



مذكرة منهجية



وظيفة مرصد اليوروميد
قواعد توجيهية لوضع مؤشرات حول التعليم الفني
والتدريب والمهني

مذكرة منهجية
وظيفة مرصد اليورو ميد
قواعد توجيهية لوضع مؤشرات حول التعليم
الفنى والتدريب والمهنى

تعتبر محتويات هذا البحث مسؤولية الكاتب وحده ولا تعكس بالضرورة آراء الاتحاد الأوروبي.

كلود سوفاغور
مؤسسة التدريب الأوروبية
2007

© المجموعات الأوربية، 2007.
يمكن إعادة إنتاج هذه المطبوعة شريطة ذكر المصدر.

المحتويات

<u>5</u>	الهدف من الملاحظات المنهجية
<u>6</u>	1. مقدمة
<u>8</u>	2. معلومات عامة حول المؤشرات والأهداف التعليمية
8	1.2 ما هو المؤشر؟
9	2.2 ما الذي ينبغي أن يتم قياسه؟
9	3.2 تحديد الأهداف التي تسعى لتحقيقها سياسة التعليم والتدريب
10	4.2 بعض الأمثلة المل莫斯ة للأهداف
<u>14</u>	3. من الأهداف إلى المؤشرات
14	1.3 التعليم للجميع
15	2.3 مؤشرات الاتحاد الأوروبي للتعليم والتدريب مدى الحياة
20	3.3 مؤشرات الجودة الأوروبية الخاصة بالتدريب المهني
20	4.3 مؤشرات التعليم والتدريب المهني المستخدمة من قبل المراصد الوطنية في الدول الشريكة للاتحاد الأوروبي
21	5.3 المؤشرات التي تم وضعها كجزء من مشروع إنشاء "وظيفة المرصد" للتوظيف والتدريب في الأردن
<u>26</u>	4. المراحل الرئيسية لمشروع المؤشرات
26	1.4 ملاحظات حول جمع البيانات
27	2.4 إحصاء المصادر والبيانات المتوفرة
29	3.4 أمثلة عن جمع البيانات على المستوى الأوروبي والعالمي
31	4.4 الحسابات
33	5.4 التحقق من اتساق النتائج
33	6.4 تحليل المؤشرات المختلفة
36	7.4 الحاجة الملحة إلى الشفافية في استخدام المؤشرات
37	8.4 تحديث المؤشرات

5. تنظيم مشروع المؤشرات

40

6. أمثلة إضافية من التعليم والتدريب المهني

41

1.6 الروابط بين التدريب والتوظيف، والتدريب المهني، ومنح الشهادات المهنية

41

2.6 إدارة الموارد البشرية وتوظيف الشباب

41

3.6 العلاقة بين التدريب والتوظيف على مستوى الاقتصاد الكلي

42

4.6 التعلم مدى الحياة والتعليم خارج الأطر الرسمية

43

7. خاتمة: عناصر لمزيد من الدراسة

44

8. المراجع

الهدف من الملاحظات المنهجية

تقدم هذه الملاحظات المنهجية قواعد توجيهية تتعلق بوضع المؤشرات التي تستخدم للمساعدة في اتخاذ القرار عند تنفيذ سياسات التعليم والتدريب المهني المرتبطة بمتطلبات السوق.

وتبدأ هذه الملاحظات بالطرق للصعوبات التي تواجهه وضع المؤشر، ومن ثم تطرح مختلف المبادرات الموجودة على الصعيد الدولي في هذا المجال بالإضافة إلى آخر المستجدات.

وهي تشير أيضاً إلى العقبات التي تواجهنا عند جمع المعلومات وتوضح كيفية التغلب عليها مع التركيز بشكل منهجي على نواحي الجودة.

كما أنها تطرح طرقاً لتشكيل المؤشرات المرتبطة بالأولويات التالية التي وصفتها الجهات المانحة والدول المشاركة نفسها بأنها ذات أهمية استراتيجية من أجل تعزيز الإصلاحات في منطقة حوض المتوسط:

- إدارة أنظمة التدريب بما في ذلك لامركزية/استقلال مؤسسات ومراكز التعليم الفني والتدريب المهني مع إشراك الشركاء الاجتماعيين في كل مستويات نظام التعليم الفني والتدريب المهني؛
- الترابط الاجتماعي وإمكانية الوصول إلى الاتصال التعليم الفني والتدريب المهني؛
- تمويل التدريب؛
- التعليم الفني والتدريب المهني والتعلم مدى الحياة؛
- تطوير المهارات للقطاع غير المنظم.

يتم تقديم وثيقة معيارية من أجل حساب المؤشر. هذا النموذج الذي سنتم مناقشته مع الفريق المراقب والخبراء من الشركاء المتوسطيين، سيستخدم بشكل منهجي في جميع الوثائق المنهجية.

وتنتهي هذه الملاحظات بقائمة للمراجع المستخدمة فيها.

المؤشرات: أداة حيوية من أجل توجيه وتقدير نظم التعليم بشكل عام، والتعليم والتدريب المهني الأولى والمستمرة بشكل خاص.

1. مقدمة

عادة ما تكون نظم التعليم والتدريب في معظم الدول على شكل مؤسسات ضخمة مما يعده بشكل كبير إدارتها. وقد أدى التوجه العام نحو تخفيف الإنفاق والموارد العامة إلى مناقشة وتدقيق الموارد المالية الكبيرة المخصصة للتعليم، وألزم الجهات المتنافسة لهذه الأموال بأن تبين حسن استخدامها لهذه الأموال، وتحقيقها لنتائج جيدة تلبي الأهداف المحددة، وقيامها بعمليات التقييم المنتظمة لضمان حسن سير العمل. ولكن التعليم والتدريب مازال يستهلك جزءاً كبيراً من الإنفاق العام. لذا يبدو من المنطقي المطالبة بمزيد من الشفافية حول طريقة إنفاق هذه الأموال، وأن يتم تقييم هذا الإنفاق بشكل منتظم ووضع نظام كفؤ للتوجيه هذا الإنفاق.

كما أن جودة التعليم أصبحت تمثل إشكالية للفق في العديد من الدول. لذلك فهي بحاجة إلى نظام للتوجيه والتقييم.

فيما يتعلق بالتعليم والتدريب المهني فإن الهدف المتمثل في تلبية متطلبات سوق العمل، والمشاكل الناشئة عن تأمين خريجي هذا النظام، وال الحاجة إلى ضرورة تحسين قابلية العمل للأشخاص في ظل التطور التكنولوجي السريع قد أدت جميعها إلى زيادة الاهتمام بجودة التدريب وتطويره وإنجازاته. وبخلاف التعليم العام فإن تقييم هذا النوع من التدريب ينبغي أن يتضمن خاصية خارجية. وهي الطريقة التي يتم بها إدماج مختلف حاملي الشهادات والاختصاصات التدريبية في حياة العملية.

لذلك فإن إمكانية توفر معلومات موضوعية عند توجيه وتحطيم نظام التعليم والتدريب بشكل كامل أو جزئي تعتبر حاجة ملحة بالنسبة إلى صناع القرار في القطاعين العام والخاص، وبشكل عام بالنسبة إلى كافة العاملين في نظام التعليم والتدريب بوجه عام. كما أن هذه المعلومات تثير النقاش العام حول هذا الموضوع وتحسن جودته.

وحتى وقت قريب، ورغم أن معظم الدول والمنظمات الدولية كان لديها قواعد بيانات في مجال التعليم إلا أن هذه البيانات نادراً ما كانت تستخدم من قبل صناع القرار لأنها كانت تقدم بطريقة تجعل استخدامها صعباً من قبل غير المختصين. وقد توجب تحويل هذه البيانات من شكلها الأولي إلى معلومات قابلة للاستخدام، وهذا هو الهدف من وضع مؤشرات التوجيه والتقييم.

يفترض الوضع المثالي وجود مجموعة من المؤشرات قادرة على تشمل مختلف الطرق التي يعمل وفقها نظام تعليمي أو أحد الأجزاء المكونة له (كالتعليم المهني مثلاً)، وأن تكون البيانات الناتجة متاحة لغير المختصين على شكل إحصائيات وتحليل كمي. ولذلك تصبح قراءة وتقدير البيانات الأكثر حداثة أمراً سهلاً.

ومن أجل تلبية هذا النوع من المتطلبات، فقد تم تأسيس عدد من المشاريع في نهاية الثمانينيات من القرن العشرين، كان الأول منها تحت رعاية منظمة اليونسكو بينما تمت إدارة بعضها الآخر من قبل منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي، الأمر الذي أدى إلى تطور كبير في هذا المجال. وقد أنتجت هذه المشاريع عدداً من المنشورات ركزت جميعها على المؤشرات.

وفي نفس الوقت قامت بعض الدول بوضع مؤشرات لتوجيه وتقدير النظام التعليمي. وكانت وزارات التعليم بشكل عام تشرف على هذا العمل. وكان الأول بين هذه المؤشرات "حالة التعليم" في فرنسا و"مؤشرات التعليم" في كيبك. كما تم في وقت لاحق نشر وثائق مشابهة في الدنمارك وفنلندا على سبيل المثال، وكذلك وبشكل أقل انتظاماً في كل من الجزائر، وإندونيسيا، والمغرب، وهولندا والسنغال.

كما قامت منظمة اليونسكو بإحياء برنامج رئيسي يتعلق بمراقبة وتقدير "التعليم للجميع" مدعوماً بعدد من فرق ذات جودة عالية في المقر الرئيسي في باريس وفي بعض المراكز الإقليمية مثل داكار (السنغال).

ومؤخرأ، وضع الاتحاد الأوروبي لنفسه أهدافاً استراتيجية رئيسية وخاصة في أعقاب قمة لشبونة (آذار 2000) حول التعليم والتدريب، ومؤتمر كوبنهاغن (2002) حول التدريب المهني.

ومن أجل ضمان تطور مختلف النظم بالتناغم مع الأهداف المحددة لها، فقد تم تحديد مجموعات مؤشرات مرتبطة بالتعليم والتدريب، ويشكل خاص بجودة التدريب المهني، ويتم تنفيذ هذه المؤشرات بشكل تدريجي.

أما فيما يخص التعليم الفني والتدريب المهني، فتتوجب الإشارة إلى مشروع مؤسسة التدريب الأوروبية الرامي إلى وضع المؤشرات الأساسية في التعليم والتدريب المهني. وقد أدى هذا المشروع إلى فتح باب النقاش حول المؤشرات، وتحديد بعض المؤشرات الهيكلية المقيدة (انظر القسم 3.4)، ولكن تمت إعادة توجيه هذا المشروع لكونه لم يرق بشكل كامل إلى مستوى التوقعات.

وفيما يتعلق بمنطقة ميدا (حوض المتوسط) فهناك أيضاً العديد من المشاريع القائمة حالياً تتعلق بتطوير "مراكد" للتوظيف والتدريب. وتهدف هذه المشاريع إلى دعم تطوير القرارات المحلية بهدف إنشاء نظم معلومات للموارد البشرية تشكل دعماً لعملية صنع القرار. ويعتبر الرابط بين المهارات وتطوير المؤشرات أكثر الجوانب أهمية لهذه المبادرات المدعومة من الجهات المانحة. ويوجد في الأردن حالياً مشروع يعتبر الأكثر تقدماً في هذا المجال.

ويتمثل الهدف المشترك لجميع هذه المشاريع في أن تقدم للمجتمع بأكمله عدداً بسيطاً من المؤشرات ذات الصلة بحيث تكون سهلة الاستخدام وتقدم وصفاً جيداً للوضع الحالي لنظام التعليم والتدريب.

إلا أنه لا يوجد في الوقت الحالي نظام منسق بهذا الشكل على المستوى الإقليمي، ولذلك فإنه من غير الممكن بعد الشروع بأعمال المقارنة اعتماداً على مجموعة مشتركة من المؤشرات.

2. معلومات عامة حول المؤشرات والأهداف التعليمية

يتمثل الشرط الأول للنجاح في إتمام مشروع قائم على المؤشرات في فهم ماهية المؤشر. ومن ثم يجب أن نحدد بوضوح الأهداف التي سيتم قياسها، فالمؤشرات ليس لها قيمة لوحدها. إنها تكتسب معناها وقيمتها عندما تقيس هدفاً ما. ولذلك فإن عملية تحديد الأهداف هذه هامة جداً وتمثل المرحلة الأولى للمشروع.

1.2 ما هو المؤشر؟

المؤشر هو معلومة مركبة تستخدم لقياس والتقييم والتوجيه. وهو يشير دوماً إلى هدف.

مجموعة المؤشرات هي أداة تجعل من الممكن فهم الوضع الحالي للنظام (وهو في هذه الحالة نظام التعليم أو التدريب المهني) ونقل صورة عنه إلى كل الأطراف المعنية سواء العامة منها أو الخاصة؛ بعبارة أخرى إلى كل البلد.

وهنا تبرز إحدى مصادر الخلط التي ينبغي تجنبها: فالمؤشر ليس معلومات أولية، بل هو مجموعة من المعلومات التي تم تطويرها للتمكن من دراسة ظاهرة ما. وبناء على ذلك فلا ينبغي الخلط بين قائمة من المؤشرات وقائمة من الجداول التي تم وضعها لمجموعة إحصائية سنوية، أو لتلبية الاحتياجات الإدارية. إن عدد التلاميذ الذين يدخلون الحلقة المهنية الثانية مهم بالنسبة للمدير كأهمية عدد المدرسين والتلاميذ، ولكن المؤشر الأول سيكون النسبة المئوية للدفعة التي تدخل الحلقة المهنية الثانية، والمؤشر الثاني هو عدد التلاميذ لكل مدرس. والفرق واضح بين الحالتين وكذلك الأثر الذي يحدث ذلك على إمكانية التحليل.

غالباً ما يكون مغررياً إضافة معلومات أولية إلى المؤشرات، ولكن من المهم تجنب هذا الخطأ وضمان حفاظ هذا النوع من العمل على شخصيته الخاصة.

وكما بيّنت العديد من المنشورات، فإن من الممكن تحديد خصائص المؤشر الجيد على النحو التالي:

- أن يكون ذات صلة بالموضوع؛
- قادرًا على تلخيص المعلومات دون تشويهها؛
- أن يكون ذات طابع منسق ومنظم مما يسمح بإمكانية ربطه مع مؤشرات أخرى من أجل تحليل شامل للنظام؛
- دقيقًا وقابلًا للمقارنة؛
- أن يكون موثوقًا به.

وي ينبغي أن يسمح المؤشر بتحقيق ما يلي:

- قياس المسافة الفاصلة عن هدف ما؛
- تحديد الأوضاع التي تمثل إشكالية معينة أو غير المقبولة؛
- الاستجابة لمصادر القلق لدى السياسيين والإجابة على الأسئلة فيما يتعلق بمبررات اختيار هذا المؤشر؛
- مقارنة قيمة هذا المؤشر مع قيمة مرجعية أو معيار تم حسابه لفترة أخرى من المراقبة.

ينبغي لنظام المؤشرات أن يكون بمثابة لوحة لأدوات التحكم بحيث يسهل تحديد المشاكل وقياس مكوناتها. ويتم القيام بالتشخيص المفصل والبحث عن الحلول من خلال التحليل والبحث المكمل. وفي هذه النقطة من الممكن أن تستحضر الصورة (التقليدية ولكن المناسبة) لمؤشر يحذر من ارتفاع حرارة محرك ما، فعندما يضيء هذا المؤشر فإن على الأخصائي أن يبحث عن السبب وراء ذلك وأن يجد الحلول لمعالجة هذه المشكلة.

وباختصار، فإن المؤشرات تلعب دوراً أساسياً في توجيه وتقدير نظام التعليم بشكل عام والتدريب المهني بشكل خاص.

2.2 ما الذي ينبغي أن يتم قياسه؟

من أجل وضع مؤشر جيد من الضروري أن يتم تحديد الظواهر الأكثر أهمية لقياس والتي بدورها ستعتمد على الخيارات التي تتخذها الدول استجابة لسياسات كل منها في مجال التعليم والتدريب. إن صلة المؤشرات الأخرى بالموضوع هي أكثر عمومية إضافة لكونها أكثر وصفية، ولكن أهميتها ستعتمد على السياق. معدل الالتحاق في التعليم الأساسي يعد مؤشراً جيداً، ولكن إذا كان جميع الأطفال يذهبون إلى المدرسة في بلد ما فإن معدل الالتحاق يفقد كثيراً من أهميته. لذلك فنحن بحاجة إلى تحليل الوضع العام والمشاريع المحددة في البلد الذي تتم دراسته.

كما أن هذه المؤشرات ينبغي أن تتضمن وصفاً عاماً لنظام التعليم بحيث يكون هذا الوصف بسيطاً ودقيقاً ويقدم تحليلاً للظواهر المختلفة مع نقاط المقارنة. أضف إلى ذلك أن بعض الجوانب في النظام التعليمي لا يمكن مراقبتها إلا على مدى فترة من الزمن، ولذلك فإن من الضروري أن يتم تقديم تطور البيانات على مدى عدة سنوات. وأخيراً ينبغي الاعتراف بالاختلافات والتباينات الجغرافية أو الاجتماعية والديموغرافية (النوع الاجتماعي أو الفئة الاجتماعية) والتي قد تكون كبيرة.

