

أبرز نشاطات مؤسسة التدريب
الأوروبية في عام 2003

THE EUROPEAN TRAINING FOUNDATION
IS THE EUROPEAN UNION'S CENTRE OF EXPERTISE SUPPORTING
VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING REFORM IN THIRD COUNTRIES
IN THE CONTEXT OF THE EU EXTERNAL RELATIONS PROGRAMMES

كيفية الاتصال بنا

يمكن الحصول على مزيد من
المعلومات عن أنشطتنا، وإعلانات تقديم العطاءات،
وفرص العمل لدى موقعنا على شبكة الإنترنت:
www.eff.eu.int

للحصول على أية معلومات إضافية يرجى الاتصال
بوحدة المعلومات والاتصالات:

External Communication Unit
European Training Foundation
Villa Gualino
Viale Settimio Severo, 65
I – 10133 Torino
T +39 011 630 2222
F +39 011 630 2200
E info@etf.eu.int

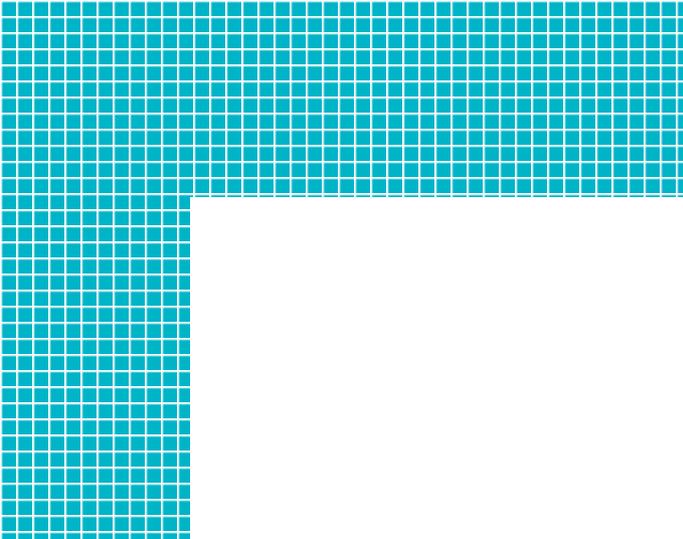
أبرز نشاطات مؤسسة التدريب
الأوروبية في عام 2003

A great deal of additional information on the
European Union is available on the Internet.
It can be accessed through the Europa server
(<http://europa.eu.int>).

Luxembourg: Office for Official Publications of
the European Communities, 2004.

ISBN 92-9157-362-0 - ISSN 1725-7379

Reproduction is authorised provided the source
is acknowledged.



أبرز نشاطات مؤسسة التدريب
الأوبية في عام 2003

نيكولاس فان دير باس

المدير العام
المديرية العامة للتعليم والثقافة
المفوضية الأوروبية

راكم الاتحاد الأوروبي، على مدى السنوات، قدراً هائلاً من الخبرة في إصلاح التعليم والتدريب الذي يصب في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية. لكن ما هي أهمية تجربة الاتحاد الأوروبي في إصلاحات كهذه للبلدان الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية، والبلدان التي تواجه مشاكل أساسية في إيجاد الطواقم المناسبة لأنظمة التعليم والتدريب المهني وتنظيمها وتزويدها بالمعدات اللازمة، في سياق من محدودية الموارد، وفي بعض الأحيان من النزاعات والانهيال الاقتصادي؟

قد يكون أحد أسباب أهمية تجربة الاتحاد الأوروبي هو بالطبع احتمال انضمام عدد من البلدان الشريكة إلى عضوية الاتحاد. ومعظم هذه البلدان تشارك في برامج المجموعة الأوروبية للتعليم والتدريب وكذلك في التطورات الأوسع للسياسات في هذا المجال. إلا أن للتوسع حدوده، وثمة حاجة إلى الاحتفاظ بأقوى الروابط الممكنة مع الدول المجاورة التي لا تتطلع في الوقت الراهن إلى عضوية الاتحاد الأوروبي.



Photo: ETF/A. Ramella

نشرت تجارب وممارسات الاتحاد الأوروبي في أربعين بلداً شريكاً من خلال تقديم المشورة لصانعي السياسات رفيعي المستوى حول إعادة هيكلة أنظمة التعليم والتدريب، وبناء قدرات الوزارات. وقد شجعت الحوار مع الشركاء الاجتماعيين وحافظت على التطور المهني للعاملين في هذا الميدان – وهم عناصر التغيير – في مركز اهتمامها.

وقد ساعدت مؤسسة التدريب الأوروبية المفوضية الأوروبية على تحديد إجراءات أفضل لإيصال الرسالة التي مفادها أن التعلم هام إلى البلدان الشريكة، كما ساعدت المفوضية على التعلم من هذه البلدان أيضاً. والأكثر أهمية من كل هذا هو تشجيع مؤسسة التدريب الأوروبية للبلدان الشريكة على التعلم من بعضها البعض.

وتظهر النشاطات التي أقيمت مؤخراً، والواردة في هذه المطبوعة أن مؤسسة التدريب الأوروبية مستعدة أيضاً لمواجهة تحديات جديدة تنبع من التركيز المتزايد على التعلم في تطوير السياسات، في الوقت الذي تستمر فيه في الإعداد لدعم هادف وفعال تقدمه المجموعة للمناطق المجاورة للاتحاد الأوروبي.

وتتمثل استجابة الاتحاد الأوروبي لهذا التحدي في الاستراتيجية التي وصفها رئيس المفوضية الأوروبية، رومانو برودي، بـ "حلقة الأصدقاء". وعلى مدى العقد القادم، يجب أن يعمل الاتحاد الأوروبي، وفي إطار من الشراكة، على تطوير منطقة من الرخاء وحسن الجوار يتمتع الاتحاد الأوروبي معها بعلاقات وثيقة من السلم والتعاون.

وفي هذا الإطار الجديد ستتم دعوة البلدان وتشجيعها على ربط نفسها بشكل أكبر مع التطور الثقافي والاقتصادي والاجتماعي في الاتحاد الأوروبي. ومن خلال قدرتها على تشجيع تأهيل القوى العاملة للتوظيف وبالتالي الانسجام الاجتماعي والنمو الاقتصادي، فإن التعليم والتدريب المهني يمثل أداة رئيسية يؤدي إلى تحقيق هذه الأجندة الواسعة. وبخبرتها الموثوقة في التعليم والتدريب المهني في البلدان المجاورة للاتحاد الأوروبي، فإن لمؤسسة التدريب الأوروبية دوراً هاماً تلعبه في هذا السياق الجديد للسياسات.

دأبت مؤسسة التدريب الأوروبية، ولمدة ثمان سنوات، على نشر رسالتها حول أهمية التعلم. وقد

بيتر دي رويج

مدير

مؤسسة التدريب الأوروبية



Photo: ETF/A. Ramella

كان عام 2003 هو العام الذي بدأ فيه الضغط على الأهداف والوعود التي قطعت في لشبونة يهز صانعي السياسات في جميع أنحاء أوروبا. وقد مضت ثلاث سنوات دون أن يتحقق ما يكفي من هذه الأهداف. لم يعد الوقت إلى جانبنا؛ وما لم نحول نوايانا الطيبة إلى فعل حقيقي فإننا نخاطر بعدم القدرة على تحقيق ذلك ضمن الوقت المحدد.

المؤسسة إلى حيز الوجود، وهو مؤتمر أهمية التعلم. قرب نهاية العام، انضم إلينا أكثر من 250 زميلاً وشريكاً من البلدان التي نعمل معها في اجتماع دام ثلاثة أيام في اللينغوتو في تورينو للتفكير في التقدم المحرز حتى الآن في إصلاح التعليم والتدريب المهني في الدول الشريكة لنا، ودور المساعدة الخارجية في هذه الإصلاحات، والأكثر أهمية من ذلك الدروس التي يمكن أن نتعلمها من الماضي.

وبقراءة هذه المطبوعة، ستجدون أن العديد من المشاريع والنشاطات الموصوفة تحتوي على مكوّن انعكاسي. فقد كان التعلم من الماضي موضوعاً هاماً طوال العام الذي سبق الذكرى العاشرة لتأسيس مؤسستنا والتي تحل عام 2004.

ثمة إجراءات تتخذ في كامل الاتحاد الأوروبي، غير أن أوروبا ليست جزيرة؛ إن العولمة المتزايدة تجعل من التفاعل الوثيق مع أقرب جيراننا مسألة ضرورة ملحة. ويظهر الإطار الناشئ لسياسة "أوروبا الأوسع" إدراك المفوضية الأوروبية القوي لهذه الحاجة. وتعني التركيبة المكونة من التركيز المتزايد على تطوير الموارد البشرية والوعي المتنامي للحاجة إلى إشراك المناطق المجاورة لنا، مزيداً من العمل بالنسبة لمؤسسة التدريب الأوروبية بحكم الطلب المتزايد على خبراتنا – وهو الطلب الذي وجدنا أنفسنا في عام 2003 مستعدين للاستجابة له.

تم اقتباس الموضوع الأساسي من هذه المطبوعة، أهمية التعلم، مما سيصبح أهم حدث في العام، وأعتقد أن بإمكانني القول بأنه أهم حدث منذ خرجت

شهد عام 2003 ازدياداً حاداً في الطلب على مجال خبرتنا – التعليم والتدريب في البلدان في مرحلة التحول. وقد كانت التنمية الاجتماعية والاقتصادية هي الدافع الرئيسي الكامن وراء دعم الاتحاد الأوروبي لدول غرب البلقان منذ عودة السلام إلى المنطقة. كما أن تركيز برنامج "تأسيس" يتحول الآن من الاستثمار الثقيل في البنية التحتية إلى تطوير الموارد البشرية. ويتجه اهتمام العالم إلى الشرق الأوسط حيث يعتقد كثيرون أن مفتاح الاستقرار هو التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

لقد أظهر لنا برنامج عملنا في سنة 2003 أن الطلب علينا لايزداد بل إنه يتغير أيضاً. في "أبرز نشاطات العام الماضي" تطرقنا إلى النزوح إلى الابتعاد عن إدارة المشاريع والتوجه إلى تحديد وتصميم، ومراقبة محتويات وتقييم المشاريع الأوروبية. وتؤكد الأمثلة الواردة في هذه المطبوعة على تعزيز هذه النزعة باتجاه دور جديد لمؤسستنا – وهو دور نفخر به ومستعدون للاضطلاع به.

