدرسين والمدربين.

Photo: ETF/A. Ramella

المنتدى السنوي لميدا - التعليم والتدريب من أجل التوظيف، تورينو، نيسان 2006

التعليم والتدريب من أجل التوظيف

اجتمع مائة خبير من الشواطئ الجنوبية للبحر المتوسط في تورينو لحضور المنبر السنوي الأول لمشروع التعليم والتدريب من أجل التوظيف-ميدا في نيسان 2006. ويعتبر هذا المشروع من المشاريع الطموحة التي تديرها مؤسسة التدريب الأوروبية، ويهدف إلى تعزيز التوظيف في عشرة من دول منطقة حوض البحر المتوسط. ويقوم المنبر بدور المحرّك وعجلة القيادة للمشروع، وهو مصمم ليقدّم المعلومات إلى أهم الشركاء ومن ثم إلى المشروع، كما يوفر الإرشاد فيما يتعلق بالنشاطات المستقبلية. أوضحت كلير كوبر، من مديرية إيدكو، كيف ينسجم المشروع مع أهداف عملية برشلونة وتخطيط البرامج الإقليمية الخاصة بالاتحاد الأوروبي في غير دول الاتحاد الأوروبي الأوسطية. وقالت كوبر: "المبادئ الثلاثة الرئيسة التي يُبنى عليها تعاون الاتحاد الأوروبي مع الدول المجاورة له من الجنوب هي الحوار والتبادل والتعاون".

بيّن عاملون من مؤسسة التدريب الأوروبية المناطق التي سيتم العمل فيها خلال عام 2006 كجزء من شبكة يوروميد حول التعليم والتدريب من أجل التوظيف. ويهدف هذا الجزء من المشروع إلى إنتاج تحليل مقارن ودراسة واحدة لكل قضية بحد ذاتها وذلك في كل عام من الأعوام الثلاث مدة المشروع. ويُعدّ كلاهما مرتبطاً بالشبكات المخصصة لقضايا محددة في المنطقة. كان التحليل المُقارن لعام 2006 يغطي قضية الإرشاد المهني، بينما ركزت الدراسة التي تم القيام بها على مسألة الاعتراف بالمؤهلات.

عبّر قائد المشروع برهان شقرون عن رضاه عن النتائج التي حققها المشروع حتى الآن وقال: "مرّ عام من الاستشارات الواسعة والتحضير الجيد علينا، ونحن الآن ملتزمون باستخدام كل ما تعلّمناه عبر هذا العام في المستقبل"، وأضاف: "أظهر العمل حتى الآن الحاجة إلى تحسين التعليم والتدريب في الدول الشريكة من منطقة ميدا، كما أكّد اعتقادنا بأن تعلّمنا من بعضنا البعض هي أفضل طريقة لتحقيق ذلك".

تم إلى حد ما إبرام عقود خارجية لتطبيق المكونات التي تغطي التوظيف الذاتي والتعلّم الإلكتروني؛ وبدأت هذه النشاطات عام 2006. ويمكن الحصول على معلومات أكثر تفصيلاً حول بعض مكونات المشرع في الفصول التالية من هذه الوثيقة.

التنسيق مع الجهات المانحة

كانت مؤسسة التدريب الأوروبية تحاول على الدوام جمع مختلف الجهات المانحة حول طاولة الاجتماعات من أجل تنسيق برامج المساعدة المُقدمة. سيؤدي الدور الأوسع الذي تقوم به المؤسسة فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية إضافة إلى تحوّل الاتحاد الأوروبي نحو تقديم دعم يشمل القطاع بأكمله إلى خلق حاجة لتنسيق أكبر وأكثر إلحاحاً مع الجهات المانحة. كما أن مؤسسة التدريب الأوروبية تواصل توسيع خبرتها في مجال تنمية الموارد البشرية في الدول الشريكة، وهي ترغب في أن تكون المنظمات الأخرى قادرة على التعلّم من هذه الخبرة والمعارف. في الوقت ذاته، ستحتاج المساعدة المُقدّمة من الاتحاد الأوروبي إلى تنسيق أكثر وثاقة مع الجهات المانحة الثنائية والمتعدد الأخرى وذلك لتجنّب تداخل الدعم المقدّم لتحقيق الإصلاحات أو –الأسوأ من ذلك- تقديم هذا الدعم بطريقة غير متسقة.

إحدى أكثر الجهود المبذولة خلال عام 2006 قيمة فيما يتعلق بالتنسيق مع الجهات المانحة الدولية الأخرى في الدول الشريكة كانت المؤتمر المُنعقد تحت عنوان "*توجّهات جديدة في إصلاح التعليم والتدريب المهني في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا*".

حدثت زيادة في مستوى الوصول إلى التعليم والتدريب في هذه المناطق خلال السنوات الأخيرة، ويُعد ذلك بحد ذاته تطوراً بالنسبة للبلدان التي يمكن فيها لمستقبل واعد أكثر للشباب أن يحمل إمكانية تحسين الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، ولكن الضغط في الأعداد يُشكّل اختباراً لإمكانات الأشكال الحالية من التعليم في المنطقة.

تعتبر العديد من المدارس ومؤسسات التدريب في هذا الجزء من العالم غير مُجهّزة بشكل ملائم للمساعدة في الوصول إلى مجتمعات المعرفة الحديثة والمنافسة على الصعيد الدولي. ولابد من القيام بمبادرات إصلاح عاجلة لضمان أن المشاركة الواسعة لا تؤثر على جودة وملاءمة وإدارة التعليم في المنطقة.

صدر تقرير مشترك عن البنك الدولي ومؤسسة التدريب الأوروبية في عام 2006 يوضّح العروض والاقتراحات المُقدّمة لتطوير التعليم والتدريب الفني والمهني في هذه المناطق. وجاء في التقرير أن التعليم والتدريب الفني والمهني قد استعاد خلال السنوات الأخيرة جزءاً كبيراً من وضعه السابق كأداة لتحقيق التنافسية وقابلية التوظيف. ودعا خبراء البنك الدولي ومؤسسة التدريب الأوروبية في هذا التقرير لتطبيق عملية تطوير واسعة النطاق تسمح أيضاً للتعليم والتدريب الفني والمهني في هذه المنطقة بالاستجابة بشكل أفضل لحاجات تحديث الاقتصادات عبر تحسين التعاون مع الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين. دعا الخبراء أيضاً لإقامة شراكات أكثر وثاقة بين وكالات التنمية وتنظيم العمل فيما بينها.

هدف المؤتمر المُنعقد في القاهرة بتنظيم من البنك الدولي ومؤسسة التدريب الأوروبية إلى تعريف الخبراء وصنّاع السياسة الفاعلين في المنطقة بنتائج التقرير ومشاركتهم به. ونتج عن المؤتمر مبادرات دعم جديدة تتعلق بالقضايا التي أثارها التقرير، وستوفّر هذه المبادرات إطاراً لبناء شراكات أفضل مع وكالات التنمية الدولية.

الحاجة إلى التنافسية

بالنظر إلى التحوّل السكاني السريع الحاصل في منطقة الشرق الأوسط، يعتقد إيمانويل مبي، المدير الإقليمي للبنك الدولي لمصر واليمن وجيبوتي، أن "الحاجة لتوفير وظائف جديدة للتدفقات الكبيرة من العمال الجُدد تتطلب نشوء قطاع خاص ديناميكي قادر على التنافس على المستوى العالمي من خلال تحقيق زيادات في التنافسية مقابل الاعتماد على الأجور المتدنية". بناءً على ذلك، يعتقد مبي أن "تحسين جودة وملاءمة التدريب الفني والمهني يُعدّ أمراً مركزياً لمواجهة هذا التحدي".

أطلق إيمانويل مبي تصريحاته هذه في مؤتمر عُقد بالتشارك بين مؤسسة التدريب الأوروبية والبنك الدولي في أيلول 2006 في القاهرة وحضره العديد من الخبراء وصناع السياسة الإقليميين الذين ناقشوا التوجّهات الجديدة في إصلاح التعليم والتدريب الفني والمهني في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ولقد أستعير عنوان هذا المؤتمر بالغ الأهمية من ورقة المناقشة، وهي تقرير صدر عن عمل مشترك بين كلا المنظمتين.

يوضح التقرير التحديات الخمسة الرئيسية التي تواجه إصلاح التعليم والتدريب الفني والمهني في المنقطة: حكم أنظمة التعليم والتدريب المهني؛ تمويل التدريب؛ مسألة الجودة في التعليم والتدريب المهني؛ تطوير المهارات في القطاع غير الرسمي؛ مشاركة القطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين في إدارة وتقديم أنظمة التدريب.

قالت فايزة أبو النجا، مديرة التعاون الدولي المصري، في خطابها الافتتاحي: " إن الهدف الأساسي لتطوير المهارات اليوم هو التنافسية، نشعر جميعاً بذلك في حياتنا اليومية".

وأكّدت موريل دنبر، مدير مؤسسة التدريب الأوروبية، أنه ومع تسارع العولمة والفرص التي تجلبها إلى سوق العمل، يتوجب على دول المنطقة معالجة التحديات التي تواجه التعليم والتدريب المهني بطريقة أكثر تنظيماً؛ وقالت: "بدون مخرجات جيدة من خريجي التعليم والتدريب الذين يتمتعون بمهارات ملائمة ويدخلون سوق العمل سنوياً، لن يتمكن البلد من تحقيق قاعدة اقتصادية رابحة أو المحافظة عليها، كما أنها لن تكون قادرة على اجتذاب الاستثمار الأجنبي المُباشر، ولن تستطيع التنافس بنجاح في التجارة الحرة".

Photo: ETF/Eldin Mohamed

لمؤتمر المشترك بين مؤسسة التدريب الأوروبية والبنك الدولي، القاهرة، أيلول 2006

3. ربط عالمي بين التعليم والعمل

لا تزال البطالة تعتبر مشكلة كبيرة جداً في العديد من الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية. وفي معظم الحالات تتوافر إمكانات للعثور على عمل، ولكن لابد للتعليم والتدريب أن يساعدا في توجيه الموارد البشرية نحو المجالات الجديدة التي تحتاج إلى هذه الموارد في سوق العمل المُتغيّرة.

يدعو ذلك غالباً إلى إجراء إصلاحات في تنظيم وتقديم التعليم والتدريب المهني؛ والمهمة الرئيسية لمؤسسة التدريب الأوروبية هي في مساعدة الدول الشريكة على القيام بهذه الإصلاحات من خلال منحها وصولاً إلى المعلومات والأفكار والخبرة الضرورية.

تكمن قوى الأنظمة الحديثة في التعليم والتدريب في طريقة ارتباطها بعالم العمل واندماجها معه. ويُعد التقدّم الأوروبي الحاصل مؤخراً في هذا المجال ناجحاً بشكل عام ومثالاً يمكن للدول الشريكة في جوار الاتحاد الأوروبي الاحتذاء به.

يعتمد هذا التقدّم على المراقبة الدقيقة لشروط سوق العمل واتجاهاتها. وبالفعل، إن الافتقار إلى القدرة على مراقبة مثل هذه النزعات بشكل ملائم يُعدّ أساس العديد من المشاكل التي تواجهها الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية في المحافظة على ملاءمة التعليم والتدريب.

قامت مؤسسة التدريب الأوروبية هذا العام بدور قيادي لجمع بيانات مُقارنة في دول غرب البلقان وذلك بإطلاقها لتحليل وطني متقاطع لأسواق العمل في المنطقة. وحدد التحليل الثغرات الموجودة في مساعدة الدول في وضع أولويات

Photo: ETF/A. Ramella

جمع البيانات المقارنة

Photo: ETF/A. Ramella

وظيفة المرصد في لشبونة

اجتمع خبراء من منطقة حوض البحر المتوسط في لشبونة في كانون الثاني للمساعدة في إطلاق شبكة وظيفة المرصد الأوروأوسطية. وتعتبر هذه المبادرة جزءاً من مشروع التعليم والتدريب من أجل التوظيف الذي تقوم به مؤسسة التدريب الأوروبية في المنطقة.