بالإضافة إلى النواحي الوصفية، ينبغي للمؤشرات أن تقدم عناصر من أجل تحليل سياسة التعليم والتدريب. إلا أنه عند استخدام مجموعة من المؤشرات ينبغي أن يكون بالإمكان إيجاد طرق لفهم وشرح العلاقات السببية في آلية عمل النظام التعليمي. وهذا هو بالضبط ما توفره الشفافية.

لا شك أن هذه التفسيرات دقيقة، ولهذا السبب فإن من المهم بالنسبة إلى مجموعة المؤشرات المنتقاة أن تستوعب عدداً من وجهات النظر. ويتطلب ذلك عملاً شاقاً، ولكنه يمثل الطريقة الوحيدة التي تقدم لصانع القرار السياسي الأدوات الإدارية وتقدم للمجتمع كل العناصر التي تساعد على الفهم.

3.2 تحديد أهداف سياسة التعليم والتدريب

تعتبر هذه المرحلة أساسية. فمن أجل تقييم صحيح لسياسة أو خطة للتعليم والتدريب من الضروري أن يتم شرح الأهداف المتداولة بوضوح. وقد تكون هذه الأهداف:

- نوعية، مثل تحسين جودة التدريب المهني أو السعي إلى تحقيق المزيد من المساواة أو الفاعلية أو الكفاءة في النظام التعليمي أو تطوير العلاقات بين المدارس وقطاع الأعمال؛
- كمية، مثل تحديد نسبة 40% لإمكانية الحصول على شهادات التعليم المهني، أو 5% لمعدل تكرار برامج التلمذة، أو الوصول بنسبة التلامذة إلى المدرسين إلى 45، أو تخصيص نسبة 3% من الناتج المحلي الإجمالي للبحث العلمي، أو تخفيض عدد الطلاب الذين يتركون النظام التعليمي باكراً بنسبة 20%.

ليست هذه بالأهمية السهلة أبداً، إذ أن الكثير من الخطط والسياسات التعليمية لا تحدد أهدافها بوضوح. ولذلك ينبغي أن يتم استخلاص هذه الأهداف من تصريحات السياسة التعليمية ومن النصوص الرسمية، وأن تتم إعادة تعريفها ومن ثم توثيقها من قبل الأشخاص المسؤولين عن السياسات والخطط.

4.2 بعض الأمثلة الملموسة للأهداف

من المفيد أن ندرس الأهداف التي تم تحديدها في عام 2000 كجزء من برنامج اليونسكو "التعليم للجميع"، والأهداف التي حددتها الاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بشبونة، وعملية كوبنهاغن، والأهداف التي تم تحديدها في إطار مشروع "وظيفة المرصد" للتوظيف والتدريب في الأردن، حيث تبين هذه المشاريع أسلوباً يحتملها، وتتطلب المرحلة الأولى فيه وجود أهداف محددة بوضوح قبل أن تتم صياغة المؤشرات.

1.4.2 التعليم للجميع

بموافقة الدول الأعضاء، قامت كبرى المنظمات الدولية في الأمم المتحدة (اليونسكو، واليونيسف، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق الأمم المتحدة للسكان) والبنك الدولي في البداية بوضع أهداف طموحة لجميع البلدان للعام 2000 وذلك في مؤتمر عقد في جومترين (تايلاند) في عام 1990. ولم تتمكن العديد من البلدان من تحقيق هذه الأهداف، ولذلك قامت نفس الهيئات خلال المنتدى العالمي للتعليم المنعقد في داكار عام 2000 بوضع أهداف جديدة لعام 2015، وقد وافقت عليها جميع الدول الأعضاء مرة أخرى.

وفيما يلي الأهداف الستة التي تم اعتمادها في داكار:

1. توسيع وتحسين الرعاية وال التربية الشاملتين في مرحلة الطفولة المبكرة، وخاصة لصالح أكثر الأطفال تأثيراً وأشدتهم حرماناً.
2. العمل على أن يتم بحلول عام 2015 تمكين جمع الأطفال من الالتحاق بتعليم ابتدائي جيد مجاني وإلزامي، وإكمال هذا التعليم مع التركيز بوجه خاص على البنات والأطفال الذين يعيشون في ظروف صعبة.
3. ضمان تلبية حاجات التعلم لجميع النساء والذكور من خلال الانتفاع المتكافئ ببرامج ملائمة للتعلم واكتساب المهارات الحياتية وبرامج المواطنة.
4. تحقيق تحسين بنسبة 50 في المائة في مستويات محو الأمية الكبار بحلول عام 2015. ولاسيما لصالح النساء، وتحقيق تكافؤ فرص التعليم الأساسي والتعليم المستمر لجميع الكبار.
5. إزالة أوجه التفاوت بين الجنسين في مجال التعليم الابتدائي والثانوي بحلول عام 2015، مع التركيز على تأمين فرص كاملة ومتكافئة للبنات للانتفاع والتحصيل الدراسي في تعليم أساسى جيد.
6. تحسين كافة الجوانب النوعية للتعليم وضمان الامتياز للجميع بحيث يحقق جميع الدارسين نتائج معترف بها ويمكن قياسها، لاسيما في القدرات القرائية والحسابية والمهارات الحياتية الأساسية.

ورغم أن هذه الأهداف مشابهة جداً للأهداف التي تم تحديدها في جومترين فإن إطار العمل الذي تم اعتماده في داكار يركز على نواحي أخرى للتعليم مثل إزالة التفاوت بين الفتيات والفتية في التعليم (من حيث التعليم الأساسي وإمكانية الوصول إلى التعليم الثانوي والتعليم غير الرسمي) وهذا يتطلب وضع مؤشرات تكمل تلك المؤشرات التي وضعت لتبني الأهداف التي تم تحديدها في جومترين، وذلك للتمكن من مراقبة وتقدير التقدم المحرز.

2.4.2 أهداف الاتحاد الأوروبي في مجال التعليم والتدريب

خلال قمة لشبونة لعام 2000 حدد الاتحاد الأوروبي هدفاً رئيسياً ذات طموح كبير: "بناء اقتصاد قائم على المعرفة يكون الأكثر تنافسية والأكثر حيوية في العالم، قادرًا على النمو الاقتصادي المستدام وبالترافق مع تحسين كمي ونوعي لفرص العمل والمزيد من التلاحم الاجتماعي".

ويشكل التعليم والتدريب مجالاً حيوياً ذو أولوية من أجل تحقيق هذا الهدف. وقد تم تحديد ثلاثة أهداف استراتيجية:

1. تحسين جودة وفعالية نظم التعليم والتدريب في الاتحاد الأوروبي.
2. إتاحة الفرص أمام الجميع للوصول بسهولة إلى نظم التعليم والتدريب.
3. افتتاح نظم التعليم والتدريب على العالم.

ومن أجل تسهيل مراقبة تطور العوامل المختلفة المرتبطة بهذه الأهداف الاستراتيجية الرئيسية فقد قام الاتحاد الأوروبي بتنسيقها إلى 13 هدفاً فرعياً كما يلي:

الهدف الاستراتيجي 1

تحسين جودة وفعالية نظم التعليم والتدريب في الاتحاد الأوروبي في ضوء الاحتياجات الجديدة للمجتمع المبني على المعرفة، وتطوير خطط التعليم والتدريب.

- الهدف 1.1: تحسين التعليم والتدريب الخاص بالمدرسين والمدربين
- الهدف 2.1: تطوير المهارات الخاصة بمجتمع المعرفة
- الهدف 3.1: توفير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات للجميع
- الهدف 4.1: زيادة فرص التوظيف في المجالات العلمية والفنية
- الهدف 5.1: الاستخدام الأمثل للموارد

الهدف الاستراتيجي 2

إتاحة الفرص أمام الجميع للوصول بسهولة إلى نظم التعليم والتدريب في ضوء المبدأ العام القائم على التعليم والتدريب مدى الحياة، وتعزيز فرص العمل، وتطوير الحياة المهنية، والمواطنة الفاعلة، وتكافؤ الفرص، والتلامس الاجتماعي.

- الهدف 1.2: خلق بيئة مفتوحة للتعلم
- الهدف 2.2: جعل التعليم والتدريب أكثر جاذبية
- الهدف 3.2: تشجيع المواطنة الفاعلة وتكافؤ الفرص والتلامس الاجتماعي

الهدف الاستراتيجي 3

الانفتاح بنظم التعليم والتدريب على العالم في ضوء الحاجة الأساسية للتكيف مع المتطلبات المهنية وحاجات المجتمع وقبول التحديات المرتبطة بالعولمة.

- الهدف 1.3: تعزيز الروابط مع حياة العمل والبحث العلمي والمجتمع ككل
- الهدف 2.3: تطوير روح المبادرة في الأعمال
- الهدف 3.3: تطوير تعلم اللغات الأجنبية
- الهدف 4.3: زيادة مرونة الانتقال بين المساقات التعليمية والتبادلات
- الهدف 5.3: تعزيز التعاون الأوروبي

وقد تم تحديد النقاط الرئيسية التي يجب تغطيتها بغية تحقيق كل من هذه الأهداف الاستراتيجية. وبالنسبة للهدف 1.1 على سبيل المثال "تحسين التعليم والتدريب الخاص بالمدرسين والمدربين" تم تحديد النقاط الرئيسية التالية التي يجب على جميع الدول الأعضاء تغطيتها:

- تحديد المهارات التي يجب توفرها لدى المدرسين والمدربين بناء على تطور دورهم في المجتمع القائم على المعرفة.
- إيجاد الشروط الالزامية لتمكين المدرسين والمدربين من الحصول على الدعم الكافي لمواجهة تحديات مجتمع المعرفة، بما في ذلك عن طريق التدريب الأولي والمستمر في إطار التعلم مدى الحياة.
- العمل على تحسين جاذبية مهنة التدريس للمترشحين في جميع الاختصاصات وفي كل المستويات، وتأمين احتياجات هذه المهنة على المدى الطويل من خلال تعزيز جاذبيتها.
- جذب مرشحين جدد إلى مهنة التدريس والتدريب من حصلوا سابقاً على خبرة مهنية في مجالات أخرى.

ومن الطبيعي أن تكون المؤشرات من بين الأدوات المصممة لتشجيع ومراقبة التقدم. وتنتافق هذه المؤشرات مع المزيد من الأدوات النوعية لفحص مجالات من المحتمل أن تكون موضوعاً لتبادل الخبرات والممارسات الجيدة. كما تم وضع عدد من المعايير المرجعية لتسهيل فهم كل هدف والعناصر المختلفة التي يتضمنها.

3.4.2 هدف الجودة في التعليم والتدريب المهني

لقد تم تعريف هدف الجودة بشكل أكثر دقة بعد عملية كوبنهاگن على أنه يتضمن بشكل أساسي تعزيز الثقة المتبادلة بين الدول الأعضاء والسامح بالمزيد من الشفافية بين الشهادات الممنوحة في كل دولة. كما أنه يرتكز على تحسين نظام تشغيل التعليم والتدريب المهني والنتائج المحققة.

4.4.2 الأهداف الاستراتيجية في الأردن

يحظى تأسيس "وظيفة مرصد" في الأردن بدعم من مؤسسة التدريب الأوروبية. وقد تم تحديد الأهداف وإقرارها من قبل مجموعة توجيهية تضم كل المؤسسات المسؤولة عن التعليم والتدريب المهني في المستويين الثانوي والجامعة. وهذه هي ثمرة عمل واسع النطاق يتميز بالتعاون الجيد بين مختلف المؤسسات.

وقد تم تحديد ستة أهداف استراتيجية:

1. بناء روابط بين مخرجات النظام التعليمي ومتطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
2. متابعة تطوير البنية التحتية للتعليم العام والمهني.
3. تطوير أوجه وأبعاد الجودة للتعليم العام والمهني.
4. تطوير كفاءة وفاعلية النظام التعليمي، والانتباه بشكل خاص إلى اقتصاد التعليم، بما في ذلك "المدخلات - المخرجات" وجوانب العمليات.
5. تعزيز ديمقراطية التعليم ودورها في الحراك الاجتماعي.
6. إتاحة الفرصة أمام كل شخص للالتحاق بدورة تدريبية ونجاح في إكمالها بشكل يحقق أفضل ما لديه من قدرات ودوافع ورغبات.

وقد تم وضع خمسة أهداف عملية رئيسية تكمل هذه الأهداف:

1. إعداد الأردنيين لحياة العمل سواء كموظفين أو كعاملين في الأعمال الحرة.
2. تحسين الحراك الأفقي والعمودي في سوق العمل.
3. تحقيق نتائج عادلة في التعليم والتدريب الفني والمهني.
4. ترشيد الاستثمار في التدريب.
5. الاستغلال الأمثل للإنفاق العام في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني.

تظهر الأمثلة الأربع السابقة بوضوح تنوع الأهداف التي حددتها مؤسسات ودول مختلفة. وينبغي أن تؤخذ هذه الاختلافات بالحسبان عند صياغة المؤشرات.

وتتضمن المرحلة الثانية التي تتطوّي على درجة مماثلة من التعقيد نقل الأهداف المحددة إلى المؤشرات التي ستستخدم لمراقبة وتقدير العمل المنفذ لتحقيق هذه الأهداف.

3. من الأهداف إلى المؤشرات

حالما يتم وضع قائمة مبدئية للأهداف ينبغي أن يتم إرفاق كل هدف بسلسلة من المؤشرات. وبالطبع يمكن لمؤشر ما أن يستخدم مع عدة أهداف.

ومقابل كل مثال عن الأهداف المحددة أعلاه يتم تقديم المؤشرات المحددة في هذه المشاريع.

1.3 التعليم للجميع

من أجل مراقبة وتقدير الأهداف التي تم تحديدها في جومتين في عام 1990 قامت المنظمات الخمس التي نظمت المؤتمر بتحديد 18 مؤشرًا. ومن المؤسف أنها لم تقم بذلك إلا سنة 1996 على إثر مؤتمر كارثي عقد تقدير نصف مرحلتي لهذه الأهداف. لكن المؤتمر فشل في ذلك لغياب مؤشرات موثوقة. وقد تم استخدام المؤشرات الثمانية عشر التالية لتقدير المتابعة التي تمت في داكار. ويتم حالياً إقرار مؤشرات إضافية.

الهدف 1: الطفولة المبكرة

- المؤشر 1: نسبة إجمالي الالتحاق ببرامج تطوير الطفولة المبكرة بما فيها البرامج العامة والخاصة والمجتمعية، والتي يعيّر عنها كنسبة مئوية من الفئة العمرية الرسمية المعنية في حال وجودها أو الفئة العمرية 3 إلى 5 سنوات.
- المؤشر 2: النسبة المئوية للداخلين الجدد إلى السنة الأولى من التعليم الأساسي ممن شاركوا في أحد أشكال برامج تطوير الطفولة المبكرة المنظمة.

الهدفان 2 و 5: تعليم أساسى للجميع، والمساواة بين الجنسين

- المؤشر 3: نسبة إجمالي الاستيعاب: النسبة المئوية للداخلين الجدد في السنة الأولى من التعليم الأساسي إلى عدد السكان في العمر الرسمي للالتحاق.
- المؤشر 4: نسبة صافي الاستيعاب: النسبة المئوية للداخلين الجدد في السنة الأولى من التعليم الأساسي ممن هم في السن الرسمي للتعليم الأساسي/في سن الالتحاق الرسمي إلى عدد السكان المقابل.
- المؤشر 5: نسبة إجمالي الالتحاق.
- المؤشر 6: نسبة الالتحاق الصافي.
- المؤشر 7: الإنفاق في العام الحالي على التعليم الأساسي:
 - كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي؛
 - لكل تلميذ، كنسبة مئوية لنصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.
- المؤشر 8: النسبة المئوية للإنفاق العام على التعليم الأساسي إلى إجمالي الإنفاق العام على التعليم.
- المؤشر 9: النسبة المئوية لمدرسي التعليم الأساسي ممن يملكون المؤهلات الأكademية المطلوبة.
- المؤشر 10: النسبة المئوية لمدرسي التعليم الأساسي المؤهلين للتدرис وفق المعايير الوطنية.
- المؤشر 11: نسبة المدرسين إلى التلاميذ.
- المؤشر 12: معدل التكرار حسب سنوات الدراسة.
- المؤشر 13: معدل الوصول إلى السنة 5 (النسبة المئوية لفئة الطلاب الذين يصلون بالفعل إلى السنة 5).
- المؤشر 14: معامل الكفاءة (العدد المثالي للسنوات الدراسية الذي تحتاجه فئة من التلاميذ لإكمال

- المرحلة الأساسية، ويعبّر عنه كنسبة مئوية من العدد الفعلي لسنوات الدراسة).
- المؤشر 15: النسبة المئوية للتلاميذ الذين وصلوا إلى السنة 4 على الأقل من التعليم الأساسي والذين يجيدون مجموعة من مهارات التعلم الأساسية المحددة وطنياً.

الهدف 4: القدرة على القراءة والكتابة

- المؤشر 16: معدل القدرة على القراءة والكتابة بين من تتراوح أعمارهم 15-24 عاماً.
- المؤشر 17: معدل القدرة على القراءة والكتابة لدى الكبار: النسبة المئوية للسكان في الفئة العمرية 15 فما فوق من القادرين على القراءة والكتابة.
- المؤشر 18: مؤشر المساواة بين الجنسين في القدرة على القراءة والكتابة: النسبة بين معدل القدرة على القراءة والكتابة لدى الإناث ونظيره لدى الذكور.

