

نشرة اليونسكو - يونيفوك
UNESCO - UNEVOC Bulletin

عدد خاص

إجتماع اليونسكو الدولي للخبراء:
«التعلم للعمل، والمواطنة، والاستدامة»
بون، ألمانيا، 25 - 28 تشرين الأول/أكتوبر 2004



الافتتاحية >

توجيه التعليم والتدريب التقني
والمهني (TVET) للتنمية المستدامة

الاستدامة، بينما تشرح هذه الافتتاحية خلفية العلاقة بين التعليم والتدريب التقني والمهني والتنمية المستدامة.

إنجاز سيؤول في العام 1999
أثناء مؤتمر سيؤول الذي انعقد في العام 1999، جرت

مناقشات حول موضوع أساسي هو - التعلم مدى الحياة والتدريب للجميع، جسر نحو المستقبل- وقد أفضت هذه المناقشات إلى استنتاج حتم وجود صيغة جديدة للتنمية المستدامة والتعليم والتدريب التقني والمهني على حدٍ سواء.

وقد ورد في ديباجة التوصيات في التقرير النهائي ما يلي: «لقد نظرنا في تحديات القرن الحادي والعشرين الذي سيشهد حقبة من المعارف والمعلومات والاتصالات. فقد بشرت العولمة وثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصال بتزايد الحاجة إلى صيغة جديدة لتنمية تتمحور حول الكائن البشري عينه. وبلغ بنا المطاف حد القول إن على التعليم المهني والتقني، وهو جزء لا يتجزأ من عملية التعليم مدى الحياة، أن يضطلع بدور بالغ الأهمية في هذه الحقبة، على اعتبار أنه دليل فاعل لتحقيق الأهداف المرجوة من ثقافة السلام، والتنمية المستدامة السليمة بيئياً والثماسك الاجتماعي والمواطنة الدولية»¹.

الأهداف الإنمائية للألفية والتعليم والتدريب التقني والمهني

تبلور مفهوم «الصيغة الجديدة المتمحورة حول الكائن البشري» أثناء انعقاد قمة الألفية للجمعية العامة للأمم المتحدة في شهر أيلول/سبتمبر من العام 2000 حيث تم التوافق على سلسلة من الأهداف الإنمائية للألفية

في شهر تشرين الأول/أكتوبر من العام 2004، يستضيف قسم التعليم التانوي والتقني والمهني التابع لليونسكو (باريس)، والمركز الدولي للتعليم والتدريب التقني والمهني (بون) والوزارة الفدرالية للتعليم والأبحاث في ألمانيا، مؤتمراً في مدينة بون الألمانية لمراجعة التقدم المحرز خلال السنوات الخمس التي تلت انعقاد المؤتمر الدولي الثاني حول التعليم والتدريب التقني والمهني في مدينة سيؤول في كوريا، في شهر نيسان/أبريل من العام 1999. أكثر من مائة خبير دولي يمثلون مجموعة واسعة مختارة من الدول الأعضاء المنضوية تحت راية اليونسكو سيحضر اجتماع متابعة مؤتمر سيؤول، بعد مضي خمس سنوات على انعقاده. وستسلط أعمال المؤتمر الضوء على بندين أساسيين، حيث سيقوم المشاركون بما يأتي:

<< تقويم مدى تطور أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني في الدول الأعضاء في منظمة اليونسكو منذ انعقاد مؤتمر سيؤول في العام 1999.

<< التطر في إمكانية إعادة توجيه أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني بهدف المساهمة في التنمية المستدامة.

ومن المرجح أن تعود مسألة إمكانية مساهمة التعليم والتدريب المهني والتقني في التنمية المستدامة إلى الواجهة. وهي ستزداد أهمية مع بدء عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة مطلع العام 2005. وستكون اليونسكو في طليعة الوكالات الدولية المساهمة في أعمال العقد، في حين تجري تحضيرات المركز الدولي للتعليم والتدريب التقني والمهني على قدم وساق للاضطلاع بدور ريادي في هذا المجال في إطار الأسرة الدولية للتعليم والتدريب المهني والتقني. يتمحور عدد كبير من المقالات الواردة في هذه النشرة حول كيفية تركيز التعليم والتدريب التقني والمهني بمختلف الطرق على جوانب من

(MDGs)². ومن أبرز ما تطوي عليه الأهداف الإنمائية للألفية: تخفيف حدة الفقر المدقع والجوع إلى النصف، توفير التعليم الابتدائي عالمياً والمساواة بين الجنسين، تخفيض نسبة الوفيات لدى الأطفال ما دون الخمس سنوات بنسبة الثلثين ولدى الأمهات بنسبة ثلاثة أرباع، الحد من انتشار فيروس وممرض الإيدز، تخفيض نسبة الأشخاص ممن تقصمهم مياه الشفة النظيفة إلى النصف، وضمان الاستدامة البيئية. إلى ذلك، تتضمن هذه الأهداف خلق شراكة عالمية من أجل التنمية، تهدف إلى المساعدة وتعزيز التجارة وتقليص الديون. أضف أن الأهداف الإنمائية للألفية تقدم رؤية استراتيجية واضحة على المدى البعيد.

ويُعتبر التعليم والتدريب التقني والمهني الفاعلين جزءاً لا يتجزأ من عملية البحث عن حلول لهذه المشاكل ووضعها قيد التنفيذ. بهذه الطريقة، يشكّل التعليم والتدريب التقني والمهني حجر الزاوية لكل هدف من الأهداف الإنمائية للألفية ولتحقيق التنمية المستدامة. من المحال التفكير بإحراز تقدّم في مجال الحد من الفقر واستحداث فرص العمل وحلّ المشاكل الصحية والبيئية من دون بذل جهود حثيثة ومركزة في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني، وما يصحّ أيضاً قوله، هو إن نظام التعليم والتدريب التقني والمهني كفيلاً بتحسين التعليم والمساواة بين الجنسين وظروف العيش، إن تمّ تركيزه وإدارته بالشكل

السليم. خلاصة القول، إن تحقيق أهداف الألفية للتنمية يستوجب تطوير الأشكال الملائمة للتعليم والتدريب التقني والمهني.

الدور الحاسم للتعليم والتدريب التقني والمهني في مجال تحقيق التنمية المستدامة سعى مؤتمر سيؤول الذي عكس هذه الضرورات الحتمية إلى إيجاد صيغة ابتكارية جديدة للتعليم التقني والمهني تقوم على «ثقافة تعلم» تحت التماسك وتتفهم على فكرة أن يكونوا «منتجين ومنافسين» وأن يهتموا برفاه الآخرين. وتم التوافق على أن ثقافة تدريب ناشطة تشكل العامل الأساسي في تحقيق هذا الهدف... وتمكين الشبان والكبار من الاضطلاع بدور في صيغة التنمية الجديدة³. نتيجة لذلك، لحظ التقرير الأخير للمؤتمر ما يلي:

يمثل التعليم التقني والمهني جزءاً لا يتجزأ من عملية التعلم مدى الحياة، وعليه، فهو يؤدي دوراً بالغ الأهمية في هذه الحقبة، على اعتبار أنه أداة فاعلة لتحقيق الأهداف المرجوة من ثقافة السلام، والتنمية المستدامة الملائمة بيئياً والتماسك الاجتماعي والمواطنة الدولية⁴. على دور التعليم والتدريب التقني والمهني المستقبلي ألا يقتصر على تحضير الأفراد للعمل في مجتمع المعلومات فحسب، بل على



متطوعو الأمم المتحدة

جعلهم أيضاً مواطنين مسؤولين يولون الأهمية اللازمة لمسألة المحافظة على سلامة بيئتهم ورفاه الآخرين⁵.