تم وضع مراجعات البلدان في أوكرانيا ومولدافيا، وأجريت تمارين مسوح في آسيا الوسطى. وهذه النشاطات تدلنا على موقعنا الحالي؛ ما الذي تم إنجازه حتى الآن وكيفية استفادتنا من التجارب الحديثة. تم إجراء مراجعة الاستعمال والاستخدام الأساسي للمؤشرات الرئيسية في أوروبا الشرقية. وقد نتج عن مراجعة دور القطاعات غير المنظمة وسوق العمل أفكار جديدة حول كيفية الاستفادة من هذه القطاعات بالشكل الأمثل.

وتم الإعداد لبعض المشاريع الكبرى التي ستنتقل في عام 2004. وتضم هذه المطبوعة بعض الأمثلة التي تتعلق ببلدان مثل المغرب، وتونس، وسورية. كما جرى التحضير أيضاً لنقل الشبكات والخبرات في الدول التي ستضم إلى الاتحاد الأوروبي إلى زملائنا في سيديفوب في سينالونيكي. ونحن فخورون جداً بالفعل برؤية الدور الجديد والهام الذي أعطي لشبكتنا من المرصد الوطنية في هذه البلدان.

أهمية التعلم

الاقتصادات الحديثة، فإن الناس الذين يتعلمون مجموعة ثابتة من المهارات ولا يتعلمون كيف يكتسبون مهارات جديدة بكفاءة وفعالية يتعرضون لخطر فقدان مصادر رزقهم، وليس فقط وظائفهم، عندما تصبح مهاراتهم غير صالحة لمتطلبات الوظيفة.

والتعلم مهم للبلدان الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية، من المغرب إلى منغوليا، لأن التعلم مفتاح للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. يساعد التعلم على الحد من الأمية. ويساعد على تحفيز العمالة والتسامح. وتحقيق ذلك يساعد على الحد من الفقر والجريمة ويبني الرخاء والاستقرار.

والتعلم مهم للاتحاد الأوروبي أيضاً، ليس فقط لأن التنمية الاقتصادية والاجتماعية تحتل موقعا متميزا على الأجندة السياسية للاتحاد الأوروبي كما هي الحال في مناطق أخرى، بل لأن مساعدة البلدان الواقعة خارج الاتحاد الأوروبي على حشد قدراتها لتحسين التعلم هام أيضاً بالنسبة للاتحاد الأوروبي. في مجتمع العولمة، لم

"التعلم هام للتنمية الاقتصادية والاجتماعية. التعلم هام للتماسك الاجتماعي. التعلم هام للاستقرار الاجتماعي والسياسي."

نيكولاس فان دير باس،
المدير العام،
المديرية العامة للتعليم والثقافة،
المفوضية الأوروبية

مؤتمر مؤسسة التدريب الأوروبية
لأهمية التعلم، تشرين الثاني 2003.

التعلم هام، وقد كان دائما كذلك، لكن في عام 2003 اكتسبت أهمية التعلم اعترافا سياسيا، ولازال التقدير الصحيح لأهمية التعلم يحرز مزيدا من التقدم.

التعلم هام للأفراد في عالم يتغير بسرعة هائلة على ما يبدو. وتصبح معارف ومهارات هؤلاء الأفراد بحاجة إلى التحديث بوتيرة أعلى بكثير مما كانت عليه الحال قبل بضعة عقود. لقد أصبحت مهارة التعلم هي المهارة الرئيسية الطاغية على كل المهارات الأخرى التي يمكن تعلمها. في

1. البلدان الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية هي تلك المغطاة ببرامج "فير" (Phare)، "كاردز" (CARDS)، "تاسيس" (Tacis) و "ميدا" (MEDA).

أبرز نشاطات مؤسسة التدريب الأوروبية في عام 2003

المساعدة الخارجية لإصلاح التعليم، برزت عبارة "تعلم السياسات" إلى الواجهة عام 2003 للتصدي لعبارة "نسخ السياسات". واكتسبت أهمية خاصة في بيئة أصبحت أكثر تقديراً للأخطاء المرتكبة وللدروس المستفادة من هذه الأخطاء. وتوضح المراجعات التي أجريت على نشاطات الإصلاح في العقد الماضي، والتي كانت مؤسسة التدريب الأوروبية في طليعتها، أن نسبة تبعث على الإحباط من المبادرات تتراجع مع انتهاء الدعم الأجنبي. في الماضي كان هذا التراجع يفسر غالباً على أنه نتيجة للصعوبات المالية المفاجئة؛ غير أن المراجعات الأحدث تشير إلى أن غياب الإحساس محلياً بامتلاك مبادرات الإصلاح أكثر ضرراً من المصاعب المالية.

لقد حملت سياسات الاتحاد الأوروبي الداخلية والخارجية في عام 2003 علامات اهتمام متزايد باستمرار بالقضايا الاجتماعية (بما فيها التعليم والتدريب)، وفهم أعمق للقيمة البعيدة المدى التي يمثلها الاستثمار في الناس، والتزاماً متزايداً أيضاً بالتخلي بالجدية اتجاه الهدف الذي وضع في آذار 2000 في لشبونة، والمتمثل في جعل أوروبا أكثر مجتمعات العالم المبنية على المعرفة تنافسية بحلول عام 2010.

وقد أصبح لازدياد التركيز على تطوير الموارد البشرية أثر واضح على عمل مؤسسة التدريب الأوروبية. فمنذ عام 1995 بنينا من الخبرات ما يلبي متطلبات قوة عمل ماهرة، ووصول أفضل إلى المعرفة، والكثير من الممارسات الجيدة، والطرق المبتكرة لتطوير التعلم. هناك طلب الآن على هذه الخبرات. وهذه المطبوعة، التي تضم أبرز نشاطات العام الماضي، تبرز بعض الأمثلة على الطريقة التي استجيبنا بها لهذا الطلب في العام 2003. كما أنها تظهر كيف تعلمنا من تجاربنا السابقة.



Photo: ITCILO/P. Siccardi

تعد قضايا مثل الاستقرار، والتسامح، وحتى الجريمة، محدودة ضمن الحدود الوطنية أو حدود الاتحاد الأوروبي.

إن للاتحاد الأوروبي مصلحة حقيقية في تحقيق الاستقرار في المناطق المجاورة له وما وراءها، وله مصلحة في تطوير علاقات تجارية مربحة عبر الحدود الخارجية. كما يمكن لوجود أسواق عمل معافاة مع قوى عمل قابلة للتشغيل خارج الاتحاد الأوروبي أن يحد من أشكال الهجرة الاقتصادية التي شهدتها العقود الماضية.

والتعلم هام أيضاً بالنسبة للمانحين وصانعي السياسات. إذ ليس لدى المانحين ملكية حصرية للحلول. ومعظم المنظمات الدولية التي تقدم الدعم لتطوير الموارد البشرية تعي ذلك جيداً. في سياق

أهمية التعلم

طاولة النقاش، وجعلهم يتواصلون مع خبرة الاتحاد الأوروبي ومع الممارسات الحديثة، ومساعدتهم على اختبار الابتكارات في التعليم والتدريب المهني على نطاق ضيق.

في الاتحاد الأوروبي، نقدم للمفوضية الأوروبية وحكومات الدول الأعضاء معلومات وخبرات لمساعدتها على تقديم الحد الأقصى من الدعم الخارجي لإصلاح التدريب المهني في البلدان الشريكة.

دعم الإصلاح

بصرف النظر عن كمية الأموال اللازمة، فإن المساعدة الخارجية لا يمكنها أن تهدف إلى تمويل إصلاح شامل لنظام التعليم والتدريب في أي بلد كان. غير أن ما يمكن للمساعدة الخارجية أن تفعله هو تقديم الأدوات لمساعدة البلدان على القيام بالإصلاح بأنفسها. هذا بالتحديد ما تفعله مؤسسة التدريب الأوروبية.

في البلدان الشريكة، نساعد في تحقيق الإصلاح بتجميع الناس من مختلف شرائح المجتمع حول



Photo: ITCILO/P. Siccardi

تشجيع الوصول إلى الخبرات والممارسات الأوروبية

تتخبط كل الدول الأوروبية حالياً في إصلاح مستمر لأنظمتها التعليمية والتدريبية من أجل الاستجابة للاحتياجات المتزايدة للمجتمع. والعديد من المشاكل التي تواجهها البلدان الشريكة لنا تمت مواجهتها في وقت ما في مكان ما من الاتحاد الأوروبي. ويمكن لتقديم التجارب التي تراكمت في الاتحاد الأوروبي لهذه البلدان أن يساعد على تجنب "إعادة اختراع العجلة"، كما يمكن أن يسرّع عملية الإصلاح. إن تبادل الخبرات هو أحد العناصر الأساسية في عمل مؤسسة التدريب الأوروبية. تجمع مؤسسة التدريب الأوروبية أمثلة على الممارسات الجيدة المتوفرة في الاتحاد الأوروبي والبلدان الشريكة له، وتساعد بلدان شريكة أخرى على استعمالها لمصلحتها. قد تأتي هذه الممارسات الجيدة على شكل تجارب من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي؛ لكنها يمكن أن تتأتى أيضاً من مشاريع ريادية من برامج الاتحاد الأوروبي، مثل "تيمبوس" و"ليوناردو". وقد بُذلت جهود خاصة عام 2003 لنشر نتائج "ليوناردو" في منطقة حوض المتوسط، حيث أطلق "تيمبوس" ذلك العام، وحيث كان في التجارب المتجمعة من "ليوناردو" الكثير مما يمكن تقديمه.

"لحوالي ثمان سنوات، نشرت مؤسسة التدريب الأوروبية رسالتها حول أهمية التعليم ونشرت تجارب وممارسات الاتحاد الأوروبي في البلدان الشريكة الأربعين."

كريس باتن، مفوض الاتحاد الأوروبي للعلاقات الخارجية
مؤتمر مؤسسة التدريب الأوروبية
حول أهمية التعلم،
تشرين الثاني 2003.



Photo: ETF/A. Ramella



الإدارة العامة
للتعليم والثقافة
المفوضية الأوروبية

المشاركة في نتائج "ليوناردو"

في تشرين الثاني 2003، وبالتعاون مع مؤتمر أهمية التعلم الذي عقدته مؤسسة التدريب الأوروبية، استضاف مجمع لينغوتو في تورينو مؤتمراً حول الابتكار في التدريب المهني وكان الهدف الرئيسي من هذه الفعالية تمكين المشاركين من الاتحاد الأوروبي وبلدان حوض المتوسط غير الأعضاء في الاتحاد الأوروبي من تبادل التجارب.