ومن الجدير باللحظة أنه لم يتم تحديد أي مؤشر بالنسبة إلى أهداف داكار 3 و6، كما لم يتم تحديد أي مؤشر لاثنين من أهداف جومتن. من المؤكد أن المهمة لم تكن سهلة، ولكن هذا النقص سيجعل من الصعب تقييم المبادرات المتعلقة بهذين الهدفين.

ويتواصل العمل من أجل تحديد مؤشرات إضافية. وينبغي لهذه المؤشرات أن تقييد بالحد في التباينات سواء منها العرقية أو المتعلقة بالنوع الاجتماعي وغيرها في الالتحاق بالتعليم الأساسي، والتأكد من أن جميع الصغار الذين يذهبون إلى المدرسة يكملون مرحلة التعليم الأساسي. لذا يتوجب وضع معدل نسبة الالتحاق بالسنة الأخيرة من التعليم الأساسي لقياس هذا الهدف. وعلى هذا المعدل أن يأخذ بالحسبان ضرورة التحاق الجميع بالسنة الأولى من التعليم الأساسي (أي أن ذلك ينبغي أن يكون شاملاً وأن يكون معدل إمكانية الوصول 100%)، وانعدام المترتبين خلال مرحلة التعليم الأساسي (ينبغي أن يبلغ احتفاظ المدرسة بطلابها نسبة 100% حتى السنة الأخيرة).

كما ينبغي قياس الالتحاق بالتعليم الثانوي والتعليم المستمر للتأكد من مدى عدالته. وأخيراً فإن من المهم قياس المهارات المكتسبة في القراءة والكتابة ومبادئ الحساب، وتحديد وقياس المهارات التي تعتبر ضرورية للحياة اليومية.

ومن أجل تحقيق كل هذا فإن من الضروري أن يتم تحسين نظام المعلومات، ليس فقط فيما يتعلق بالأهداف الجديدة ولكن أيضاً في المجالات التي ظهرت فيها أخطاء كبيرة بعد المراجعة الإحصائية لعام 2000 (يونسكو، 2000) وهي: تمويل التعليم (ضرورة أن تأخذ بالحسبان مصادر التمويل غير الحكومي وتحسين نوعية كل المعلومات)، وضرورة تحسين الإحصائيات الديموغرافية، وبالخصوص إيجاد حلول لمشكلة الاختلافات الكبيرة بين البيانات التي تقدمها الدول والبيانات التي تقدمها الأمم المتحدة (مما يدفع إلى شكوك كبيرة حول معدلات الالتحاق وعدد الأطفال خارج المدرسة).

وهنا تواجهنا نفس المشاكل التي تهم بشكل مباشر الدول حديثة الاستقلال وهي: تطوير معدلات الوصول إلى التعليم الثانوي وبالخصوص التعليم المهني، وإنهاء حالات التسرب من الدراسة، واكتشاف طرق لتمويل التعليم، وتحسين نوعية البيانات الديموغرافية، ووضع آليات لتقدير إنجازات التعلم لدى التلاميذ، والحد من التباينات رغم أن التباين المتعلق بالنوع الاجتماعي أقل بروزاً هنا منه في المناطق الأخرى.

2.3 مؤشرات الاتحاد الأوروبي للتعلم مدى الحياة

لقد تم تحديد المؤشرات الخاصة بكل من الأهداف الفرعية للأهداف الاستراتيجية الرئيسة الثلاث. ومن الملاحظ أن قائمة المؤشرات قد تغيرت خلال المشروع، وذلك ناجم بشكل رئيسي عن مشاكل في حساب المؤشر المخطط له إما لأنه كان من الصعب، أو تقريباً من المستحيل، "قياس" ما يمثله هذا المؤشر أو بسبب عدم توفر البيانات. وعند عدم توفر البيانات فهناك احتمالان: إما أن يتم تأجيل حساب المؤشر بينما ننتظر نتائج جمع البيانات، أو أن نتخلى عن

الفكرة بسبب تكاليف الجمع الباهظة. ولإيضاح هذا التطور تظهر فيما يلي القائمة الحالية متضمنة المؤشرات التي تم التخطيط لها أولاً ولكن لم يتم اختيارها على المدى البعيد.

لقد تم اختيار 29 مؤشراً وتم حسابها (أو أنها كانت في مرحلة الحساب) لكل دول الاتحاد الأوروبي. وقد تم تحديد أهداف كمية لبعضها وتم قبولها من قبل الدول الأعضاء لعام 2010 وهي ترد فيما يلي بعد كل من هذه المؤشرات.

الهدف الاستراتيجي 1

زيادة جودة وفعالية نظم التعليم والتدريب في الإتحاد الأوروبي في ضوء الاحتياجات الجديدة للمجتمع القائم على المعرفة وتطوير خطط التعليم والتعلم.

الهدف 1.1: تحسين التعليم والتدريب للمدرسين والمدربين

- المؤشر 1: توزيع المدرسين حسب العمر. وذلك تقدير النقص/الفائض في المدرسين والمدربين المؤهلين في سوق العمل.
- المؤشر 2: عدد الشباب تحت سن 15 في العدد الكلي للسكان (يحل مكان تطور عدد المرشحين لبرامج التدريب (المدرسين والمدربين)).
- المؤشر 3: نسبة التلاميذ (أو المتدربين) إلى المدرسين (أو المدربين) (وتحل مكان النسبة المئوية للمدرسين والمدربين في برامج التدريب المهني المستمر).

الهدف 2.1: تطوير مهارات مجتمع المعرفة

- المؤشر 4: النسبة المئوية للسكان البالغين من العمر 22 عاماً من أتموا التعليم الثانوي العالي، //الهدف لعام 2010%.85.
- استمرار تدريب المدرسين في المجالات التي تبدي حاجة للمهارات (تم التخلص منه).
- المؤشر 5: النسبة المئوية للتلاميذ في مستوى الكفاءة 1 أو ما دون على مقياس القراءة ضمن برنامج التقييم الدولي للطلاب، //الهدف: تخفيض هذه النسبة بمعدل 20% بحلول عام 2010.
- المؤشر 6: المستويات التي تم تحقيقها في القراءة/الكتابة (برنامج التقييم الدولي للطلاب، بالتنسيق مع منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي).
- المؤشر 7: المستويات التي تم تحقيقها في مبادئ الحساب الأساسية/الرياضيات (برنامج التقييم الدولي للطلاب).
- المؤشر 8: المستويات التي تم تحقيقها في العلوم (برنامج التقييم الدولي للطلاب).
- المستويات التي تم تحقيقها في مهارات "تعلم التعلم" (تم التخلص منه).
- المؤشر 9: النسبة المئوية للبالغين الذين لم يكملوا التعليم الثانوي العالي ولكنهم شاركوا في إحدى مبادرات التعليم أو التدريب، وذلك بحسب الفئات العمرية.

الهدف 1.3: ضمان وصول الجميع إلى تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات

- النسبة المئوية للمدرسين الذين تم تدريتهم لاستخدام تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في المدارس.
- النسبة المئوية للتلמיד والطلاب الذين يستخدمون تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات في دراستهم.
- النسبة المئوية لساعات الدروس في مؤسسات التعليم والتدريب التي تستخدم تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات.

وفي الوقت الحالي لم يتم تضمين هذه المؤشرات في القائمة الرسمية بسبب ضعف البيانات المتوفرة. وقد تم استبدالها بثلاثة مؤشرات أخرى لم يتم تضمينها أيضاً في القائمة الرسمية وهي:

- نسبة الحواسب إلى التلاميذ.
- متوسط النسبة المئوية للحواسب المتصلة بالإنترنت.
- معدل استخدام الكمبيوتر من قبل الأطفال في سن التاسعة

الهدف 4.1: زيادة عدد الملتحقين بالدراسات العلمية والفنية
كما ينبغي زيادة العدد الكلي للخريجين في مجالات الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا بمعدل 15% على الأقل بحلول عام 2010 مع الحد من عدم التوازن في النوع الاجتماعي

- المؤشر 10: زيادة معدل الالتحاق في مجالات الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا (المستويات 15، 5b و 6 وفق التصنيف القياسي الدولي للتعليم، وبحسب النوع الاجتماعي) مقارنة مع إجمالي الالتحاق في التعليم العالي.
- المؤشر 11: زيادة النسبة المئوية للخريجين في مجالات الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا (المستويات 5a، 5b و 6 وفق التصنيف القياسي الدولي للتعليم، وبحسب النوع الاجتماعي) مقارنة مع إجمالي الخريجين في التعليم العالي.
- المؤشر 12: زيادة عدد الخريجين في هذه المجالات بحسب النوع الاجتماعي.
- زيادة عدد العلماء والمهندسين بحسب النوع الاجتماعي (تم التحلي عنه).
- المؤشر 13: عدد خريجي التعليم العالي في مجالات الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا بين كل 1,000 من السكان الذين تتراوح أعمارهم 20-29 (التوزيع بحسب مستويات التصنيف القياسي الدولي للتعليم 15، 5b و 6).
- زيادة عدد المدرسين المؤهلين في مجالات الرياضيات والعلوم والتكنولوجيا (المستوى الثانوي) (تم التحلي عنه).

الهدف 5.1: الاستخدام الأمثل للموارد
حصة الفرد من زيادة الاستثمار في الموارد البشرية (مؤشر هيكل) ويتم قياس ذلك من خلال خمسة مؤشرات

- المؤشر 14: نسبة الإنفاق العام على التعليم إلى الناتج المحلي الإجمالي.
- المؤشر 15: نسبة الإنفاق الخاص إلى الناتج المحلي الإجمالي.
- المؤشر 16: النسبة المئوية لإنفاق الشركات على التدريب المهني المستمر إلى إجمالي الأجر.
- المؤشر 17: إجمالي إنفاق التلميذ/الطالب بحسب مستوى التعليم.
- المؤشر 18: إجمالي إنفاق التلميذ/الطالب بالمقارنة مع نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

الهدف الاستراتيجي 2

إتاحة الفرص أمام الجميع للوصول بسهولة إلى نظم التعليم والتدريب في ضوء المبدأ العام القائم على التعليم والتدريب مدى الحياة، وتعزيز فرص العمل وتطوير المسيرة المهنية والمواطنة الفاعلة وتكافؤ الفرص والتلاحم الاجتماعي.

الهدف 1.2: بيئة تعلم مفتوحة

- المؤشر 19: النسبة المئوية للأشخاص في عمر 25 إلى 64 والمشاركين في مبادرات التعليم والتدريب (مؤشر هيكل)، الهدف: على الأقل 12.5% بحلول عام 2010.

الهدف 2.2: جعل التعلم أكثر جاذبية

- المؤشر 20: عدد الساعات المخصصة للتدريب المهني المستمر لكل 1,000 ساعة عمل في الشركات ذات برامج التدريب المهني المستمر أو برامج التدريب وعدد فرص التدريب مقابل كل نشاط اقتصادي.
- المؤشر 21: عدد الساعات المخصصة للتدريب المهني المستمر لكل 1,000 ساعة عمل في جميع الشركات بحسب النشاط الاقتصادي.
- المؤشر 22: نسبة المشاركة من حيث العمر ومستوى التعليم.

الهدف 3.2: تشجيع المواطنة الفاعلة وتكافؤ الفرص والتلاحم الاجتماعي

- المؤشر 23: نسبة الأشخاص في الفئة العمرية 18-24 الذين لم يكملوا الحلقة الأولى من التعليم الثانوي ولا يتبعون تعليمهم أو تدريبيهم (مؤشر هيكل)، الهدف: لا تزيد على 10% في عام 2010.
- في مرحلة التخطيط: مؤشر لقياس المواطنة الفاعلة.

الهدف الاستراتيجي 3

الانفتاح بنظم التعليم والتدريب على العالم في ضوء الحاجة الجوهرية للتكيف مع المتطلبات المهنية وحاجات المجتمع وقبول التحديات المرتبطة بالعولمة.

الهدف 1.3: تعزيز الروابط مع حياة العمل والبحث العلمي والمجتمع ككل (تم التخلص منه)

- النسبة المئوية للطلاب والأشخاص في مجال التدريب الذين يستفيدون من فرص منظمة للتدريب (التعلم من خلال العمل) (تم التخلص منه).

الهدف 2.3: تطوير روح المبادرة في الأعمال (تم التخلص منه).

- نسبة الأشخاص الذين يعملون لحسابهم في قطاعات مختلفة من الاقتصاد القائم على المعرفة (خاصة في الفئة العمرية 25 إلى 35).
- النسبة المئوية لمؤسسات التعليم والتدريب التي تقدم المشورة والإرشاد في تأسيس الشركات.

الهدف 3.3: تطوير تعلم اللغات الأجنبية

لاحظ المجلس والمفوضية غياب أي بيانات موثقة حتى الآن حول قدرة الشباب الأوروبي على استخدام اللغات الأجنبية، لذلك فإنه من الضروري الاستمرار في تحديد وتطبيق مؤشرات الجودة في هذا المجال. وفي نفس الوقت فقد تمت دراسة المؤشرات التالية:

- النسبة المئوية للطلاب الذين يصلون إلى مستوى معين من المعرفة في اثنين من اللغات الأجنبية، كالمستوى بـ 2 من الإطار المرجعي الأوروبي المشترك الذي وضعه مجلس أوروبا (تم التحلي عنه).
- النسبة المئوية لمدرسي اللغة الذين شاركوا في برامج تدريب أولية أو مستمرة تتيح المجال لاتصال مباشر مع بلد وثقافة هذه اللغة (تم التحلي عنه).

وفي النهاية تم اختيار مؤشرين:

- المؤشر 24: توزع التلاميذ الذين يتعلمون لغة أجنبية في الحلقة الأولى أو الثانية من التعليم الثانوي.
- المؤشر 25: متوسط عدد اللغات الأجنبية التي يدرسها التلاميذ في الحلقة الثانية من التعليم الثانوي.

الهدف 4.3: زيادة مرونة الانتقال بين المساقات التعليمية والتبادلات

- المؤشر 26: الحراك الداخلي والخارجي للمدرسين والمدربين ضمن برامج سقراط (إراسموس، كومنيوس، لينغوا، غرونديتيغ) وليوناردو دافنشي.
- المؤشر 27: الحراك الداخلي والخارجي للطلاب من خلال برامج سقراط وليوناردو دافنشي.
- المؤشر 28: النسبة المئوية للطلاب الأجانب في التعليم العالي (المستوى 5 و 6) بحسب التصنيف القياسي الدولي للتعليم) من إجمالي الطلاب المسجلين في البلد الوجهة، وذلك بحسب الجنسية (دول الاتحاد الأوروبي أو غيرها).
- المؤشر 29: النسبة المئوية للطلاب (المستوى 5 و 6) بحسب التصنيف القياسي الدولي للتعليم) من بلد الأصل والمسجلين في برامج خارج البلد (الاتحاد الأوروبي أو دولة أخرى).
- نسبة الطلاب أو الأشخاص في برامج التدريب في بلد ما والذين يقومون بجزء من دراستهم في دولة أخرى من الاتحاد الأوروبي أو دولة ثالثة (تم التحلي عنه).
- نسبة المدرسين والباحثين والأكاديميين من دول أخرى في الاتحاد الأوروبي والموظفين في مستويات مختلفة من النظام التعليمي (تم التحلي عنه).

الهدف 5.3: تعزيز التعاون الأوروبي

- نسبة الطلاب والأكاديميين وباحثي الدراسات العليا في دولة أخرى من الاتحاد الأوروبي أو في دولة ثالثة.
- النسبة المئوية للخريجين الحاصلين على شهادات مشتركة في أوروبا.
- النسبة المئوية للطلاب والأشخاص في برامج التدريب من يعنهم النظام الأوروبي لتحويل الساعات الدراسية أو اليوروباس وأو الذين يحصلون على مكملات لدرجتهم/شهادتهم.

وقد تم اختيار طريقة التقديم التالية بالنسبة لمعظم المؤشرات: جدول مؤلف من أربعة أعمدة، حيث يظهر العمود الأول المعدل الحالي في البلد الأوروبي بينما يظهر العمود الثاني المعدل في الدول الأوروبية الثلاث المتقدمة حالياً، ويظهر العمودان الآخرين قيم المؤشر لكل من الولايات المتحدة واليابان.

ويتمثل الهدف الكمي والذي يصرح عنه بوضوح أحياناً في الوصول بالمعدل الأوروبي إلى مستوى معدل الدول الثلاث الرائدة حالياً، مع الاستمرار في مراقبة أداء كل من الولايات المتحدة واليابان.

ينبغي الملاحظة أن هذه القائمة قد تم إتباعها بقائمة أطول من المؤشرات (حوالي 120 مؤشراً) تهدف إلى مراقبة الأهداف بتفصيل أكبر، ولكن كما ذكرنا فإن المؤشرات تصبح غير مجذبة عندما يكون عددها كبيراً جداً، ولذلك فإن هذه القائمة الطويلة نادراً ما يتم استعمالها من قبل الدول الأعضاء.