تعمل شبكة وظيفة المرصد على تشجيع أنظمة المعلومات الوطنية من عشرة دول على العمل معاً. والهدف هو إنتاج مجموعة مشتركة من المؤشرات حول التعليم والتدريب الفني والمهني وسوق العمل في الجزائر ومصر وإسرائيل والأردن ولبنان والمغرب وسورية وتونس وتركيا وقطاع غزة والضفة الغربية وذلك بحلول نهاية عام 2008. يمكن بعدئذ توجيه هذه المعلومات إلى صنّاع السياسة للمساعدة في عملية صنع القرارات.

استمع الموفدون إلى ورشة العمل التي دامت ثلاثة أيام إلى عروض تقديمية حول كيفية بناء مؤشرات مفيدة وتحديد المؤشرات التي يجب التركيز عليها أولاً.

وبخبرتها الحديثة في العمل على مؤشرات التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن، شرحت سناء خير، مديرة دعم القرار في وزارة التربية الأردنية، السبب وراء حقيقة أن الحصول على معلومات عالية الجودة حول التعليم والتدريب الفني والمهني هو أصعب بكثير منه في حالة التعليم العام؛ وقالت: "في حالة التعليم والتدريب الفني والمهني، هناك عدد كبير جداً من الجهات الفاعلة بحيث يتحتم عليك التواصل مع العديد من المنظمات المختلفة من أجل الحصول على معلومات مفيدة".

تبع الحدث زيارة درسية لمدة أسبوع نظمها مرصد البرتغال للتوظيف والتدريب المهني، حيث ذهب الموفدون في جولة سريعة استعرضوا فيها أنظمة جمع المعلومات المُطبّقة في البرتغال مع تركيز خاص على قطاعات السياحة والطعام والشراب.

الإصلاح الضرورية من أجل انضمامها في المستقبل إلى الاتحاد الأوروبي والتحديات التي تواجه هذه المساعدة.

وعقدت مؤسسة التدريب الأوروبية في حزيران اجتماعاً ضم خبراء من دول غرب البلقان وممثلين عن المفوضية الأوروبية والمنظمات الدولية، وكان الهدف منه تقديم النتائج الأولى لهذا التحليل وطلب النصح والاستشارة فيما يتعلق بالعمل المُستقبلي. كان هذا المشروع نوعاً من المتابعة لسلسلة من مراجعات سوق العمل في دول غرب البلقان التي أجرتها مؤسسة التدريب الأوروبية بين عامي 2004 و 2005.

الإرشاد المهني

بما أن حاجات سوق العمل المتغيرة بسرعة أصبحت تترجم بشكل أكثر ملاءمة إلى تعليم وتدريب، يؤدي ذلك إلى خلق حاجة لإرشاد الطلاب إلى العدد الهائل من فرص التدريب المتوافرة لهم. ولقد أصبح الإرشاد المهني اليوم أمراً أكثر أهمية من ذي قبل.

عمل خبراء محليون من دول حوض البحر المتوسط خلال العام على وضع تقارير البلدان حول الإرشاد المهني. ولقد قام فريق من مؤسسة التدريب الأوروبية بتحليل مُقارن حول الإرشاد في منطقة حوض البحر المتوسط بالاعتماد على تقارير البلدان هذه وكذلك على العديد من الزيارات الميدانية التي أجريت. تم أيضاً إنشاء شبكة خاصة حول الإرشاد المهني من صنّاع السياسة.

تعتبر مراجعة مؤسسة التدريب الأوروبية لأنظمة الإرشاد المهني في منطقة حوض البحر المتوسط جزءاً من مشروع التعليم والتدريب من أجل التوظيف (أنظر أيضاً الفصل الثاني).

توجيه الإرشاد المهني

شهدت ورشة عمل عقدتها مؤسسة التدريب الأوروبية في تورينو في تموز ولادة شبكة جديدة لتطوير سياسة للإرشاد المهني في عشرة من بلدان منطقة حوض البحر المتوسط. وضم الحدث ممثلين عن وزارات العمل والتعليم من سبعة بلدان ناقشوا كيفية تحسين أنظمة الإرشاد المهني في المنطقة.

يملك المغرب نظاماً شاملاً للإرشاد المهني يتضمن مؤسسات استشارية في التدريب. ويقول عبد السالم بويخ، وهو خبير محلي من المغرب: "ما لا نملكه هو الطريقة لمعرفة ما إذا كان نظامنا فعالاً وملبياً لحاجات الشعب"، ويضيف: "سيكون من المفيد أن نخرج من هذا الاجتماع ببعض التوصيات حول كيفية تقييم النظام وتحسين الجودة".

تودّ آنّا غلك، نائب مدير العمالة والتدريب في وزارة العمل الإسرائيلية، أن تشهد استخداماً أفضل للموارد الإسرائيلية الحالية. وواحدة من أول المبادرات الناجمة عن هذه الشبكة كان قرار آنا غلك وأحد زملائها هو بيني بنجامين تقديم اقتراح مشترك يُقدّمه كل إلى الوزارة التي يعمل بها حول كيفية استخدام التكنولوجيا في تحرير بعض الموارد.

يأمل أبو بكر بدوي، وهو خبير من مصر، أن تتطور الشبكة الجديدة لمشروع التعليم والتدريب من أجل التوظيف-ميدا إلى أداة ناجحة، ويقول: "عندما يعود جميع هؤلاء الموفدين من الوزارات إلى أعمالهم، سيكون لديهم الكثير من العمل ولن يتوفر لهم الوقت للقيام بأمور جديدة"، ويضيف: "ولكننا ضمن الشبكة نضع المواعيد النهائية ونشجّع بعضنا البعض، ما يضمن عدم ضياع زخم العمل".

بعد هذا الاجتماع الذي عُقد بين الموفدين، استمرت النقاشات بواسطة مجموعة افتراضية خاصة صممتها مؤسسة التدريب الأوروبية، إضافة إلى زيارة درسية إلى اسكتلنده تمت في أيلول وتحليل متقاطع للبلدان تم نشره في نهاية عام 2006.

Photo: ETF/A. Ramella

توجيه المسيرة المهنية للأشخاص

الانتقال من التعليم إلى العمل

أقامت مؤسسة التدريب الأوروبية مشروعاً يُعدّ شديد الصلة بالعمل في مجال الإرشاد المهني ويعمل على تحليل الطريقة التي يطوّر بها الشباب مهاراتهم وكيف يندمجون في سوق العمل. تم إطلاق مشروع الانتقال من التعليم إلى العمل في تورينو في تموز 2006، وهو يضم ثلاثة بلدان من مناطق مختلفة: صربيا وأوكرانيا ومصر.

يعتمد المشروع على تحليل تم في السابق لعملية الانتقال من المدرسة إلى العمل صدر بعنوان تحليل مُقارن للانتقال من التعليم إلى العمل في أوروبا. ويُعدّ هذا التحليل إطاراً تم في الأصل تطويره عبر مشروع أبحاث ممول من قبل الاتحاد الأوروبي، كما أنه أداة مفاهيمية في تحليل عملية الانتقال بطريقة كلية ومقارنة الأنماط المُتعددة المُستخدمة في مختلف الدول.

يُطبّق المشروع الحالي هذا الإطار في الدول الثلاث. ويُعتبر المشروع جزءاً من برنامج الابتكار والتعلّم الخاص بمؤسسة التدريب الأوروبية الذي تم إطلاقه عام 2006 لتحقيق أقصى أثر ممكن من التطوير على الصعيد الوطني بين الدول الشريكة وذلك من خلال تبادل الخبرات بين صنّاع السياسة من مختلف الدول.

من التعليم إلى العمل

ربط عالمي التعليم والعمل من خلال برنامج تيمبوس

عُقد في تموز عام 2004 اجتماع لبرنامج تيمبوس ضم ممثلين عن الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والدول الشريكة في البرنامج. وتمت في الاجتماع مناقشة أهمية التعاون بين الجامعات والشركات بالنسبة لجدول أعمال إصلاح التعليم في الدول الشريكة في برنامج تيمبوس الحالي. وفي هذا السياق، قدّمت المديرية العامة للتعليم والثقافة فكرتها حول إطلاق دراسة عن دور برنامج تيمبوس في التعاون بين الجامعات والشركات.

تمت مناقشة النتائج الأولية لهذا العمل المتواصل في حزيران عام 2006 في مؤتمر كبير عُقد بعنوان تيمبوس على اتصال: التعاون بين الجامعات والشركات، وكان ذلك في عمّان، الأردن.

Photo: ETF/A. Ramella

كانت الورشة مُصممة كمنبر لرفع الوعي بالأنماط الحالية للتعاون بين الجامعات والشركات وحول أهمية هذا التعاون كطريقة لتعزيز قابلية التوظيف لدى الخريجين الجامعيين. بعد هذا المؤتمر، وفي بداية الخريف، نشرت مؤسسة التدريب الأوروبية تقريراً موجزاً عن نتائج دراسة أخذت بعين الاعتبار النقاشات التي تمت في مؤتمر عمّان.

أعطت الدراسة أمثلة عن الممارسات الجيدة في التعاون بين الجامعات والشركات في كافة مناطق برنامج تيمبوس الحالي، ولكنها توصلت إلى أن هذه الممارسات كانت بالدرجة الأولى تتم في المناطق التي كان يوجد فيها بشكل تقليدي تعليم عالي ونشاطات أبحاث. توصلت الدراسة أيضاً إلى أنه لا يزال هناك العديد من العقبات الاجتماعية والقانونية والمالية التي كانت تعيق إقامة المزيد من التعاون.

واختتمت الدراسة بأنه "يجب تطوير بيئة داعمة تملك إمكانية إزالة الثقافات السائدة في الجامعات والشركات ويمكنها المساعدة في تطوير استراتيجيات لإيجاد طرق جديدة من التعاون. يجب أن تتضمن مثل هذه البيئة التشريعات الملائمة والدعم المالي وأنظمة الحوافز وبنى الدعم وآلياته".

من ناحية أخرى، نبّهت الدراسة إلى الحاجة البالغة والمُلحّة لتفاعل أكبر بين عالمي العمل والتعليم ذلك أن البيئة غير الداعمة يجب ألا تُشكّل عقبة في وجه طريق المبادرات الرائدة صغيرة النطاق، وأوضحت أنه قد تم أولياً تطوير مثل هذا التعاون في مناطق أخرى من العالم ضمن بيئات غير داعمة. وفي هذا المجال، يميل التشريع لاتّباع ما هو مُطبّق وسائد بدلاً من العكس.

تم استخدام التقرير الموجز حتى نهاية عام 2006 كأساس لوثيقة *ربط عالمي العمل والتعليم من خلال برنامج تيمبوس* التي نُشرت من قبل المديرية العامة للتعليم والثقافة بهدف إيصال هذه المسألة إلى عدد أكبر من الناس.

4. إعادة تقييم المهارات وإعادة التفكير بالمؤهلات

أعيد الاعتراف بالمؤهلات كعوامل مساهِمة في التنمية بنفس أهمية الثقافة العامة والمعرفة الرقمية. لكن المهارات اليوم تُعدّ مفهوماً مختلفاً عمّا كانت عليه قبل 50 عاماً، حيث لم تعد المهارات الأساسية هي المهارات المهنية التي تسمح للشباب بالعثور على وظيفة مدى الحياة في تجارة أو حرفة ما، وإنما تعكس المهارات الأساسية اليوم قابلية الانتقال في سوق العمل التي تتطلب على نحو غير متوقع الكثير من القدرة العامة على التعلّم والتواصل والتأقلم.

ما يزال العاملون في مجال تطوير التعليم في دول الاقتصادات المتحوّلة يشعرون بالارتباك والحيرة فيما يتعلق بالغموض الذي يغلف ماهية المهارات الضرورية لتحريك الاقتصاد الحديث. ويرجع السبب وراء ذلك إلى عدم وجود قائمة مهارات مُطبّقة عالمياً للالتزام بها في المناهج المهنية. ليست القضية وضع قائمة غير محدودة من المهارات الضرورية، وإنما تطوير نظام يمكنه بشكل مستمر مراقبة تغير الحاجات وتحليل النتائج وتقديم المعلومات الراجعة إلى نظام تعليم وتدريب يتسم بالمرونة والاستجابة.

تساعد مؤسسة التدريب الأوروبية الدول الشريكة في تطوير مثل هذه الأنظمة بالعمل مع نظرائها من الدول المجاورة وخبراء من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي التي قامت بتطوير هذه الأنظمة في العقود الماضية.