وقد ضمت الوفود المشاركة (120) ممثلين رفيعي المستوى من وزارات التعليم والتدريب، إضافة إلى مدراء مراكز التدريب، والفاعلين على مستوى القواعد، وخبراء وممثلين من الوسط الأكاديمي من شمال أفريقيا، والشرق الأوسط، والاتحاد الأوروبي.

وكان يقصد من المؤتمر، الذي نظّمته المديرية العامة للتعليم والثقافة بالتعاون مع مؤسسة التدريب الأوروبية، أن يكون خطوة أولى بالنسبة للمفوضية الأوروبية في تأسيس حوار منتظم وتعاون أكثر انتظاماً حول التدريب المهني مع الجيران الحاليين والمستقبليين للاتحاد الأوروبي.

وقد تركز النقاش على أربعة مواضيع اختيرت بسبب أهميتها الاستراتيجية، وهي التدريب المرتبط باحتياجات الشركات، والتعلم الإلكتروني، وجودة التدريب المهني، وتدريب المدرسين والمدربين. وإضافة إلى النقاشات، كان هناك عروض شملت حالات دراسية مختلفة بما في ذلك مشاريع "ليوناردو".

نظمت في موسكو، غطت عملية كوبنهاغن حول تعزيز التعاون الأوروبي في التعليم والتدريب المهني.

من المشاريع النموذجية إلى الإصلاح الشامل

لأن مؤسسة التدريب الأوروبية تساهم في العديد من مراحل العملية – من تحديد إلى تقييم مشاريع الاتحاد الأوروبي – فهي في موقع جيد يمكنها من ملء الفجوة الفاصلة بين تحديد الاحتياجات والإطلاق الفعلي لبرامج الدعم التي تستجيب لهذه الاحتياجات. فنحن

حلقات بحث حول السياسات

في حين تخاطب بعض المشاريع الشركاء المحليين والسلطات المحلية، فإن مشاريع أخرى تخاطب مركز صنع القرار الوطني. فعلى سبيل المثال، في الاتحاد الروسي، نظمت مؤسسة التدريب الأوروبية سلسلة من حلقات البحث حول السياسات لمسؤولين رفيعي المستوى. وقد هدفت حلقات البحث هذه إلى إطلاع الجهات التي تدير السياسات على القضايا المعاصرة في أوروبا. إحدى هذه الحلقات، والتي

تشجيع الوصول إلى الخبرات والممارسات الأوروبية

مؤسسة التدريب الأوروبية ببعثات تحديد وجدوى، تمخض عنها تصميم مشروع وافقت عليه المفوضية الأوروبية والشركاء المحليون. وستتم الموافقة على برنامج "ميديا 2" وإطلاقه في سورية عام 2004.

المؤهلات الوطنية في جنوب غرب أوروبا

تشكل أطر التأهيل الوطنية أدوات قوية لدمج طرق التعلم المختلفة المتاحة في النظام التعليمي. ولا زال دمج وإيجاد الصلات وفرص التعلم بين مختلف مسارات التدريب يتطور في العديد من البلدان الشريكة لنا. في جنوب غرب أوروبا، لا زالت المدارس المهنية تراجع بنشاط المناهج التعليمية منذ بضع سنوات، لكنها ناضلت لربط هذه الإصلاحات بالتعليم العام والمستمر. في عام 2003 طرحت مؤسسة التدريب الأوروبية مفهوم أطر المؤهلات الوطنية من خلال سلسلة من النشاطات.

وقدم مشروع مؤسسة التدريب الأوروبية حول تطوير استراتيجيات لأطر المؤهلات الوطنية منتدى إقليمياً تستطيع بلدان المنطقة من خلاله الاجتماع لمناقشة التقدم الذي تحرزه في موضوع المؤهلات، والوصول إلى المعلومات حول التطورات الحديثة في أماكن أخرى من أوروبا وتحديد احتياجاتها من أجل التطوير المستمر لأطر مؤهلاتها. وانخرطت كل بلدان المنطقة في المشروع من خلال سلسلة من حلقات البحث ومراجعات البلدان. وسيستمر المشروع في عام 2004.



Photo: ILO/J Maillard

نشرع وندبر مشاريع تجريبية صغيرة تهدف إلى المحافظة على الزخم في الوقت الذي يتم فيه تصميم مشاريع مستقبلية. ثم نعيد دمج الدروس المستفادة من هكذا تجارب في النظام لزيادة فعالية التدخلات التي تأتي لاحقاً. أحد الأمثلة من عام 2003 على بلد استطعنا فيه تحضير الأرضية لدعم واسع النطاق هو سورية.

لقد شمل عرض أبرز فعاليات العام الماضي سرداً مفصلاً للمشروع النموذجي في سورية والذي قدم الدعم لغرفة صناعة دمشق ووزارة التربية في معالجة عدم توافق المهارات في البلاد وذلك بإطلاق أول مشروع تلمذة صناعية في سورية. وقد صمم برنامج التلمذة بعناية ليوافق الخصوصيات السورية. وتضمن جزء من دعم مؤسسة التدريب الأوروبية إطلاق السلطات السورية على أمثلة أوروبية أثبتت فعاليتها. انتهى المشروع عام 2003، إلا أن نتائجه الواعدة سترتبط بشكل وثيق مع برنامج "ميديا 2" في البلاد. أما بالنسبة للبرنامج الأخير، فقد قامت

التفكير من خلال الملاحظة

يتفق العديد من المهنيين أن النظر في الكيفية التي حلت بها بلدان أخرى مشكلة ما يعلمهم أكثر عن حالتهم مما يعلمهم حول البلد الذي يتعلمون عنه. وهنا، وليس في جمع حلول جاهزة، تكمن القوة الحقيقية للزيارات الدراسية. والزيارات الدراسية جزء هام في العديد من مشاريع مؤسسة التدريب الأوروبية. وقد كان أحد مشاريع 2003 التي شكلت الزيارات الدراسية جزءاً أساسياً منه، هو مشروع "ليدك". وليدك مختصر للتنمية الاقتصادية المحلية وتنمية العمالة في ألبانيا وكوسوفو. ويهدف المشروع، الذي تتعاون فيه مؤسسة التدريب الأوروبية مع منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية والحكومة الإيطالية، إلى تدريب المجتمعات المحلية على العمل معاً لجعل التدريب يستجيب بشكل أفضل للاحتياجات المحلية. وسافر المشاركون في المشروع إلى إيرلندا وصقلية لرؤية أمثلة على كيف يمكن للشركاء على المستوى البلدي التعاون لتطوير خطط تنمية محلية، وتحديد الفجوات في المهارات وربطها بتقديم التدريب.



Photo: ITCILO/G Brandi

برنامج "تيمبوس"

والتطوير المؤسسي لمؤسسات التعليم العالي على مستوى الجامعات أو الكليات، ودعم إجراءات التعاون المستدام، وإعداد استراتيجية وطنية في بلد شريك معين لتطوير أوجه محددة للتعليم العالي.

أطلقت أول دعوة لتقديم طلبات للإجراءات الهيكلية التكميلية في تشرين الأول 2003 وسيتم إعلان نتائج الاختيار وإجراءات المنح في مطلع 2004.

كما شهد عام 2003 زيادة الدعوات لتقديم الطلبات لمنح الحراك الفردي إلى ثلاث دعوات على مدار العام، وكانت المواعيد النهائية لها في شباط وحزيران وتشرين الأول وكان المتقدمون مهتمين جداً باستعمال هذه الفرصة الجديدة، وهو ما دل عليه العدد الكبير من الطلبات التي قدمت استجابة للدعوات الثلاث.

بالنسبة للشركاء المتوسطيين في "تيمبوس"، كان عام 2003 العام الأول للمشاركة الفعالة في البرنامج وفي تنفيذ المشروع. وقد انقضى الموعد النهائي لتقديم الطلبات للمشروع الأوروبي المشترك في منتصف كانون الأول 2002. ويمكن للمشاريع الأوروبية

يركز برنامج "تيمبوس" على تطوير أنظمة التعليم العالي في غرب البلقان وأوروبا الشرقية ووسط آسيا، ومنذ عام 2002 بلدان حوض المتوسط، من خلال التعاون مع مؤسسات من الدول الأعضاء في المجموعة الأوروبية. ويستند البرنامج على الفهم بأن مؤسسات التعليم العالي هي ذات أهمية خاصة لعملية التحول الاجتماعي والاقتصادي إضافة إلى التنمية الثقافية.

مؤسسة التدريب الأوروبية تساعد المفوضية الأوروبية، وخصوصاً المديرية العامة للتربية والثقافة، في التنفيذ التقني للبرنامج.

تضمنت تطورات "تيمبوس" الهامة عام 2003 تقديم نوع جديد من نشاطات المشاريع تمثلت في الإجراءات الهيكلية والتكميلية. وتكمن الطبيعة الخاصة للإجراءات الهيكلية والتكميلية في حقيقة أنها تقدم إطاراً للاستجابات قصيرة المدى لاحتياجات إصلاح وطنية محددة حددتها البلدان الشريكة على أنها أولويات بالنسبة لها. وهي تهدف، بين أشياء أخرى، إلى تعزيز بناء القدرات للإدارة الاستراتيجية

أبرز نشاطات مؤسسة التدريب الأوروبية في عام 2003

وقد دعمت المفوضية الأوروبية وشجعت بقوة تقديم برنامج "تيمبوس" في منطقة حوض المتوسط ونظمت مؤتمراً إقليمياً حول التعاون في مجال التعليم العالي والحوار بين الثقافات عبر حوض المتوسط في الإسكندرية، مصر، 13-14 تشرين الأول 2003.

المشتركة التي تم اختيارها أن تبدأ نشاطاتها بعد صيف 2002. زد على ذلك أن شركاء من حوض المتوسط استفادوا من الدعوة التي وجهت في شباط وتشرين الأول 2003 للتقدم إلى منح الحراك الفردي، ودعوة تشرين الأول للإجراءات الهيكلية والتكميلية.

التعاون الأوروبي في التعليم العالي

يعالج أحد مشاريع "تيمبوس" الأوروبية المشتركة التي بدأت عام 2003 في آسيا الوسطى تحسين التعاون الإقليمي حول البيئة وإدارة الموارد المائية وتطوير برنامج ماجستير معترف به دولياً.