توسّع هذه البيانات دور التعليم والتدريب التقني والمهني من مهمة ضيقة تقتضي بتدريب مهارات الصناعة المتخصصة ومهارات الوظيفة المتخصصة، ليشمل مهمة أوسع تتمثل في تنمية القوة العاملة والتعلم مدى الحياة من أجل التنمية المستدامة والمواطنة.

وبالتالي، فإن التوصيات حول التعليم التقني والمهني للقرن الحادي والعشرين والتي نشرتها منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع منظمة اليونسكو في العام 2002، تشير إلى أنه على

¹ اليونسكو (1999)، التقرير النهائي، المؤتمر الدولي الثاني حول التعليم التقني والمهني، اليونسكو، باريس، ص. 61.

² انظر <http://www.un.org/millenniumgoals/>

³ اليونسكو (1999) المرجع نفسه، ص. 54.

⁴ المرجع نفسه، ص. 1 و 61.

⁵ المرجع نفسه، ص. 27.

⁶ اليونسكو ومنظمة العمل الدولية (2002) التعليم المهني والتقني للقرن الحادي والعشرين: توصيات منظمة العمل الدولية واليونسكو، اليونسكو، باريس، ومنظمة العمل الدولية، جنيف، ص. 9.

يمثل التعليم التقني والمهني جزءاً لا يتجزأ من عملية التعلم مدى الحياة. وعليه، فهو يؤدي دوراً بالغ الأهمية في هذه الحقبة، على اعتبار أنه أداة فاعلة لتحقيق الأهداف المرجوة من ثقافة السلام، والتنمية المستدامة الملائمة بيئياً،

والتماسك الاجتماعي، والمواطنة الدولية⁶.

ستناقش هذه المسائل وغيرها في اجتماع الخبراء الدوليين لمنظمة اليونسكو تحت عنوان «التعلم للعمل، والمواطنة والاستدامة»، في بون، ألمانيا، من تشرين الأول/أكتوبر 2004.

لقد أعد المركز الدولي للتعليم والتدريب التقني والمهني في بون، بالتشاور مع عدد من مراكز اليونيفوك والوكالات الشريكة، ورقة مناقشة توفر نظرة شاملة عن المفاهيم والاتجاهات والمسائل الأساسية في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني للتنمية المستدامة وتكون أساساً للمناقشات التي ستدور في اجتماع سيؤول في شهر تشرين الأول/أكتوبر.

أهداف الاجتماع

بالنظر إلى مسألة التعليم والتدريب التقني والمهني للتنمية المستدامة، سيقوم الاجتماع بما يلي:

1. مراجعة المبادرات الوطنية في مجال دمج التنمية المستدامة في سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني وبرامجه وتطبيقاته، مع تحديد التأثيرات الخاصة والمشاركة التي شجعت أو حذت من نجاح هذه المبادرات.
2. مراجعة المبادرات بحسب مجموعات الأعمال والصناعة والمجتمع المدني بهدف دمج التنمية المستدامة في سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني وبرامجه وتطبيقاته، وتحديد السبل الكفيلة بتعزيز هذه المبادرات من أجل تشجيع اعتماد أشمل لها ودعمها على الصعيد الوطني.
3. تحديد المشاكل والقضايا التي تعيق دمج التنمية المستدامة في سياسات التعليم والتدريب التقني والمهني وبرامجه وتطبيقاته والسبل الآلية إلى معالجة تلك المشاكل عبر إعادة النظر في السياسات وتطويرها، وعبر تطوير المنهج الدراسي والتنمية المهنية وإنشاء الشبكات وإجراء الأبحاث والتقييم.
4. وضع مسودة خطة عمل لإدارة مبادرات التعليم والتدريب التقني والمهني خلال عقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة.

المعلومات الإضافية

روبرت ماكلين، مدير المركز الدولي - البريد الإلكتروني: R.Maclean@unevoc.unesco.org

من حماية الإنتاجية إلى حماية البيئة



© متدربون في مجال الحراة والغابات والأسماك - أستراليا.

عن التّمو الاقتصادي، وبتهيئة التّعلم مدى الحياة وتنمية المهارات من أجل الاستدامة البيئية. وإذا ما أُريد للتعليم والتدريب التقني والمهني في خدمة المصالح المتداخلة والمتكاملة، فلا بدّ من استبدال قاعدة التعليم والتدريب التقني والمهني المتمثلة في المجتمع والاقتصاد وحماية الإنتاجية وأسطورة التّمو الاقتصادي المستديم بفلسفة جديدة «حماية البيئة» وبالضرورة الحتمية الشاملة للتّمية الديمقراطية والعدالة والمستدامة.

المعلومات الاضافية

دايمن أندرسن، كلية التربية،
جامعة موناش، ملبورن، أستراليا
البريد الإلكتروني:
damon.anderson@education.monash.edu.au

حماية النمو الاقتصادي الدائم. فزوال العمل بدوام كامل والعمل المعياري يلغي إلى حدّ كبير إيديولوجية «العمل» و«العمالة». دقت ساعة رؤية التعليم والتدريب التقني والمهني من وجهة نظر ما بعد الحماية الإنتاجية، على أساس القيم والافتراضات التي تعزّز التّعلم من أجل عالم العمل الجديد، والمواطنة العالمية والمسؤولية البيئية. يترتب على متعلّمي التعليم والتدريب التقني والمهني أن يفهموا بمزيد من الانعكاسية والشمولية دورهم كفاعلين بيئيين، وترتبات إنتاجهم وأنشطتهم الاستهلاكية في مكان عملهم وخارجه.

يقع على عاتق معاهد التعليم والتدريب التقني والمهني ومدرسيه مسؤولية التّعليم بشكل فعّال، ومسؤولية أخرى مزدوجة متمثلة بتحليل انتقادي للترتبات الاجتماعية والبيئية الناتجة

لما كان التعليم والتدريب التقني والمهني الموقّر الرئيسي ليد العاملة الكفوءة، كان لا بدّ له من أن يُعنى بشكل مباشر بتوافر «حماية الإنتاجية» وهي الفلسفة السائدة التي تقترض بأنّ النمو الاقتصادي، إنّما هو إحدى الخصائص الدائمة والضرورية لوجود الكائن البشري، بغض النظر عن الانعكاسات والناتج البيئية. والجليّ، أنّ حماية الإنتاجية تضع احتياجات «الصناعة» على رأس سلم الأولويات، وتجسّد «العمل» (العمالة المأجورة) كمصدر أساسي وأداة لقياس القيمة الاجتماعية.

حالياً، يرتكز التعليم والتدريب التقني والمهني على افتراضين معياريين أولهما أنّ الهدف الأساسي، إن لم نقل الوحيد، للتعليم والتدريب التقني والمهني هو: تعزيز التّمو الاقتصادي عبر تنمية الموارد البشرية اللازمة لزيادة الإنتاجية والربح؛ وثانيهما هو إيجاد الكفاءات للعمل، وبناءً عليه، تعزيز العمالة.