التمهّن

تشكّل مهارات التمهّن مجموعة من المهارات العامة التي لم تكن تعتبر ذات قيمة لفترة طويلة من الزمن. ولقد اكتسبت هذه المهارات أهمية كبيرة في البيئات المتحولة التي تتسم بالانتقال من الشركات الكبيرة التي تملكها الحكومة إلى الشركات الصغيرة والمتوسطة.

وفي العديد من الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية، تصبح مهارات التمهّن جزءاً معترفاً به من عملية تنمية الموارد البشرية. وفي دول البلقان على نحو خاص تعرّضت البنى

Photo: ETF/A. Ramella

Photo: ETF/E. Velleditsch

التحتية الصناعية إلى الدمار جراء التحوّل الاقتصادي والحروب التي دارت في التسعينيات، ولقد كانت مؤسسة التدريب الأوروبية تعمل بشكل نشط للغاية في تعزيز تطوير تعلّم التمهّن. وانسجاماً مع ذلك، قدّمت المؤسسة أيضاً خبرتها في هذا المجال إلى المديرية العامة للشركات في المفوضية الأوروبية لدعم التقييمات الوطنية والإقليمية التي تجريها في الدول الشريكة في المنطقة.

تم خلال عام 2006 عقد اجتماعات محلية في عدد من الدول الشريكة في الوقت الذي عقدت فيه المفوضية الأوروبية مؤتمراً حول هذا موضوع التمهّن في أوسلو حضره ممثلون من 33 بلداً. ولقد تم الترويج لهذا الموضوع في منطقة الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية.

المهارات ضرورية في صربيا، ولكن أية مهارات؟

تتسم سوق العمل في صربيا على نحو خاص بحاجة كبيرة إلى تحديد المهارات الأكثر ضرورة وطلباً. ويدل وجود أكثر من نصف مليون عاطل عن العمل من خريجي المدارس في الفترة الأخيرة على ضرورة إصلاح نظام التعليم من أجل تحسين دعم حاجات سوق العمل، حيث تملك صربيا واحد من أعلى معدّلات البطالة في أوروبا يصل إلى 44% بالمقارنة مع معدّل يراوح بين 16 إلى 18% في دول الاتحاد الأوروبي.

Photo: ETF/A. Ramella

يبلغ العدد الإجمالي للعاطلين عن العمل المُسجلين في صربيا إلى قرابة المليون نسمة ينتمي ما نسبته 8% منهم إلى المجموعات المُهمّشة. ويصل معدل الزمن اللازم للعاطل عن العمل للعثور على وظيفة إلى ثلاث سنوات ونصف. ونتيجة لعملية الخصصة المتواصلة، يُتوقع أن يواجه الاقتصاد الصربي المزيد من الفائض في العمالة في المستقبل القريب، كما أنه ليس هناك نظام لتعليم الكبار كي يساعد في تخفيف هذه الصعوبات.

إضافة إلى هذه الخلفية الاقتصادية، يساهم الافتقار إلى معرفة المهارات الضرورية أكثر في زيادة البطالة، لذلك لابد من القيام بعملية دمج بين التعليم المُقدّم وحاجات أصحاب العمل.

عقد مشروع لمؤسسة التدريب الأوروبية مؤتمراً حول تحديد الحاجات من المهارات بالنسبة إلى سوق العمل الصربي، وكان ذلك في بلغراد في حزيران 2006. وتم تمويل هذا المشروع من قبل إيطاليا، وكان الهدف منه إتمام عملية تحديد المهارات الضرورية التي كان قد تم الشروع بها في السابق ضمن برنامج كاردز (CARDS) الذي أقامه الاتحاد الأوروبي، وكانت الخطوات الأولى في هذه العملية إنشاء لجان لتحديد متطلبات القطاع المهني.

أصبح تعزيز قدرة هذه المجتمعات الآن ضرورياً بحيث تكون قادرة على القيام بتحليل الحاجات من المهارات في مختلف القطاعات والتعبير عنها من حيث المتطلبات المهنية. ولقد تم اختبار النتائج في قطاعين هما النسيج وتجارة التجزئة.

التوظيف الذاتي هو أيضاً توظيف

عُقد في تورينو في كانون الأول عام 2006 اجتماع ضم ممثلين عن دول غرب البلقان ومولدوفا جاؤوا لمراجعة تقدّم العمل في الميثاق الأوروبي حول الشركات الصغيرة وتشارك الخبرات في أربع من الدول المشاركة في مبادرة التمهّن الإقليمية التي أقامتها مؤسسة التدريب الأوروبية، وضمت هذه الدول الأربع ألبانيا وجمهورية مقدونيا التي كانت جزءاً من يوغسلافيا السابقة وصربيا ومونتينغرو.

قدّم أنتوني غريين، مدير البلد لكوسوفو ومونتينيغرو والبوسنا والهرسك في مؤسسة التدريب الأوروبية، تلخيصاً لتقييم أجرته المؤسسة للتقدّم الذي أحرزه كل بلد بناءً على التقارير المُقدّمة إلى المفوضية الأوروبية. بحث التقييم في التقدم المحقق فيما يتعلق بتعليم وتدريب التمهّن وكذلك مهارات الشركات الصغيرة والمتوسطة، وهما الفصلين الأول والرابع من الميثاق.

أعطى ممثلون عن شراكات التعلّم وصفاً للطريقة التي يتطوّر بها تعلم التمهّن في بلدانهم. ووصف ألكسندر ميلوسيفيك، رئيس مركز الشركات الصغيرة والمتوسطة وتطوير التمهّن في بلغراد، عمل الشراكة الوطنية الصربية لتعلّم التمهّن في خلفية عمليات الخصخصة وإعادة الهيكلة الصناعية الجارية في صربيا، وقال: "تنظر إلى الشراكة على أنها مجموعة دفع كي نكون متأكدين من أن نظام التعلّم لدينا يساهم بشكل مباشر في تحقيق تنافسية صربيا".

وصف فيسنا ستوجانوفا، وهو خبير محلي في بناء القدرات ورئيس مؤسسة NEO المقدونية لتعليم الأعمال، كيف أن شراكة مقدونيا تقدّم تعلّم التمهّن على كافة المستويات وفي التعليم الرسمي وغير الرسمي على حد سواء. تحدّث أيضاً خبيران من النرويج هما إلزابيث رونيفيغ وسفاين فرايدينلوند عن الكيفية التي قامت بها النرويج بتطوير شراكة وطنية لتعلّم التمهّن تقوم على مبدأ "فكّر عالمياً، واعمل محلياً". أما الخبير الإيطالي غيسيب سيلفستريس فقد شرح الفوائد التي يمكن لتطوير ثقافة الشراكة والتشبيك أن يحققها للشركات الصغيرة الأكثر نشاطاً.

وبعد انتهاء يومين من الجدل المُكثف، قال أنتوني غريين أن الاجتماع كان عبارة عن عرض ممتاز لقيمة التبادل والتعاون الإقليمي، ووعد بإبقاء الجميع على إطلاع حول المرحلة التالية من الميثاق الأوروبي لدول غرب البلقان ومولدوفا بعد اجتماع منسّقي الميثاق والمفوضية الأوروبية الذي سيُعقد في شباط 2007.

دراسات التتبع

واحدة من طرق تقييم مدى ملاءمة المهارات الجديدة في المناهج المهنية هي القيام بدراسات التتبع، حيث تقوم هذه الدراسات بتتبع الطلاب خلال فترات زمنية محددة بعد إتمامهم للتدريب وذلك لمعرفة ما إذا كانوا قد حصلوا على عمل، وكيف تم توظيفهم، ومدى صلة التعليم والتدريب الذين تلقوهما قبل التوظيف.

قامت مؤسسة التدريب الأوروبية في عام 2006 بمساعدة مدربي طاجيك في تطوير دراسات التتبع لقياس مدى فعالية الإصلاحات. وتم في شرق أوروبا إجراء دراسات تتبع ناجحة في أذربيجان خلال عامي 2004 و 2005 تبعتها دراسة مشابهة أجريت في أوكرانيا عام 2006.

Photo: ETF/A. Ramella

قابلية توظيف طلاب التعليم والتدريب المهني في أوكرانيا

أظهرت دراسة رائدة لستة مدارس تعليم وتدريب مهني في أوكرانيا أن تسعة من أصل عشرة خريجين يحصلون على عمل بعد ثلاث سنوات من تخرّجهم. أجريت دراسة التتبع من قبل المرصد الأوكراني خلال صيف عام 2005، وشملت 167 من الطلاب السابقين و 44 من أصحاب العمل في مناطق تشيركاسكا وتسابوريزكا وكييف، وغطّت طلاباً ينتمون إلى أربعة مجالات مهنية.

على الرغم من أن الدراسة لم تكن شاملة بما فيه الكفاية للتوصل إلى نتائج وطنية موثوقة، إلا أنها توفر بعض البيانات المثيرة للاهتمام. على سبيل المثال، كان ما نسبته 80% من خريجي التعليم والتدريب المهني يعملون في المجالات ذات صلة بالتدريب الذي تلقوه، وما نسبته 40% حصلوا على عمل لدى الشركات التي قدّمت لهم تدريباً عملياً أثناء دراستهم. ويقول اكسافييه ماثيو الذي كان مدير البلد لأوكرانيا لدى مؤسسة التدريب الأوروبية عندما تم إجراء الدراسة: "على الرغم من السمعة المتدنية للتعليم والتدريب المهني في المجتمع الأوكراني، أظهرت هذه النتائج أحد أمرين: إما أن الطلب على العمالة مرتفع للغاية بحيث أن الطلاب يحصلون على عمل في جميع الأحوال، أو أن مدارس التعليم والتدريب المهني لم تكن على تلك الدرجة من السوء التي يظنها البعض".

هناك بالرغم من ذلك بعض النتائج السلبية التي أظهرتها الدراسة؛ ذلك أن نصف الخريجين قد غيّروا وظائفهم أكثر من مرتين خلال ثلاثة أعوام، وهم يعزون ذلك إلى تدني الأجور وشروط العمل السيئة. وأراد ما نسبته 25% تقريباً ممن أجريت مقابلات معهم أن ينشئوا أعمالاً خاصة بهم، ولكن لم تتجاوز نسبة من نجحوا بذلك فعلاً 2%. يشير ذلك إلى أن خريجي التعليم والتدريب المهني يحتاجون إلى المزيد من التدريب على المهارات المرتبطة بالتوظيف الذاتي مثل التعامل مع الشؤون المالية والقانونية.

من المتوقع أن تؤدي هذه الدراسة الرائدة إلى تمهيد الطريق لإجراء المزيد من المسوح الشاملة والمنتظمة. ويقول اكسافييه ماثيو: "كانت الفكرة معرفة ما إذا كان بالإمكان تطبيق هذا النوع من الدراسة في أوكرانيا، وما إذا كانت هذه الطريقة ناجعة في قياس فعالية مدارس التعليم والتدريب المهني بالنسبة إلى سوق العمل"، ويتابع: "ويبدو أن الإجابة هي نعم". وكانت منطقة كييف قد التزمت مُسبقاً القيام بدراسة في كافة المجالات المهنية، إضافة إلى التحضير لإجراء دراسة على المستوى الوطني".

أطر المؤهلات

تتطلب إعادة تقييم المهارات طرقاً جديدة في التفكير بالمؤهلات. ويمكن اكتساب المؤهلات بعدة طرق أخرى بعيداً عن التعليم الرسمي. إلا أن إدراك ذلك بشكل كامل يتطلب مشاركة فعالة من قبل كافة المعنيين: السلطات وقطاع التعليم وأصحاب العمل والأفراد؛ كما يتطلب وجود قالب أو إطار يمكّن من وضع تعريفات سلسة لجميع هذه المتطلبات بحيث تكون قابلة للفهم بين القطاعات وحتى بين البلدان. يمكن للإطار الوطني للمؤهلات أن يقدّم مثل هذا القالب، لذلك تم تطوير أطر وطنية للمؤهلات في أوروبا بأكملها وكذلك في العديد من الدول الشريكة بمساعدة من مؤسسة التدريب الأوروبية.