وتعمل جامعات تركمانستان وأوزبكستان مع نظيراتها لها في النمسة، وفرنسا، وهولندا. ويساعد المشروع في تقييم المناهج الحالية واحتياجات التدريب، وبدأ بتطوير مناهج تعلم ونظم دورات قصيرة مكثفة لمدرسي الجامعات الأوزبكية والتركمانية.

يعالج المشروع قضية هامة يمكن معالجتها فقط على المستوى الإقليمي. وتثبت فكرة برنامج ماجستير مشترك بين أربع جامعات على تصميم الشركاء في المشروع على تأسيس تعاون مستدام تستفيد منه كل المؤسسات.

ويعتبر تأسيس مركز أوروبي لبناني لدراسات التفاهم الثقافي الهدف الرئيسي لمشروع آخر من مشاريع "تيمبوس" الأوروبية المشتركة في منطقة حوض المتوسط. ستستضيف جامعة القديس يوسف في بيروت المركز الجديد وستقدم درجات الماجستير في التوسط الثقافي. أما الشركاء من الاتحاد الأوروبي في هذا المشروع فهي مؤسسات من ألمانيا، وأسبانيا، وإيطاليا، والبرتغال.

وستركز السنة الأولى من المشروع على تطوير المواد التدريسية وتدريب الطاقم التدريسي والإداري، وسيشمل ذلك الحراك الطلابي في السنة الثانية. وستشير درجات الماجستير الممنوحة إلى الشراكات مع الجامعات الأوروبية المشاركة الأربع. كما يتم التخطيط للاستفادة من نموذج الشهادة الأوروبية المكمل.

تحقيق الريادة من خلال الأفكار الجديدة

غير أن السنوات الأخيرة شهدت اعترافاً متزايداً بالدور الذي يلعبه القطاع غير الرسمي في الكثير من المجتمعات خارج أوروبا الغربية وأميركا الشمالية. والأكثر أهمية من ذلك هو أنه أصبح من المفهوم أكثر أن نقل النشاط الاقتصادي من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي لا يمكن تحقيقه بتجاهل أو تجريم القطاع الأول وملايين الناس الذين يمكنهم كسب رزقهم فقط من خلال العمالة غير الرسمية. والأغلبية العظمى من هؤلاء الناس عمال جيدون تمنعهم مهاراتهم المحدودة وحالتهم الاجتماعية من الدخول في أسواق العمل الرسمي.

في بعض دول آسيا الوسطى سوق العمل ضعيف جداً إلى درجة أن القطاع غير الرسمي يشغل ما يقارب 50% من السكان العاملين ويشكل مصدر رزق حتى بالنسبة للأشخاص المدربين بشكل جيد. إن انتقال تركيز برنامج "تأسيس" باتجاه القضايا الاجتماعية وتبعات التحول الاقتصادي، والحد من الفقر والتنمية المحلية، يضع القطاع غير الرسمي في بقعة الضوء في هذه المنطقة أيضاً. لقد وجد مشروع بحثي لتغطية نشاطات تطوير المهارات الحالية في مشاريع التنمية المحلية في

"لم تعط أهمية القطاع غير الرسمي، والدعم الشعبي الإعلامي، وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات ما تستحق من اهتمام، وكذلك الحاجة إلى تشجيع روح المبادرة التجارية، ولا سيما في المؤسسات التعليمية."

مؤتمر مؤسسة التدريب الأوروبية
حول أهمية التعلم، البيان الختامي،
تشرين الثاني 2003.

القطاع غير الرسمي

لقد دافعت منظمات مثل منظمة العمل الدولية عن احتياجات القطاع غير الرسمي في البلدان النامية والبلدان التي تمر في مرحلة انتقالية لسنوات. إلا أنه حتى الآن لم تتجرأ سوى قلة من المانحين على التصدي لهذه القضية بشكل مباشر. من منظور قانوني (ومالي) غربي، فإن القطاع غير الرسمي هو منطقة رمادية ويقترّب من المجال الإجرامي. ويبدو من الصعب على مانح غربي أن يدافع عن الانخراط في هذا المجال.

قياس أثر التدريب المستمر



يمكن للعمال المدربين بشكل أفضل أن يجعلوا شركتكم أكثر إنتاجية. ويهدف مشروع جديد لمؤسسة التدريب الأوروبية في المغرب إلى قياس مقدار هذا الأثر من الناحية الاقتصادية. أثر التدريب المستمر على قدرات الموارد البشرية، وإنتاجية، وتنافسية الشركات المغربية هو مشروع مشترك بين وزارة التدريب المهني المغربية ومؤسسة التدريب الأوروبية، وبدأ الإعداد له في نهاية تشرين الثاني 2003 في مؤتمر عقد في الدار البيضاء.

سينظر المشروع في التدريب الذي يتم خلال العمل في قطاعي السياحة والنسيج - وهما قطاعان رئيسيان في الاقتصاد المغربي. وسيجري مسحاً حول التدريب الذي يتم حالياً وكيف يؤثر في أداء الشركة. والسياحة والنسيج هما قطاعان سيتعرضان لتنافس متزايد في المستقبل القريب جداً. يقوم المغرب حالياً بأزالة العوائق الجمركية

آسيا الوسطى أن التدريب المهني ذي الصلة انتقل بشكل كامل تقريباً من قطاع التعليم العام باتجاه المؤسسات غير الحكومية، وفي الواقع إلى القطاع غير الرسمي.

لقد بدأ المانحون الدوليون، رغم أنهم لا زالوا غير موجودين في كل مكان، بإدراك أن معالجة احتياجات المهارات في القطاع غير الرسمي أكثر منطقية من تجاهلها.

في عام 2003 أجرت مؤسسة التدريب الأوروبية، وبالتعاون مع البنك الدولي، سلسلة من الدراسات التي حلت، إضافة إلى أشياء أخرى، قضية اكتساب وتطوير المهارات في القطاع غير الرسمي في الأردن، ولبنان، وتونس، ومصر. وتعتبر هذه الدراسات والتعاون الواسع الذي تحقق فيها عن تغيير في الموقف العالمي مفاده أن إلغاء القطاع غير الرسمي ليس خياراً. هناك حاجة إلى البحث في كيفية توليد المهارات وتطويرها في القطاع غير الرسمي، وما يمكن تعلمه من ذلك لصالح أنظمة تدريب رسمية تهدف إلى تحقيق توازن أكبر بين احتياجات قطاع يلعب دوراً كبيراً في اقتصادات دول المنطقة.

تحقيق الريادة من خلال الأفكار الجديدة

التدريب الأولي. لم يكن هناك إلا القليل من التدريب المستمر. أما اليوم فتجري 2000 شركة تدريباً خلال العمل، وتحصل هذه الشركات على 80% من التكاليف من الدولة. يصل ما تدفعه الشركات إلى 20% من ميزانية التدريب، والهدف هو الوصول إلى 30% بحلول 2007.

ومع إجراء التوسع، انتقل الاهتمام إلى الجودة. الحكومة المغربية حريصة على تشجيع المزيد من الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم على المشاركة وعلى أن تحصل هذه الشركات على فائدة تعادل ما تدفعه. "تتفق الدولة 15 مليون دولار أميركي كل عام على التدريب المهني - وهو مبلغ كبير، لكننا لا نعرف الأثر الذي يحققه هذا التدريب. هل يساعد الشركات على تطوير خبراتها؟ هل يزيد من الإنتاجية والتنافسية؟" هذا ما يسأله خالد علوي، مدير التدريب المهني في وزارة التدريب المهني. ولا يقف المشروع عند هذا الحد، حيث أنه مصمم منذ البداية كي يمكن تطبيقه في أماكن أخرى أيضاً. وتأمل مؤسسة التدريب الأوروبية أن تصبح قادرة في المستقبل على تطبيقه في الجزائر وتونس المجاورتين.

أسواقه بانتظار تأسيس تجارة حرة مع أوروبا اعتباراً من 2010. "لقد أظهرت لنا التجربة أن الشركات التي لا تهتم بتدريب عمالها ومدرائها ستخفي خلال خمس أو ست سنوات"، كما يقول رشيد شاذلي، مسؤول التدريب في اتحاد الصناعات التسيجية، أميث.

والهدف من هذه الدراسة الرائدة هو الوصول إلى ما وراء المعادلات الرياضية البسيطة (كذا إيفاق على التدريب يعزز الإنتاجية بكذا) وتقديم ملخصات دورية حول التدريب خلال العمل في الصناعة المغربية، مثلاً أي الشركات تقدم التدريب في العمل وما الذي تكسبه من ذلك؟ "استسمح لنا هذه الأداة بقياس أثر التدريب وإلى أي حد يقدم تحسناً فعلياً في إنتاجية وتنافسية الشركات بشكل عام، وأيضاً معرفة الكيفية التي تمكننا من تجنب هدر الموارد الضئيلة"، كما يقول عبد الحق منير، المسؤول عن اتحاد الصناعات التعدينية والميكانيكية والكهربائية والإلكترونية.

لقد حقق التدريب المستمر تقدماً كبيراً في المغرب في السنوات الأخيرة. تدفع الشركات المغربية 1.6% من جدول أجورها لتمويل التدريب المهني؛ لكن وحتى تسعينيات القرن العشرين كانت تلك الأموال تدفع من أجل

مؤشرات رئيسية

تُنشر المؤشرات الرئيسية في التعليم والتدريب المهني بشكل منتظم في المطبوعات الإقليمية، تغطي إحداهما أوروبا الوسطى والشرقية وتغطي أخرى أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى. وهي كما يصفها العنوان بالضبط، وبالتالي فهي مصدر دولي للبيانات الحديثة حول التعليم والتدريب في هذه المناطق. لكن جمع البيانات واستعمالها في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى واجه صعوبات متزايدة في السنوات الأخيرة. وكانت تستعمل بشكل أساسي للتحليل المقارن بين البلدان، وخصوصاً في تلك التي ستضم أو المرشحة للانضمام ودول جنوب شرق أوروبا، وإلى حد أقل في البلدان المفردة نفسها. وعندما دخلنا في المشكلة وجدنا أن قيمة المؤشرات الرئيسية غير مفهومة بشكل جيد. ونتيجة لذلك كانت نادراً ما تستعمل. الأسوأ من ذلك، ولأن الناس لم تكن ترى أهميتها، فقد تعرض جمعها وحتى مصداقيتها للخطر أيضاً. ولذلك قررنا تخصيص موارد هذا العام لتشجيع استخدامها بدلاً من مجرد نشرها.