وتشكّل حماية الإنتاجية و«التدريب من أجل النمو» و«الكفاءات من أجل العمل» أساساً منطقيّة وشرعية للتعليم والتدريب التقني والمهني. وتشير الأدلة العلمية ذات الصلة بالمشاكل البيئية المتأصلة أنّه من غير الممكن

استعمال التّعلم المرتكز على العمل لتطوير التعليم من أجل الاستدامة

أن يأتي الطلاب بالخبرات التي اكتسبوها في مكان العمل إلى صفوفهم بغية القيام بتحليلات إضافية والتّفكير فيها بشكل متعمّق. والجدير ذكره، أنّ النموذج الثالث هو مزيج من النموذجين الأول والثاني الأنف وصفهما. فعلى سبيل المثال، قد يُسأل الطلاب تقديم تقرير وصف لفضايا الاستدامة في الصفوف المناسبة (مثلاً: استعمال دراسات حال عن مهامهم في مكان العمل) أو في أيام العرض (مثلاً: يوم الصناعة في الجامعات البريطانية).

للمزيد من أشكال التّعليم الاختباري، يرجى العودة إلى الكتيّب الدّولي للتعليم التّعاوني الوارد في قسم «المنشورات» في نهاية هذه الشّرة.

المعلومات الاضافية

ريتشارد ك. كول، جامعة واكاتو، هاملتون،
نيوزيلندا، البريد الإلكتروني:
r.coll@waikato.ac.nz and
نيل تايلور، جامعة نيو انغلند، أرميدال، أستراليا.
البريد الإلكتروني:
ttaylor6@pobox.une.edu.au

صفوف متخصصة، أو كجزء من صفّ التكنولوجيا أو الإدارة أو الصفوف ذات الصلة. ويمكن لهذه الصفوف أن تعزّز فهم الطلاب للتّعليم من أجل الاستدامة حتى يتمكّنوا من نقل معرفتهم في هذه القضايا إلى أمكنة عملهم. وغالباً ما يتردّد الطلاب الذين يزورون أماكن العمل في معالجة مسائل حسّاسة كالاستدامة. فقد يبدو مناسباً أن تتوافر لديهم المعرفة الضرورية لاتخاذ قراراتهم.

وفي النموذج الثالث يندمج التعليم المرتكز على العمل مع التّعليم من أجل الاستدامة. فيرى مقدّم الاقتراح أنّ التّعليم المرتكز على العمل يصبح أكثر فعالية عندما يشتمل على دمج العمل بالتّعلم. بالفعل، هذه هي إحدى الخصائص الأساسية للحصول على مؤهل فتي بعد فترة تدريب، وأحد الدّوافع الأساسية لإدخال دورات تدريبية في مكان العمل مع التّعلم داخل حرم الجامعة. ففي إطار التّعلم المندمج مع العمل، يُتوقّع من الطلاب اكتساب المعرفة في مكان العمل ونقل ما اكتسبوه إلى الصف بعد إتمام مهامهم في مكان العمل. تقترح الجمعية العامة للتّعليم التّعاوني (وهي هيئة محترفة تؤيد التّعلم المرتكز على العمل)

يدفع التّعليم من أجل الاستدامة (EFS) التعليم البيئي التقليدي قدماً عبر إضافة بعد اجتماعي وسلوك نقدي على غرار استهلاك الجماعة. وقد اقترح الدكتور نيل تايلور (كلية التربية، جامعة «نيو انغلند») والدكتور ريتشارد كول (جامعة «واكاتو») في مقال مشترك أنّ التّعلم المرتكز على العمل قادر على نقل التّعليم من أجل الاستدامة وإيصاله. فأشارا في هذا الإطار إلى ثلاثة نماذج محتملة:

يشتمل النموذج الأول على القيام بـ «التدريب على التّعليم من أجل الاستدامة في مكان العمل». يشمل التّعليم الحاصل في مكان العمل أيضاً إدخال الوافدين الجدد إلى ثقافة «جماعة ممارسة العمل»، في علاقة من نوع متعلّم/أستاذ. والواضح أنّ لهذه العملية عنصراً اجتماعياً ينبغي، على سبيل المثال، أن يسمح للمتخرّجين الجدد بفهم مسائل التّعليم من أجل الاستدامة كجزء من خبرتهم في مكان العمل.

أمّا النموذج الثاني فهو التّدريب على التّعليم من أجل الاستدامة في الصف قبل أن ينقله الطلاب في ما بعد إلى مكان العمل. يمكنهم أن يلقّنوا أصول التّعليم من أجل الاستدامة في

مهارات دائمة
للقوة العاملة الكندية

إذا كان لا بد من تطبيق مبدأ التنمية المستدامة بنجاح، فثمة حاجة إلى قوة عاملة قوامها المعرفة والمهارات والمواقف المتصلة بالتنمية المستدامة (KSAs). وهنا يتجلى الإجماع على ضرورة تحضير القوة العاملة بحيث تساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة على الصعيد الوطني. بيد أن تطبيق تعليم القوة العاملة وتدريبها من أجل التنمية المستدامة، يفترض سلفاً إدراك المعرفة والمهارات والمواقف المتصلة بالتنمية المستدامة (KSAs). ولكن، قد لا تكون هذه هي الحال، إن أجرينا مراجعة شاملة لمجموع ما كتب في هذا الصدد.

فلقد أجرى المركز الوطني لتنمية القدرة العاملة (UNEVOC-CANADA) دراسة لتحديد مهارات التنمية المستدامة والقابلة للتقل والتّي طلبها القوة العاملة الكندية. ففي المرحلة الأولى من الدراسة، أجريت مراجعة شاملة للمنشورات والأبحاث بهدف تحديد المعرفة والمهارات والمواقف المتصلة بالتنمية المستدامة المرتبطة بالعناصر الثلاثة للتنمية المستدامة: البيئة، المجتمع، والاقتصاد. أمّا

في المرحلة الثانية من الدراسة، فقد تمّ تثبيت المعرفة والمهارات والمواقف المتصلة بالتنمية المستدامة بالتركيز على مجموعة من الأفراد الذين يمثلون التوعية الكندية، ويتمتّعون بخبرة في مجال البيئة والتنمية المستدامة وتمتية القوة العاملة. وقد أكد الخبراء على أن معظم المعارف والمهارات والمواقف المتصلة بالتنمية المستدامة ترتبط بأهداف التنمية المستدامة، فبرزت ستة مواضيع رئيسية هي:

1. الأخلاقيات والقيم: وهي حدّدت بكونها المواقف الواجب اعتمادها للتصرف والعمل أخلاقياً.
2. صنع القرار المتكامل: وقد حدّد بكونه المعرفة والمهارات الضرورية لمعالجة المعلومات بشكل فعّال.
3. الاستعمال المسؤول للموارد: وقد حدّد بكونه المعرفة والمهارات الضرورية لاستعمال الموارد بمسؤولية.
4. إعطاء قيمة للتنوعية: وقد حدّد بكونه المعرفة والمهارات الضرورية للمساهمة في التنوعية ودعمها.
5. نمط الحياة الصحي: وقد حدّد بكونه المعرفة والمهارات الضرورية للمحافظة على الصحة والسلامة في مكان العمل.