واحدة من أهم التطوّرات الحاصلة في مجال التعليم والتدريب المهني في أوروبا كانت التبني الرسمي للإطار الأوروبي للمؤهلات من قبل المفوضية في تشرين الثاني.

يفرض هذا الأمر، إضافة إلى التزام الدول الأعضاء الحالية بالإطار الأوروبي للمؤهلات، الكثير من الضغط على الدول التي ستصبح أعضاء في الاتحاد الأوروبي مستقبلاً وذلك من أجل التحضير لدمج كامل للأطر الوطنية للمؤهلات الخاصة بكل منها في بنية الإطار الأوروبي للمؤهلات.

لم تبدأ بعض هذه الدول بعد بتطوير مثل هذه الأطر الوطنية للمؤهلات؛ لذلك عملت مؤسسة التدريب الأوروبية في دول منطقة البلقان ودول غرب أوروبا وحتى آسيا الوسطى لمساعدة هذه الدول في بناء القدرات من أجل تطوير هذه الأطر.

إحدى النشاطات التي تم من خلالها تطوير أطر وطنية للمؤهلات كانت مشروع الأطر الوطنية للمؤهلات الذي أقامته مؤسسة التدريب الأوروبية. وبالرغم من أن هذا المشروع هو واحد فقط من المشاريع التي تعمل عليها مؤسسة التدريب الأوروبية في هذا المجال، إلا أن هذا المشروع بالذات يغطي تسعة بلدان في شرق أوروبا ووسط آسيا.

عملت فرق البلدان خلال هذا المشروع مع ممثلين عن وزارات التعليم ومنظمات أصحاب العمل وباحثين من أجل إطلاق وتطوير جدل سياسي قائم على معلومات صحيحة ودقيقة حول حاجات سوق العمل من المؤهلات. وحاول هؤلاء تحديد طريقة إصلاح أنظمة التعليم المهني الخاصة ببلدانهم بشكل يؤدي إلى تلبية هذه الحاجات.

يركّز هذا المشروع على السياحة التي تم اختيارها كقطاع رائد، وتمكّنت بعض الفِرق من تأسيس أو إشراك هيئات وطنية جديدة مثل اتحاد أصحاب العمل في السياحة في طاجاكستان، ومجموعة خبراء من أصحاب العمل وباحثين ومنظمات غير حكومية في كيرجيزستان، ووكالة تطوير المؤهلات التي يقودها أصحاب العمل في روسيا الاتحادية.

وضع أطر المؤهلات الوطنية

Photo: ETF/A. Ramella

الإطار الأوروبي للمؤهلات

يُشكّل الإطار الأوروبي للمؤهلات آلية لترجمة المؤهلات الأوروبية، كما أنه نقطة مرجعية دولية حيادية. ومن الأهمية بمكان أنه يعتمد على مخرجات التعلّم وليس على مدخلات المناهج، ويعني ذلك عملياً أنه يأخذ بعين الاعتبار المعرفة والمهارات والقدرات المُكتسبة عبر كافة أشكال التعلّم الرسمي وغير الرسمي. وهو يحدد ثمانية مستويات عامة من المؤهلات.

قد يكون من المفيد أيضاً، لتجنّب سوء الفهم، وصف ما ليس هو عليه الإطار الأوروبي للمؤهلات؛ حيث لا يمكن للإطار الأوروبي للمؤهلات تحديد المؤهلات الجديدة، وليس القصد منه الحلّ محل الأطر القطاعية ولا الوطنية للمؤهلات، وإنما تحويل التنوّع من عائق إلى نقطة قوة. بناءً عليه، يعمل الإطار الأوروبي للمؤهلات بشكل مشابهٍ للنظام الأوروبي لتحويل الوحدات التعليمية في التعليم العالي، كما أنه يُعدّ أداة للربط بين العدد الهائل من مجموعات المؤهلات.

إن استخدام الإطار الأوروبي للمؤهلات من قبل الدول الأعضاء أو القطاعات هو أمر اختياري تماماً ولا يفرض أية التزامات قانونية على هذه الدول. كما أن هذا الإطار يلبي حاجة حقيقية، ولذلك حصل على مصادقة الحكومات الوطنية في دول من داخل الاتحاد الأوروبي وحتى من خارجه.

ألزمت الحكومات الوطنية في دول الاتحاد الأوروبي نفسها باستخدام الإطار الأوروبي للمؤهلات كأداة مرجعية للمقارنة بين مستويات التأهيل فيها. وبحلول عام 2009 على الأقل، يجب أن يكون لدى جميع الدول أطر تشغيلية للمؤهلات ترتبط بالإطار الأوروبي للمؤهلات. وبحلول عام 2011، يجب أن تتضمن جميع المؤهلات الجديدة ووثائق يوروباس إشارات مرجعية لمستويات الإطار الأوروبي للمؤهلات.

العنصر الرئيسي في الإطار الأوروبي للمؤهلات هو مجموعة من ثمانية مستويات مرجعية تصف ما يعرفه ويفهمه المتعلّم وما هو قادر على القيام به (أي مخرجات التعلّم الخاصة به) بغض النظر عن النظام الذي تم من خلاله اكتساب المهارات. ويعني ذلك نقل المهارات بعيداً عن النهج التقليدي القائم على مدخلات التعلّم مثل طول مدى التعلّم أو نوع المؤسسة التعليمية. يمكن للتركيز على مخرجات التعلّم أن يوفّر اعترافاً بالتعلّم غير الرسمي والتعلّم العفوي، ويجب أن يؤدي إلى ربط أفضل بين أنظمة التعليم وحاجات سوق العمل.

يشتمل الإطار الأوروبي على جميع أنواع التعليم: التعليم العام والتعليم العالي وتعليم الكبار والتعليم المهني، وهو بذلك يفسح المجال أيضاً لتعزيز مفهوم التعلّم مدى الحياة. وينص الاقتراح على مخرجات مباشرة لبرنامج عمل التعليم والتدريب 2010 الموضوع بعد انعقاد مجلس لشبونة الأوروبي عام 2000. وهو نتيجة للمشاورات المُكثّفة مع الدول الأعضاء والدول الشريكة وغيرها من الجهات المعنية.

تشكيل الإصلاح في مونتينيغرو

صدرت مُذكّرة إعلامية في أيار 2006 مهّدت الطريق لاستقلال مونتينيغرو عن يوغسلافيا بعد شهر؛ وكان الخيار منبثقاً عن نوايا راسخة لمواصلة الاندماج في الاتحاد الأوروبي.

أعادت سلطات التعليم في البلد تأكيد التزامها بتحقيق انسجام نظام التعليم والتدريب في مونتينيغرو مع أهم التطورات في الاتحاد الأوروبي، وجاء ذلك عندما أعلنت وزارة التعليم والعلوم تأسيس هيئة للمؤهلات الوطنية في اجتماع استضافته مؤسسة التدريب الأوروبي في بودغوريكا في نهاية عام 2006.

بناءً على العمل الذي جرى في السابق بدعم من مؤسسة التدريب الأوروبية وبرنامج CARDS الخاص بالاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بالمؤهلات المهنية، كان الهدف من هيئة الأطر الوطنية للمؤهلات ضمان الشفافية والاتساق في المؤهلات المُقدّمة من قبل مختلف قطاعات نظام التعلّم في البلد.

في إطار الدعم المُقدّم من مؤسسة التدريب الأوروبية إلى مونتينيغرو في تبنّيها لسياسات التعليم الخاصة بالاتحاد الأوروبي، زارت بعثة من هيئة الأطر الوطنية للمؤهلات الدنمرك في بداية تشرين الأول، وكان الهدف من الزيارة التعرّف إلى الطريقة التي تتبعها السلطات الدنمركية في دمج مبادئ الإطار الأوروبي للمؤهلات في نظامها الوطني. وقال ملادين بيرازيك من غرفة الاقتصاد في مونتينيغرو: "ما فاجأنا على نحو خاص الروابط القوية المُقامة بين المدارس والشركات المحلية في الدنمرك"، وأضاف: "لابد من إقناع عالم الأعمال في مونتينيغرو بحملة المؤهلات الجديدة هذه وكيفية ارتباطها مع أسواق العمل الإقليمية والأوروبية الأوسع".

قال أنتوني غريين، مدير البلد لمونتينيغرو في مؤسسة التدريب الأوروبية: "في الواقع، أصبح المعنيون في مونتينيغرو على دراية تامة بالقضايا المتعلقة بالإطار الوطني للمؤهلات والإطار الأوروبي للمؤهلات"، وأضاف: "إنهم الآن يحددون ما قد يكون ملائماً وذا كلفة معقولة لبلدهم الصغير، كما أنهم يستفيدون من خبرة الدول الصغيرة الأعضاء في الاتحاد الأوروبي مثل الدنمرك واسكتلندا التي قاموا بزيارتها بدعم منّا في عام 2005".

Photo: ETF/A. Ramella

السياحة كقطاع رائد في أطر المؤهلات الوطنية

حلول وطنية عبر التعاون الإقليمي

خلال اجتماع المشاركين من تسعة بلدان شاركت في مشروع الإطار الوطني للمؤهلات، نوّه مايك كوليز، أحد قادة مطوّري الإطار الأوروبي للمؤهلات إلى "الدور الرئيسي للقدرات ومخرجات التعلّم كرابط بين التعليم وسوق العمل".

كان للمشروع بداية مختلفة في كل من المناطق الفرعية التي غطاها المشروع (روسيا وأوكرانيا، أرمينيا، أذربيجان وجورجيا، كازاخستان، قرغيزستان، طاجيكستان وأوزباكستان)؛ إلا أن المعرفة والخبرة التي تم جمعها حتى الآن كانت الحافز الرئيسي للالتقاء في مؤسسة التدريب الأوروبية في تشرين الثاني والتعلّم من الآخرين.

أوضحت جميع الدول الشريكة في المؤتمر أنها ملتزمة بمواصلة تطوير فهم أفضل لمضامين الأطر الوطنية للمؤهلات. وستقوم كل منها بإنتاج إطار تام رائد للمؤهلات لقطاع السياحة، إضافة إلى وضع مسودة ورقة سياسة للإطار الوطني للمؤهلات بحلول نهاية عام 2007. ويكمن التحدي الأكبر الذي يواجه الدول الآن في ترجمة الأنماط المهنية المُتفق عليها إلى مخرجات تعلّم.

وعلى الرغم من أن لكل دولة بمفردها سياق وطني مختلف، إلا أنها تشترك جميعاً في مواجهة العديد من التحديات في مجال المؤهلات: إن أنظمة التعليم والتدريب المهني المتشابهة في تاريخها المشترك تحتاج الآن إلى تحديث في سياق تطوير الاقتصادات وازدياد هجرة العمالة؛ لذلك اتفقت الدول على مواصلة عقد الاجتماعات والعمل بدعم من مؤسسة التدريب الأوروبية ليس فقط في الدول نفسها وإنما أيضاً على المستوى الإقليمي، وذلك مع ازدياد أهمية نهج التعلّم من النظراء.

ستعمل مؤسسة التدريب الأوروبية على تقديم المزيد من الدعم لتبادل الخبرات عبر المنبر الالكتروني لتبادل المعارف حول المؤهلات الوطنية المتوافرة باللغتين الإنكليزية والروسية. وسيضم المنبر وثائق هامة، كما سيتيح المجال للنقاش على المستوى الدولي ويقدّم الفرص للفرق للتواصل مع بعضها البعض ومع فريق مشروع مؤسسة التدريب الأوروبية.

الشراكة القطاعية

تُعنى الشراكة القطاعية بالحوار المتواصل بين مختلف الجهات المعنية التي تشترك في اهتمامها بالتعلّم مدى الحياة، وهي امتداد أساسي لجميع القضايا التي ناقشناها في هذا الفصل والفصل السابق له من هذه الوثيقة.

عملت مؤسسة التدريب الأوروبية لسنوات عديدة على تعزيز الحوار الاجتماعي. من ناحية أخرى، تدفع عملية كوبنهاغن الأوروبية التوجّه الحالي نحو وضع أطر وطنية للمؤهلات تتسم بكونها قابلة للتطبيق على نطاق واسع؛ هذا التوجّه الذي يدعو إلى مشاركة أكبر من قبل أصحاب العمل والنقابات في تطوير المناهج والمؤهلات.