3.3 مؤشرات الجودة الأوروبية الخاصة بالتدريب المهني

لقد تم تحديد عشرة مؤشرات من أجل تعزيز شفافية المؤهلات وتطوير الثقة المتبادلة بين الدول:

- المؤشر 1: نسبة مزودي التعليم والتدريب المهني الذين يطبقون نظام "إدارة الجودة" وذلك بحسب الإطار المشترك لضمان الجودة.
- المؤشر 2: الاستثمار في تدريب المدربين.
- المؤشر 3: نسبة البطالة بحسب الفئة (أو بحسب مستوى التدريب).
- المؤشر 4: حجم الفئات الضعيفة: الطلاب الذين يتركون النظام التعليمي باكراً، والشباب العاطلين عن العمل (تحت سن 25)، العاطلين عن العمل لفترة طويلة (سنة وأكثر)، وكبار السن (55 عاماً وما فوق)، وأصحاب الاحتياجات الخاصة (بحسب التعريفات الوطنية).
- المؤشر 5: نسب المشاركة في التدريب المهني الأولي والتعلم مدى الحياة بحسب نوع برنامج التدريب المهني.
- المؤشر 6: النسبة المئوية للمشاركين الذين بدؤوا ونجحوا في إتمام برنامج التدريب المهني (بحسب نوع التدريب والتعليم المهني).
- المؤشر 7: الوجهة التي يتجه إليها المتدربون بعد سنة أشهر من التخرج.
- المؤشر 8: استخدام المهارات المكتسبة في مكان العمل من وجهة نظر كل من العامل ورب العمل.
- المؤشر 9: قدرة الأساليب المستخدمة على تطوير التعليم والتدريب المهني ليتلاءم مع التغيرات في متطلبات سوق العمل.
- المؤشر 10: قدرة الأساليب المستخدمة على تعزيز وتطوير إمكانية الوصول للنظام بما في ذلك أنظمة النصح والإرشاد والدعم.

بعض المؤشرات الهيكلية موجودة من قبل ولكن معظمها مازال قيد البناء وفي مرحلة جمع المعلومات وأو الحساب الأولي. وسيكون من المثير للاهتمام مراقبة المؤشرات أثناء الاستخدام من أجل قياس الجودة ومراقبة إلى أي مدى ستؤدي هذه المؤشرات إلى تطور نظم التدريب المهني في الاتجاه الصحيح.

4.3 مؤشرات التعليم والتدريب المهني المستخدمة من قبل المراصد الوطنية في الدول الشريكة لاتحاد الأوروبي

في منتصف التسعينيات من القرن الماضي حددت مؤسسة التدريب الأوروبية 15 مؤشراً رئيسياً مصممة لمراقبة تطور نظم التدريب المهني في الدول الشريكة (بما في ذلك الدول المستقلة حديثاً ومنغوليا). وقد تم جمع هذه المؤشرات من قبل المراصد الوطنية وهي وحدات صغيرة مسؤولة عن جمع وتحليل ونشر المعلومات المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني.

وكان المؤشرات التالية من بين المؤشرات التي اختارتها مؤسسة التدريب الأوروبية:

- مستوى التدريب لإجمالي عدد السكان الذين أعمارهم 25-29 بحسب الفئات العمرية ومستوى التصنيف القياسي الدولي للتعليم.
- مستويات التدريب بحسب النوع الاجتماعي.
- مستويات البطالة بحسب العمر، والنوع الاجتماعي، ومستوى التدريب.
- التحاق الأشخاص في عمر 14-19 عاماً في التعليم العام، وفي المستوى الثالث من التعليم المهني، وفق التصنيف القياسي الدولي للتعليم، وبحسب النوع الاجتماعي.
- نسبة وعدد السكان في عمر 14-19 عاماً من لم يذهبوا للمدارس وبحسب النوع الاجتماعي.
- نسبة المتسربين من التعليم الثانوي في المستوى 3 أو 3 ب بحسب التصنيف القياسي الدولي للتعليم.
- الإنفاق العام على إجمالي التعليم، وكذلك على التعليم المهني.

عندما تمت مقارنة هذه القائمة المؤشرات مؤسسة التدريب الأوروبية مع أهداف السياسة التعليمية في الدول المستقلة حديثاً ومنغوليا لوحظ وجود فجوة واضحة بين ما كان من المفروض أن يتم قياسه وما تم قياسه فعلاً. ولهذا السبب فقد تمت إعادة توجيه المشروع بشكل كبير. وقد كانت الدروس المستقلة من هذه التجربة مفيدة جداً في تأسيس مشاريع جديدة وخاصة تلك المتعلقة بإنشاء مرصد للتوظيف/التدريب في منطقة ميدا كالمشروع الأردني.

5.3 المؤشرات التي تم وضعها كجزء من مشروع إنشاء "مرصد" للتوظيف والتدريب في الأردن

فيما يلي قائمة للمؤشرات التي اختارتها اللجنة التوجيهية للمشروع والتي تم تضمينها بحسب فئة الهدف الأشمل مع مجموعة من المؤشرات السياقية.

المؤشرات السياقية:

- المؤشر 1: مستوى التعليم للسكان البالغين 16 عاماً وما فوق وذلك بحسب العمر والنوع الاجتماعي.
- المؤشر 2: نسبة النشاط بحسب المستوى التعليمي والنوع الاجتماعي.
- المؤشر 1.2: نسبة التوظيف بحسب المستوى التعليمي والنوع الاجتماعي.
- المؤشر 2.2: نسبة البطالة بحسب العمر والمستوى التعليمي والنوع الاجتماعي.
- المؤشر 3: نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.

إعداد الأردنيين لحياة العمل

آ. إجمالي التعليم والتدريب الفني والمهني

- المؤشر 4: نسبة المشاركة بحسب العمر، والنوع الاجتماعي، ومجال التدريب.
- المؤشر 5: النسبة المئوية للتسجيل في برامج التعليم والتدريب الفني والمهني التي تدور كامل الوقت بالمدرسة من إجمالي الالتحاق بالتعليم والتدريب الفني والمهني.
- المؤشر 6: نسبة التسجيل في التعليم الأولي والتدريب المهني بحسب البرنامج.

ب. التعلم

- المؤشر 7: النسبة المئوية للمتدربين من إجمالي المسجلين في التعليم والتدريب الفني والمهني.
- المؤشر 8: توزع المتدربين بحسب النوع الاجتماعي والتخصص (الأرقام والنسب المئوية).

ج. التعليم المهني

- المؤشر 9: النسبة المئوية للمسجلين في التعليم المهني من إجمالي المسجلين في التعليم والتدريب الفني والمهني.
- المؤشر 10: توزع تلاميذ التعليم المهني (بالأرقام والنسب المئوية) من حيث النوع الاجتماعي ونوع التعليم.

د. التعليم الثانوي التطبيقي

- المؤشر 11: النسبة المئوية للمسجلين في التعليم الثانوي التطبيقي من إجمالي المسجلين في التعليم والتدريب الفني والمهني.
- المؤشر 12: توزع تلاميذ التعليم الثانوي التطبيقي (بالأرقام والنسب المئوية) من إجمالي المسجلين في التعليم والتدريب الفني والمهني.

هـ. التعليم الفني والتقني:

- المؤشر 13: النسبة المئوية لطلاب التعليم الفني والتقني من إجمالي المسجلين في التعليم والتدريب الفني والمهني.
- المؤشر 14: توزع تلاميذ التعليم الفني والتقني (بالأرقام والنسب المئوية) من حيث النوع الاجتماعي والعمر والتخصص.

الحصول على نتائج عادلة

أ. إمكانية الالتحاق العادل للمجموعات

بـ.

- المؤشر 15: إجمالي نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب الفني والمهني بحسب النوع الاجتماعي والمساق الدراسي.
- المؤشر 16: النسبة الصافية للملتحقين بالتعليم والتدريب الفني والمهني بحسب المنطقة والمساق الدراسي.
- المؤشر 17: إجمالي نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب الفني والمهني بحسب المنطقة والمساق الدراسي.
- المؤشر 18: النسبة الصافية للملتحقين بالتعليم والتدريب الفني والمهني بحسب المنطقة والمساق الدراسي.

بـ. مؤشرات الأداء/النتائج

- المؤشر 19: نسبة النجاح بحسب البرنامج.
- المؤشر 20: نسبة التسرب بحسب العمر والنوع الاجتماعي والبرنامج والمدة.
- المؤشر 21: نسبة النجاح في امتحان شهادة التعليم والتدريب الفني والمهني بحسب العمر والنوع الاجتماعي والبرنامج.

ترشيد الاستثمار في التدريب

- المؤشر 22: النسبة المئوية للإنفاق العام الحالي من الناتج المحلي الإجمالي.
- المؤشر 23: النسبة المئوية للإنفاق العام على التعليم في التدريب والتعليم الفني والمهني من إجمالي الإنفاق العام.
- المؤشر 24: نصيب التلميذ من الإنفاق العام على التعليم بحسب نوع التعليم والتدريب.
- المؤشر 25: نسبة نصيب الطالب من الإنفاق العام الحالي على التعليم في التدريب والتعليم الفني والمهني إلى نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي.
- المؤشر 26: توزع الإنفاق العام في التعليم والتدريب الفني والمهني بحسب نوع التعليم والتدريب.
- المؤشر 27: توزع الاستثمار العام والخاص في المؤسسات التعليمية.
- المؤشر 28: توزع موارد التعليم والتدريب الفني والمهني بحسب المصدر ووفقاً لنوع التعليم والتدريب.

الاستغلال الأمثل للإنفاق العام على التعليم والتدريب الفني والمهني

- المؤشر 29: كلفة الساعة التعليمية.
- المؤشر 30: كلفة الخريج الواحد حسب البرنامج.
- المؤشر 31: كلفة التدريس للمدرس الواحد.
- المؤشر 32: مؤهلات المدرسين بحسب النوع الاجتماعي ومستوى التعليم وسنوات الخبرة.
- المؤشر 33: كلفة التدريب المستمر للمدرسين حسب البرنامج.

إن قائمة المؤشرات هذه مثيرة جداً للاهتمام ومن الممكن استخدامها كنقطة انطلاق بالنسبة للدول التي بدأت للتو في مشروع للمؤشرات. وفي الحقيقة فإن هذه المؤشرات تطرق إلى عدد من النقاط شديدة الأهمية وهي:

- التلاميذ الاجتماعيين وإمكانية الالتحاق بنظام التعليم الفني والتدريب المهني؛
- تمويل التدريب؛
- التعليم الفني والتدريب المهني والتعلم مدى الحياة.

إلا أنه قد تم تحديد مجموعة من أولويات التنمية في دول المتوسط بهدف جعل نظم التدريب المهني أكثر كفاءة. ورغم أن هذه المجالات ذات الأولوية تتصل بالجوانب النوعية وبالتالي فمن الصعب نسبياً بناء المؤشرات، إلا أن بعض التقديرات الهامة يجب أن يتم إيجادها:

- حوكمة نظم التدريب بما في ذلك إضفاء صفة الالامركزية/الاستقلالية على مراكز/مؤسسات التعليم الفني والتدريب المهني، وإشراك الشركاء الاجتماعيين في كل مستويات نظام التعليم الفني والتدريب المهني؛
- بناء المهارات الالزامية للقطاع غير الرسمي.

وبالنسبة لموضوع الحوكمة، فمن الممكن وضع بعض الأدوات لمعرفة أين يتم صنع القرارات الهامة في مختلف جوانب التدريب المهني. فمن المثير للاهتمام مثلاً معرفة فيما إذا كانت الشهادات المهنية توضع على مستوى وطني أو إقليمي أو محلي. وفي حال وجود تقاسم في الأدوار، فكيف يكون ذلك، وما هي حصة كل واحد؟

وبالنسبة إلى تطوير ما يقدمه برنامج التدريب المهني، فإن من المهم أيضاً معرفة من يعمل على إيجاد وحذف وتعديل مكونات هذا البرنامج، وما النسبة التي يمثلها ذلك من البرنامج.

وبالنسبة إلى مشاركة الشركاء الاجتماعيين فإن من الممكن قياس نسبة حضورهم في هيئات صنع القرار.

وقد تم تحليل جميع هذه المواضيع بمزيد من العمق في الملاحظات المنهجية بعنوان: "وظيفة المرصد الاليورو-متوسطي: مؤشرات لحوكمة نظم التدريب المهني".

وبالنسبة إلى بناء المهارات الالزمة للقطاع غير الرسمي فينبغي الانتباه إلى مشروع مهم جداً لليونسكو في هذا المجال. وفي الواقع فإن اليونسكو تعرض بناء نظام معلومات حقيقي حول التعليم غير الرسمي مع دليل للاستخدام وبرنامج كمبيوتر للتنفيذ. ويمكن أن يشكل هذا دعماً كبيراً للعديد من الدول.

وغني عن القول أن نظام المعلومات هذا يشتمل على المؤشرات. وهي تتعلق بتصنيفات المؤشرات المختلفة وتركز على عدد المتدربين وساعات المتدربين والإنفاق بحسب النوع الرئيسي للتدريب (إنقاذ القراءة والكتابة، وتوليد الموارد، وتطوير المهارات، والتعامل مع الفئات ذات الظروف الصعبة) حسب مصدر التمويل والجهة المنفذة... الخ. (اليونسكو، 2005). وقد تصادف أن الأردن سيكون من أولى البلدان التي ستتفذ نظام المعلومات الجديد هذا (مع المؤشرات).

وبدون أن ننسى المشكلة الناشئة عن عدم توفر البيانات عند حساب المؤشرات، من الممكن إيراد عدد من الأمثلة حول الارتباط بين الأهداف والمؤشرات.

- تحسين مؤهلات الفئات العاملة من السكان. تشكل مؤشرات مستوى التدريب للسكان النشطين مقياساً أولياً للمؤهلات، غير أنها وإن كانت ضرورية لإعطاء فكرة عن المستوى العام للمؤهلات غير أنه من الصعب جداً استخدامها عند صياغة سياسة تعليمية ومتابعتها لأنها تتصف بالكثير من العمومية. لذلك فلنحتاج إلى إكمال هذه المؤشرات بمؤشرات تتعلق بالمهارات المستهدفة التي تزيد البلدان تطويرها. ويمكن أن تتضمن الأمثلة خيارات الاتحاد الأوروبي التي تتعلق باللغات والرياضيات والعلوم.
- إيجاد المزيد من الارتباطات وطرق التواصل بين التعليم وعالم العمل. ليس هناك مؤشرات حول هذا الموضوع. ويجب أن يتم قياس الأنواع المختلفة من العلاقات بين التعليم ومجال الأعمال (مثل برامج التدريب، والتأمذنة، وأنواع أخرى من التدريب أثناء العمل، واتفاقيات التوأمة) وذلك من أجل مراقبة هذا الهدف.
- زيادة نسبة توظيف الشباب الحاصلين على مستوى أول من التعليم المهني. وتشكل نسبة البطالة بحسب العمر ومستوى التدريب مقاربة أولية لهذا الهدف. ولكننا سنكون بحاجة إلى صورة أكثر دقة تشمل كلاً من نسبة البطالة ونسبة التوظيف لدى الشباب الذين اتبعوا مختلف أنواع برامج التعليم المهني.
- إيجاد اتصال أوثق بين محتوى التعليم والتدريب المهني واحتياجات الاقتصاد والتوظيف. ليس هناك مؤشرات حول هذا الموضوع. ونحن بحاجة إلى بيانات حول توظيف الشباب بحسب نوع التدريب التخصصي الذي تلقوه، وبيانات حول معدلات البطالة والتوظيف وفقاً لهذه الأنواع التخصصية من التدريب. تدريب المزيد من الشباب من أجل تلبية احتياجات سوق العمل للعاملين المؤهلين. ليس هناك من مؤشرات حول هذا الموضوع الصعب. ومن أجل تحقيق هذا المطلب سيكون أولاً من الضروري أن يتم تحديد احتياجات الاقتصاد من العاملين المؤهلين في المستقبل القريب. وسيتطلب ذلك جهداً كبيراً في التنبؤ. وعندها يجب أن يتم تحديد برامج التدريب التي من شأنها أن تلبي هذه الاحتياجات.
- محاربة البطالة بين الشباب الذين لا يحملون مؤهلات. ويعتبر مؤشر نسبة البطالة بحسب مستوى التدريب مقاربة أولية في هذا المجال ولكن يجب إكماله من خلال قياسات نظامية لعدد الطلاب الذين يتربون النظام التعليمي دون الحصول على المؤهلات. وبهذا الأسلوب سيكون من الممكن مراقبة التطورات في هذا المجال والتأكد من انخفاض هذا الرقم. وستكون هذه المعلومات إكمالاً للمعلومات المقدمة عن الطلاب الذين يتربون التعليم في المستوى الثالث بحسب التصنيف القياسي الدولي للتعليم. وسنحتاج أيضاً لأن نقيس وبمزيد من الدقة معدلات البطالة والتوظيف بين هؤلاء الشباب.
- تسهيل إمكانية الوصول بشكل أكبر إلى مختلف مستويات التعليم المهني. ويمكن لنسب المشاركة في التدريب المهني والتعليمي أن تلبي هذا الهدف بشكل جزئي. كما يمكن إكمالها بحسب الانتقال من مختلف أشكال التعليم العام إلى أشكال التعليم المهني.
- تحسين التوظيف بالنسبة للشباب الذين أكملوا التدريب المهني والتعليمي. وحالياً لا تقوم مؤسسة التدريب الأوروبية بتطوير مؤشر بهذا الخصوص. وهنا يجب أن يتم إما استخدام البيانات التي تم جمعها من خلال أعمال المسح للقسم الناشط من السكان، أو أن يتم إجراء سلسلة من أعمال المسح حول توظيف الشباب الذين تركوا نظام التعليم والتدريب.