وخطونا خطوة إلى الوراء وأطلقنا حملة لإطلاع الناس على ماهية المؤشرات الرئيسية، ولماذا يجب أن تُجمع وكيف يمكن أن تستعمل. وسرعان ما أُطلق على المبادرة "العودة إلى الأساسيات" وكان النشاط الأبرز فيها هو نشر كتيب حول المؤشرات الرئيسية. (وهو متوفر بالإنكليزية والفرنسية والروسية). وقد أظهر الطلب الكبير على الكتيب أن الحملة لامست وترأ حساساً.

الصورة الأوسع

كتبنا في السطر الأول من هذه المطبوعة أن التقدير الصحيح لأهمية التعليم يحرز مزيداً من التقدم. وهذا ليس لأننا تعلمنا أكثر بكثير عن عملية التعلم في السنوات الأخيرة، بل هو مؤشر على أننا نتعلم أن نخطو إلى الوراء وننظر إلى الصورة الأوسع، ونجد دور التعليم فيها ونقدم دعماً على أساس ما نجده.

إن لأخذ الصورة الأوسع بعين الاعتبار بدلاً من مجرد معالجة مشاكل منعزلة عواقب هامة فيما يتعلق بطريقة تقديم الدعم. عالمياً، نستطيع أن نرى عودة عن المشاريع المنعزلة التي ينتج عنها جزر من الإصلاح، واتجاهاً إلى مناهج منتظمة.

إحدى البلدان التي تطلق فيها المفوضية الأوروبية دعماً لقطاع بكامله في مجال التعليم والتدريب هي تونس. لقد طلب من مؤسسة التدريب الأوروبية تصميم مقترحات لبرنامج دعم سياسات لقطاع التعليم والتدريب المهني في تونس لعام 2004. وهذه هي المرة الأولى التي تنخرط فيها مؤسسة التدريب الأوروبية بتدخل من هذا النوع، رغم أن بعض المبادئ الكامنة وراء منهج القطاع راسخة تماماً في ممارسات مؤسسة التدريب الأوروبية (ملكية البلد، دعم متناسق وضمن السياسات القطاعية للبلاد، الخ).

تقديم المشورة فيما يتعلق بالسياسات

"مؤسسة التدريب الأوروبية هي أحد موارد الاتحاد الأوروبي الهامة في مجال التعليم والتدريب، كما أنها مركز خبرة معروف."

ماريا غرازما سيليكويني، مساعدة وزير التربية والجامعات والبحوث، إيطاليا.

مؤتمر مؤسسة التدريب الأوروبية حول أهمية التعلم، تشرين الثاني 2003.



Photo: ETF/F Decorato

التركيز على القضايا الاجتماعية

يمكن أن يعزى جزء من هذه الزيادة إلى حقيقة أن مؤسسة التدريب الأوروبية عززت من موقعها في البلدان الشريكة كمركز للخبرة حول التعليم والتدريب المهني. سبب آخر لارتفاع الطلب على خبرة المؤسسة هو التغيير الحاصل في المساعدات الخارجية للاتحاد الأوروبي من الدعم الهيكلي إلى القضايا الاجتماعية.

مؤسسة التدريب الأوروبية تساعد المفوضية الأوروبية على زيادة فعالية دعمها لإصلاح التعليم والتدريب المهني في البلدان الشريكة. ونقدم المشورة بشأن السياسات. ونحدد القضايا الضاغطة بشكل خاص ونقدم التوصيات حول أفضل الطرق لمعالجتها. كما أننا نساعد في مراقبة وتقييم إجراءات الدعم الحالية. لقد ارتفع عدد الطلبات المقدمة من المفوضية إلى مؤسسة التدريب الأوروبية طلباً للمعلومات أو الأبحاث أو المساعدة ارتفاعاً حاداً في السنوات الأخيرة.

للمشاريع التنموية المحلية. وحتى في الاتحاد الروسي، تتضمن مبادرات الاتحاد الأوروبي الجديدة مشاريع تشارك فيها مؤسسة التدريب الأوروبية بشكل كبير وتعالج مثلاً مشاكل الشباب الذي يتعرض للخطر. التخفيف من حدة الفقر من خلال مقاربات القاعدة إلى القمة، وبشكل أساسي في المناطق الريفية، يشكل الآن إحدى أولويات "تاسيس" الثلاث في آسيا الوسطى، في حين يصبح مجال تركيز أساسي في منطقة القوقاز أيضاً.

دور يزداد اتساعاً

يمكن لمؤسسة التدريب الأوروبية أن تشارك في كافة المراحل في المشاريع الحالية للاتحاد الأوروبي، من تحديد الاحتياجات، وإعداد مقترحات المشاريع، وكتابة الشروط المرجعية، إلى مراقبة وتقييم المشاريع الجارية أو تلك التي أصبحت في مراحلها النهائية.

فيما يتعلق بنشاطات المراقبة، فإن الطلب على مؤسسة التدريب الأوروبي يتحول من الرقابة الإدارية التي ميزت الكثير من عملنا قبل بضع سنوات، وبتجاه مراقبة المحتوى – وهذه أيضاً علامة واضحة على الاعتراف بالخبرة التي تم تطويرها في تورينو في السنوات الأخيرة.

لقد وضعنا اتساع مشاركتنا في المراحل المختلفة للمشاريع الأوروبية في وضع ممتاز يمكننا من الاستجابة إلى الطلب الناجم عن المقاربة التي تشمل القطاع بأكمله إلى دعم تطوير الموارد البشرية الذي بدأ ينشأ الآن في سياسة المساعدات الخارجية في المفوضية الأوروبية.

وانسجاماً مع تطورات السياسة الهادفة إلى تطوير مجتمع معرفة في أوروبا، فإن أولويات المساعدة التنموية للبلدان الواقعة خارج الاتحاد الأوروبي تتحول عن الدعم المادي المقدم من خلال مشروعات بنية تحتية كبيرة. وهذا التحول هو ما يميز النشاطات في برنامج "تاسيس" بشكل خاص. وفي برنامجي "كاردز" و "ميدا" كان هناك انحياز أقوى باتجاه التنمية الاجتماعية منذ البداية، في حين يهدف كل الدعم المقدم من خلال برنامج "فير" إلى إعداد الدول التي ستضم والدول التي ستصبح أعضاء في المستقبل من أجل الدخول في الاتحاد الأوروبي.

تخفيف حدة الفقر والمقاربات الجديدة التي تعمل من القاعدة إلى القمة

لقد تعرض برنامج "تاسيس" للتغيير مؤخراً؛ والقضايا التي تعالج اليوم تتقاطع مع مجالات خبرة مؤسسة التدريب الأوروبية بشكل أكبر مما كانت عليه الحال قبل خمس سنوات. وقد ذكرنا سابقاً أن القطاع غير الرسمي أصبح بشكل متزايد قوة معترفاً بها في التنمية الاجتماعية، ونتج هذا بشكل جزئي عن الرغبة بإبداء المزيد من الجدية اتجاه تخفيف حدة الفقر. وفي صدد هذه المشكلة الأخيرة أصبح هناك إدراك عام بأن إجراءات الإصلاح من القمة إلى القاعدة لم تعط نتائج كافية. ولهذا فإن تركيز المشروعات التي تواجه الفقر اليوم يتجه باتجاه التنمية المحلية.

من إجمالي مساعدات "تاسيس" المخصصة لأوكرانيا، تم تخصيص 50 مليون يورو

تطوير روح المبادرة في التعليم والتدريب المهني



Photo: ITC/LO/IP Siccardi

تنتشر الآن ثقافة المبادرة وإنشاء المشاريع في كامل التعليم والتدريب المهني في روسيا وأوكرانيا بعد مشروع انتقالي لمؤسسة التدريب الأوروبية دام ثلاث سنوات يشجع المبادرة والمشاريع في هذا المجال.

في اختتام المؤتمر الذي عقد في سان بطرسبورغ في مطلع كانون الأول 2003 حول المبادرة في إنشاء المشاريع في التعليم والتدريب، امتدح بيرنارد بلك، مدير برامج مؤسسة التدريب الأوروبية، المشاركين لالتزامهم ورغبتهم بالتعلم وفي أخذ دروس جوهريّة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في بلدانهم.

وقال بيرنارد بلك، "لقد كانت ثلاث سنوات من الفضول – لم تكن نعرف في البداية حتى كيف نعرّف المبادرة وإنشاء المشاريع، لكنكم ساهمتم في هذا المشروع والأمر يعود لكم الآن". وحث فرق المشروع المشكلة من ثمان مدارس تعليم وتدريب مهني نموذجية على "متابعة العمل" واستعمال ما تعلموه في مدارسهم وفي حياتهم المهنية والخاصة أيضاً. وأضاف بأنه رأى دليلاً على تحول هام في طريقة التفكير بين كل المشاركين في المشروع وكان واثقاً بأن العمل سيستمر لنشره والبناء على الأسس التي وضعها.

المشروع الذي تم تصميمه لتنمية التفكير والفعل المبادر على كل مستويات نشاطات التعليم والتدريب المهني – في إدارة المدارس، تقديم المناهج، العلاقات مع المشاريع والشركاء الاجتماعيين والاتصالات مع صناعات السياسات – حصل على شعبية كبيرة بين المهنيين العاملين في التعليم والتدريب المهني بحيث أن خبراء من حوالي 12 منطقة أخرى، بما فيها كازاخستان وبيلاروسيا، أرادوا الانضمام كمراقبين.

وقد قدم صانعو سياسات بارزين، من أمثال نيكولاي بيريزكو، المستشار رفيع المستوى حول القضايا الإنسانية في إدارة الرئاسة الأوكرانية، ويفغيني بوتكو، رئيس قسم التدريب الأساسي في وزارة التربية في الاتحاد الروسي، قدموا دعمهم للمشروع.

نيكولاي بيريزكو، الذي طلب من الموفدين التسعين في المؤتمر الوقوف دقيقة صمت احتراماً لفيثالي تيموشنكو، معاون وزير التعليم الأوكراني الذي توفي في أواخر تشرين الثاني 2003 في حادث سير، قال أنه بالرغم من أن المشروع فقد مدافعاً قوياً، بأنه سيستمر ليشكل جزءاً هاماً من استراتيجية الاقتصاد الوطني.

وقال بيريزكو أن "ثالث الناتج المحلي الإجمالي لأوكرانيا عام 2002، أتى من النشاطات والأعمال الصغيرة – العمل المستقل، الأعمال العائلية، ونشاطات أخرى. يجب أن تتغير استراتيجيات التعليم والتدريب لتعكس هذا. لقد أصبح هناك قول متأثر في أوكرانيا الآن مفاده أن نظام التعليم والتدريب المهني لن يخرج فقط موظفين يعملون برواتب، بل سيخرج أصحاب مشاريع للعمل المستقل."