6. التحسين المستمر: وقد حدّد بكونه المعرفة والمهارات الضرورية لتحسين نوعية الحياة. وقد استعملت مجموعة من المهارات لتنظيم المعرفة والمهارات والمواقف المتصلة بالتنمية المستدامة وتصنيفها. فولّد هذا النشاط لمحة عن مهارات التنمية المستدامة (SDSP). توفر هذه اللوحة لأئحة بالمعارف والمهارات والمواقف المتصلة بالتنمية المستدامة والقابلة للتقل، وهي كلّها ضرورية للقوة العاملة الكندية إذا كان لا بد من تطبيق مبادئ التنمية المستدامة في النشاطات اليومية بغض النظر عن طبيعة العمل ومجال النشاط ومستوى التعليم والتدريب. يمكن أن تطبق هذه اللوحة بشكل واسع على التعليم العام، وتعليم الكبار والتعليم والتدريب التقني المهني من أجل التنمية المستدامة. يمكن للقراء الحصول على نسخة عن التقرير الكامل حول الدراسة على العنوان المذكور أدناه:

المعلومات الاضافية

كريس شينين، مدير المركز الوطني لتنمية القوة العاملة، ويتبيغ، كندا.
البريد الإلكتروني: Chinien@MS.Umanitoba.CA

إبراز «التعلّم الدائم» في برنامج السياسات في المملكة المتحدة

ما بين عامي 2001 و2003، مؤل مجلس التعلّم والمهارات (LSC) في المملكة المتحدة مرحلتين من مشاريع تنموية صغيرة أدارتها وكالة تطوير التعلّم والمهارات (LSDA). وقد أطلق على هذا المشروع اسم «التعلّم للبقاء»، ويمكن الاطلاع على ثمار هاتين المرحلتين (دليل الممارسة الجيدة: كتيب أدوات التعلّم للبقاء) على الموقع الإلكتروني لوكالة تطوير التعلّم والمهارات. لقد أرادت الوكالة أن تضع التنمية المستدامة للتعليم والتدريب التقني المهني في طبيعة جدول أعمال السياسات وعليه كلّفت بوضع تقريرين استراتيجيين، نشر في شهر أيلول/سبتمبر من العام 2004. وتمثّل الهدف الأساسي باستشراف أفق جديدة يوضع فيها التعليم والتدريب التقني المهني من أجل التنمية المستدامة في إطار الأولويات المعتمدة أصلاً لقطاع التعلّم والمهارات وفي اللغة التي يفهمها أصحاب الاختصاص. لقد وفرّ التقرير الأول الذي وضعه مارتن يارنت تحليلاً يستند إلى وثائق السياسة الحكومية حول القصد من وراء مفهوم الجماعات المستدامة (جماعات التعليم، الجماعات النشطة...) وترتيبات قطاع التعلّم والمهارات. وقد صور يارنت تحديد الجماعة المستدامة كما وردت في مراجعة «ايغن» الحديثة ورحّب بها «كنقطة انطلاق» وطنية للتقاش.

أصحاب العمل في إطار نظام التعليم والتدريب التقني المهني. وقد رأى أن هذه الخطوة تمثّل فرصة تاريخية لدمج التنمية المستدامة إلى أقصى حد في التخطيط لطلبات المؤن وتسليمها على اعتبار أن التنمية المستدامة تعكس بعق على كافة الأعمال. ورأى أيضاً أنه يترتب على موفري خدمات التعلّم في إطار نظام التعليم والتدريب التقني المهني أن يتوجّهوا إلى القادة في مجال الأعمال مستخدمين لغة الأخلاقيات والبيئة والتنمية المستدامة من أجل ترسيخ شراكات استراتيجية وظيفية تهدف إلى خلق وسائل توفير جديدة.

تتوجّه وكالة تطوير التعلّم والمهارات إلى الصناعات المستهدفة التي تعتمد أصلاً على ممارسة التنمية المستدامة، وهي تعمل بالتعاون مع مراكز الامتياز المهني التابعة لها على تعزيز الالتزام مع أصحاب العمل والسّماح لهم بتعليم مهارات التنمية المستدامة الجديدة.

ويركّز التقريران على مستلزمات سياسة التعليم والتدريب التقني المهني الأساسية، بل ويساهمان أيضاً في التنمية المستدامة. إن تمّ اعتماد التقريرين، سيتمّ تعزيز تطبيق السياسات، وممارسة التنمية المستدامة وتقديم خبرات تعليمية غنية ومهمّة للطلاب والمدرّسين على حد سواء.

المعلومات الاضافية

جوديث كوهن، المدير الإقليمي لوكالة التعلّم وتنمية المهارات، ليدز، المملكة المتحدة
البريد الإلكتروني: jcohen@isda.org.uk

وقد أيدّ تقرير «ايغن» فكرة أن يشكّل موفّرو التعلّم جزءاً من الحملة الوطنية الآلية إلى دعم الاهتمامات الأساسية لهذه الأجندا وهي: المحترفون في مجال البيئة على غرار المخطّطين والمهندسين، صانعو القرارات كمثل أعضاء ومسؤولي السلطة المحلية، وأصحاب التفوذ شأن قادة الجماعات ومنظمات المتطوعين. وهو يسلط الضوء على الحاجة الملحة إلى برنامج دائم لتنمية الموظفين المهنية. ويرى ضرورة أن تعترف أنظمة التفتيش والتمويل بمساهمة موفري التعليم في الجماعات المستدامة لحثّهم على المشاركة. (يمكن الاطلاع على مراجعة «ايغن» في قسم «المنشورات» في نهاية النشرة).

يطالب «يارنت» قطاع التعلّم والمهارات ومقدمي الخدمات بما يلي:

- << تقويم ما قد تعنيه مراجعة «ايغن» لاستراتيجية مجلس التعلّم والمهارات المقبلة للتنمية المستدامة.
 - << تقويم كيفية تأثير التنمية المستدامة على تخطيط القطاع وتمويله.
 - << تقويم إمكانية دمج التنمية المستدامة في استراتيجية المهارات الوطنية.
- أمّا التقرير الثاني، فقد وضعه ستيفن مارتن ويظهر كيفية معالجة المسألة الواردة في التّظّة الثالثة الأتفة الذّكر. ويعتمد هذا التقرير على التعليم والتدريب التقني المهني كنقطة انطلاق. لا مجال هنا الا للتطرّق إلى أفكار مارتن حول استراتيجية الحكومة للمهارات، وموضوعها الأساسي المتمحور حول كسب الالتزام مع

تدريب الشباب كتربيين بيئيين في أنغولا

تم تأسيس منظمة الشباب البيئية (JEA) في أنغولا في العام 1991، وهي منظمة غير حكومية تركز على المتطوعين. تهدف هذه المنظمة إلى حماية البيئة وتعزيز مبادئ التنمية المستدامة، مع أخذ القضايا التي تؤثر في الشباب وجماعاتهم بعين الاعتبار. وتعتبر هذه المنظمة بمجالات أربعة هي: التعليم والتدريب البيئي، وتطوير المواد، والأبحاث، وأخيراً التوعية البيئية عبر وسائل الإعلام. لما كانت منظمة الشباب البيئية تعمل في بلاد بالكاد نفذت عنها غبار حرب أهلية ضروس، وبالنظر إلى عدم فعالية أنظمة التعليم الثانوي والتدريب المهني في أنغولا، كان عليها أن تجعل استثمارها متركزاً على توفير التعليم والتدريب التقني والمهني لأعضائها. أربعة مبادئ تسيّر أعمال هذه المنظمة:

استدامة الموارد البشرية

تعتمد منظمة الشباب البيئية بشكل جزئي على أموال المانحين، وهي بذلك غير قادرة على تحمل عبء أجور تدفع لأعضائها، من هنا يعوض العمل الذي يؤديه الأعضاء أنفسهم بالنيابة عن المنظمة، من خلال التعليم والتدريب التقني والمهني. والهدف من ذلك مدّ الأعضاء بالمهارات

نطاق واسع. وتتمتع هذه المواد بمرونة لافتة ما يسمح باستعمالها خلال دورة تدريبية تمتدّ على أسبوع كامل، أو خلال دورة لا تتعدى التّصف يوم أو حتى في برنامج إعلامي بيئي.