- زيادة نسبة الأشخاص الذين يكملون تعليمهم المهني. ولم تقم مؤسسة التدريب الأوروبية حتى الآن بتطوير مؤشر بهذا الخصوص. لذلك ينبغي العمل على جمع معلومات حول الأشخاص الذين أكملوا التعليم والتدريب المهني، وأن يتم مثلاً حساب نسبة الجيل الحاصل على مثل هذه المؤهلات. وبهذه الطريقة سيكون من الممكن التحقق فيما إذا كانت هذه النسبة في ازدياد.
- تخفيف عدد الشباب الذي يتربون برامج التعليم المهني دون الحصول على مؤهل. ولم تقم مؤسسة التدريب الأوروبية حتى الآن بتطوير مؤشر بهذا الخصوص. ولذلك سنحتاج إلى قياس أو تقيير عدد هؤلاء الشباب. ويمكن أن يتم استخدام أساليب مختلفة لأجل ذلك بالاعتماد على الطريقة التي يتم بها تنظيم نظام التعليم.
- زيادة نسبة النجاح في امتحانات التعليم المهني. وحتى الآن لم تقم مؤسسة التدريب الأوروبية بتطوير مؤشر بهذا الخصوص. وستكون هناك حاجة إلى الإحصائيات الخاصة بامتحانات التعليم المهني من أجل حساب نسب النجاح خلال عدد من السنوات.

ومن الممكن أيضاً دراسة المزيد من الأهداف النوعية الأخرى مثل:

- ربط النظام التعليمي مع الإصلاحات القائمة حالياً في المجتمع وتأسيس دولة ديمقراطية قائمة على سيادة القانون. ولم تقم مؤسسة التدريب الأوروبية حتى الآن بتطوير مؤشر بهذا الخصوص. ويمكن لقارير المسح حول رغبة الشباب في العمل للمصلحة العامة أن تقدم معلومات مفيدة حول هذا الموضوع النوعي والحساس.
- تزويد المؤسسات التعليمية بالأشخاص المؤهلين، والعمل على رفع المكانة الاجتماعية للأنشطة التعليمية. وبالنسبة للهدف الأول، ينبغي أن يتم أولاً قياس المؤهلات المهنية للمدرسين من أجل التنبؤ باحتياجات التوظيف. ويمكن للبحث العلمي المستقل أن يؤمّن مثل هذه المعلومات. أما بالنسبة للهدف الثاني فينبع تحديد طرق قياس المكانة الاجتماعية للأنشطة التعليمية: هل هي رواتب المدرسين مثلاً؟ أم رواتب الخريجين؟ أم اهتمام الناس بالأنشطة التعليمية؟ حصة التعليم في الميزانية وفي الناتج المحلي الإجمالي؟ ينبغي أن تتم مناقشة هذه الأسئلة قبل أن يتم تعريف المؤشر ذي الصلة.
- تطبيق نظام موثوق لتقدير جودة التعليم. سيطلب الأمر إيجاد نظام من المؤشرات لتقدير إجمالي النظام التعليمي، إضافة إلى نظام لتقدير ما تعلمه التلاميذ. ويعتبر هذا البرنامج ضخماً مما يتطلب عملاً كبيراً من جانب نظام المعلومات.
- تطوير وتنفيذ نظام للحصول على التمويل من الهيئات الأجنبية والدولية. فالعديد من البلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية تعمل بجد من أجل ترشيد طلباتها للمساعدة الخارجية. لذلك سيكون من المثير للاهتمام أن نبحث عن مؤشرات تأخذ في حسابها هذه العمليات، رغم عدم وجود أي مؤشر من هذا النوع حالياً.
- تطوير التعاون الدولي في مجال تدريب المدرسين. لا يوجد حالياً مؤشر حول هذا الموضوع. وثمة حاجة لقياس مختلف أشكال تبادل المدرسين والخبرات. وحتى الآن لم يتم القيام بأي شيء في هذا المجال.

4. المراحل الرئيسية لمشروع المؤشرات

لقد قمنا بتقديم المراحلتين الأوليتين لمشروع المؤشرات وهما: تحديد الأهداف و اختيار المؤشرات.

ونحن ندرك أهمية تحديد الأهداف التي يجب قياسها وبالتالي الحاجة إلى وجود وثائق تتعلق بالسياسة التعليمية أو خطة لتطوير التعليم والتدريب لكي نتمكن من تحديد هذه الأهداف بالشكل الصحيح.

وحالما يتم القيام بهذا العمل سيتوجب عندها وضع المؤشرات المحددة وحسابها. ويعتبر وجود نظام معلومات ذي جودة عالية ضرورياً لقياسها بهذه المهام. وفي حال عدم توفر نظام فعال للمعلومات فسيكون من الصعب جداً نجاح هذا النوع من المشاريع. ولذلك فإنه في مثل هذه الحالات ينبغي أولاً تتنفيذ نظام المعلومات.

وفي حالة التعليم والتدريب المهني تصبح المشكلة أكثر تعقيداً من حالة التعليم الأساسي، لأنه وبالإضافة إلى البيانات المطلوبة حول التدريب الأولي، ينبغي أن يتضمن نظام المعلومات أيضاً بيانات حول التدريب المهني المستمر والانتقال المهني (أي الانتقال من التدريب/التعليم إلى العمل) وكذلك حول الوضع العالمي لسوق العمل، وبالخصوص حول الأشخاص الذين يدخلون نظام التدريب. ولذلك لا بد من تغطية عدد من المجالات ونطاق واسع من مصادر المعلومات من أجل الحصول على كم متناسب من المعلومات. هناك عدد قليل من البلدان التي تتمتع بنظم شاملة للمعلومات وهو ما يشكل عقبة كبيرة أمام البحث العلمي في مجال المؤشرات.

ولنفترض وجود نظام واحد (أو أكثر) لمعلومات التعليم والتدريب المهني، حتى لو تبين أثناء المشروع أنه غير كاف.

ينبغي أولاً أن يتم تحديد المصادر والبيانات المتوفرة.

وليست المرحلة التالية التي تتضمن عملية الحساب سهلة كما تبدو. وتكون أسباب ذلك في إمكانية استخدام طرق مختلفة للحساب. لذلك ينبغي التأكيد على أهمية وجود تعريف دقيق للمؤشر، وبالخصوص وجود قائمة بالمصطلحات المستخدمة. وتعلق هذه الأمور، الموضحة أدناه بالتفصيل، بالتحقق من انتظام الحصائر وتحليل المؤشرات وصيغة الوثيقة التي تستخدم الحسابات.

1.4 ملاحظات حول جمع البيانات

بغية تسريع عملية الحصول على البيانات، فإن عدداً متزايداً من البلدان يقوم بإجراء أعمال مسح سريع بناء على نماذج تمثل مؤسسات وفئات فرعية من السكان (مثل العائلات والعمال في قطاع اقتصادي محدد) من أجل الحصول على بيانات حول التعليم وتكامل التوظيف والتدريب المهني. ويمكن لأداة من هذا النوع أن تكون مفيدة بشكل كبير في الحالات التالية على سبيل المثال:

- تخفيف الحمل على مؤسسات التعليم والتدريب، فيمكن لبعض المعلومات (التي قد لا تغطي كل المؤسسات لأسباب إدارية) أن يتم جمعها فقط من بعض هذه المؤسسات.
- بغية الحصول على تغذية راجعة سريعة تتعلق مثلاً بتنفيذ سياسة جديدة، يمكن لعينة من المؤسسات أو فئة فرعية مستهدفة من السكان أن تقدم البيانات المطلوبة.
- الإطلاع على إدماج الشباب في التوظيف، أو حال التوظيف بالنسبة للشباب الذين تخرجوا للتو من النظام التعليمي وحصلوا على شهادة، أو الذين يتبعون تدريبياً تخصصياً عالياً.
- الاطلاع على الحياة المهنية للشباب الذين تركوا النظام التعليمي في السنوات الثلاث إلى الخمس الأخيرة.
- تقييم المشاركة في برامج التدريب المهني المستمر.

وبالنسبة إلى توظيف الخريجين، يمكن لعينة أن تقدم معلومات حول نوعية وظروف اندماجهم، طبعاً باستثناء الحالة التي تضمن فيها برنامج التدريب أو البرنامج التخصصي عدداً صغيراً جداً من الطلاب ولم يتم إجراء مقابلة إلا مع عدد صغير جداً منهم. وهنا تبدأ محدودية أعمال المسح المبنية على عينة محددة في الظهور.

إن معظم المعلومات التي تستقى من تقارير مسح الأسر (مثل مستوى السكان والمشاركة في برامج التدريب) تتواجد في مثل هذا الإطار، وبالتالي فهي تتضمن على المزايا وبعض نقاط القصور.

من المهم في هذه المرحلة أن نلاحظ أن أهداف دليل المؤشرات ليست هي نفس أهداف المجموعة الإحصائية السنوية. حيث يهدف الأول منها إلى إظهار التطورات الحاصلة في النظام التعليمي والتأكيد على بعض التوجهات وإبراز المشاكل. بينما يسعى الثاني إلى جمع كل البيانات التربوية في مجلد واحد شامل. ولذلك فإن الثاني يجب أن يكون شاملًا، بينما ليس ذلك ضروريًا بالنسبة للأول.

إن دراسة المؤشرات يمكن أن تؤدي إلى تحسين نظام المعلومات (من حيث الحجم والموثوقية). وفي الواقع فإن نشر المؤشرات يتضمن إعادة المعلومات إلى الجهات التي أصدرتها في المقام الأول (مثل رؤساء المؤسسات والأقسام الإقليمية ومنتجي الإحصائيات). وبالتالي يمكن لهم عندها أن يروا فائدة وأهمية ما يقومون به من جمع للمعلومات، ومجالات استعمال هذه المعلومات.

ويكثر الآن النقاش حول موثوقية البيانات. صحيح أنه غالباً ما يكون من الصعب التأكيد من دقة معلومة ما حول التسجيل في مدرسة أو وضع سوق العمل. ولكن لا يمكننا توقع أن تهبط موثوقية البيانات من السماء. بل على العكس من ذلك، من الممكن تحسين الجودة من خلال نشر واستخدام البيانات، ومع أخذ الاحتياطات الالزمة بالطبع. وتلك هي الحلقة الحميدة التي يدور فيها الإحصائيون.

كما تجدر الملاحظة إلى أن بعض المشاكل واضحة لدرجة أنها ليست بحاجة إلى درجة عالية من الدقة. لذلك فإنه ورغم الشك بجودة البيانات الديموغرافية والبيانات المتعلقة بالتعليم والتوظيف، فإنه لا يمكن التشكيك في تراجع التعليم قبل المدرسي وارتفاع نسب البطالة في الدول المستقلة حديثاً. وبنفس الطريقة سيكون هناك دوماً اختلافات كبيرة بين المناطق الريفية والحضرية. ويمكن تحسين جودة هذه البيانات من خلال وضع الإحصائيات في إطار عملي.

أضف إلى ذلك أن صناع القرار السياسي سيكونون قادرين على تقديم المزيد من الدعم لعمل الجهات التي تزودهم بالمعلومات القابلة للاستخدام بشكل مباشر.

وهذه إحدى المزايا التي لا يجب نسيانها في مشروع المؤشرات.

2.4 إحصاء المصادر والبيانات المتوفرة

لقد رأينا كيف اضطررنا إلى التخلص من بعض المؤشرات المخطط لها بسبب عدم توفر البيانات أو بسبب تعذر إيجاد أسلوب فعال للقياس. لذلك فإن هذه المرحلة المتمثلة في تحديد المصادر المتوفرة مهمة جداً وينبغي أن تسمح بحساب كل من المؤشرات المخطط لها. وهكذا ينبغي أن يتم تحديد جميع المصادر التي يمكن استخدامها.

إن معظم البيانات حول التعليم وبخاصة التعليم المهني تأتي من الإحصاءات السنوية للمدارس ومن مسح الموظفين ونتائج الامتحانات والبنية التحتية. وبعضاً يأتي من البيانات الداخلية لوزارة التربية، ولكن ليس بالضرورة من قسم الإحصائيات. فرغم أن البيانات حول الطلاب والمؤسسات تتتوفر عادة لدى قسم الإحصائيات، إلا أن البيانات حول الموظفين ومكانتهم وظروف سكنهم وتدريبهم الأولي والمستمر غالباً ما تتواجد في مديريات الإدارات الخاصة بهؤلاء الموظفين.

عادة ما تكون البيانات الديموغرافية مسؤولة المعاهد الوطنية للإحصاء. وهذا مهم جداً حيث أنه من الضروري توفر بيانات حسب العمر لكل السنين. وبالنسبة للتقديرات المُعدة للسنوات التي يشملها الإحصاء والتالية له (في حالة الإحصاء الأخير المنفذ) فيجب أن تتنسق بالجودة العالية. وإنما فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى تشويه كبير في معدلات الالتحاق أو في كل المؤشرات التي تتطلب معرفة صحيحة لبيانات السكان. وكذلك فإن من الضروري توفر بيانات بحسب المناطق وذلك من أجل معرفة التباينات بين المناطق من حيث معدلات الالتحاق. وأخيراً فإننا بحاجة إلى التوقعات من أجل التنبؤ بالالتحاق المدرسي وال الحاجة إلى تعيين المدرسين. وينتج عن ذلك إمكانية وضع مؤشرات للتنبؤ.

وتأتي البيانات المالية من المديرية المسؤولة عن الأمور المالية ومن المعهد الوطني للإحصائيات والمسؤول عن الحسابات. وتحتاج العديد من المؤشرات إلى بيانات مثل الناتج المحلي الإجمالي وتحليل الميزانية العامة.

كما أن الممكن استخدام بيانات غير كاملة حول مناطق محددة أو عينة من الطلاب. فعلى سبيل المثال تعتبر التقارير التقليدية مصدراً مهماً للمعلومات حول المواد التعليمية وتدريب المدرسين. فبامكان هذه التقارير أن تفسر التحليلات المقدمة. كما يمكن للبيانات الانتقالية التي تم جمعها لدراسة أو تقرير محدد أن تستخدم بنفس الطريقة.

ولا ينبغي أن نتردد في استخدام البيانات من أعمال المسح طالما أن العينة قد تم بناؤها بالشكل الصحيح وتعتبر مماثلة للمستوى الذي يتم فحصه. وفي بعض الأحيان يكون من الضروري استخدام دراسات قائمة على أساس العينات وذلك لأن الدراسات الكاملة تكون باهظة التكاليف عند تنفيذها. ويعتبر مستوى الدقة فيها مقبولاً جداً لتحليل العديد من المشاكل التي تصادفنا في النظام التعليمي.

أما في حالة التدريب المهني فينبعي أن يتم جمع كل المعلومات المتوفرة حول التدريب الرسمي وغير الرسمي والتدريب الذي يتم خارج الأطر الرسمية. ومرة أخرى فإنه من الضروري هنا أن يتم وضع التعريف الدقيق لهذه المصطلحات، وأن يتم وضع مفرد أو قائمة تتضمن التعريفات الرئيسية التي استخدمت في جمع البيانات وحساب المؤشرات. ويجب أن يتم تنظيم المعلومات بحسب فئات السكان (مثل فئة الشباب أو البالغين أو بحسب النوع الاجتماعي) وبحسب مدة برامج التدريب، لأنه وبخلاف التدريب الأولي فإن مدة التدريب المهني يمكن أن تختلف بشكل كبير عن العام الدراسي. ولذلك فإن معرفة عدد المسجلين لا تكفي لوحدها. فنحن بحاجة أيضاً إلى معرفة مدة برامج التدريب المتبعة حيث يمكن حساب عدد أيام (أو ساعات) التدريب بناء على ذلك. وعندما يمكن حساب متوسط مدة التدريب لكل من المسجلين. عامل آخر مهم في التدريب المهني يتمثل في أن نحاول معرفة العدد الدقيق للأشخاص الذين شاركوا في برامج التدريب هذه. وهنا أيضاً لا يعتبر عدد المسجلين كافياً، لأن بإمكان أحد الأشخاص أن يكون قد شارك في عدد من التمارين التدريبية خلال فترة محددة (مثل العام الدراسي). ويمكن لوزارة التدريب المهني أن تحصل على بيانات مبنية إما على أساس إحصاء لمختلف برامج التدريب أو تقارير مسحية قائمة على أساس العينات (الأسر على سبيل المثال) وتتضمن أسئلة حول دورات التدريب المهني المتبعة خلال فترة معينة.

كما يعتبر من الضروري أيضاً توفر قدر من المعرفة الجيدة لأشكال الشهادات الممنوحة بحسب النوع وبحسب تخصص التدريب. وعادة ما يمكن الحصول على هذه المعلومات من مختلف الهيئات المانحة لهذه الشهادات، ولكن غالباً ما يستلزم الأمر الاتصال بعدد من المؤسسات الأخرى مثل وزارة التربية ووزارة التدريب المهني ووزارة الصحة ووزارة العمل والهيئات المهنية.

وكما ذكرنا سابقاً فيجب أن يتم بناء صورة كاملة لمختلف مصادر تمويل التعليم والتدريب المهني (مثل الوزارات والسلطات المحلية والشركات الخاصة والأسر).