بالنسبة للشركات والمؤسسات الأخرى، أصبح توقع التغيير حاجةً أساسيةً للبقاء. لكن الشركات الكبرى متعددة الجنسيات هي وحدها القادرة على تحمّل أعباء وضع البنى الداخلية ومراقبة التوجّهات المُستقبلية والاستجابة لها بوضع استراتيجيات ملائمة لتطوير الموارد البشرية. تعتمد الشركات الصغيرة عادة على أنظمة التدريب العامة؛ ولكي يبقى ذلك ناجعاً، يتوجب على هذه الشركات ضم مواردها إلى موارد الشركات الأخرى ذات الحاجات المُشابهة والدعوة إلى تحسين التدريب من حيث التعريف وحتى التقديم بما يلائم حاجاتها.

يتطلب تطوير الشراكات القطاعية وقتاً؛ وعلى الرغم من أن الإسراع في تطويرها قد أثبت صعوبته، إلا أن الحاجة الماسة إلى التنظيم التي قد تظهر في قطاع ما قد تُبرر القيام ببعض الاختصارات بهدف الإسراع في تحقيق ذلك. وتساعد مؤسسة التدريب الأوروبية الدول الشريكة في تنظيم قطاعاتها وتحضيرها للمشاركة في عملية تطوير التعليم والتدريب.

الشراكات القطاعية تستجيب أفضل للتغيير

إن القطاعات حسنة التنظيم قادرة أكثر على توقع التغيير، وبناءً عليه، يمكنها أن تحدّ إلى درجة كبيرة من فقدان الوظائف أثناء عملية إعادة هيكلة الصناعة، كما أنها قادرة على المنافسة بشكل أفضل في الحصول على الموارد البشرية والمهارات في سوق العمل المحدودة. كانت تلك هي الرسالة الرئيسية لمؤتمر عُقد بشكل مشترك بين مؤسسة التدريب الأوروبية والمركز الأوروبي لتطوير التدريب المهني (Cedefop) حول الشراكة القطاعية، وكان ذلك في سينايا، رومانيا نهاية أيلول 2006.

قال دوميترو ميرون، وزير الدولة للتعليم العالي والاندماج مع أوروبا في رومانيا، في كلمته في افتتاح المؤتمر: "نحتاج فيما يتعلق بالتعليم والتدريب اليوم إلى عمليات استراتيجية وشراكات وتكامل واستمرارية وحالات مستوية. وبدون دعم من الشركاء القطاعيين، يكون من الصعب تحقيق معظم هذه الأمور".

تضمنت كلمة ألقيت من قبل آرجين دييج، مدير البلد لرومانيا في مؤسسة التدريب الأوروبية، أهداف المؤتمر: "نحن لسنا هنا لنناقش ما إذا كان التغيير سيحدث أم لا"..."التغيير سيحدث وسوف نواجهه، ولكن معاً يمكننا التوصل إلى أفضل الطرق في الاستجابة لمثل هذا التغيير ونحن هنا لهذا السبب".

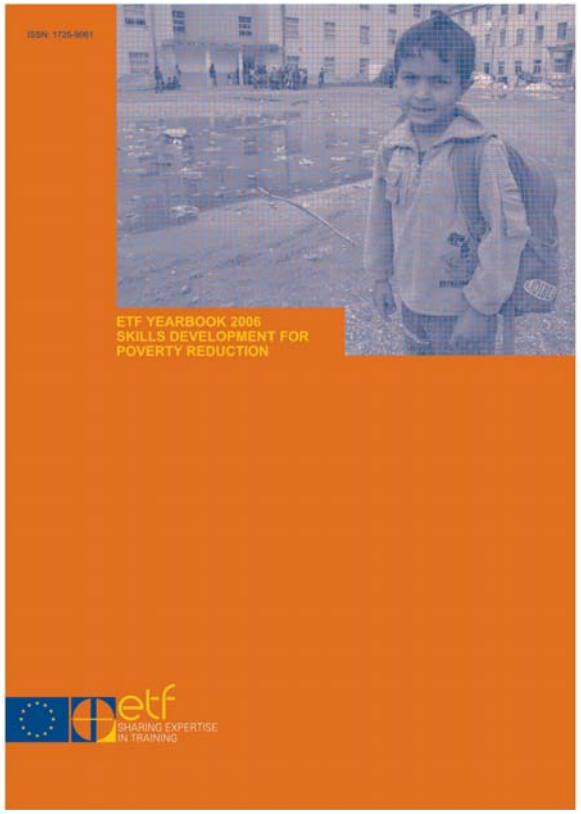
علم المشاركون أن تطوير مثل هذه الشراكة يتطلب وقتاً، وأن تعلُّم كيفية الاستجابة بشكل جماعي للظروف المتغيرة يتم بشكل تدريجي. لذلك فإن قدرة الشراكات على التطوّر والتأقلم هي أمر مهم للغاية.

استمع المشاركون في المؤتمر أيضاً إلى شرح حول كيفية دعم الشراكات القطاعية لتطوير المؤهلات، مثلاً عبر الإطار الوطني للمؤهلات في أوروبا. وتضمنت المواضيع ذات الأهمية الخاصة التي طُرحت شفافية المؤهلات ودمج المؤهلات وأنظمة المؤهلات في أطر المؤهلات للتعلّم مدى الحياة.

تم أيضاً التركيز على السياق الأوروبي الأوسع كأداة استكشافية تكتسب المزيد من الأهمية مع ازدياد قابلية الانتقال عالمياً ومع الجدل المتواصل حول قضايا التعليم والتدريب على المستوى الأوروبي وكذلك مع النشوء اللاحق للمؤهلات الأوروبية والإطار الأوروبي للمؤهلات.

Photo: ETF/A. Ramella

5. تطوير المهارات من أجل الحد من الفقر



كان تركيز استراتيجيات الحد من الفقر يصبُّ بالدرجة الأولى ولفترة طويلة على التعليم، ولكن الدروس المُستقاة من العقود الماضية أظهرت بشكل واضح أن اجتياز مرحلة التعليم الابتدائي بشكل ناجح لم يعد يُشكّل ضمانة للحصول على عمل.

أدى ذلك إلى إعادة التعليم والتدريب المهني إلى دائرة التركيز لدى العديد من الجهات المانحة الثنائية والدولية. من ناحية أخرى، لم يكن واضحاً حتى الآن كيف يمكن ترجمة هذا الإدراك المُعاد إحياؤه إلى استراتيجيات وسياسات جديدة في التعليم لدى الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية.

بناءً على هذا السؤال، قامت مؤسسة التدريب الأوروبية بتحديد "تطوير المهارات من أجل الحد من الفقر" كإحدى القضايا المستعرضة للبحث ضمن المؤسسة خلال عام 2006، فكرّست طبعة الكتاب السنوي لعام 2006 كلياً لهذه المسألة (أنظر أدناه) وأخلت لها مكاناً على جدول أعمالها في مؤتمر *مهارات لتحقيق التقدّم*.

Photo: ETF/A. Ramella

مهارات من أجل الحد من الفقر

عملت مؤسسة التدريب الأوروبية منذ عدة سنوات على تعزيز الحاجة إلى تنظيم الجدل الدائر حول تطوير المهارات بمساعدة دولية مع ممارسات الإصلاحات التنظيمية في التعليم والتدريب المهني في الدول ذات الاقتصادات التي تمر في مرحلة تحوّل. وبدعم من خبراء من وسط آسيا ومنطقة حوض البحر المتوسط وبالاعتماد على الكثير من الأبحاث التي أجراها العاملون في مؤسسة التدريب الأوروبية لأغراض إصدار طبعة عام 2006 من الكتاب السنوي، وضعت المؤسسة تطوير المهارات من أجل الحد من الفقر بين القضايا الأربع الرئيسية التي ستُبحث في مؤتمر مهارات لتحقيق التقدّم.

قدّم بيتر غروتينغز، وهو خبير في مؤسسة التدريب الأوروبية، الموضوع بطرح الأسئلة التي أرادت المؤسسة تحقيق تقدّم فيها في تورينو: ما نوع المهارات التي تُعدّ أساسية لتخفيف الفقر؟ كيف يمكن مساعدة الناس في تطوير المهارات التي يحتاجون إليها؟ هل يحتاجون فقط إلى المهارات؟ ما نوع السياسات التي يتوجب على الدول الفقيرة اتباعها وكيف يمكن لمجموعة الجهات المانحة المساهمة؟

قال غروتينغز: "كما العادة، إن الإجابات على الأسئلة التي تبدأ بـ "ما" و"كيف" تكون مرتبطة للغاية وقائمة على السبب الكامن وراء الأهمية البالغة التي يتسم بها تطوير المهارات بالنسبة للحد من الفقر في الأساس. وقبل أن نتمكن حتى من البدء بالإجابة على الأسئلة التي تبدأ بـ "ما" و"كيف"، لابد لنا أولاً من توضيح ما نتحدث عنه.

ماذا يعني تطوير المهارات في الواقع؟ ماذا يشمل مفهوم الحد من الفقر؟ وما هو الرابط بين تطوير المهارات والحد منالفقر؟"

كانت هناك حاجة مُلحّة لتوضيح المفاهيم، لذلك خُصص قسم كبير من فصول الكتاب السنوي لمؤسسة التدريب الأوروبية لعام 2006 لهذا الغرض. وعلى الرغم من ذلك، كان بيتر غروتينغز الأول في التسليم بأن توضيح المفاهيم ليس نهاية المطاف حيث قال: "إن معرفة ما نتحدث عنه يجب أن تؤدي في النهاية إلى توضيح آخر: ما الدور الذي يمكن لمؤسسة التدريب الأوروبية القيام به؟"

كان الجواب على هذا السؤال المساهمة الرئيسية التي طلبتها مؤسسة التدريب الأوروبية من الموفدين إلى مؤتمر مهارات لتحقيق التقدّم. صادق الموفدون في الجلسات التي خصصت لهذه المسألة على مقترحات عملية كي تقوم المؤسسة بتيسير تعلّم السياسة في هذا المجال.

الكتاب السنوي لمؤسسة التدريب الأوروبية

صدر الكتاب السنوي لمؤسسة التدريب الأوروبية لعام 2006 متضمناً 12 فصلاً وملحقاً إحصائياً وردت تحت العنوان الشامل: *تطوير المهارات من أجل الحد من الفقر* وعالجت قضايا متنوعة شملت على سبيل المثال لا الحصر دعم الصندوق الاجتماعي الأوروبي للإدماج الاجتماعي وأثر تطوير المهارات على الهجرة. أما الفصول الأخرى من الكتاب فبحثت في مشكلة حالة تدهور التعليم والتدريب المهني في الدول ذات الاقتصادات المتحولة، والحاجة إلى تحسين التنسيق لمبادرات

التنمية الوطنية مع البنية التحتية التقليدية للتعليم والتدريب، والطرق التي يمكن من خلالها استخدام خبرة الاتحاد الأوروبي في تطوير المهارات من أجل النمو في مختلف السياقات.

أحد أهم التحذيرات التي وردت بين سطور الكتاب السنوي هو الإحجام عن معالجة الفقر المُدقع في الدول ذات الاقتصادات المتحولة بشكل مختلف عن الفقر الأكثر هيكلية في الدول النامية. الدول الشريكة ذات الاقتصادات المتحولة تعاني من فقر مُدقع. ولم يعد الفرق مع الدول النامية الفقيرة الأخرى هو حدوث الفقر المُدقع، وإنما يكمن الفرق في أنه يوجد في الدول ذات الاقتصادات المتحوّلة ذاكرة لدى الأفراد كما المؤسسات حول الأحوال الأفضل الماضية. ويمكن لهذه الذاكرة أن تُستخدم كقاعدة لإطلاق مبادرات الإصلاح.

Photo: ETF/A. Ramella

6. التركيز على تكافؤ الفرص

كانت الهموم المتعلقة بالتعرّض والهشاشة في المجتمع تشكل على الدوام خيطاً رفيعاً عبر عمل مؤسسة التدريب الأوروبي. وباستثناء المزايا الاجتماعية التي تمنحها سياسة التعليم الشاملة، لا يزال هناك الكثير من الموارد البشرية القيّمة والتي غالباً ما تزال غير مطروقة لدى الفئات المُعرّضة للتمييز ضد الأقليات الثقافية ولدى المعوقين على سبيل المثال.