ولاحظت ناتاليا ماشوكوفا، رئيسة قسم الشؤون القانونية في وزارة العمل والتنمية الاجتماعية في روسيا، بأن زيادة المعارف بالمشاريع وتحسين المواقف اتجاهها تشكل جزءاً هاماً من هدف روسيا من الانضمام إلى منظمة التجارة العالمية.

بدأ المشروع، وقيمته 360,000 يورو بجلسات تدريب مكثفة في مدارس نموذجية للإدارة العليا – فرق التغيير – أربع في روسيا وأربع في أوكرانيا- قبل تصميم مشاريع لمشاركة أوسع من المدارس في مشاريع مبادرات ذاتية التقييم.

وقد تدرجت المشاريع من البسيط نسبياً – مشروع مدرسة أعمال بناء أوكرانية لتأنيث قاعة مؤتمرات رثة شملت مسابقة بين الطلاب لاختيار التصميم ودعماً من شركات بناء محلية – إلى برامج على مستوى المناهج تقدم المبادرة على أنها إحدى مهارات الأعمال في برامج التدريس في مؤسسات روسية وأوكرانية.

جيران جيون

غالباً ما يكون الخبراء الأجانب غرباء على مهنيي التعليم والتدريب المهني في البلدان الشريكة. حتى ولو كانت خبرة هؤلاء المستشارين متميزة وكانوا قادرين على نقل هذه الخبرة بغاية الفصاحة، فإنه يصعب على الشركاء المحليين في المشروع قبول نصيحتهم. وقد يكون أخذ الآراء من الجيران أكثر صعوبة، لكن هذا يحصل كثيراً لأن لديهم مشاكل متشابهة ويعرفون جيداً ما يتحدثون عنه. وقد شق تمرين مراجعة النظراء طريقاً بين المقاربتين واستفاد من التاريخ المشترك لغرب البلقان وإرادة بناء روابط إقليمية. من خلال مشروع مراجعة النظراء، وضع خبراء مشاريع من مختلف بلدان المنطقة تقييمات للتعليم والتدريب المهني في البلدان المجاورة لهم.

تضافر الجهود الدولية

لقد كان التعاون والتنسيق مع المانحين – وهناك حاجة ملحة له رغم أنه لا زال لم يتطور بشكل كاف – إحدى أهم أولوياتنا على مر السنين. إننا نسعى بشكل حثيث للحصول على مشاركة المانحين الدوليين (مثل البنك الدولي) والمنظمات الدولية (مثل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية) كلما سنحت الفرصة. وقد كان أحد الأمثلة على مثل هذا التعاون عام 2003 عملنا التحليلي الهادف إلى وضع نماذج لتحديث التعليم والتدريب المهني في اليمن بالتعاون مع البنك الدولي. مثال آخر هو الدراسات الإقليمية المشتركة التي طورت بين مؤسسة التدريب الأوروبية والبنك الدولي حول خمس قضايا أساسية في إصلاح التدريب المهني في منطقة حوض المتوسط.

تقديم المشورة فيما يتعلق بالسياسات



واستعملت نتائج مراجعة النظراء كمدخلات في مساندة المفوضية الأوروبية في إطار برنامج "كاردز" لكل بلد وضمن إطار إقليمي مشترك. وكانت تحمل كمونات تحسين التعاون الإقليمي بين صانعي السياسات والخبراء في التعليم والتدريب المهني، ومن خلال تبادل الخبرات، كزيادة القدرات من أجل تحليل سياسات إصلاح التعليم والتدريب المهني في المنطقة. وكانت مراجعة النظراء لعام 2002 ناجحة. في الواقع كانت ناجحة لدرجة أنه تم توسيع التمرين في خريف 2003 إلى ما تبقى من بلدان جنوب شرق أوروبا، بما في ذلك بلغاريا، ورومانيا، وتركيا. وفي هذه البلدان الثلاثة كانت المراجعات طبقاً لمواضيع محددة، حيث غطت مثلاً تطوير تعليم الكبار في بلغاريا ودور الشركاء الاجتماعيين في تركيا.

تبادل المعلومات

"تعلم السياسات هو تعلم أي السياسات يمكن تطويرها محلياً بالاستفادة من سياسات البلدان الأخرى. وتعلم السياسات يمكن أن يحدث فقط عند توفر وتبادل المعلومات والمعارف."

بيتر غروكينغ،
منسق تطوير الخبرات،
مؤسسة التدريب الأوروبية.
مؤتمر مؤسسة التدريب الأوروبية
حول أهمية التعلم،
تشرين الثاني 2003.

إن الوصول إلى المعلومات الموثوقة هو شرط أساسي للتخطيط السليم للسياسات. حتى عام 1995، كانت المعلومات المقارنة حول تطورات سوق العمل فيما ستصبح البلدان الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية ضئيلة جداً. وكانت المصادر الرئيسية لهذه المعلومات، مثل منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، ووحدة الاستخبارات الاقتصادية، ومنظمة العمل الدولية تحاول جاهدة الحصول على بيانات وإحصاءات كانت الحكومات الوطنية في معظم الحالات غير قادرة على تقديمها. أما بالنسبة

لنا، فلكي نستطيع أن نحقق تفويضاً كان لا بد لنا من جمع هكذا معلومات.

المراصد

منذ عام 1996، بدأنا بتأسيس شبكة من المراصد في البلدان الشريكة لنا. وأصبحت هذه الوحدات الصغيرة التي كانت مهمتها الرئيسية جمع وتحليل المعلومات حول إصلاح التدريب وتطورات سوق العمل تعرف بالمراصد. وكنا بحاجة إلى المعلومات التي قدمتها من أجل تنفيذ مهامنا؛ لكننا كنا نعي أنه يمكن استعمالها أيضاً من قبل السلطات المحلية في تخطيط السياسات. في الدول التي تمر بمرحلة تحوّل في وسط وشرق أوروبا، كانت التغيرات في تركيبة سوق العمل والتدريب المهني تحدث بتتابع سريع وبدا أن عدم إمكانية التنبؤ بها كانت تفاجئ السلطات الوطنية. كان من الضروري مراقبة التطورات في سوق العمل والتدريب المهني بشكل أكثر انتظاماً، وأن تستعمل الإحصاءات ذات الصلة بشكل أكثر فعالية في التخطيط الاستراتيجي. وهكذا وحيث أننا ساعدنا في تأسيس هذه المراصد كوحدات مراقبة، بدأنا بتشجيع استعمال مخرجاتها في التخطيط الاستراتيجي الوطني.

تحول المراصد الوطنية في البلدان التي ستنتضم إلى الاتحاد الأوروبي إلى شبكة المرجعية والخبرة

لقد أثمرت الجهود التي بذلناها في الشبكة على مر السنين في عام 2003 بدعوة وجهت إلى المراصد الوطنية – في الدول التي ستنتضم إلى الاتحاد الأوروبي لتقديم طلباتها لتصبح أعضاء في شبكة المرجعية والخبرة التابعة "السديفوب" كشركاء أساسيين في هيئات الشراكة الوطنية الأوسع نطاقاً. وستعمل بهذا الاتجاه في الربع الأول من عام 2004.

ودفعنا النجاح الذي حققته هذه الوحدات في بلدان وسط وشرق أوروبا والاتحاد السوفييتي السابق إلى تكرار هذه التجربة عندما بدأنا بالعمل في غرب البلقان، حيث أصبح لكل دول المنطقة مرادها الوطنية.

وظائف الرصد في حوض المتوسط

يختلف الوضع في منطقة حوض المتوسط بشكل كبير عنه في وسط وشرق أوروبا من حيث أن العديد من البلدان في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا كان لديها اقتصاديات سوق عاملة عندما بدأت التعاون البناء مع الاتحاد الأوروبي وعندما بدأت مؤسسة التدريب الأوروبية عملها في المنطقة. والتحدي بالنسبة لمعظم بلدان المنطقة ليس في تأسيس آليات مراقبة سوق العمل بل الاستعمال الجيد لأنظمة المراقبة الموجودة والتي غالباً ما تكون بحالة مجزأة. وفي معظم الأحيان تستطيع السلطات

المختلفة الوصول إلى أجزاء من المعلومات التي تحتاجها من أجل المراقبة الفعالة لسوق العمل؛ غير أن هذه المعلومات نادراً ما يتم تبادلها بين مختلف الفاعلين المعنيين. والتحدي في هذه المنطقة بالنسبة لمؤسسة التدريب الأوروبية هو أن تجمع كل الفاعلين المختلفين وتجعلهم يتبادلون مصادر معلوماتهم من أجل المصلحة المشتركة الواضحة. ليس هناك مكاتب في المنطقة، ويشار إلى مسار العمل على أنه "وظائف الرصد". والعمل قائم في هذا المجال في الجزائر، والأردن، وسورية، والمغرب.

وتعمل مؤسسة التدريب الأوروبية، بالتعاون مع "ميدستات"، على تطوير قاعدة بيانات لبلدان حوض المتوسط غير الأوروبية. وستحتوي قاعدة البيانات إحصاءات تتعلق بالتعليم والتدريب المهني وسوق العمل في المنطقة.

تقارير المسح والدراسات المعمقة

إن تمارين التقييم – مسح النشاطات الحالية في إصلاح التعليم والتدريب المهني – ودراسات الخلفية، هي أدوات أساسية لتجنب تكرار النشاطات وتحقيق الحد الأقصى ومضاعفة نتائج المشاريع. وقد حققت مؤسسة التدريب الأوروبية سمعة كمزود موثوق لهذه التقارير، وفي عام 2003 أنجزت بضعة مطبوعات جديدة في هذه المجالات.

أما تقارير المرجعية فقد كتبت في إطار، بين أشياء أخرى، التطوير الأنف الذكر لاستراتيجية تحديث التعليم والتدريب المهني. وقد سبق وذكرنا مطبوعات منطقتي المشرق والمغرب، غير أنه تمت كتابة دراسات خلفية حول التعليم والتدريب المهني وسوق العمل في موالدافيا وأوكرانيا. ويمكن الحصول على نسخ من هذه التقارير من موقعنا على الإنترنت وهو www.etf.eu.int.