أضف إلى ذلك أننا بحاجة إلى بيانات حول توظيف الشباب و حول الانتقال من التعليم المهني إلى التوظيف. ويمكن أن يستخدم لهذا الغرض إما تقارير مسح الأسر (من نوع "مسح التوظيف") التي تتضمن أسئلة حول الوضع السابق (وهو في هذه الحالة "أثناء التدريب") و حول وضع التوظيف عند القيام بالمسح، أو أن نستخدم مسحًا خاصًا يشمل عينات من الشباب الذين يتركون نظام التعليم والتدريب. وعادة ما يقدم هذا النوع الأخير من المسوحات معلومات أكثر دقة، كما أنه يسمح على سبيل المثال بقياس الاختلافات في الاندماج والتي تتعلق بالتدريب التخصصي: فالتدريب

الصناعي التخصصي على سبيل المثال يؤدي إلى اندماج أفضل من التدريب التخصصي ما بعد الثانوي، غير أنه أكثر كلفة أيضاً.

وأخيراً فإن من الجيد أن نتمكن من التبؤ باحتياجات المجتمع والاقتصاد من أجل تحقيق التوافق بين التبؤات المستقبلية ونظام التدريب. وبالنسبة للتعليم خارج الأطر الرسمية فإن على مشروع المؤشرات أن يدعم إيجاد نظم للمعلومات والتي بدأ تنفيذها قبل وقت قصير في عدد قليل من الدول.

3.4 أمثلة عن جمع البيانات على المستوى الأوروبي والعالمي

1.3.4 بيانات يوروفستات

يقوم حساب المؤشرات التي تم وضعها كمتابعة لعملية لشبونة على الجمع المنظم للبيانات من قبل يوروفستات. وتبني هذه البيانات على أساس البيانات المأخوذة من الوزارات الوطنية المعنية بشؤون التعليم والتدريب والتي تقوم بملء استبيانات يوروفستات، وكذلك على التقارير المسحية للقوة العاملة والتي يتم توحيدها على مستوى الاتحاد الأوروبي. ولذلك فإن يوروفستات تضمن إمكانية مقارنة البيانات. إضافة إلى ذلك، فإن المسوحات الدورية تمكن من التعرف على النشاطات التربوية التي تمولها الشركات.

يتم حساب المؤشرات العامة بشكل سنوي بناء على هذه البيانات، ومنها على سبيل المثال:

- التعليم الدائم بحسب النوع الاجتماعي: النسبة المئوية للسكان البالغين في سن 64-25 عاماً والذين شاركوا في دورة تدريبية أو ما يشبهها. ويشير التعليم الدائم إلى الأشخاص الذين شملهم المسح في سن 64-25 عاماً والذين حضروا بعض الدورات أو التدريب خلال الأسابيع الأربع السابقة للمسح (العدد المقسوم أو البسط). بينما يتمثل المقام (أو المقسوم عليه) في إجمالي عدد السكان من نفس العمر باستثناء عدد الأشخاص الذين لم يجيبوا على السؤال حول التدريب والدروس التي حضروها. ويتم استخراج المقسوم والمقسوم عليه من مسح القوة العاملة في الاتحاد الأوروبي. وتنتمي المعلومات التي تم جمعها بجميع أشكال التعليم أو التدريب، سواء كانت ترتبط بالعمل الحالي أو المستقبلي للشخص المستطاع أم لا.
- الطلاب المسجلين في التعليم الثانوي العالي المهني بحسب النوع الاجتماعي. ويقدم هذا المؤشر معلومات حول النسبة المئوية للذكور والإناث في الحلقة الثانية من التعليم الثانوي والمسجلين في القسم المهني، وهو يشير إلى أهمية التعليم والتدريب المهني الأولى في البلد، مع ذكر البعد المتمثل في كون المستطاع ذكراً أم أنثى.
- نسبة البطالة إلى إجمالي عدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 25-59 عاماً طبقاً للمستوى التعليمي والنوع الاجتماعي. ويقيس هذا المؤشر "احتمال" تحول الشخص العامل إلى عاطل عن العمل، مقسماً حسب مستوى التعليم. وهو يسمح بتقييم صعوبات سوق العمل التي يواجهها أشخاص من مستويات تعليمية مختلفة، ويقدم فكرة مبنية عن الدور الذي يقوم به التعليم في تخفيض احتمال البطالة.
- مستوى التحصيل العلمي للشباب حسب النوع الاجتماعي. النسبة المئوية لعدد السكان في سن 20-24 عاماً والذين وصلوا على الأقل إلى مستوى التعليم الثانوي العالي. ويعرف هذا المؤشر على أنه النسبة المئوية للسكان في سن 20-24 عاماً والذين وصلوا على الأقل إلى مستوى التعليم أو التدريب الثانوي العالي، أو وصلوا كحد أدنى إلى المستويين 3 إلى 4 بحسب التصنيف القياسي الدولي للتعليم (ال المقسوم). بينما يتمثل المقسوم عليه في إجمالي عدد السكان من نفس العمر باستثناء عدد الأشخاص الذين لم يجيبوا على السؤال حول مستوى التعليم والتدريب الذي وصلوا إليه. ويتم استخراج المقسوم والمقسوم عليه من مسح القوة العاملة.

ويتم حساب هذه المؤشرات المذكورة أعلاه بشكل دوري كجزء من المتابعة لعملية لشبونة وكوبنهاجن.

وتجدر الملاحظة أن عمل يوروستات ذو أهمية حيوية بالنسبة إلى حساب المؤشرات ومراقبة أهداف عملية لشبونة. ومن الواضح أن البيانات الموحدة في كل بلدان حوض المتوسط تعتبر أساسية للحصول على مؤشرات قابلة للمقارنة. لذلك فإن من الضروري أن تتطور برامج "ميستات" و "ميد- إس أو سي" بسرعة وأن تقدم البيانات المطلوبة من أجل حساب المؤشرات المعرفة في مشروع "ميديا- اي تي اي"¹ (مشروع التعليم والتدريب من أجل التوظيف في منطقة المتوسط). ولكن ينبغي التنويه إلى أن تخطيط مسح القوة العاملة يتطلب سنة كاملة وذلك لأن نموذج المسح الأوروبي بحاجة للتعديل ليلائم السياق المتوسطي إضافة إلى تدريب المحققين وتعديل الأدوات الإحصائية. وسيتطلب الأمر سنة أخرى لتنفيذ المسح الكامل وتحليل النتائج الأولية. ولذلك إذا ما تم اتخاذ قرار إجراء المسح في كانون الثاني/يناير 2006 فإننا نأمل بالحصول على النتائج بدءاً من كانون الثاني/يناير 2008 إذا جرى كل شيء على ما يرام.

2.3.4 بيانات ومؤشرات منظمة العمل الدولية

تقدّم منظمة العمل الدولية بيانات ومؤشرات أساسية حول سوق العمل في سائر أنحاء العالم. وتعتبر هذه المعلومات مهمة في تحديد سياق التدريب المهني. وهذه المؤشرات هي كما يلي:

- نسبة مشاركة القوة العاملة
- نسبة التوظيف إلى عدد السكان
- المكانة في العمل
- التوظيف بحسب القطاع
- العاملون بدوام جزئي
- إجمالي العاملين
- ساعات العمل لكل شخص سنوياً
- التوظيف في القطاع غير الرسمي وفقاً لتعريف موحد أو تعريف وطني، ومقسم بحسب المشاريع الصغيرة (تعريف موحد أو وطني)
- البطالة ونسبتها بحسب معايير منظمة العمل الدولية
- بطالة الشباب
- البطالة طويلة الأمد
- البطالة بحسب التحصيل العلمي
- عدم كفاءة التوظيف من حيث مدة العمل
- معدل انعدام النشاط للفئة العمرية 54-25
- القوة العاملة في عمر 15 عاماً فما فوق بحسب التحصيل العلمي
- القوة العاملة في عمر 25-29 من الحاصلين على تعليم عال
- الأمية بين الأشخاص في عمر 15 عاماً أو أكثر
- اتجاهات الأجر في قطاع التصنيع
- مؤشرات الأجور المهنية والدخل
- تكاليف التعويضات الساعية في الصناعات التحويلية والسبة المئوية للتغيرات السنوية في هذه التكاليف
- إنتاجية العمل وتكاليف العمل للوحدة بحسب القطاع الاقتصادي
- تدفقات سوق العمل
- توزع الفقر والدخل.

¹ يهدف برنامج "ميستات" إلى تطوير نظم المعلومات وتحسين جودة الخدمات الموجودة والتي تقدمها النظم الإحصائية في 12 بلداً شريكاً في حوض المتوسط (مكاتب الإحصاءات الوطنية ومؤسسات أخرى). "ميد-إس أو سي" هو برنامج فرعي يتعامل مع الإحصاءات الاجتماعية. بينما يغطي برنامج "ميديا- اي تي اي" التعليم والتدريب من أجل التوظيف.

وي gritty الملاحظة أن عدداً صغيراً من الدول المتوسطية حتى الآن قد قام بتقديم البيانات إلى منظمة العمل الدولية من أجل حساب المؤشرات. ويمكن لبرنامج "ميدي-إي تي إيه" أن يوجد آلية مناسبة لملء هذه الفجوات، ولذلك فإن من المهم إشراك منظمة العمل الدولية في المشروع.

4.4 الحسابات

ينبغي أن يتم شرح صيغة حساب كل من المؤشرات. وبهذه الطريقة يمكن وضع قائمة مفصلة للمعلومات الأساسية اللازمة لحساب المؤشرات. فمن أجل حساب صافي معدل الالتحاق للأعمار النظرية للتعليم المهني على سبيل المثال، لا بد من معرفة سجلات المدارس لهذه الأعمار وإجمالي عدد السكان لهذه الأعمار. ومن الضروري تقديم هذا الشرح لأنه غالباً ما يمكن حساب نفس المؤشر بطرق مختلفة من قبل أشخاص مختلفين. وينطبق هذا أيضاً على البيانات الأخرى مثل معدلات الالتحاق وإمكانية الوصول. ويهدف ذلك إلى تجنب، أو على الأقل الحد من حالات الغموض. وفي هذه المرحلة من المهم أن يتم تحديد التفاصيل المختلفة عند حساب المؤشرات وهي: بحسب العمر والنوع الاجتماعي وتصنيفات مختلفة.

يمكن استخدام وثيقة معيارية بالصيغة التالية:

وثيقة المؤشر
المؤشر
الهدف- الارتباط مع الأهداف المحددة
التعريف الدقيق
المستوى
التصنيف
طريقة الحساب
المصدر
الموثوقية
معدل التكرار

وفقاً إلى بعض الأمثلة المبنية على هذه الوثيقة المعيارية:

المؤشر: المعدل الإجمالي للاستيعاب في التعليم المهني

- الهدف: قياس الزيادة في القدرة على قبول الطلاب في دورات التعليم المهني.
- المستوى: وطني وإقليمي.
- التقسيم: بحسب النوع الاجتماعي.
- طريقة الحساب: نسبة عدد الملتحقين الجدد في التعليم المهني إلى عدد السكان في الفئة العمرية النظرية للتعليم المهني (مثلاً 14 عاماً).
- المصدر: التعداد السكاني للمدارس.
- الموثوقية:؟ (عملياً، يمكن للبيانات أن تكون غير موثوقة).
- معدل التكرار: سنوي.

المؤشر: المعدل الإجمالي للالتحاق بالتعليم المهني.

- الهدف: قياس القدرة على قبول الطلاب في برامج التدريب المهني.
- المستوى: وطني وإقليمي.
- التقسيم: بحسب النوع الاجتماعي.

- طريقة الحساب: نسبة إجمالي عدد الطلاب في التعليم المهني من مختلف الأعمار إلى عدد السكان في الفئة العمرية النظرية للتعليم المهني (مثل 14-16 عاماً).
 - المصدر: التعداد السنوي للمدارس.
 - معدل التكرار: سنوي.
- المؤشر: **المعدل الصافي للالتحاق بالتعليم المهني.**
- الهدف: قياس كثافة الالتحاق بالتعليم المهني.
 - المستوى: وطني وإقليمي.
 - التقسيم: بحسب النوع الاجتماعي.
- طريقة الحساب: نسبة عدد المسجلين في التعليم المهني في فئة عمرية محددة إلى عدد السكان في هذه الفئة العمرية.
- المصدر: التعداد السنوي للمدارس.
 - معدل التكرار: سنوي.
- المؤشر: **نسبة الانتقال إلى التعليم الفني والمهني.**
- الهدف: قياس إمكانية الوصول إلى التعليم الفني والمهني.
 - المستوى: وطني وإقليمي.
 - التقسيم: بحسب النوع الاجتماعي.
- طريقة الحساب: نسبة عدد الطلاب المقبولين في السنة الأولى من التعليم الفني والمهني خلال عام دراسي محدد إلى عدد الطلاب المسجلين في السنة الأخيرة مثلاً من التعليم الأساسي خلال السنة السابقة.
- المصدر: التعداد السنوي للمدارس.
 - معدل التكرار: سنوي.
- المؤشر: **نسبة خريجي التعليم المهني.**
- الهدف: قياس نسبة الجيل الحاصل على شهادة تعليم مهني.
 - المستوى: وطني وإقليمي.
 - التقسيم: بحسب النوع الاجتماعي.
- طريقة الحساب: نسب عدد خريجي التعليم المهني في أحد الأعوام الدراسية وفي عمر نظري للحصول على شهادة إلى إجمالي عدد السكان في هذا العمر.
- المصدر: التعداد السنوي للمدارس.
 - معدل التكرار: سنوي.

ومن المفيد أن تشير المصادر التي قدمت المعلومات إلى صحة هذه المعلومات، حيث تقدم بذلك للقارئ فهماً أكثر دقة للمعلومات المقدمة.

كما أن من المهم تعريف المصطلحات المستخدمة، ومن الضروري وجود مفرد لمصطلحات المستعملة في الوثيقة النهائية. وقد قدمنا أدناه بعض الأمثلة للتعرفيات. إلا أنه لا بد من ملاحظة أن هذه المسارد تختلف من بلد لآخر وذلك بحسب طريقة تقسير المؤشرات. ومن الواضح أنه يفضل بالنسبة للمنظمات الدولية استخدام نفس التعرفيات. ولكن لسوء الحظ نادراً ما يتحقق هذا الطموح.

وخلال مراحل تعريف وتتفيد المؤشر ينبغي أيضاً تضمين مفرد لتعرفيات محددة.

5.4 التحقق من انتظام النتائج

بعد أن يتم حساب المؤشرات المختلفة ينبغي أن يتم التتحقق من انتظام النتائج. وعملياً يتم حشد عدد من مصادر المعلومات. ويعرف جميع علماء الإحصاء مشاكل استخدام المعلومات بهذه الطريقة. فعلى سبيل المثال ينبغي أن تتجاوز معدلات الالتحاق الصافي 100%， وينبغي ألا تتعارض مع معدلات النشاط، كما ينبغي أن يتطرق الإنفاق التعليمي المقدم من وزارة التربية مع ذاك المقدم من وزارة المالية أو المعهد الوطني للإحصاءات. ويعتبر هذا العمل شديد الأهمية لأنه يضمن صحة كامل التمرين، وينبغي أن يخصص له الوقت اللازم.

بعض الأمثلة على هذه المشاكل: في "نظرة على التعليم" التي أصدرتها منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي، إذا ما قمنا بجمع معدلات الالتحاق الصافي والنشاط في التعليم بعد الأساسي فإننا نحصل على معدلات تتجاوز 100% في العديد من البلدان. وذلك ناجم عن مشكلة في التعريف. وفي الحقيقة فإن برامج التدريب أثناء العمل يتم عدتها مررتين لأن الشباب المشاركون فيها يقومون بالتدريب ولكنهم في نفس الوقت لديهم عقد عمل.

أحياناً تتجاوز معدلات الالتحاق الصافي 100% عندما يكون هناك تعارض بين البيانات الديموغرافية والبيانات المدرسية. وفي بعض البلدان وبالاخص في العاصمة، يمكن لمعدلات الالتحاق الصافي أن تتجاوز 100% لأن الأطفال الذين يأتون من مناطق معزولة من البلاد فيها القليل من التجهيزات المدرسية يسجلون في مناطق يكون فيها التسجيل متظولاً بشكل جيد. ففي إحدى الدول، على سبيل المثال، يتتجاوز معدل الالتحاق الصافي 100% في المنطقة الغربية لأن الأطفال في المناطق المجاورة يأتون للتعلم فيها.

وبالنسبة للبيانات المالية فإنه غالباً ما تتم الاستفادة من الموازنة المعتمدة باعتبارها أسهل طريقة للوصول إلى المعلومات. كما أنها غالباً ما تكون الأكثر حداة. لكنها من الممكن أن تختلف بشكل كبير عن الموازنة المنفذة، والتي يتم تقريرها في وقت متأخر جداً مع تأخير يصل إلى سنة أو اثنين. ولذلك ينبغي أن يتم البحث في ذلك بشكل دقيق جداً من أجل إيضاح كل هذه المشاكل وتكون سلسلة من البيانات المتتسقة. وفي حال كان هذا البحث موجوداً مسقاً فلا شك أنه ذو قيمة كبيرة جداً. ولكن يجب أن يتم وضع تقريرات فيما إذا كان بالإمكان توحيد جميع البيانات. ثمة حاجة لعناصر موثوقة وعلى مدى عدد من السنين للتمكن من الحصول على هذه البيانات. ويتمثل الحل الآخر في أن تتم الإشارة بشكل واضح إلى مصادر البيانات، وشرح سبب وجود الاختلافات. ينبغي ألا ننسى أن هذه الوثيقة موجهة إلى غير الإحصائيين. لذلك فإن من الخطأ استخدام لغة اختصاصية رسمية، وينبغي أن تكون المفاهيم التي تشير إليها مختلف البيانات مفهومة. ليس من الممكن أن يتم التعبير عن كل شيء من خلال الإحصائيات، وهذا هو المقصود بالتحقق من انتظام وتناسق البيانات. كما أن من المهم ألا نضيع الهدف، والذي يمكن الوصول إليه فقط من خلال الشفافية.