دراسة العلاقة بين الأبحاث ومصادر المعرفة الأخرى

إنّ منظمة الشباب البيئية دائماً في صدد مشاريع بحث مستمرة تعتمد بشكل واسع على مصادر معرفة أخرى، وبشكل خاص المعرفة المحلية والمتعلقة بالبلاد عينها. وتخلق هذه المشاريع سبل تعاون تسمح للمنظمة بتوفير تعليم وتدريب تقني ومهني مستجيب ومناسب ثقافياً ومحلياً. بعيداً عن هذه المبادئ الأربعة، تركز برامج التعليم والتدريب التقني والمهني التي تعتمد عليها منظمة الشباب البيئية على التعليم من خلال - أهمية التطبيق العملي في التعليم البيئي - والتعليم كعملية مستمرة نحو تنمية المهارات والمعرفة والقدرات لمعالجة القضايا البيئية الحالية والتي قد تنشأ. وترسخ هذه الطريقة مهارات التعليم مدى الحياة لدى جميع أعضاء منظمة الشباب البيئية.

المعلومات الاضافية

فلاديمير روسو، منظمة الشباب البيئية،
لواندا، أنغولا.
البريد الإلكتروني: roquerusso@nexus.ao

والمعرفة والقدرات من أجل تطبيق أنشطة منظمة الشباب البيئية ودعمها بشكل مستقل. وخير مثال على هذا، مشروع «أولبيكز» السنوي البيئي المرتكز على المدارس. وفقاً لهذا المشروع، يكتب أفضل المتعلمين صفة العضوية في منظمة الشباب البيئية فيساعدون في إدارة المشروع خلال السنة التالية.

إدراج التعليم في سياق تنموي

تتبدل احتياجات التدريب لدى منظمة الشباب البيئية بحسب التبدل في السياق الأنغولي. فالمهارات التي تقتضيها السوق تتغير بسرعة قصوى لدرجة أن المناهج المدرسية غالباً ما تعجز عن اللحاق بعجلة التغيير هذا، وعليه، تضع منظمة الشباب البيئية برامج تدريب تتماشى مع السياق المدرجة فيه القضايا البيئية الراهنة والمهارات والمعرفة المطلوبة لمعالجة هذه القضايا. تختلف البرامج في المضمون والمنهجيات والمعدات بحسب المقاطعات التي تجري فيها الأنشطة.

تطوير مواد مرنة يسهل الوصول إليها لدعم التعليم

تطبق معظم نشاطات التدريب التابعة لمنظمة الشباب البيئية عبر اعتماد مواد داعمة للتعليم. فمُنظمة الشباب البيئية عاجزة عن إدارة التعليم والتدريب البيئي في كافة الأنحاء، لذا، ان المواد التي يسهل الحصول عليها (من حيث الكلفة والمضمون واللغة) تنتج وتنشر على

أهداف ونشاطات الحكومة الألمانية وأنشطتها

بات للتدريب المهني اليوم مسؤولية خاصة لدرجة أنّ التنمية المستدامة أصبحت مبدأ موجهاً حتى في أنشطة الدولة. فأقسام التخطيط، وورش العمل والمكاتب والإدارات تدعو إلى عمل بارع وفاعل بغية مواجهة هذا التحدي. وعليه، أصبح كلّ عضو مدعواً، أكثر من ذي قبل، إلى: << أن يعي مفاعيل عمله على عملية الإنتاج ويتعلم كيف يؤثر فيها. >> أن يتعلم كيف يفهم ضروريات «سياسة الإنتاج المدمجة»، ويتألف مع نتائجها على المنتجات ويحلّل العمليات الوظيفية ذات الصلة ويصوّرها من وجهة نظر التنمية المستدامة، وأخيراً << أن يعترف بالدور الذي يمكن للإنسان أن يؤديه كإقتصادي في مجال الإنتاج والاستهلاك.

لقد أطلقت الوزارة الفدرالية للتعليم والأبحاث في ألمانيا BMBF للتو برنامج خطط تدريبية تسمح للصناعة بتجريب سبل إدخال منهجيات استدامة في التدريب الأولي والمستمر. فمن الأهمية بمكان، لا بل من مصلحة الصناعة، أن تطبق فكرة التنمية المستدامة. فأيّ كان يريد أن يفرض نفسه في السوق ينبغي له أن يمزج ما بين التكنولوجيا الحديثة والتدريب الملائم لموظفي الإنتاج والخدمة والاستشارة فتضمن إدارة الاستدامة على المدى البعيد البقاء في المستقبل. وستدعم الوزارة الفدرالية للتعليم والأبحاث في ألمانيا هذه الجهود عبر المشاركة في خطة العمل الوطنية لعقد الأمم المتحدة للتعليم من أجل التنمية المستدامة.

المعلومات الاضافية

فولكر إيهدي، الوزارة الفدرالية الألمانية
للتعليم والأبحاث، البريد الإلكتروني:
Volker.lhde@bmbf.bund.de

درس المعنويون في ألمانيا وناقشوا بشكل موسّع الطلب على التدريب المهني للتنمية المستدامة. فأنت النتيجة إطاراً للتوجيه، يصف التجارة العابرة للحدود، والكفاءات الأساسية، والكفاءات المهنية الخاصة الضرورية لضمان الاستدامة كجزء لا يتجزأ من الأنشطة المهنية. وتظهر النتيجة أيضاً سبل التعرف إلى مجالات أنشطة الاستدامة الموجهة في المستقبل في مرحلة مبكرة، وسبل فتح أفق جديدة للتكنولوجيا وفروع جديدة للنمو من أجل المجتمع والصناعة، وسبل تأهيل الطاقم الضروري للتدريب المهني. وتبقى التحديات الرئيسية للتدريب المهني هي التالية: كيف أنجح في تمكين الآخر من الانتقال من الرؤية إلى التطبيق؟ ما هي العوامل التي تحدّد ما إذا كان هذا الشخص يقوم بهذه الخطوة، ما هي العوامل التي تشجعه وما هي تلك التي تردعه؟ أضف إلى ما سبق أن نوعية الإنتاج يجب أن تكون على مستوى متطلبات الموقرين والزبائن على حدّ سواء.

استراتيجيات دائمة في تطوير الموظفين الدوليين

الخاص. وفي العديد من البلدان، بالكاد عاد هذا النموذج بفوائد ضئيلة على جزء من الأعمال. وقد أودى ذلك إلى تغيير في النموذج. ولم يتم تخطي مبدأ المسؤولية المشتركة بين القطاعين العام والخاص، بل تمّ مزج المقاربات المزدوجة في تنمية الموظفين الدوليين مع أشكال أخرى.

في الماضي ركّز التعاون في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني في ألمانيا على تعزيز تنمية نظام التعليم والتدريب التقني والمهني وكانت المقاربة تركز على مفهوم العمل التابع إلى ان نتج عنها تركيز مفرط على نموذج ألمانيا المزدوج القائم على رعاية لصناعات القطاعين الحكومي والخاص



التدريب على فحص محركات السيارات في مجال التلوث والبيئة.