تضمنت النشاطات التي جرت في عام 2006 المرتبطة بمجموعات الأقليات المُعرّضة والهشّة اجتماعياً على نحو الخصوص دراسة وضعت خططاً لوصول الأقليات العرقية إلى التعليم وسوق العمل في دول غرب البلقان. أيضاً، ركّز الكتاب السنوي في أحد فصوله على التعليم الشامل، وشرحت النقاشات التي جرت في مؤتمر *مهارات لتحقيق التقدّم* الذي عُقد في حزيران وعددٌ من المشاريع التي أقيمت في وسط آسيا طرق ضمان شمولية التعليم والتدريب المهني.

تكمن إحدى المظاهر الحالية لهذا الجدل في حقيقة أنه في بعض المناطق يمكن للطلاب أن يديروا ظهورهم للتعليم والتدريب المهني إذا كانوا قادرين على تحمّل العبء المالي لذلك، ويمكن أن يكون عدد هؤلاء الطلاب كبيراً بحيث أن الطلاب الذين يبقون في هذا النوع من التعليم هم فقط الطلاب الذين ينتمون إلى البيئات المُعرّضة والهشة اجتماعية. ويؤدي ذلك إلى تفاقم المكانة المتدنية للتعليم والتدريب المهني في هذه المناطق، كما يمكنه أن يكون ضاراً بالنسبة لتطوير المهارات بنفس درجة الحالة المعاكسة: نظام يُضعف وصول المجموعات المُعرّضة والهشة إلى التعليم والتدريب.

إدماج المرأة

من القضايا التي أدركت مؤسسة التدريب الأوروبية أنها لم تتناولها في عملها بما فيه الكفاية حتى الآن هي مسألة إدماج المرأة، ولقد كان عام 2006 العام الذي شهد انطلاقة قوية للتعويض عما فات في هذا الصدد.

بدأ الأمر عندما حضر 50 شاباً وشابة من 24 بلداً إلى تورينو في آذار 2006 لحضور المؤتمر الأول لمؤسسة التدريب الأوروبية المخصص كلياً لقضايا التمايز بين الجنسين. عُقد المؤتمر عشية اليوم العالمي للمرأة، وكان موضوعه المرأة في التعليم والتوظيف 2010. وسعى المؤتمر إلى بحث مدى المساواة التي يتمتع بها الرجال والنساء في مجالات التعليم والتوظيف، وما هي العوائق التي تحدّ من هذه المساواة، وما الذي يمكن فعله لإزالة هذه العوائق.

Photo: ETF/A. Ramella

Photo: ETF/A. Ramella

شيرين عبادي، الفائزة بجائزة نوبل لعام 2003 تزور مؤسسة التدريب الأوروبية في آذار 2006

كان تنظيم هذا المؤتمر انطلاقة لمؤسسة التدريب الأوروبية بأكثر من طريقة؛ حيث كان المشاركون فيه عبارة عن خليط من ممثلي مراكز التدريب والجامعات ومنظمات الأعمال النسائية والمنظمات غير الحكومية، وكانت أعمارهم تراوح بين 20 و35 عاماً، ما يُضفي على هذا الحدث صفة الشبابية أكثر مما جرت عليه العادة في الأحداث التي تقيمها مؤسسة التدريب الأوروبية. وكانت البنية التي تم اختيارها للمؤتمر ديناميكية وتضع تركيزاً على الأمور الشخصية كما على المهنية وتتيح الوقت للنقاشات غير الرسمية وجلسات عصف الأدمغة إضافة إلى الجلسات الشاملة والعروض التقديمية. وكان الهدف توليد ثروة من الأفكار الجديدة للعمل من أجل الاستفادة منها في عمل مؤسسة التدريب الأوروبية في تورينو وفي العمل الميداني على حد سواء. وأملت المؤسسة أن يستفيد المشاركون أنفسهم من المؤشرات والاقتراحات المفيدة وأن يطبّقوها بشكل عملي في عملهم إضافة إلى منحهم الفرصة للتشبيك مع زملائهم من مختلف أنحاء العالم.

نافذة إلى الحرية

لم لا تتمتع النساء حتى الآن بحقوق في التعليم مساوية لحقوق الرجال في أجزاء كثيرة من العالم؟

تعتقد شيرين عبادي، الحاصلة على جائزة نوبل لعام 2003 ونصيرة إيرانية لحقوق الإنسان، أن الإجابة على هذا السؤال بسيطة، وقالت للمشاركين في مؤتمر المرأة في التعليم والتوظيف 2010 الذي عقدته مؤسسة التدريب الأوروبية: "المعرفة هي نافذة إلى الحرية، ولا يمكن للمرأة المتعلمة أن تقبل بسهولة التعرّض للاضطهاد".

قد يكون الجواب بسيطاً، إلا أن شيرين عبادي أوضحت أن تعليم المرأة "ببساطة" لا يكون كافياً على الدوام: "يلعب التعليم -والتعليم العالي على نحو الخصوص- دوراً كبيراً في تحسين المهارات والمعرفة لدى المرأة؛ لكن التعليم وحده ليس كافياً لمساعدة النساء على كسب معيشتهن".

ضربت عبادي لشرح ذلك مثالاً من بلدها الأم إيران: "تتجاوز نسبة الطالبات الجامعيات في إيران 65%، ويعنى ذلك أن المرأة الإيرانية أكثر تعليماً من الرجل الإيراني"، وأضافت: "لكن معدّل البطالة بين النساء يبلغ ثلاثة أضعاف نظيره لدى الرجال".

وقالت عبادي أنه ما لم يكن بالإمكان ترجمة التحصيل العلمي إلى مشاركة فعلية في سوق العمل، يفقد التعليم الأكاديمي والتخصص مزاياهما ويصبحان نوعاً من الرفاهية البحتة.

الكتابة حول تكافؤ الفرص

تقدّم حوالي 70 شاباً وشابة من أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى وجنوب شرق أوروبا ومناطق التوسّع الأوروبي وحوض البحر المتوسط بمقالات إلى مسابقة المقالة حول المرأة في التعليم والتوظيف 2010 التي أجرتها مؤسسة التدريب الأوروبية في آب عام 2005. ووصفت القصص التي قدّمها الشباب دور التعليم والتدريب المهني في تحسين وضع المرأة في مجتمعاتهم أو في تعزيز مكانتها في سوق العمل ومؤسسات الأعمال.

تم تقييم كل مقالة على أساس أصالة المحتوى والإبداعية ومدى جودة النص ومعرفة الكاتب بموضوع المقالة.

اختير أربعة فائزين هم تسبيك كارامانوفا من كازاخستان، وإيفجينيا كويفا من بلغاريا، وملحم منصور من سورية وعبد الفتوح شافييف من طاجاكستان؛ وتمت دعوتهم للمشاركة في المؤتمر الدولي المرأة في التعليم والتوظيف 2010 المُنعقد في آذار 2006 والذي نُظّم بمناسبة اليوم العالمي للمرأة. وأعلنت موريل دنبر، مديرة مؤسسة التدريب الأوروبية أسماء الفائزين وقدّمتهم في حفل لتوزيع الجوائز شاركت فيه أيضاً شيرين عبادي، الفائزة بجائزة نوبل لعام 2003.

وتم اختيار أحد الفائزين الأربعة وهي إيفجينيا كويفا للحصول على منحة مدتها أربعة أشهر في مؤسسة التدريب الأوروبية، وأمضت الفائزة البالغة من العمر 24 عاماً منحتها في وحدة الاتصالات الخارجية في نهاية عام 2006.

وبحلول نهاية يومي المؤتمر، كان الموفدون قد وضعوا قائمة طويلة من المقترحات العملية للعمل المستقبلي فيما يتعلق بحياتهم الخاصة وفي ميادين أخرى أوسع على حد سواء. واستخدمت مؤسسة التدريب الأوروبية هذه المدخلات الجديدة في عملها مع الدول الشريكة وكذلك في دفع التزامها بتعزيز المساواة بين الجنسين.

قدّمت مؤسسة التدريب الأوروبية في 3 أيار التوصيات الصادرة عن المؤتمر إلى البرلمان الأوروبي وذلك بناءً على طلب آنا تسابورسكا، رئيسة لجنة حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين. وقام البرلمان بناءً عليه بالطلب إلى مؤسسة التدريب الأوروبية تقديم رأي خبير حول تقرير جديد يتعلق بمسألة النساء والهجرة.

Photo: ETF/Erik Luntang

نا زابورسكا تتسلم مطبوعة مؤسسة التدريب الأوروبية حول المرأة في التعليم والتوظيف

Photo: ETF/Erik Luntang

أعضاء مجموعة مؤسسة التدريب الأوروبية العاملة على قضايا التمايز بين الجنسين يقدمون عملهم في البرلمان الأوروبي في آذار 2006

صدر في عام 2006 تقرير آخر عن مؤسسة التدريب الأوروبية حول قضية إدماج المرأة في التعليم والتدريب، وهو عبارة عن دراسة وُضعت بالتعاون بين أربعة خبراء دوليين طُلب إليهم إجراء تحليل لسياسات إدماج المرأة في مجالات التعليم والتدريب والتوظيف على المستوى الدولي وكذلك تحليل وضع المساواة بين الجنسين في نفس المجالات في كل من الأردن والمغرب وتركيا، وهي دول ذات أولوية في عمل مؤسسة التدريب الأوروبية.

بعد تقديم الموضوع، تصف الدراسة وضع إدماج الجندر (النوع الاجتماعي) في الاتحاد الأوروبي وكذلك إدماج المرأة في التعليم والتوظيف ضمن اليونيسكو ومنظمة العمل الدولية والبنك الدولي. وتختتم الدراسة بإعطاء الأنماط التفصيلية لإدماج المرأة في التعليم والتوظيف في البلدان الثلاثة التي غطتها.

قدّمت الدراسة موجزاً عن الوضع في هذه البلدان، وساعد ذلك الجهات المانحة المُحتملة في التركيز على سياسات إدماج المرأة لدى وضعها برامج ومشاريع المساعدة المستقبلية. وستواصل مؤسسة التدريب الأوروبية، أو بالأحرى مجموعة العمل فيها حول المساواة بين الجنسين، ستواصل تحليل الوضع في هذه البلدان بنهج محدد لتعلّم السياسة.

تسوية قضايا التمايز بين الجنسين

أظهرت الاحصائيات حول التمايز بين الجنسين في العديد من بلدانكم مفارقة غريبة بين الوصول إلى التعليم والمنجزات المُحققة لاحقاً في الحياة. والأمر الأكثر لفتاً للانتباه في شمال أفريقيا والشرق الأوسط أن الفتيات تتمتعن بعددٍ مساوٍ أو ربما أكبر من سنوات التعليم، إلا أن المنجزات التي يحققنها على المستويات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية تبقى قليلة بالمقارنة مع نظيراتها لدى الرجال.

نظراً لأن الوصول الفيزيائي إلى التعليم غير متساو بين الجنسين، يمكن اعتبار أن الأسباب المالية والأمنية هي التفسيرات العامة لهذه المفارقة. وهناك العديد من التفسيرات الأخرى المتعلقة بالثقافة أو الدين والتي لا يمكن معالجتها إلا بالسماح للنساء بالوصول إلى المزيد من الوظائف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. إن انتظار أن تقوم النساء بتمكين أنفسهن كما حدث في أوروبا يشكّل هدراً لمورد ضخم للمهارات في زمن قصير. وإذا كنتم تسعون فعلاً لتحقيق التقدّم، سيتحتم عليكم عاجلاً أم آجلاً الاستفادة من هذا المورد الغني من المهارات من خلال تمكين الفتيات والنساء بشكل فعّال كي يقمن بخياراتهن بأنفسهن.