المسح لمعرفة الاحتياجات

لقد واجهت قرغيزستان، كغيرها من الدول الجديدة في آسيا الوسطى، صعوبات في التكيف مع اقتصاد السوق. كان الناتج المحلي الإجمالي للفرد حوالي 260 يورو عام 1999؛ و60% من سكان البلاد البالغ عددهم 4.7 مليون نسمة تحت خط الفقر، ويعيش معظمهم في المناطق الريفية. وقد ازدادت البطالة بشكل كبير في السنوات الماضية، وخصوصاً بين الشباب. وقد فشلت المدارس التي تديرها الحكومة في تعديل مناهجها ومقاربتها للسياق الاقتصادي الجديد ولاحتياجات الطبقات الأكثر هشاشة في المجتمع. وكان معنى هذا أنه عندما أراد قادة المجتمعات المحلية أن يطوروا مبادرات جديدة ومهارات جديدة تجاوزوا في معظم الأحيان أنظمة التعليم والتدريب المهني الرسمية وعملوا مباشرة مع المنظمات غير الحكومية، المؤهلة أكثر للاستجابة لاحتياجات الفقراء.

لكن وفي حين كان هناك العديد من المشاريع الناجحة التي أسستها حركات على مستوى القواعد ومنظمات غير حكومية، انهار معظمها في وقت لاحق عندما سحب الدعم المالي.

هل يمكن وضع حد لهذا التوجه؟ تمرين مسح فريد في آسيا الوسطى أجري من قبل مؤسسة التدريب الأوروبية يوضح أن هذا ممكن. يظهر عمل مؤسسة التدريب الأوروبية أن الشراكات الفعالة بين المنظمات غير الحكومية أو السلطات المحلية أو المدارس المهنية، إضافة إلى التعميم الواسع النطاق لنماذج الممارسات الجيدة، يمكن أن ترسم طريق التقدم إلى الأمام.

وفي مجال الموضوعات المحددة، رأى عدد من الدراسات الضوء في عام 2003. ومن بين هذه الدراسات، كان "تقرير التعلّم مدى الحياة"، وهو الذي انتظر بأكبر قدر من الترقب. فقد قِيم التقرير الإجابات الواردة في استبيان حول تنفيذ سياسات المفوضية الأوروبية حول التعلّم مدى الحياة في كل البلدان القديمة والجديدة التي ستصبح أعضاء في الاتحاد الأوروبي عام 2004. حللت مؤسسة التدريب الأوروبية الإجابات الوطنية وقدمت تقريراً جامعاً لنشر نتائجه.

وكان تشرين الثاني 2003 هو الشهر الذي نشر فيه التقرير الاستعادي "ثلاثة عشر عاماً من التعاون والإصلاحات في التعليم والتدريب المهني في الدول التي ستتنضم والدول المرشحة". وينظر التقرير في ثلاثة عشر عاماً من التعاون والإصلاحات في التعليم والتدريب المهني في الدول التي ستتنضم والدول المرشحة. وهو يعتمد بشكل خاص على نتائج دراسات البلدان المفردة في مجال التعلّم مدى الحياة وخدمات العمل التي وضعت بناء على طلب المديرية العامة للعمل والشؤون الاجتماعية بين عامي 2000 و 2002. نشرت معظم دراسات البلدان عام 2002 وأخذت حقيها من الاهتمام في "أبرز نشاطات" السنة الماضية. إلا أن دراسات البلدان المتعلقة ببلغاريا، ورومانيا، ولاتفيا فقد أنهيت عام 2003 وستنشر في عام 2004.

أحد الأمثلة البارزة على الشراكة الثنائية التي وجدتتها مؤسسة التدريب الأوروبية قدمتها المؤسسة الألمانية للتعاون الفني (GTZ) التي تملكها الحكومة الألمانية، وتتخصص في التعاون الدولي، ولها عمليات في مختلف أنحاء العالم مع مدرسة مهنية في توكموك، في قرغيزستان. كانت المدرسة، التي تقدم التدريب للخياطين والميكانيكيين، تعاني من نقص حاد في التمويل. استثمرت (GTZ)، في معدات جديدة، وعملت على تحديث المنهاج واقترحت أساليب تدريس جديدة. أصبحت المدرسة الآن منارة للممارسة الجيدة وازداد الطلب بشكل كبير على خريجيه. وبالنظر إلى المستقبل، فقد بدأت بتقديم دورات تدريبية للعاطلين عن العمل للدولة وبأسعار السوق.

إحدى رواسب الماضي هي الافتقار إلى المبادرة الفردية والثقة بالنفس على مستوى القرية. وكما قال أحد العاملين في المشروع، "يستطيع كل القرويون في قرغيزستان القراءة والكتابة. رغم ذلك، لا يستطيع الجميع التعبير عن أفكارهم فيما يتعلق بمشاكلهم."

إحدى المبادرات التي تستجيب لهذا التحدي تمثل في مشروع إصلاح الأراضي الذي تموله وكالة المساعدات الأميركية (USAID). بعد التحول، أعطي حوالي ثلاثة ملايين شخص في قرغيزستان قطع أرض ليتملكونها. إلا أن عدم معرفة العمال بالملكية الفردية أدى إلى تعرضهم للخداع والغش من قبل الموظفين الحكوميين. ولمحاربة ذلك، عمل مشروع إصلاح الأراضي مع العمال الريفيين على تصميم دورة تدريبية عملية وتمكينية مدعومة بمواد جذابة. وقد تلقى حتى الآن أكثر من 10,000 مزارع التدريب، مما أدى إلى ازدهار تجارة بيع الأراضي لأغراض، تطوير الأعمال.

وتشرح مديرة البرنامج كلير موريل، "لم يفكر أحد في التدريب على مستوى القواعد قبل تمرين مسح مؤسسة التدريب

الأوروبية. لقد اكتشفنا وجود نظام تعليمي مواز لم تكن حتى السلطات تعلم بوجوده. ويمكن لنتائج أنشطتنا المسحية أن تقنع سلطات التعليم والتدريب المهني بأنها بحاجة إلى مزيد من المرونة في الاستجابة للاحتياجات المحلية. إذ يمكنها تعليم المنظمات التطوعية أنه بدل الاعتماد على موظفيها ومواردها، يجب أن تبحث عن المشاركة الفعالة للشركاء المحليين الذي غالباً ما تتجاهلهم، مثل المدارس المهنية. على الجانبين أن يعملوا معاً إذا أرادوا تطوير مشاريع مستدامة تتصدى لاحتياجات الفقراء من المهارات على المدى البعيد."



Photo: ITILOAF Ramella

تقريب الناس من بعضهم البعض



"... من المهم اليوم أن وجود حوار وتعاون بين مختلف الثقافات وعلى كل المستويات."

بات فوكس، رئيس البرلمان الأوروبي

مؤتمر مؤسسة التدريب الأوروبية حول أهمية التعلم، تشرين الثاني 2003.

مؤسسة التدريب الأوروبية ليست فقط مركزاً بمعنى أنها القاعدة لبعض أهم الخبراء المعترف بهم في مجال إصلاح التعليم والتدريب المهني في الدول التي تمر بمرحلة تحوّل. إنها أيضاً مركز للخبرة بمعنى أنها مكان تجمع للأبحاث الجديدة وآخر الممارسات في إصلاح التعليم والتدريب المهني في كافة أنحاء العالم. ولا يقتصر تفويضها على تطوير الخبرة، بل تميل إلى التوسط بين العرض والطلب على هذه الخبرات بين الاتحاد الأوروبي والمنظمات الدولية، والدول الشريكة.

مؤتمر أهمية التعلم

فيما يتعلق بالتشبيك، فقد كان الحدث الأكثر أهمية عام 2003 – وفي تاريخ مؤسسة التدريب الأوروبية – هو انعقاد مؤتمر الهيئة الاستشارية للمؤسسة، أهمية التعلم.

في مطلع تشرين الثاني، جمعت مؤسسة التدريب الأوروبية الخبراء لمناقشة نتائج أكثر من عقد من الزمن من إصلاح التعليم والتدريب في الدول الشريكة لها، إضافة إلى دور المساعدة الخارجية في عمليات الإصلاح. وتمت دعوة حوالي 250 عضواً في الهيئة الاستشارية وخبراء من المنظمات الدولية، ومؤسسات الاتحاد الأوروبي، والدول الأعضاء، والدول الشريكة في أوروبا الشرقية، وآسيا الوسطى، ومنطقة حوض المتوسط إلى المؤتمر الذي انعقد في تورينو.

لم يبرز عنوان المؤتمر قيمة التعلم بالنسبة للفرد وحسب، بل أيضاً أهمية التعلم في تطوير سياسات التعليم والتدريب المهني. جادل منظمو المؤتمر أن "أفضل طريقة للنظر إلى إصلاح سياسات التعليم والتدريب المهني هي النظر إليه كتعلم لسياسات إصلاح التعليم والتدريب المهني."

وكان عنوان المؤتمر تذكيراً قوياً بالمزايا التي يمكن أن يحصدها المانحون الدوليون من مراجعة نشاطاتهم الماضية وتطبيق الدروس المستفادة في السياسات والمشاريع المستقبلية. وقد نتج عن النقاشات الحيوية خلال الجلسات المفتوحة وجلسات ورشات العمل أدوات جديدة لتحسين المساعدات الدولية المستقبلية في مجال التعليم والتدريب المهني.

من مختلف الأوجه، لم يكن المؤتمر مجرد مراجعة للتجارب الحديثة في إصلاح التعليم والتدريب المهني في البلدان المتحولة، بل عودة لدراسة بعض القضايا المنخفضة المستوى التي أرشدت سياسات الإصلاح التعليمي في السنوات الأخيرة، ونقاشاً صريحاً ومنفتحاً عما يمكن ويجب فعله بشكل مختلف في السنوات القادمة.

وركز البيان الختامي للمؤتمر على الحاجة إلى الوصول طوال الحياة، وعلى اتساع نشاطات الحياة، إلى التعليم والتدريب للجميع، وبندل اهتمام خاص بالمجموعات المحرومة. إضافة إلى ذلك، فقد أبرز الحاجة إلى تغيير الذهنية فيما يتعلق بأهمية التعلم مدى الحياة، والمهارات والقدرات، وتطوير الموارد البشرية.

ويمكن مراجعة تفاصيل أخرى حول المؤتمر واستنتاجاته على موقع مؤسسة التدريب الأوروبية على الإنترنت www.etf.eu.int

تقريب الناس من بعضهم البعض

كانت خطوط اتصالهم قد انقطعت أنه مكون أساسي للإصلاح.