في مكان آخر من العالم،
توفّر مجالات العمل المختصرة أساساً لوضع
برامج مفصلة لبعض البلدان المختصة مع احترام
المتطلبات المحليّة. تعتبر أشكال التعاون المتصلة
بتعزيز الأعمال و/أو مكافحة الفقر، والمتكيفة مع
ديناميكيات التغيير والمشاكل الاجتماعيّة بنفس
أهمية مقاربات الأنظمة التي تشكل جزءاً لا يتجزأ
من استراتيجيات الاستدامة.

المعلومات الإضافية

مانفريد والينبورن، بناء القدرات الدولية
(InWent)، مانهايم، ألمانيا.
البريد الإلكتروني:
Manfred.Wallenborn@inwent.org

العمل، أنظمة العمالة) بعين الاعتبار من
أجل تحقيق العمالة وبالتالي تحقيق
الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية.
من وجهة النظر الألمانية، تركز إدارة
التدريب المهني على التعاون وتحديد
الرأس المال والعمل، ما يولّد ديناميكيات
الابتكار التي بالكاد يمكن الأنظمة
البيروقراطية البحتة من دون مشاركة
القطاع الخاص أن تحلم بها. في الواقع،
توفّر مشاركة القطاع الخاص علاقات قويّة
لتلافي المشاكل البيئية في الإنتاج الصناعي
- كشرط مسبق للاستدامة البيئية.
من غير الممكن إيجاد تاهيلات تكنولوجية
يرافقها دمج نظامي للحماية البيئية في
مناهج التعليم والتدريب التقني والمهني،

وقد تضمن ذلك دورات تدريبية أقصر أو أكثر
مرونة بالإضافة إلى أساليب توثيق أكثر ابتكاراً.
وكذلك تم إدراج حماية البيئة في مناهج التعليم
والتدريب التقني والمهني. ولا يزال التعليم
والتدريب التقني والمهني يؤدّي دوراً بارزاً في
الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية في
مجالات التأهيل الضرورية للمستقبل مثل:

« المرونة المهنية الزائدة بالتركيز على القدرات
الفردية من أجل إيجاد فرص العمل واستحداثها.
« التعليم العام وقد تم مزجه مع التاهيلات
التكنولوجية والمعرفة التجارية من أجل توليد
مدخول ذوي المهن الحرة (وخاصة الفقراء).
« المهارات المميزة لتدريب الأفراد والجماعات
(أكثر من 80% من التعليم المهني يجري في
مكان العمل) في الصناعة، مع دمج جوانب
من الحماية البيئية في عملية الإنتاج المرتكزة
على الصناعة.

وضعت منظمة بناء القدرات الدولية (InWent)
في برامجها التدريبية لخبراء قطاع التعليم
والتدريب التقني والمهني في البلدان الثامية
الأولويات التالية:

« تركز الدراية الألمانية على مسؤوليّة
وظيفية متميزة تربط ما بين فهم سوق
العمل والتدريب المهني من جهة، مع أنظمة
المعلومات الوظيفية الفاعلة وسياسة
الإرشاد المتقدمة من جهة أخرى. من
الضروري أخذ «المجالات المجاورة» (أسواق

التعاون الفني الألماني في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني (1)



© منطوعون في الأمم المتحدة.

مراكز لتكنولوجيا التدريب والخدمات
المتطورة والمطبقة وهي تزيد الإنتاجية والقدرة
الابتكارية والتنافسية لدى الشركات الصغيرة
والجزئية. وتركز الوكالة الألمانية للتعاون
التقني على إنشاء مؤسسات بغية تحسين
المهارة التكنولوجية للشركات عبر تدريب
الطاقم التقني والإداري وتوفير خدمات
استشارية مكملة.

تدريب العمالة الموجه للقطاع غير النظامي
وفي صلبه أيضاً وهو يهدف إلى إدارة تخفيض
الفقر. ويوفّر هذا المشروع المهارات الضرورية
للمجموعات المستهدفة كالمجموعات المهتمشة
اجتماعياً، وضحايا الحرب والكوارث
الطبيعية، والمحاربين القدامى، كي يكسبوا
مدخولهم عبر العمالة أو العمل لحسابهم
الخاص وكي يمثلوا مصالحهم. وتركز الوكالة
الألمانية للتعاون التقني على إنشاء شبكات
مؤسسية تتضمّن إطاراً سياسياً ملائماً،
وآليات توجيه وإجراءات للمجموعات
المستهدفة المتخصصة.

تتوقّف الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية
على إحراز تقدّم اقتصادي واجتماعي في
الأنظمة التي تعاني من عدم الاستقرار
سياسياً. والعكس صحيح، إذ أنّه من الصعب
تحقيق الاستقرار السياسي من دون التّقدم
الاقتصادي والاجتماعي. يسعى قسم التعليم
والتدريب التقني والمهني في الوكالة الألمانية
للتعاون الفني إلى إعداد وتدريب مجموعات
مستهدفة ليس لعالم العمل فحسب، بل أيضاً



© تدريب في ورشة عمل في أفغانستان.

الفني سياسة تشاور مع صانعي القرارات في
الوزارات المعنية لجهة مسائل التمويل واللامركزية
والخصخصة والأطر القانونية. كذلك تدعم
الوكالة الألمانية للتعاون التقني بناء هيكلية استدامة
على المستوى المتوسط، وهي تهدف إلى جعل
الانتقال بين نظام التعليم والتدريب التقني والمهني
وسوق العمل أكثر كمالاً وفعالاً.

تساهم الوكالة الألمانية للتعاون الفني (GTZ)
في التنمية المستدامة على الصعيد
الاقتصادي للدول الشريكة عبر تنمية الموارد
البشرية المؤهلة. في الواقع، تزيد عملية توفير
العمالة للمجموعات المستهدفة، وبشكل خاص
المجموعات المحرومة، من فرصهم في أن
يديروا أعمالهم بنفسهم.

بهدف تحقيق الاستدامة الاقتصادية، وضع
قسم التعليم والتدريب التقني والمهني في
الوكالة الألمانية للتعاون التقني حلاً تناسب
الإجراءات الاشتراكية التي تأخذ بعين الاعتبار
المتنيين في الدول الشريكة، إضافة إلى الطلب
في سوق العمل. وتدعم هذه الخطوة إدخال
عناصر السوق في أنظمة التعليم والتدريب
التقني والمهني وتعزّز التعاون الوثيق مع
الصناعة في القطاع الخاص في كلّ القضايا
المتعلقة بالتدريب.

حالياً، يقوم قسم التعليم والتدريب التقني
والمهني في الوكالة الألمانية للتعاون الفني
بمشاريع في أكثر من 60 بلداً في مجالات
تعاون ثلاثة.

أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني
الموجهة نحو سوق العمل وهي تزيد فرص
عمالة المتخرجين، وتلبّي طلبات الطاقم المؤهل
الاقتصادية وتوفّر الوكالة الألمانية للتعاون



إدارة البيئة - تحدي لتدريب المعلمين الأثيوبيين.

أدوات الصرف وتحسين سلامة مكان العمل والحماية الصحية. لهذا الغرض، أضيفت مادة «الإدارة البيئية» في برنامج تدريب المضاربين ومدراء التعليم التقني والمهني وفي منهج تدريب الأساتذة. عبر مفهوم «التعلم بالتطبيق»، تركز مؤسسة تدريب الأساتذة في مناهجها على معايير الإدارة البيئية.