إذا كنا نهتم حقاً بمستقبل الفتيات والنساء في هذا العالم، وإذا كنا جادين في توظيف كافة المهارات التي يمكننا حشدها لتحقيق التقدّم، يجب علينا إذن أن نضمن عدم تهميش قضايا التمايز بين الجنسين في كامل العمل الذي نقوم به. يجب علينا ألا ننظر إليه على أنه "مجرد قضية أخرى" مثل تمويل التعليم أو إدارة التعليم أو طرائق التعليم. يُستخدَم في الانكليزية مصطلح "إدماج المرأة" للإشارة إلى العمل الذي يهدف إلى تحقيق المساواة بين الجنسين. وعلى الرغم من أنه تعبير غريب حتى في الإنكليزية، إلا أنه يكشف جوهر القضية: لابد لنا أن نكافح كي لا تكون المساواة بين الجنسين أمراً يحصل على الاهتمام فقط هنا وهناك. علينا أن نجعل من هذه المسألة أمراً بديهياً؛ علينا أن نُدرجه في جميع الأعمال التي نقوم بها في التعليم بحيث أننا سننظر في النهاية إلى الوراء بتعجّب مدركين أننا أثرنا القضية إلى مستوى بحيث أنها لم تعد تشكل مشكلة على الإطلاق".

(مُقتبس عن حديث للمثلة كلوديا كاردينالي بمناسبة مؤتمر مؤسسة التدريب الأوروبية مهارات لتحقيق التقدّم، تورينو، حزيران 2006).

Photo: ETF/A. Ramella

لممثلة المعروفة عالمياً كلوديا كاردينالي تتحدث في مؤتمر مؤسسة التدريب الأوروبية "مهارات لتحقيق التقدم" في حزيران 2006

7. نظرة سريعة إلى المستقبل

كما يمكننا أن نرى في هذه الطبعة من وثيقة الأحداث ذات الأهمية الخاصة، طغت التحضيرات الجارية لاتفاقيات الدعم الجديدة الخاصة بالاتحاد الأوروبي على نشاطات مؤسسة التدريب الأوروبية خلال عام 2006. ومن نفس المُنطلق، سيكون تقديم هذه الاتفاقيات النتيجة الهامة لعمل المؤسسة خلال عام 2007.

وضعت مؤسسة التدريب الأوروبية في منظورها متوسط الأمد للأعوام ما بين 2007-2010 بعضاً من هذه النتائج وأدرجتها في النشاطات التي تعتزم القيام بها. تعتبر هذه المنظورات متوسطة الأمد هامة أيضاً لأنها تأخذ بعين الاعتبار للمرة الأولى التغييرات المتوقع حدوثها في تكليف مؤسسة التدريب الأوروبية كما تم شرحه في الفصل الثاني أعلاه.

تتضمن بعض التغييرات الجذرية المتوقعة مراجعة الشبكات الاستشارية الخاصة بمؤسسة التدريب الأوروبية والبند الذي يسمح للمؤسسة بتحديد أولويات دعمها المُقدّم إلى بعض الدول الشريكة.

تتوقع مؤسسة التدريب الأوروبية إجراء مراجعة هامة لوظيفة المنبر الاستشاري كأحد شبكاتها الاستشارية، بينما سيستمر عمل مجلس تحرير الوثائق بشكل يعكس أهمية المطبوعات عالية الجودة الصادرة عن مركز خبرة.

يعني تحديد الأولويات عملياً أنه سيكون بالإمكان تخصيص التمويل المحدود بسهولة أكبر للحالات التي تقدّم منظورات أفضل من حيث الابتكار والأثر والاستدامة.

بناءً على هذه الوظائف الجديدة للمؤسسة والمداولات الداخلية التي جرت خلال عام 2005، وضعت المنظورات متوسطة الأمد استجابة خاصة جداً من قبل مؤسسة التدريب الأوروبية لكل من الاتفاقيات الجديدة؛ ونظراً لأن هذه الاتفاقيات ستحكم عمل المؤسسة خلال عام 2007 وما يليه، فإننا سننهي هذه النظرة السريعة إلى المستقبل بمُلخّص لهذه الاتفاقيات:

ستكون تدخلات مؤسسة التدريب الأوروبية في جميع المناطق مُوجّهة أكثر نحو السياسة، وستتم الاستفادة من المراجعات النظيرة ونشاطات التعلّم لوضع استشارات وتحليلات سياسية تخدم مصلحة المفوضية الأوروبية والسلطات الوطنية على حد سواء إضافة إلى دورها في تسهيل الحوار السياسي على المستوى الوطني.

Photo: ETF/A. Ramella

التشبيك لتحقيق الملاءمة

تماماً كما توصي مؤسسة التدريب الأوروبية بعقد شراكات واسعة لدعم تطوير السياسة بشكل مُتسق وملائم في الدول الشريكة، فهي تعتمد على هذه الشراكات الواسعة للحفاظ على اتساق وملاءمة نشاطاتها الخاصة.

كان المنبر الاستشاري حتى هذا الوقت أحد الشبكات الاستشارية الرئيسية لدى مؤسسة التدريب الأوروبية، حيث يلتقي أعضاؤه على مستوى إقليمي كل ثلاثة أعوام في جلسات شاملة لمناقشة التطور الاستراتيجي واقتراح مواضيع جديدة للبحث والعمل.

مع التقدير الكبير للدور الذي لعبه المنبر الاستشاري خلال السنوات العشر الأخيرة، أوصى التقييم الخارجي الذي أجرته مؤخراً مؤسسة ITAD المحدودة بإجراء مراجعة لهيكلية المنبر بناءً على فكرة أن إجراء تغييرات

Photo: ETF/A. Ramella

في دور مؤسسة التدريب الأوروبية وطرق عملها سيتطلب إعادة التفكير بالطرق التي تحافظ فيها المؤسسة على مُستشعراتها في الميدان. وبيّن التقييم أن عملية التسمية المُعقّدة والاجتماعات الشاملة واسعة النطاق من شأنها أن تحد من المرونة والفعالية من حيث الكلفة.

تود مؤسسة التدريب الأوروبية لهذا السبب أن تقوم ضمن تكليفها الجديد بتعديل شبكاتها الاستشارية كي تعمل بشكل مرن وفعّال من حيث الكلفة.

واستجابة لذلك، وافق مجلس الإدارة في تشرين الثاني على مقترح بالتركيز على ثلاثة أنواع من الشبكات اثنين منها موجودة حالياً وهي الاجتماع المنتظم لمجلس الإدارة وشراكات تبادل المعرفة مع المنظمات الدولية والدول الأعضاء. أما النوع الثالث، وهي الهيئة الاستشارية الدولية، فستحل محل المنبر الاستشاري.

ستتألف الهيئة الاستشارية الدولية من ثمانية إلى عشرة خبراء يملكون خبرات مُثبتة ومكانة في تطوير سياسة الموارد البشرية، وسيتم اختيارهم من قبل مؤسسة التدريب الأوروبية من أفراد من المجتمع الدولي بما في ذلك الدول الشريكة والدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والمنظمات الدولية.

سيكون هناك تمثيل لمجلس الإدارة أيضاً في الهيئة الاستشارية الدولية، كما سيتم اختيار ممثلي الدول الشريكة من العدد الكبير من الشبكات التشغيلية الإقليمية الحالية وذلك لتشجيع الاستمرارية بين التفكير الاستراتيجي والمبادرات العملية. أما الجهات الدولية التي لها تمثيل في الهيئة فهي الجهات التي عملت مع مؤسسة التدريب الأوروبية بشكل مُكثف في السابق. ومن المتوقع أن تجتمع الهيئة مرتين أو ثلاث مرات كل عام.

اتفاقية ما قبل الانضمام (IPA)

ستساعد نشاطات مؤسسة التدريب الأوروبية خلال فترة وضع البرامج على ربط التحسينات المُدخلة في مجال تنمية الموارد البشرية مع أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بما في ذلك دور تطوير المهارات في رفع تنافسية الشركات ومشاركة المرأة وزيادة قابلية التوظيف. في هذا السياق، تعتبر قضايا مهارات التمهّن وتوقع حاجات سوق العمل من أهم المجالات التي سينصب عليها الاهتمام.

اتفاقية الشراكة مع الجوار الأوروبي (ENPI)

ستقدّم مؤسسة التدريب الأوروبية الدعم لتنمية الموارد البشرية بما في ذلك دور تطوير المهارات في رفع تنافسية الشركات وزيادة قابلية التوظيف، وسيكون تقديم هذا الدعم بدرجات مختلفة من التركيز بحسب الحاجات المتنوعة للمنطقة. في هذا السياق، تعتبر قضايا مهارات التمهّن وتوقع حاجات سوق العمل من أهم المجالات التي سيتم العمل فيها، كما ستركّز مؤسسة التدريب الأوروبية أيضاً على دور تطوير المهارات في وضع سياسة فعّالة للهجرة.

اتفاقية التعاون على التنمية (DCI)

ستتقاطع ثلاثة مواضيع في عمل مؤسسة التدريب الأوروبية في وسط آسيا. أولاً، سيتم تعزيز إدماج المرأة فيما يتعلق بعملية الإصلاح الشامل للتعليم والتدريب لاسيما ضمن مجال تطوير المهارات من أجل الحد من الفقر. ثانياً، سيتم النظر في موضوع الهجرة من حيث تقديم الاستشارات حول الأطر الكلية للمؤهلات وتطوير المهارات من أجل الحد من الفقر. هناك أخيراً موضوع استقلال المدرسة الذي سيتم تناوله عبر الحوار السياسي حول قضية تطوير المهارات الحد من الفقر.

السعي لتحقيق التغيير عبر قنوات وسائل الإعلام

يُعتبر الاستثمار في بناء قدرات الصحفيين في العالم العربي أمراً بالغ الأهمية نظراً لوجود إمكانية كبيرة لتحقيق التغيير عبر وسائل الإعلام في المنطقة، كما يمكن للتعاون الأكبر بين مدارس الصحفيين في الاتحاد الأوروبي ومراكز التدريب في منطقة حوض البحر المتوسط أن يحقق هدفين في آن معاً: دعم تنمية المجتمع المدني في المنطقة وخلق فهم أفضل للثقافة العربية في أوروبا.

هناك حاجة ماسة لتحقق هذين الأمرين، ولهذا السبب عُقد باستضافة من برنامج يوروميد ومبادرة وسائل الإعلام لدى المفوضية الأوروبية وكذلك مؤسسة التدريب الأوروبية وحكومة هنغاريا مؤتمر ليوم واحد حول دور مدارس الصحفيين في التعلّم والعيش معاً في منطقة أوروبية أكثر اتساعاً، وكان ذلك في بودابست في الخامس من كانون الأول.

شارك في المؤتمر 35 مشاركاً ناقشوا مجموعة متنوعة من المواضيع شملت ضرورة تقديم تدريب للصحفيين بشكل مُبكّر أكثر مما هو عليه في واقعه الراهن، والحاجة إلى تعزيز الروابط بين وسائل الإعلام والمنظمات غير الحكومية في المنطقة، والحاجة المُلحّة لوضع الخطط التفصيلية وتقييم أثر نشاطات التدريب الماضية والحالية.

كانت النقاشات حرّة وصريحة بشكل استثنائي، وشارك الحاضرون من كلا جانبي وسائل الإعلام فيها بشكل فعّال. وسيقوم المدير العام لمديرية العلاقات الخارجية توماس ماك غراث بإبلاغ النتائج إلى مبادرة يوروميد ووسائل الإعلام؛ وهو قد وصف المقترحات الخاصة التي نجمت عن الاجتماع بأنها تشجيع للمفوضية كي تقوم بتكثيف نشاطاتها في هذا المجال من ناحية وبأنها مساعدة مباشرة في وضع البرامج التي سيتم إطلاقها في عام 2007.

ملحقات

1. قانون التأسيس والتعديلات المُدخلة عليه

تأسست مؤسسة التدريب الأوروبية بقانون المجلس رقم 1360/90 بتاريخ 7 أيار عام 1990.

وتم تعديل القانون الأصلي الموضوع بالقرارات التالية:

- يعدّل قانون المجلس رقم 94/2063 بتاريخ 27 تموز عام 1994 الأحكام على وظائف وعاملي مؤسسة التدريب الأوروبية ويوسّع المجال الجغرافي لعمل المؤسسة ليشمل البلدان المؤهلة لبرنامج Tacis؛
- يوسّع قانون المجلس رقم 98/1572 بتاريخ 17 تموز عام 1998 المجال الجغرافي لعمل المؤسسة ليشمل البلدان المؤهلة للدعم من برنامج MEDA؛
- يوسع قانون المجلس رقم 2000/2666 بتاريخ 5 كانون الأول عام 2000 المجال الجغرافي لعمل المؤسسة ليشمل ألبانيا والبوسنة وهيرزيغوفينا وكرواتيا وجمهورية يوغسلافيا الاتحادية وجمهورية مقدونيا يوغسلافيا السابقة؛
- يتضمن قانون المجلس رقم 2003/1648 بتاريخ 18 حزيران عام 2003 أحكام تتعلق بإمكانية الدخول للمستندات وتعديل إجراءات المؤسسة المتعلقة بالموازنة.