من المفيد هنا أن نكرر أن الدقة ليست ضرورية حتماً للوصول إلى الهدف. فمن الممكن مراقبة التطورات في النظام التعليمي وتحديد المشاكل الأساسية (وهو ما يفترض بوثيقة المؤشر أن تتحقق) حتى ولو كانت البيانات غير دقيقة تماماً.

6.4 تحليل المؤشرات المختلفة

يعتبر التحليل ضرورياً جداً من أجل نجاح العمل. وينبغي أن يكون متاحاً أمام جميع المشتركين في التعليم، ولذلك لا بد أن يتم التعامل معه بعناية فائقة. إن التقديم المبسط للمعلومات ليس بالأمر السهل، وعلى الأخص بالنسبة إلى الإحصائيين. ولكن جودة الوثيقة سيتم تقييمها من خلال وضوح النص. وحتى لو كانت الظواهر التي تتعرض لها معقدة، فينبع أن يتم تقديمها بشكل مبسط ودون التضحية بالدقة.

في حال كان الورق وسيلة النشر، فغالباً ما تتم صياغة الوثائق باستخدام ذات المنطق: حيث يحتل كل مؤشر (أو مجموعة من المؤشرات) صفحة مزدوجة، وتتألف كل صفحة من نص مدعم بالجداول والرسوم البيانية.

يستند النص إلى تحليل عام للمؤشر، وبالتحديد إلى طريقة تطويره. ومن ثم يتم التوسيع في النتائج الأكثر حداة. ثم تتم دراسة واحد أو أكثر من تقسيمات هذا المؤشر: مثلاً بحسب النوع الاجتماعي ثم بحسب المنطقة. وينبغي أن يكون هذا الشرح رصيناً ودقيقاً ومفهوماً بالنسبة لغير المختصين.

إن الإفراط في استخدام الأرقام في النص يجعل قراءته صعبة، خاصة إذا كانت هذه الأرقام في جدول أو رسم بياني. ينبع أن يتم اختيار الجداول والرسومات البيانية بعناية، وأن تقدم أكبر كمية ممكنة من المعلومات مع أقل كمية ممكنة من البيانات. وينبغي للمؤشرات أن تقدم تسلسلاً زمنياً، وتقسيماً للمؤشر بحسب الفئة، والتوزع بحسب المناطق في حال توفر البيانات. تشتهر الرسوم البيانية عادة باستخدام:

- المنحنيات لتمثيل السلسل الزمنية
- الرسم البياني المؤلف من أعمدة لتمثيل تقسيمات مؤشر ما بحسب المنطقة أو بحسب النوع الاجتماعي
- رسوم خرائطية لإبراز الاختلافات والتباينات بحسب المناطق.

في وثيقة من هذا النوع، فإن عدم توفر المساحة الكافية يمنع تقديم كميات كبيرة من البيانات والرسوم البيانية بالنسبة لكل البيانات. ولذلك فإن الاختيار يتم على أساس الحاجة إلى الدقة أو المزيد من الوضوح.

إذا لاحظنا تغيراً طفيفاً في أحد المؤشرات، مثل حصة التعليم من الناتج المحلي الإجمالي، فإن بإمكاننا أن نقدم جدولً يضم القيمة الدقيقة مختلفة بشكل طفيف، بينما سيكون من الصعب قراءة هذا الاختلاف الطفيف على رسم بياني. وبالنسبة إلى المقابل فإن معدلات إمكانية الوصول التي تطورت بشكل كبير تكون أكثر وضوحاً على رسم بياني مما هي عليه لو كانت في جدول.

المبدأ هنا يكمن في المرونة، وأن اختيار دوماً طريقة التمثيل التي تكون الأسهل على الفهم بالنسبة إلى غير المختصين.

ومن حيث ينبع هنا ثلاثة تعليقات بخصوص تحليل و اختيار المؤشر، وتقديم وتصميم الرسوم البيانية، وأخيراً الفترة المقدمة.

1.6.4 التحليل والاختيار الأخير للمؤشر

يمكن أن يؤدي تحليل ظاهرة ما إلى تغيير في اختيار المؤشر. وبهذه الطريقة يمكن أن ندرس التغيرات في التباينات بين الذكور والإناث في مجال معين من التعليم وفي بلد ما.

وتكون البيانات الأساسية كما يلي:

العام الدراسي	إجمالي عدد الطلاب	إجمالي عدد الذكور	إجمالي عدد الإناث	% للإناث	نسبة إجمالي التحاق الإناث (%)	نسبة إجمالي التحاق الذكور (%)
1990/1989	301 218	208 634	92 584	30.7	39.3	16.7
1991/1990	346 907	237 456	109 351	31.5	44.5	19.7
1992/1991	359 406	246 156	113 250	31.5	44.6	19.7
1993/1992	421 869	289 092	133 777	31.7	51.1	22.8
1994/1993	471 792	317 654	154 138	32.7	55.2	25.7

للورقة الأولى تشير النسبة المرنقة للإناث إلى اختفاء التفاوتات المتعلقة بالنوع الاجتماعي. إلا أنه وبينما نتابع تحليلنا يظهر لنا ازدياد الفجوة بين إجمالي عدد الذكور وإجمالي عدد الإناث، أو الفجوة بين نسبة تسجيل الذكور ونسبة تسجيل الإناث. ولذلك نستنتج أن هذه التفاوتات قد ازدادت، وإثبات ذلك يفضل أن نختار إحدى الفجوتين بدلاً من النسبة المئوية للإناث. وبهذه الطريقة يمكننا دراسة الجدول من زاوية مختلفة، وحساب نسبة الذكور إلى الإناث (أو العكس). وهذه المرة نلاحظ أن النسبة السابقة قد انخفضت بشكل طفيف (2.25% في 1990/1989 مقارنة مع 2.06% في 1993/1992). ولذلك يمكن القول بشكل نسيبي إن إجمالي عدد الإناث قد ارتفع بشكل أسرع بقليل من إجمالي عدد الذكور. وهكذا فإنه وباستخدام نفس البيانات الأساسية تمكنا من استنتاج مؤشرين يعطيان انطباعين مختلفين ويناقضان بعضهما كما يبدو. ولكن في الحقيقة فإن هذا التناقض ظاهري فقط، فالججوات المطلقة وهذا النمو النسبي بما جانبان لنفس المشكلة ويكملان بعضهما البعض.

وعلى أي حال فإن من الواضح أن النسبة المئوية للإناث وحدها ليست مؤشرًا جيداً على التغير في تلك التفاوتات. ونستنتج من ذلك أن علينا أن نكون حذرين في اختيارنا لطريقة حساب المؤشر. لهذا السبب فإن بامكان التحليل أن يلعب دوراً في إعادة تعريف المؤشر. ونحن نؤكد بشكل كبير على أهمية وجود تحليل واضح لهذه الأسئلة. ولذلك فإن من الأهمية بمكان التأكد من أن المؤشر المختار وطريقة حسابه يجيب على السؤال الذي أوجد المؤشر من أجله.

2.6.4 اختيار نوع الرسم البياني والمدة

التقديم البياني

يعتبر تقديم المؤشر عاملاً مهماً آخر. في الحقيقة فإنه وبالاعتماد على اختيار نوع الرسم البياني وحتى شكله يمكن تغيير التصور الموجود لدى غير المختصين. فيمكن مثلاً من خلال التركيز على عرض الرسم البياني أو طوله (أي على مداه) أن نعزز أو نقلل من الإدراك للتطورات والتفاوتات. لذلك فإن من المهم أن يتم تمثيل الرسم البياني بشكل مرتبط بالقصد وبطريقة تسهل التحليل البصري.

إن التقسيمات والفترات المقدمة أيضاً لها تأثير على طريقة تقديم المؤشر.

من أجل الحصول على صورة أكثر دقة وتقديم أكمل للمواد التي تمت مناقشتها في الفقرتين 1.6.4 و 2.6.4 تتوفر العديد من المطبوعات حول المؤشرات: **المؤشرات الرئيسية - مؤشرات وسياسات تعليمية** (مؤسسة التدريب الأوروبية) و **مؤشرات التخطيط التعليمي- دليل عملى** (المعهد الدولي للتخطيط التعليمي، 1997)².

باختصار فإن عدداً من النقاط ينبغي أن يتم التأكيد عليها:

- إن اختيار الرسم البياني مهم جداً.
- فيما يتعلق بالنص، ينبغي أن تكون المصطلحات المستخدمة دقيقة. ومن الضروري أن يتم "تعليم" القارئ من خلال الاستخدام الدائم للمصطلحات الصحيحة. وهذا مهم جداً بالنسبة للتواصل.
- في حال كان الرسم البياني معقداً، ينبغي أن يتم إرفاقه ببعض التعليقات للمساعدة على الفهم.
- إذا كانت البيانات المتعلقة بظاهرة ما تأتي من عدة مصادر وكانت مختلفة، ينبغي تبرير ذلك وبلغة بسيطة من أجل الحفاظ على مصداقية الوثيقة.

يعتمد النجاح على جودة العمل المنفذ في هذا القسم. لذلك فإن من الضروري أن يتم تكريس أقصى الموارد له، وأن يتم حشد كل المهارات والعمل بجد لإنتاج موجزات قصيرة ومفيدة. وينبغي أن يتم إيصال الأفكار الرئيسية من دون التفريط بالفوارق البسيطة التي ترافق نظاماً بمثابة تعقيد النظام التعليمي. ومن المهم أيضاً لا نقل من أهمية الوقت اللازم لجمع هذه المعلومات.

على قائد المشروع أن يقوم بدور رئيس التحرير، حيث يتأكد من أن أسلوب التحرير المتبعة متناسق وموحد، وخاصة في حال وجود عدد من المحررين، وأن يتأكد أن جميع المؤشرات المستخدمة متناسقة أيضاً (سنوات المراقبة وتقديم الجداول والرسوم البيانية). على قائد المشروع مثلاً التأكيد من أن الوثيقة تستخدم نفس الرموز في جميع الرسوم البيانية. مثلاً، ينبغي أن يكون قائد المشروع مسؤولاً عن فريق من الإحصائيين وأو المحللين الذين يقومون بإنتاج الوثيقة بعد أن يتقاسموا المؤشرات فيما بينهم بحسب مهاراتهم. وعندها يقوم كل محرر باستلام المسؤولية عن المؤشر أو المؤشرات الخاصة به.

وبالنظر إلى اتساع نطاق هذا العمل فإن من الضروري أن يقوم بمساعدة قائد المشروع شخص آخر يتمتع بخبرة رئيس للتحرير من أجل وضع خط تحريري وتوحيد أساليب وطرق تفكير مختلف المحررين، إذ أن الإفراط في التنوع ليس مقبولاً في عمل من هذا النوع.

وغالباً ما نحتاج إلى التدريب ومساعدة الخبراء في هذا المجال بالتحديد.

7.4 الحاجة الملحة إلى الشفافية في استخدام المؤشرات

إن نشر وثيقة حول المؤشرات يعبر عن رغبة في الشفافية في الطريقة التي تعلم بها المدارس أو التعليم المهني في بلد ما، أو حتى الرغبة في القيام بدراسات مقارنة على المستوى الإقليمي. ولهذا السبب فإن عملية اتخاذ القرار حول نشر هذا النوع من الوثائق سياسي في المقام الأول. لذا فإن من الضروري تأمين الدعم والموافقة من السلطات المختصة (وزير، وزير خارجية، ... الخ). وعندها سيكون الوزير هو من يقوم بإقرار الوثيقة، أو ربما (وهو الأفضل) أن يكتب مقدمة لها.

² متوفّر باللغة العربية والإنكليزية والفرنسية والإسبانية.

وهذا ليس سهلاً دائماً، ولكنه هام للغاية. كما أن من الضروري إقامة صناع القرار السياسي بالحاجة إلى نشر المعلومات على نطاق واسع، والتأكد من أن وثائق من هذا النوع لا ينتهي الأمر بها تحت طبقات من الغبار في خزانة مصفحة (كما حدث في بعض الأحيان).

وحالما يتم نشر الوثيقة ينبغي أن يتم توزيعها على نطاق واسع، وأن يتم استخدامها في النقاش حول المدارس أو التدريب المهني. ولذلك ينبغي أن تكون متاحة بشكل خاص وعام في مجال التعليم والتدريب المهني.

والهدف هنا هو أن تصبح هذه الوثيقة هي المرجع بالنسبة إلى النقاشات السياسية وفي وسائل الإعلام. يعتبر هذا الهدف طموحاً، لكنه هو الهدف الذي ينبغي أن يتم تحديده لمشروع من هذا النوع.

من الواضح أن هذه العملية لن تكون ناجحة بالفعل إلا إذا كان نشر الوثيقة يشكل دعماً أو متابعة لتعديل في طريقة اتخاذ القرارات: يجب أن يتم نشر وتطوير لقافة الهدف المحدد. وبدون هذا التغيير فإن الوثيقة ستصبح أقل جاذبية وأقل فائدة. وقد كانت وثائق من هذا النوع تظهر في الماضي ثم تختفي لأنها لم تحدث أي تأثير حقيقي. الكرة الآن هي في ملعب صناع القرار. ولا يجب على الفائزين على هذه الوثيقة أن يقموها فقط بكل ما بوسعهم لإثبات فائدتها، بل عليهم أن يجعلوا منها ضرورة لا غنى عنها.

4.8 تحديث المؤشرات

لا يكفي نشر وثيقة المؤشر مرة واحدة، والتوقف عند هذا الحد بعد القيام بكل هذا العمل الجاد. فمن أجل أن يتم استخدام الوثيقة والاستفادة منها يجب أن تصبح نصاً معيارياً، وهناك حل وحيد لتحقيق ذلك: يجب أن يتم تعديلاً بانتظام بحيث تقدم دائماً أحدث البيانات. وهذا بدوره له تأثير على تنظيم العمل وجمع البيانات.

تسمح أدوات الحاسوب بتحديث النصوص والجداول والرسوم البيانية بسهولة نسبية. ويتم تنظيم البيانات ضمن جداول والاحفاظ بنفس المخطط لكل طبعة. ويجب أن يتم التحديث حالما تتوفر البيانات الجديدة. ومن الممكن بالطبع الاستفادة من الإجراءات الأوتوماتيكية، ولكنها في بعض الأحيان تكون أكثر تعقيداً من التحديث اليدوي. لذلك، فإن من الضروري أن يتم تحليل الإجراءات بالشكل الصحيح قبل الاستثمار في التحديث الأوتوماتيكي. وبالطبع فإن الفكرة الأفضل تتمثل في التردد بسرعة نحو النشر السنوي. ينبغي أن يكون ذلك هو الهدف.

كما أشرنا سابقاً فإن رئيس التحرير يجب أن يأتي في المرتبة التالية لقائد المشروع. ومن أجل أن تتحول العملية إلى إجراء روتيني يجب أن يتمتع المحرر بتفاعل كامل مع الأقسام المعنية. ويعتبر رئيس التحرير هو المسؤول عن الحفاظ على جودة الوثيقة وتناسقها، وتجنب حدوث أي أخطاء بما فيها الأخطاء المترافقه مع النسخة الأولى (مثل طلبات الحصول على المزيد من المعلومات والمؤشرات... الخ).

ومن المهم أيضاً تقديم مقارنات دولية ضمن وثيقة وطنية.

تكمن الصعوبة الأساسية التي تواجه وثيقة تركز على منطقة ما في توفر البيانات، وفي أغلب الحالات (كما في حالة المؤشرات المالية مثلاً) يستحيل الحصول على نفس المعلومة على المستوى الإقليمي والمستوى الوطني معًا. أما بالنسبة للأدوات فتحتاج إلى برمجيات رسم الخرائط من أجل تحقيق أفضل تمثيل بصري للتنوعات الإقليمية.

كما يمكن للعمل على المؤشرات أن يركز على المؤسسات التعليمية أو مراكز التدريب المهني. وبنفس الأسلوب فإن عليه أن يتعامل مع طريقة عمل هذه المؤشرات ونتائجها. وفي هذه الظروف ينبغي أن يتم إرفاق كل مؤشر لمؤسسة ما بقيمه الإقليمية والوطنية. وتعتبر هذه البيانات المرجعية مفيدة جداً لمساعدة المؤسسات في مقارنة نفسها مع المؤسسات الأخرى.

وكل خص للفرات السابقة نستنتج أن هناك دوماً مرحليين يجب توفيرهما في تحليل المؤشرات، وهما تعتبران أساس أي عمل من هذا النوع وهما: التحليل الوصفي والتحليل السببي.

1.8.4 التحليل الوصفي

يتضمن التحليل الوصفي تقديم ووصف توزيعات ترتب بالمعايير أو الأهداف الرسمية. وسيقوم التحليل القائم على التسلسل الزمني وتحليل التفاوتات (مثلاً بحسب المنطقة والنوع الاجتماعي، أو بين الريف والمدينة) بإكمال مقارنة المقاييس.