البيئية والتكنولوجيات البيئية. وفي آن واحد، تدمج القضايا البيئية في إجراءات التدريب والتجارة العابرة للحدود كموضوع متعارض (للمزيد من التفاصيل، يمكن مراجعة المقال التالي).

لتعزيز قدراتها على المشاركة بشكل فعال في تحديد بيئة عملهم وعيشهم، وقبول مسؤولياتهم في القضايا الاجتماعية والبيئية. بهدف تحقيق الاستدامة البيئية، تنشأ هيكلية دائمة لتدريب الطاقم على الإدارة

التعاون الفني الألماني في التعليم والتدريب التقني والمهني (2) - نموذج مشروع

« إدخال العنصر البيئي عند تدريب الأساتذة ضمن إطار التعليم المهني والتقني، وفي منهجية تأهيل المؤسسات وأثناء تطوير المناهج الدراسية. << وضع خطة لإعداد أدوات التعليم والتعلم وتطويرها. << إنشاء شبكات وبنى تحتية متكاملة، من شأنها تعزيز تبادل الخبرات في المجالات المتعلقة بالبيئة والتعليم التقني والمهني. إن «مشروع القطاع» هذا مرتبط ارتباطاً وثيقاً ببعض نشاطات التعاون التقني، التي وقع عليها الاختيار في عدد من البلدان، وذلك بهدف اكتساب الخبرات وتقديم الدعم. والمثل التالي خير دليل على ما ذكرناه سابقاً: ففي إثيوبيا، يدعم المشروع اعتماد مفهوم يقضي بإدخال عنصر البيئة في مناهج مؤسسات تدريب أساتذة التعليم التقني والمهني من خلال اعتماد مقاربة متعددة الأبعاد. أما الهدف العام من هذا المشروع فيمكن في تدريب أشخاص قادرين على تحمل مسؤولية تصرفاتهم واحترام البيئة التي يعملون فيها. مما يفترض توعية هؤلاء الأشخاص على المسائل البيئية بشكل عام، وعلى استعمال فعال لأدوات العمل والموارد الأساسية، كالمياه والطاقة والتجهيزات اللازمة لاستخدام

كما ورد في المقال السابق (2)، حدّد قسم التعليم والتدريب التقني والمهني في الوكالة الألمانية للتعاون الفني هدفين متكاملين. أولهما يقضي بدعم تنمية الموارد البشرية الكفوءة بهدف تعزيز تنافسية الشركات. أما ثانيهما، ويقضي بتوسيع دائرة توظيف الأفراد. يكون الغرض من تحقيق هذين الهدفين إعطاء حيز مهم للتنمية المستدامة وضمان الحصول على الموارد الأساسية وتوفير الفرص للجميع بغية تحسين نوعية الحياة وحماية البيئة. ويتمحور «مشروع القطاع» الأنف الذكر، حول مفهوم التنمية البيئية المستدامة، وما يحمل هذا المفهوم في طياته من أبعاد اجتماعية واقتصادية. غالباً ما تعكس القرارات السياسية المتعلقة بالتنمية المستدامة ازدياد الحاجة في قطاع البيئة إلى اليد العاملة الكفوءة. من هذا المنطلق، يهدف مشروع التعاون التقني إلى إدخال العنصر البيئي في مختلف المجالات التابعة للتعاون التقني الألماني، وذلك من خلال تطوير مفاهيم متعددة الأبعاد، بحيث تتلاءم والنشاطات التي تقام، مهما كانت أهميتها. يفترض هذا المشروع: << إدخال العنصر البيئي في المؤهلات المهنية المطلوبة.

< مشاركة القطاع الخاص >

أوبل: يد عاملة متعلمة لشركة سيارات متعلمة

حتى تصل إلى مرحلة التدريب الأخيرة، أي التدريب على القيادة وتولي المهمات الدولية في إطار شركة جنرال موتورز.

التدريب المهني في المهن التقنية والتجارية

يقارب عدد المتدربين في هذه الشركة 844 شخصاً (في 31 كانون الأول 2003). إنها شركة Adam Opel AG، إحدى أهم الشركات التي تمنح فرصاً للتدريب المهني في ألمانيا. تقدم الشركة حالياً سبعة عشر برنامج تدريب، اثني عشر منها في المجالات التقنية وخمسة في المهن التجارية. أما في شركة أوبل، فيضاهي تمكين المهارات الفردية والاجتماعية، من حيث الأهمية، تطوير المؤهلات المطلوبة في العمل. يفترض صنع سيارة أو رسم شكلها تمنع الفرد بقدرته على الإنتاج في إطار فريق عمل. وكنتيجة حتمية لذلك، تشكل القدرة على العمل في إطار فريق أو التمتع بمهارة في مجال العلاقات العامة صفات تأخذها شركة أوبل بعين الاعتبار في التدريب المهني.

في شركة أوبل، يتمثل مفهوم الاستدامة بتحقيق التوازن من جهة بين المسؤولية الاجتماعية التي تتحملها الشركة أمام المجتمع بشكل عام وموظفيها بشكل خاص، والحاجة إلى الحفاظ على البيئة الطبيعية والموارد الأساسية من جهة ثانية. يقضي مفهوم الاستدامة أيضاً بضمان استمرارية الأرباح التي تدرّها عمليات الشركة على المدى الطويل. من خلال تعزيز تدريب الموظفين وتعليمهم، نجحت شركة أوبل في الجمع بين حس العمل والمسؤولية الاجتماعية. كون أوبل شركة في طور التعلم، يعتمد نجاحها على كفاءة موظفيها وديناميكيته، سيماً وأن مؤهلات اليد العاملة والمعرفة والكنءة التي تتمتع بها وحدها كفيلة بضمان ديناميكية المصنع وتنافسيته. يمكن إظهار تفاعل النشاطات الآلية إلى تطوير المهن والتعليم والتدريب من خلال اتباع نموذج التراتبية الهرمية. تتطلق التراتبية الهرمية من التدريب وتمتد مرتبطة بمتطلبات سوق العمل

يتبع الأساتذة المخضرمون نهجاً يسمى بـ«عقد التدريب» أثناء تدريبهم للمتدربين، بحيث يتوصل المتدربون في كل مجموعة إلى توافق حول مسائل أساسية هي التالية: لماذا انخرطنا في هذا البرنامج؟ ما هو الهدف المرجو منه؟ كيف نتفاعل مع الفريق؟ بهذه الطريقة، يركز المتدربون على النقاط التي تمّ التوافق عليها ويرسمون الطريق الخاص بكل واحد منهم لتطوير مهاراتهم. في المقابل، يحرص المدرب على توفير العوامل المطلوبة لتلقين أفضل برامج التدريب. في المرحلة التالية، يعمل المدرب ومجموعة المتدربين على وضع استراتيجيات، من شأنها تمكين كل فرد في المجموعة من اكتساب المعرفة اللازمة والعمل على سدّ الثغرات التي تشوب عملهم.

برامج العمل والدراسة

بادرت شركة أوبل أيضاً إلى جمع الدراسات الأكاديمية بالتدريب المهني، عبر إدخال منذ ما يقارب السنتين، ما يسمى بـ«برنامج إجازة في الهندسة في أنظمة التعاون». يمكن أيضاً

الاختصاصات التي أدخلتها الشركة من الاختصاصات في مناهج التعليم، نذكر التعليم الإلكتروني في برامج التدريب في شركة أوپل. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن التكنولوجيا الحديثة، من ضمنها الإنترنت والإنترنت، توفر لكل الموظفين فرصة اكتساب المعرفة المطلوبة في شركة جنرال موتورز وذلك في جو يسوده التعليم والمرونة والإنتاجية.