وشكل التشبيك جزءاً محورياً من نشاطات العام الماضي في بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. للعديد من هذه الدول لغة مشتركة، ورغم أن أسواق عملها وأنظمة تدريبها لها خصائص فريدة، فإنها تكسب الكثير من تبادل الخبرات والبناء على إنجازات بعضها بعضاً.

واستمر التركيز على تدريب المدرسين والمدربين في عام 2003. وبالبناء على العمل التحليلي الذي تم في السنتين الماضيتين، ركزت النشاطات في عام 2003 على نشر النتائج.

وقد أثبت التشبيك منذ البداية من خلال الهيئة الاستشارية، والمؤتمرات، والاتصالات الشخصية أنه أحد أهم نقاط قوة مؤسسة التدريب الأوروبية. وقد استمرت نشاطات التشبيك دون انقطاع طوال عام 2003.

ذكرنا حلقات بحث صانعي السياسات في مكان سابق من هذه المطبوعة. وعلى مستوى مختلف تماماً، أشرنا إلى الموقع المركزي للزيارات الدراسية في مشاريع مؤسسة التدريب الأوروبية. وحتى في تطوير الشراكات المحلية – التي أصبحت قضية مركزية في البلدان التي كانت تعتمد التخطيط المركزي في الماضي – فقد أثبت تقريب الناس الذين



تشجيع تعليم الكبار في غرب البلقان

المشاكل التي تواجه بلدان يوغسلافيا السابقة متشابهة بشكل عام: اقتصادات مدمرة بسبب آثار التحول والحرب، أنظمة تعليم وتدريب مهني غير ملائمة، وعدم اعتراف بأهمية تعلم الكبار. في كرواتيا فقط يبدو المستقبل أقل ظلمة بقليل. الموارد الموجودة لمعالجة هذه الصعوبات قليلة جداً. وقد علقت راديتشا بيريشاج من وزارة التعليم والعلوم والتكنولوجيا في كوسوفو في ورشة عمل مؤسسة التدريب الأوروبية حول استراتيجيات تعلم الكبار في سياق التعلم مدى الحياة المنعقد في زاغرب في مطلع كانون الثاني 2004، قائلة أن "المشاكل التي نواجهها خطيرة حقاً".

وبطلب من المفوضية الأوروبية تساعد مؤسسة التدريب الأوروبية البوسنة والهرسك، وأوكرانيا والجيل الأسود، وكوسوفو على تطوير خطط تعلم كبار خاصة بكل بلد، والتي ينظر إليها على أنها مفتاح إعادة الحياة إلى اقتصاداتها المدمرة وتقليص مستويات الفقر والتهميش الاجتماعي. ويتم تطوير هذه الاستراتيجيات بالشراكة مع شركاء أساسيين في كل بلد أو منطقة، إضافة إلى الاستفادة من التجارب مع البلدان المجاورة.

وتوجه مؤسسة التدريب الأوروبية هذه العملية بتنظيم سلسلة من ورشات العمل بدعم من خبراء خارجيين، وتشجيع تطبيق الأساليب التي ثبتت فعاليتها وإطلاق برامج نموذجية صغيرة. وكان الهدف من ورشة عمل زاغرب المساعدة في تحويل تمرين المسح في كل بلد إلى استراتيجية ديناميكية ذات نتائج قابلة للقياس.

وكالمشاكل الموجودة على المستوى الكلي، فقد تبين أن أوضاع تعلم كبار في هذه البلدان كانت متشابهة بشكل كبير أيضاً. وقد وجد المكلفون بالبحث في الحالة الراهنة أن تعلم كبار يأتي في أسفل سلم الأولويات في الشركات والمؤسسات الحكومية، ووجود صعوبات في جمع البيانات ونقص في مدربي كبار المؤهلين، ومحتوى تعليمي غير ملائم، وافتقار إلى المرونة في تقديم الدورات التدريبية. لم يكتف مقدمو التدريب برامجهم للاستجابة إلى احتياجات رجال الأعمال في الشركات الصغيرة حيث توجد أكبر المكونات للنمو في مجال العمالة. وباختصار فإن التدريب لا يركز حتى الآن على احتياجات المتعلم.

ولا زالت عملية اشتراك الشركاء، وتطوير الاستراتيجيات وتحديد مصادر التمويل بطيئة ومؤلمة، غير أن المشاركين في ورشة العمل استطاعوا الاستفادة من تجارب الزملاء من البلدان الأكثر تقدماً في تطوير خططهم الاستراتيجية. وقد تلقت هذه الحالات الدراسية المحلية الدعم على شكل إلهامات من خبراء الاتحاد الأوروبي المدعويين. على سبيل المثال، عندما عبر المشاركون عن إحباطهم بسبب غياب دعم الشركاء لتعلم كبار، استطاعت الخبيرة البريطانية مادلين غاني تغيير مزاج الاجتماع باقتراح "ملء هذه الفجوات عن طريق جعل هيكلية وفعاليات الشركاء المتعددين أحد الأهداف في خطط بلدانكم."

اتفق الممثلون أنه سيكون لتمرينات المسح والاستراتيجيات والخطط المتعلقة بها القدرة في المستقبل على تحسين وضع تعلم كبار في كل بلد، وأن التوترات والصعوبات الموجودة هي جزء هام ولا مناص منه في عملية التطوير.

واختتم المشاركون بتحديد احتياجاتهم التدريبية لورشات العمل المستقبلية. وعلق دوكاجين بوبوفيتشي، المدير التنفيذي لمركز كوسوفو التعليمي قائلاً، "لقد أجرينا تمرين المسح ووضعنا الاستراتيجية، والآن يبدأ العمل الجاد."

نظرة إلى المستقبل

والمناطق المجاورة له. أحد الأهداف الرئيسية للتعاون المتزايد مع هذه المناطق هو تشجيع التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ويلعب التعليم والتدريب المهني دوراً رئيسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ومن الواضح اليوم أن التعليم والتدريب المهني في المنطقة سيستفيد من الدعم المتزايد الذي يقدمه الاتحاد الأوروبي. وهدفنا الرئيسي لعام ذكرانا العاشرة هو تعزيز آثار هذا الدعم.

ولهذه الغاية، سنستمر في تطوير خبراتنا ومعارفنا في تطوير الموارد البشرية في البلدان التي تمر في مرحلة التحول. وسنطور قدراتنا التحليلية في مجالات الاندماج الاجتماعي والسياسات النشطة لسوق العمل لما فيه الفائدة لأوراق استراتيجيات البلدان والمناطق التي ستضعها المفوضية الأوروبية؛ وسنساعد المفوضية الأوروبية على تنفيذ سياسة أوروبا الأوسع.

أحد التحديات الهامة لعام 2004 سيكون نقل المعارف المتراكمة في تطوير التعليم والتدريب المهني في الدول التي ستضم "السيديفوب". وقد صممت "استراتيجية خروج - دخول" وتم الاتفاق عليها مع "سيديفوب" والمفوضية الأوروبية لتعميم هذه العملية، والتي يحتل فيها نقل المرصد الوطنية إلى "سيديفوب" مكاناً بارزاً.

"لقد وصلت مؤسسة التدريب الأوروبية إلى مستوى جديد من الفعالية والجودة. لقد أصبحت المؤسسة أكثر تركيزاً على مدى السنوات وأصبحت أكثر أهمية للاتحاد الأوروبي والمفوضية الأوروبية، وبالتأكيد لعمل البلدان الشريكة. مؤسسة التدريب الأوروبية هي الآن مؤسسة تعلم تتطلع إلى العالم الخارجي؛ ونحن ممتنون للدعم المتواصل الذي قدمه ويقدمه وسيستمر في تقديمه في المستقبل أعضاء وخبراء الهيئة الاستشارية."

بيتر دي رويج، مدير مؤسسة التدريب الأوروبية

مؤتمر مؤسسة التدريب الأوروبية حول أهمية التعلم، تشرين الثاني 2003.

لقد أكدت المفوضية الأوروبية عام 2003، من خلال عدة مطبوعات وخطب بارزة، التزاماً متزايداً بتعزيز الصلات مع ما يشار إليه عموماً الآن بـ "أوروبا الأوسع" والتي تضم الاتحاد الأوروبي

أبرز نشاطات مؤسسة التدريب الأوروبية في عام 2003

وسنعمل جاهدين لتعميق علاقاتنا مع المنظمات الأخرى العاملة في مجالنا. فمن غير الممكن ولا المستحب أن يغطي الخبراء الموجودون في مؤسسة التدريب الأوروبية كل أنماط الخبرة المطلوبة لتنفيذ تفويضنا. كما أن الخبرة المتوفرة داخل المؤسسة يجب أن تكون متوفرة للعمل بشكل أكثر مرونة خارج المؤسسة.

وأخيراً وليس آخراً، سيتم بذل عناية خاصة بزيادة جودة مطبوعات المؤسسة. ويتوقع أن ينتج عن تعيين مجلس تحرير ذو كفاءة عالية، تراجع مقترحات النشر ومسودات المنشورات، نشر عدد أقل من المطبوعات ذات الجودة العالية.

وهذه تغيّرات هامة فعلاً، ستجعل من مؤسسة التدريب الأوروبية أفضل حتى مما هي عليه الآن وتثبت أن التعلّم مهم بالنسبة لمؤسسة التدريب الأوروبية أيضاً.

وتتضمن الاستراتيجية ثلاثة أهداف: دمج المرادف الوطنية في شبكة "سيديفوب" للمرجعية والخبرة؛ وإعداد الشركاء في هذه البلدان للمشاركة في شبكات "سيديفوب"؛ ونقل المعلومات والمعارف المتراكمة في مؤسسة التدريب الأوروبية خلال السنوات العشر من وجودها.

وبموازاة ذلك، فقد بدأت عملية معززة للتبادل الداخلي للمعارف بهدف الاستفادة من الاستثمارات الكبيرة لمؤسسة التدريب الأوروبية في الدول التي ستتضم واستعمالها كموارد متاحة في البلدان الأخرى التي تستعد للانضمام، وكذلك في الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية.

تحسين الوصول إلى خبرات مؤسسة التدريب الأوروبية

تهدف مقارنة جديدة إلى إدارة الموارد البشرية إلى الفكّك من الحدود الضيقة لأقسام معينة وتقديم مقاربات قطاعية كاملة لمؤسسة التدريب الأوروبية بكاملها وذلك لمصلحة كل بلد ومنطقة نعمل معها. وقد أنتجت المجموعات المتخصصة داخل المؤسسة، ولا زالت تنتج خبراء متخصصين يمكن توظيفهم بمرونة في مختلف المجالات.