وسينظر هذا التحليل أولاً وقبل كل شيء إلى استيعاب المدارس والتعليم المهني ومعدلات الالتحاق بمختلف المستويات، وعلى الأخص في التدريب التعليمي والمهني. ومن المهم جداً وجود نسب صافية تأخذ بالحسبان كثافة الالتحاق. فالنسبة الكلية تعطي فقط مؤشراً على قدرة النظام على استيعاب الطلاب.

وكذلك فإن بعض مؤشرات الإنفاق والكلفة تعتبر أساسية أيضاً: ومنها النسبة المئوية للإنفاق التعليمي من الموازنة الوطنية أو من الناتج المحلي الإجمالي، وتوزع الإنفاق بحسب النوع (مثلاً تكاليف التشغيل والتجهيزات)، ومصادر التمويل.

بالإضافة إلى هذه المؤشرات فإن من الضروري في التعليم والتدريب المهني وجود مؤشرات تعطي كل الإنفاق (بغض النظر عن مصدره) والنشاطات (سواء كانت تتعلق بالشباب أو الكبار، والتدريب الرسمي وغير الرسمي والتدريب خارج الأطر الرسمية) ومستوى تدريب الأشخاص ومهاراتهم، وإمكانية الوصول إلى (ونتائج) مختلف أشكال الشهادات المهنية، وتوظيف الشباب الذين خضعوا لأشكال من التدريب.

2.8.4 التحليل السببي

نحن بحاجة إلى التحليل السببي لأن التحليل الوصفي المشار إليه أعلاه ليس كافياً. كما أن من الضروري أن نحاول أن نفهم ونشرح ونطرح السببية في العلاقات بين المتغيرات الأخرى التي أبرزها التحليل الوصفي. وسيعتمد اختيار المؤشرات على الأهداف المختارة. ينبغي توفر ثلاثة منها بشكل دائم وهي: الجودة، والفعالية، وتحليل الكلفة لكل طالب وكل مستوى.

1. جودة التعليم: عدد ساعات الدروس، استقبال الطلاب (طول التدريب، عدد الطلاب لكل صف وكل أستاذ، وسائل الإطعام والإقامة)، ومؤهلات المدرسين، ومواد التدريس المتوفرة.
2. الفعالية أو النتائج: وسيستخدم هذا نسب الوصول إلى المستويات المختلفة، ونسب التكرار السنوي، ونسب التسرب، ونسب النجاح في الامتحانات. وفي حال توفر معلومات حول تقييم التلاميذ سيتم تقديمها هنا أيضاً. وبالنسبة للتدريب التعليمي والمهني، وجودة اندماج الخريجين في السوق بحسب نوع التدريب المتنوع، وجودة الارتباط بين الطريقة التي يعمل بها النظام التعليمي وحاجات الاقتصاد (أو المجتمع بشكل أعم)، وتقييم تأثيره على مستوى تدريب ومهارات السكان. يفترض الوضع المثالي إمكانية تحليل كل هذه العناصر باستخدام المؤشرات المتوفرة.
3. إن تحليل الكلفة لكل طالب وكل مستوى سيتحقق من كون الإنفاق ينسجم مع الأهداف: فمثلاً هل هناك توزيع أمثل بين التعليم الأساسي والعلمي؟ ويمكن طرح نفس السؤال حول التوزيع بين التعليم العام والمهني.

من الواضح أنه ليس بالإمكان تثبيت القائمة النهائية للمؤشرات إلا بعد التأكد من توفر البيانات الضرورية لحساب المؤشرات. ولذلك سنحصل دوماً على حل وسط بين ما نظمح إليه وما هو ممكن. ولربما أدى البحث في مجال المؤشرات إلى إضافة أسلمة جديدة إلى التقارير المسحية الحالية، وربما إلى تشكيل تقارير مسحية جديدة. فقد لوحظ على سبيل المثال في التعليم والتدريب المهني أن البيانات اللازمة لحساب المؤشرات ذات الصلة غالباً ما كانت مفقودة. وهذا يثبت أن العمل في هذا المجال متعب جداً.

لا ينبغي أن تتم دراسة أكثر من 40 مؤشراً، لأن الوثيقة تصبح غير قابلة للاستخدام إذا زاد العدد عن ذلك. ومن أجل تقاضي تحول الوثيقة المختلط لها إلى مجموعة إحصائية سنوية أخرى، فإن من المهم الحفاظ على مفهوم المؤشر كما عرّفناه سابقاً.

5. تنظيم مشروع المؤشرات

نحن بحاجة إلى مستويين من التنظيم: لجنة توجيهية ومجموعة عمل مسؤولة عن تنفيذ وإكمال المشروع. ويعد هذا الأسلوب تقليدياً بعض الشيء لإدارة المشروع ولكنه أساسي. وسيتم تحديد المواعيد الزمنية بوضوح، مع جدول زمني صارم لوضع المؤشرات بالنسبة إلى مجموعة العمل، وجدول للإقرار السياسي بالنسبة إلى اللجنة التوجيهية.

أولاً يجب أن تتم مناقشة اختيار المؤشرات من قبل مسؤولين رفيعي المستوى في كل الأقسام. لذا فإن وجود لجنة توجيهية من ممثلين عن مختلف الوزارات التي تتم فيها إدارة التعليم العالي والتدريب المهني بشكل منفصل، يمكن أن يكون ذا فائدة كبيرة لضمان اشتراك كامل النظام التعليمي وليس فقط وزارة التربية.

وحالما تقوم اللجنة التوجيهية بتحديد التوجيهات والأهداف الرئيسية التي سيتم قياسها، ينبغي على مجموعة العمل المؤلفة من عدد صغير من الخبراء تحت إشراف قائد المشروع أن تقوم بتغطية كافة جوانب هذه المهام المحددة.

ينبغي ألا يتتجاوز الوقت الكلي من بداية المشروع وحتى نشر العدد الأول من الوثيقة 18 شهراً، حيث إن إعطاء مهلة قصيرة سيؤدي إلى اشتراك وتعبئة كل الأطراف المعنية.

لا بد من عقد اجتماعين أو ثلاثة اجتماعات للجنة التوجيهية من أجل صياغة القائمة النهائية للمؤشرات والتي ستظهر في الوثيقة المنشورة، وبعدها لن يسمح بالقيام بتعديلات إلا في حال ظهور مشاكل خطيرة وغير متوقعة تتعلق بتوفر البيانات.

وبعد إقرار الوثيقة ستتدخل اللجنة التوجيهية مرة ثانية خلال المناقشات النهائية للوثيقة قبل النشر.

ومن أجل استمرار هذا التمرير يجب اشتراك أقسام الوزارة أو الوزارات. وبعد نشر العدد الأول ينبغي الشروع في العمل على العدد الثاني: وهذا هو الأساس لنجاح المشروع. وإذا انتهى التمرير بعد إصدار العدد الأول، فذلك يعني عدم تحقيق الهدف. وحيث أن الوزارات ستقوم بصياغة الوثيقة في المستقبل، فيجب أن تكون مشاركة من البداية كما أكمنا أعلاه، بحيث أن عملها سيندمج مع عمل الأقسام الأخرى. وبالطبع فإن رئيس التحرير الذي يتبع عمل قائد المشروع ينبغي أن يستمر في ذلك.

6. أمثلة إضافية من التعليم والتدريب المهني

1.6 الروابط بين التدريب والتوظيف، والتدريب المهني، ومنح الشهادات المهنية

من الأهمية بمكان أن يتم تقييم منح الشهادات من خلال دراسة توظيف الشباب الذين يتركون النظام التعليمي بعد الحصول على شهادات تدريب مهني، وذلك من أجل التتحقق من أهميّتهم في سوق العمل واعتراف أرباب العمل بهم. وفي عدد من الدول الأوروبية على سبيل المثال فإنّ الهيئات المسؤولة عن إعداد وتعديل الشهادات المهنية تعلّق أهمية كبيرة على أعمال المسح التي تهتمّ باندماج الشباب في سوق العمل. وقد تم تتنفيذ عدد من أعمال المسح تغطي فترات تتراوح بين سبعة أشهر إلى خمس سنوات بعد ترك الطالب لنظام التعليم. وفي أعمال المسح الأطول يمكن دراسة عدد من المنحنيات البيانية للتوظيف.

وتعتبر نتائج هذا المسح – وبالتحديد المؤشرات المختلفة الناتجة - بمثابة دلائل مفيدة على الحاجة إلى تغيير محتوى برامج التدريب وبالتالي عملية منح الشهادات، أو على الحاجة إلى إنهاء برنامج تدريب محدد. وتتضمن المؤشرات تاريخ الوصول إلى التوظيف، وإجمالي مدة التوظيف، والمدة التي تم قضاها من دون عمل، ونوع العمل (مرتبط بشهادة أم لا)، ووضع العمل (أي هل هو دائم أم غير مستقر)، والراتب.

و عند إنشاء شهادة ما، فإن من الضروري استخدام معلومات من مقدمة برامج التدريب شبيهة بما هو قيد الإنشاء الآن، وخاصة فيما يتعلق بأي تغييرات في القطاع المستهدف بالتدريب.

2.6 إدارة الموارد البشرية وتوظيف الشباب

تتيح إدارة الموارد البشرية الفرصة لمراقبة أسلوب التوظيف المتبعة في المشاريع، وتحديد التغيرات في مطالبها، أو تطورات التوظيف في قطاع مستهدف ببرامج التدريب. فمثلاً عندما يظهر أن أعمال السكرتارية لم تعد تقدم إلى حاملي الشهادات الأولية في التدريب المهني بل إلى الشباب الأكثر تأهلاً من ذلك، فإن ذلك يستدعي تعديل برامج التدريب الأولية هذه. وكذلك فإن الشركات في بعض القطاعات الصناعية أصبحت أكثر تطلبًا، مما استوجب تعديل برامج التدريب. لكن توجه المشاريع يمكن أن يكون مرتبطاً بحالة السوق: فالمعدلات العالية للبطالة يمكن أن تؤدي إلى توظيف أشخاص من حملة المؤهلات الأعلى لأنهم ببساطة موجودون وليسوا بالضرورة أكثر كلفة.

ولذلك يجب الحصول على المزيد من المعلومات العامة حول العلاقة بين التدريب والتوظيف، مثلاً من خلال مسح قوى العمل في القسم النشط من السكان.

وكذلك فإن المؤشرات التي تقدم معلومات حول الشركات والقطاعات التي توظف الشباب الذين يتركون النظام التعليمي تعتبر أيضاً مفيدة جداً. وإن وجود مؤشر حول نسبة الأشخاص الذين يتركون النظام التعليمي ويتم توظيفهم، مقسمة بحسب القطاع الاقتصادي وحجم المشروع، غالباً ما يقوم بوضع التصريحات من كلا الجانبين في مكانها الصحيح، ولذلك فهو يعتبر أداة هامة في الحوار بين النظام التعليمي والمشاريع.

3.6 العلاقة بين التدريب والتوظيف على مستوى الاقتصاد الكلي

من المهم على مستوى الاقتصاد الكلي أن يتم التتحقق من التوازنات الرئيسية بين احتياجات الاقتصاد وعمل (وبالتالي "إنتاج") النظام التعليمي. وفي حال كان من الواضح أنه ليس بالإمكان تحقيق تطابق ممكّن بين هذين العنصرين، فإن الفجوة ينبغي أن تبقى صغيرة ولا تؤدي إلى خلل خطير. يجب أن يكون هذا العمل قائماً على الحقائق كما يجب أن يكون مستقبلياً. ويصبح ذلك أكثر أهمية بالنظر إلى أن الوضع الديموغرافي يشير إلى أن التوتر في سوق العمل من المحتمل جداً أن يترافق مع عدد كبير من حالات التقاعد. ويمكن القيام بمقارنات مفيدة جداً بين المؤشرات على مستويات التدريب الذي تتطلبه احتياجات الاقتصاد والمؤشرات على المستويات الخاضعة للمراقبة أو المتنبأ بها والناتجة عن نظام التدريب. ويمكن أن تؤدي حالات الخلل الرئيسية إلى القيام بإجراءات علاجية يمكن أن تؤثر على

النظام التعليمي وإدارة الموارد البشرية في المشاريع. ومن الناحية العملية فإن التدريب من خلال العمل وجود سياسة للترقية الداخلية يمكن أن تقوم بـ "تحفيز" النظام التعليمي بطريقة مفيدة ودفعه إلى سباق محموم لرفع مستوى الدورات التدريبية فيه.

ولذلك فإن عمليات المراقبة والتقارير المنتظمة حول العلاقة بين التدريب والتوظيف و حول التنبؤات تعتبر أساسية، بغض النظر عن محدودية تمارين التنبؤ.

4.6 التعليم مدى الحياة والتعليم خارج الأطر الرسمية

لقد تم لفت الانتباه إلى أهمية التدريب خلال حياة العمل وإلى التعليم خارج الأطر الرسمية. وهذا يؤكد على أهمية المؤشرات التي تمكّن من قياس أهمية هذه الإجراءات التدريبية وتأثيرها على الحياة المهنية والتطور الاقتصادي. كما أن المعلومات حول تطور أشكال منح الشهادات تعتبر مفيدة أيضاً. وإن تطوير برامج التدريب وطرق منح الشهادات خلال الحياة العملية (بعد التدريب الأولي) سيكون قضية رئيسية في المستقبل. وبنفس الطريقة فإن التعليم خارج الأطر الرسمية سيلعب دوراً هاماً للغاية في التنمية.

وقد أصدرت اليونسكو كتيباً بعنوان: "تطوير نظام معلومات إدارة التعليم الذي يتم خارج الأطر الرسمية وعلى مستوى دون المستوى الوطني" ، والمذكور سابقاً، وهو يهدف إلى بناء القدرات على المستويين الوطني ودون الوطني من أجل تخطيط وتنفيذ نظم معلومات إدارة التعليم خارج الأطر الرسمية.

7. خلاصة: عناصر لمزيد من الدراسة

يحتل التدريب المهني مكاناً هاماً جداً في استراتيجيات التنمية. لذلك فإن من المهم جداً أن تحصل بلدان ميدا على مجموعة كاملة من المؤشرات حول التدريب المهني. وتعتبر المقاربة المقرحة في هذه الملاحظات المنهجية والقائمة على ربط اختيار المؤشرات مع أهداف سياسة التدريب المهني منسجمة مع توقعات صناع القرار.

ومن أجل إيجاد قوة إقليمية فاعلة حول هذه الأسئلة فإن من الأهمية بمكان أن نحاول بناء مجموعة من المؤشرات القابلة للمقارنة في منطقة ميدا. ولتحقيق هذا الهدف ينبغي بناء مجموعة من المعلومات يمكن توحيدها مع نموذج مسح القوة العاملة الذي يشرف عليه يوروستات، وأن تناح مقارنتها مع بيانات الوزارات المشتركة في التدريب.

وهكذا فإن على مشروع "ميدا-إي" أن يؤمن روابط وثيقة وأن يستند إلى التحريات المنفذة ضمن إطار برنامجي "ميدستات" و "ميد-إس أو سي".

لا بد من الملاحظة كما أشرنا في الفصل الرابع إلى أن التأسيس لتحريات موحدة يتطلب - في حال جرى كل شيء على ما يرام - سنة من التجريب وسنة لتحقيق وتحليل النتائج. ولذلك ينبغي البدء بأعمال المسح الإحصائي بأسرع ما يمكن وذلك للسماح لمشروع "ميدا-إي" بالاستفادة من النتائج الأولية للتجارب.

ومن جهة أخرى فإن تعريف و اختيار المؤشرات يجب أن يقدم تاماً حول محتوى الاستبيانات الموحدة.

ينصح باستعمال هذه المقاربة المزدوجة باعتبار أنها الطريقة الوحيدة القائمة على الواقع الإحصائي التي يمكن أن تحقق تقدماً. وأن كل ذلك يستغرق وقتاً، لذا ينبغي الشروع في العمل المنسق بأسرع ما يمكن.

المراجع

Education indicators, Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Québec, 2006.
<http://www.meq.gouv.qc.ca/stat/indic06/indexa.htm>

European Training Foundation, *Key indicators – educational indicators and policies*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2003.

Homs, O., European Training Foundation, *Methodological Notes – Euromed Observatory Function: indicators for the governance of vocational training systems*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2007.

IIEP/UNESCO, *Indicators for educational planning, a practical guide*, International Institute for Educational Planning/United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Paris, 1997 (available in Arabic, English, French and Spanish).

OECD, *Education at a glance*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, 2003.

The state of education, Ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Paris, 2005.
<http://www.education.gouv.fr/stateval/etat/eetat15/eetat.htm>

UNDP, *Sources for democratic governance indicators*, United Nations Development Programme, New York, 2004.
<http://www.undp.org/oslocentre/docs04/Indicator%20Sources.pdf>

UNDP/European Commission, *Governance indicators: a user's guide*, UNDP Oslo Governance Centre/Eurostat, 2004.
<http://www.undp.org/oslocentre/docs06/UserGuide.pdf>

UNESCO, *Education for All 2000 assessment: statistical document*, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 2000.

UNESCO, *NFE-MIS handbook: developing a sub-national non-formal education management information system*, United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Paris, 2005.



*This project is funded by
the European Union*