قانون موحّد

تدمج النسخة الموحّدة لقانون مجلس مؤسسة التدريب الأوروبية (CONSLEG) الصادرة برقم 1990R1360 في 2003/10/1 القانون الأصلي الموضوع بالتعديلات اللاحقة المُدخلة عليه.

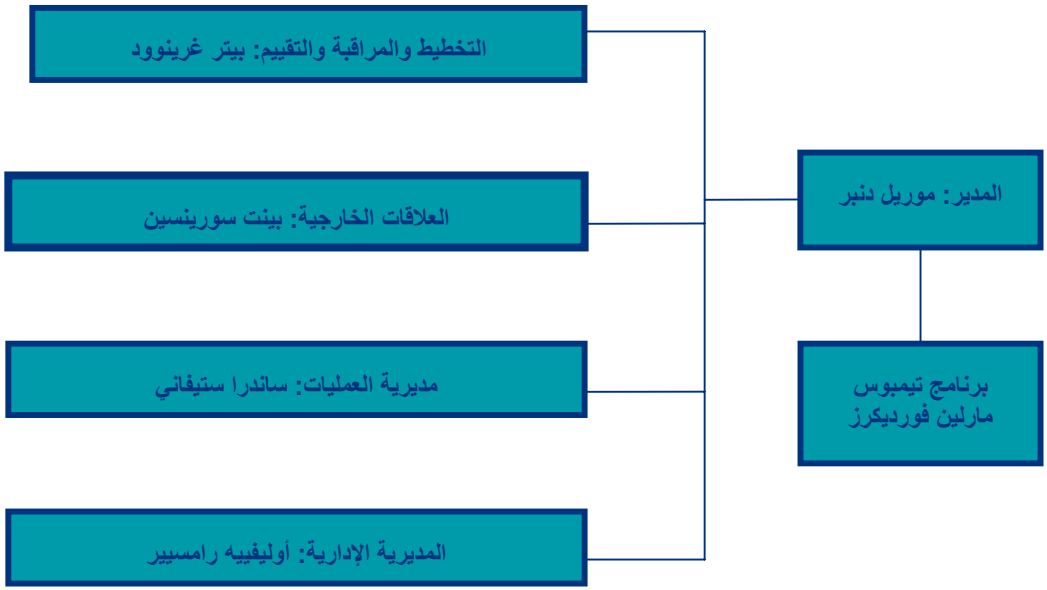
Photo: ETF/A. Ramella

2. الموازنة

	2005	2006	2007
نفقات الموظفين	11942000	12238502	13819000
نفقات البناء والمعدات والنفقات الجارية	1568028	1718500	1745000
النفقات التشغيلية	4989972	5494898	4136000
إجمالي الإعانة المالية السنوية	18500000	19451900	19700000*
موارد مالية أخرى	8212639	7516194	غير متوفرة بعد
الإجمالي	26712639	26968094	غير متوفر بعد

*يتضمن هذا الرقم الاحتياطي المطبق من قبل البرلمان الأوروبي لموازنات الوكالة في عام 2007

3. الموظفون والهيكلية التنظيمية



جنسية العاملين المؤقتين

عدد العاملين المؤقتين المتوقع في خطة المنشأة لعام 2006 هو 105 عمال.

العاملين في مؤسسة التدريب الأوروبية من حيث المرتبة والجنس

Grand Total	AST	AD	Nationality
4	1	3	A
10	8	2	B
1		1	BG
1		1	CZ
8	3	5	D
5		5	DK
3		3	E
1	1		EE
1		1	EL
10	4	6	F
3	2	1	FIN
12	5	7	GB
1	1		H
41	34	7	I
3	2	1	IRL
1	1		L
1	1		LV
6	1	5	NL
1		1	P
2	2		RO
1		1	S
1		1	TUN
117	**66**	**51**	**Grand Total**

4. القرارات الرئيسية للهيئات القانونية في مؤسسة التدريب الأوروبية

القرارات الرئيسية لمجلس إدارة المؤسسة في عام 2006

اجتمع مراقبو مؤسسة التدريب الأوروبية ومجلس إدارتها في السادس من حزيران وفي الحادي والعشرين من تشرين الثاني عام 2006. وترأست الاجتماعات السيدة أوديل كوانتين، المدير العام للتعليم والثقافة في المفوضية الأوروبية.

قام مجلس الإدارة في اجتماع السادس من حزيران عام 2006 بما يلي:

- تبني تقرير النشاط السنوي لعام 2005 والتقييم والتحليل الخاص به.
- تبني أحكام تطبيق قوانين العاملين.
- تبني شروط التطبيق العامة على الإجراءات التي تحكم استخدام العاملين المتعاقدين في المؤسسة.

وفي الحادي والعشرين من تشرين الثاني عام 2006 في بروكسل قام المجلس بما يلي:

- أخذ برنامج عمل المؤسسة المعدّل لعام 2007 تعليقات وملاحظات الأعضاء بعين الاعتبار.
- تبني موازنة المؤسسة لعام 2007.
- تبني من حيث المبدأ مسودة المنظورات متوسطة الأمد للفترة ما بين عامي 2007 و2010 التي كانت ما تزال قيد التثبيت بواسطة إجراء خطي يتبع صدور المطبوعة التي تصدرها المفوضية حول اتصالاتها المتعلقة بالتقييم الخارجي لمؤسسة التدريب الأوروبية.

المنبر الاستشاري

المنبر الاستشاري هو هيئة قانونية (قانون المجلس، المادة رقم 6) يتألف من أكثر من 130 خبير في مجال التدريب المهني. وينتمي أعضاء المنبر إلى الدول الأعضاء والدول الشريكة

والشركاء الاجتماعيين والمنظمات الدولية. يكمن الدور الرئيسي للمنبر في تقديم الاستشارات لمؤسسة التدريب الأوروبية ومجلس إدارتها حول برنامج العمل السنوي للمؤسسة، كما يلعب المنبر أيضاً دوراً هاماً كشبكة للتبادل تجعل من الممكن تبادل الممارسات الجيدة لسياسات وإصلاح التدريب المهني بين البلدان المعنية. ولقد اجتمع المنبر عام 2007 في تورينو بين الخامس والسابع من حزيران برئاسة النمسا لمناقشة موضوع *مهارات لتحقيق التقدم* ولمناقشة أولويات المؤسسة للفترة الواقعة بين عامي 2007 و2010؛ كما قدّم المنبر للمجلس رأياً حول برنامج عمل عام 2007 وكان ذلك في اجتماع الحادي والعشرين من تشرين الثاني.

أعضاء مجلس إدارة مؤسسة التدريب الأوروبية عام 2006

	عضو	بديل
المفوضية الأوروبية	السيدة أوديل كوانتين (رئيسة) المدير العام للتعليم والثقافة. السيد ديفيد ليمبمان المدير العام للعلاقات الخارجية. السيد ديرك ميغانك المدير العام للتوسّع.	
النمسا	السيد كارل ويتزوريك الوزارة الاتحادية للعمل والشؤون الاقتصادية.	السيد رينهارد نوباور الوزارة الاتحادية للتعليم والعلوم والثقافة.
بلجيكا	السيدة ميشلين تشيز وزارة المجتمع الفلمنكي/ قسم التعليم.	
قبرص	السيد تشارالامبوس كونستانتينو وزارة التعليم والثقافة.	السيد إلياس مرقدجيس وزارة التعليم والثقافة.
جمهورية التشيك	السيدة هيلينا أولوفكوفا المعهد الوطني للتعليم المهني والتقني.	السيد إغور كروبكا وزارة التعليم والشباب والرياضة. جانا كازالوفا الممثل الدائم لجمهورية التشيك لدى الاتحاد الأوروبي.
الدانمرك	السيد رونالد سفارير أوستيرلاند وزارة التعليم.	السيدة ميريت بيدرسين وزارة التعليم.

	عضو	بديل
إستونيا	السيدة كولي آل وزارة التعليم والبحوث.	
فنلندا	السيد تيمو لانكينين وزارة التعليم.	البروفيسور أوسي في ليندكفيست جامعة كيوبيو.
فرنسا	السيدة آغنيس ليكليغرك وزارة العمالة والصحة.	السيد جاك مازيغا وزارة التعليم الوطني والتعليم العالي والبحوث.
ألمانيا	السيد ستيفان شنايدر وزارة التعليم والبحوث.	السيد كلاوس إليرهاوس المؤتمر الدائم لوزراء التعليم والشؤون الثقافية في جمهورية ألمانية الاتحادية. السيدة إسثر سينغ وزارة التعليم والبحوث.
اليونان	السيد قسطنطينوس مارغاريتيس منظمة للتعليم المهني والتدريب.	السيدة فاسيليكي كانيللوبولو منظمة للتعليم المهني والتدريب.
هنغاريا	السيد جيورجي سزينت ليليكي وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل.	
إيرلندا	السيد بادريغ كالينين مديرية الشركات والتجارة والعمالة.	السيد نيال مونكس مديرية الشركات والتجارة والعمالة.
إيطاليا	السيد أندريا بيروجيني وزارة الشؤوون الخارجية.	السيد لويجي غايدوبونو كافالتشيني الصناعة المصرفية الخاصة موحدة الاعتماد.
لاتيفيا	السيدة لوما سيكا وزارة التعليم والعلوم.	السيدة ديتا ترايداس وكالة لبرامج تطوير التعليم المهني.
ليتوانيا	السيد روميولداس بوسفاسكيس وزارة التعليم والعلوم.	السيدة غييدر بيليكين المركز المنهجي للتعليم المهني والتدريب.

	عضو	بديل
لوكسمبورغ	السيد غيلبرت إنجيل وزارة التعليم والتدريب المهني.	السيدة إيديث ستين غرفة تجارة دوقية لوكسمبورغ الكبيرة.
مالطة	الدكتور سيسيليا بورغ وزارة التعليم.	السيد أنطوني ديجيوفاني وزارة التعليم.
هولندا	السيد بيتر فان إجسيلمودين وزارة التعليم والثقافة والعلوم.	
بولندا	السيدة دانوتا كزارنيكا وزارة العلوم والتعليم العالي.	السيدة إيوا رودومينو وزارة العلوم والتعليم العالي.
البرتغال	السيدة كانديدا ميديروس سوريس وزارة الأمن الاجتماعي والعمل.	السيدة ماريا تيريزا بيريرا بايكساو معهد للجودة في التعليم.
جمهورية سلوفاكيا	السيد جوراج فانتوتش جامعة كومنيوس.	
سلوفينيا	السيد إليدو باندیلدج وزارة التعليم والعلوم والرياضة.	السيدة جيلكا آره وزارة التعليم والعلوم والرياضة.
إسبانيا	السيد روساريو إيستيبان بلاسكو وزارة التعليم والعلوم.	
السويد	السيد إيريك هينريكس وزارة التعليم والعلوم.	السيد هانس آك أوستروم وزارة التعليم والبحوث والثقافة.
المملكة المتحدة	السيدة روزالين د ليستر مديرية الثقافة والمهارات.	

EUROPEAN TRAINING FOUNDATION

HIGHLIGHTS
THE ETF IN 2006

Luxembourg: Office for Official Publications of the
European Communities, 2007

64 pp. – 21.0 x 21.0 cm

ISBN: 978-92-9157-525-1
ISSN: 1725-7379

SALES AND SUBSCRIPTIONS

Publications for sale produced by the Office for Official Publications of the European Communities are available from our sales agents throughout the world.

You can find the list of sales agents on the Publications Office website (http://publications.europa.eu) or you can apply for it by fax (352) 29 29-42758.

Contact the sales agent of your choice and place your order.

TA-AG-07-001-AR-C

ISBN 978-92-9157-525-1

Publications Office

Publications.eu.int