المعلومات الاضافية

فرانك كلاس، المدير العام للاتصالات،
شركة Adam Opel AG، راسيلزهايم، ألمانيا.
frank.klaas@de.opel.com

التعليم وحده يضمن ديناميكية عملية التعليم وصلتها بالتطور العلمي، حيث تكون قاعة الدروس في مكان العمل.

إطار واسع لغرض التعليم المستمر

يمكن لموظفي أوپل اختيار سلسلة كبيرة من البرامج المتواصلة للتدريب والتعليم. تشجع الشركة تحسين مؤهلات الموظفين في مراكز التدريب التابعة لها، خصوصاً في مجالات كالتيكنولوجيا الحديثة، وسلامة مكان العمل، وإدارة العمل، والاتصالات، وعملية وضع البيانات واللغات الأجنبية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للموظفين أن يستفيدوا من مناهج إضافية، خاصة بجامعة جنرال موتورز. من



متدربون في موقع عمل عصري

أن ينال المتدربون في مجال الميكاترونك إجازة في أنظمة الهندسة، وذلك بالتعاون مع الجامعة المحلية للعلوم التطبيقية. إن برنامج

برامجيات SAP: الشراكة بين القطاعين العام والخاص في تدريب المعلمين

يفتقر نظام التعليم في أفريقيا الجنوبية إلى معلمين مؤهلين للصفوف الابتدائية والثانوية. وتتفشى هذه المشكلة بشكل خاص في مجالات حيوية استراتيجياً، كالعلوم والرياضيات والتكنولوجيا.

على حد قول الرئيس تابومبيكي، «المطلوب إيلاء أهمية خاصة إلى مشكلة افتقار البلاد إلى معلمين مؤهلين في مجال الرياضيات والعلوم واللغات، والمطلوب أيضاً السعي للحصول على ثقافات المعلومات والاتصال الحديثة».

تلبيةً لحاجات هذا الواقع، أُنصِر مشروع أفريقيا القيادي» النور. ويهدف هذا المشروع إلى التعويض عن النقص في عدد المعلمين الأكفاء في العلوم الفيزيائية والرياضيات والتكنولوجيا. ويعتمد البرنامج على نظام تعليم متجانس، يتضمن التعليم الإلكتروني، بهدف تحسين كفاءة المعلمين. ما يكتهم في المقابل، من تزويد الطلاب بنوعية جيدة من التعليم.

أتى هذا المشروع نتيجة مبادرة قام بها قسم التربية في إطار شراكة مع جامعة «نورث

في الوقت الحالي، وإضفاء طابع شخصي على التدريب وفقاً لتحضيرات كل أستاذ.

الأهداف المرجو تحقيقها من مشروع جمعية باراغواي للتعليم الإلكتروني المتكامل هي:

« تأهيل 81000 معلم ومشرف تابعين لوزارة التربية والتعليم؛

« تطوير البرامج التربوية عن بعد من خلال تعميم استعمال شبكة الإنترنت في البلاد؛

تقديم المساعدة التقنية والتدريب بهدف تطوير أدوات التعليم؛

« تطوير نموذج للتعليم المتجانس بحيث يتأقلم بأفضل طريقة والمناهج التي وضعتها وزارة التعليم؛

« تقويم مستوى الطلاب خلال مراحل التدريب المختلفة.

ويست»، وأبحاث SAP وشركاء آخرين. ويدير هذا المشروع قسم مافيتيك التابع لجامعة «نورث ويست». بعد أن تم تضييق «مشروع أفريقيا القيادي»، افتتحت أربعة مراكز للتعليم من أصل ثمانية. وانطلقت مرحلة التعليم الرسمي في تموز/يوليو 2004، بعد أن عمّ تلقين الطلاب

المهارات الأساسية في مجال المعلوماتية وبعد أن أقدم المعلمون على تعديل طرق التعليم.

إلى جانب هذا المشروع، ثمة مشروع آخر في مجال التعليم الإلكتروني في باراغواي أصبح في طور الإعداد. تعكس تسمية جمعية باراغواي للتعليم الإلكتروني المتكامل سعي حكومة باراغواي

وشركائها إلى: وضع إطار استراتيجي لمجابهة التحديات التي تواجه القطاع التعليمي، وإلى استعمال التكنولوجيا والمفاهيم الجديدة في

مجال التعليم، ما يعود بالنفع على كل البلد. ويتمثل الهدف الأساسي لهذا المشروع في تلبية

الحاجات الملحة للمعلمين في إطار التدريب، بطريقة فعّالة واقتصادية في أن. للمرة الأولى، سيتم اعتماد استراتيجية للتدريب، تسمح لكل

المعلمين ببلوغ النوعية نفسها من التعليم. مما يسمح بتحسين مقارنة «شالات التدريب» الشائعة

المعلومات الاضافية

بيتيئا موسونغ، SAP AG، كارلسروه، ألمانيا
البريد الإلكتروني: bettina.mussnug@sap.com

يساعد تحسين أدوات البرامج الإلكترونية على فهم أنظمة معقدة.

وتسمح هذه الأدوات تالياً بالحصول على رسم بياني عن النماذج المعقدة وكذلك، تقدّم معايير تساعد على تقويم الآثار البيئية والاقتصادية والاجتماعية المتعلقة

بأنظمة الإنتاج. طورت جامعة لونيبرغ بالتعاون مع "ifu Hamburg GmbH" وجامعة همبورغ في

ألمانيا مناهج برامج التدريب التقني، من خلال الاعتماد على أداة التخطيط والتقييم التجاريين التي تُعرف بـ «أمبرتو». وتقدّم هذه البرامج إلى الطلاب المتخصصين في

العلوم البيئية وفي الهندسة البيئية، والاقتصادات، وعلم الكمبيوتر، وعلم

البيئية ومواضيع أخرى، وتوفّر دورات

بالإضافة إلى ذلك، تخضع الشروط القانونية أو مقتضيات السوق، كالتصريح عن المنتجات

أو حظر بعض المواد، الشركات إلى ضغوط، تضطرها إلى استخدام الأدوات التي تمّ

تطويرها بهدف تحقيق التنمية المستدامة. تكون هذه الشركات بحاجة إلى متدربين

وموظفين شباب قادرين على استخدام الأدوات، كتحليل تدفق المواد، محاسبة

تدفق المواد وتقويم دورة الحياة. وتعتبر الشفافية أساس تقويم الأدوات أو تحسينها

وتوفر الطاقة المطلوبة في عمليات الإنتاج في دورة الحياة.

من المعلوم أنه بإمكان المرء تحسين أمر ما إذا أدرك ماهيته. وينطبق هذا القول بشكل

خاص على مفهوم التنمية المستدامة. وقد

أومبرتو: التدريب لتحليل دورة المنتج الاستهلاكية بواسطة برامجيات نموذجية

نظراً إلى التأثيرات الإقليمية والدولية والأضرار التي تلحق بالصحة والبيئة جراء إنتاج السلع واستهلاكها، أصبح مفهوم التنمية المستدامة مفهوماً ريادياً يهدف إلى تحسين الاجراءات والمنتجات والخدمات.

لقد بلغ مستوى الإمدادات العالمية وأنظمة الإنتاج درجة من التعقد، باتت فيها محاولة تحسين المنتج

تحدياً مطلوباً رفعه من قبل الباحثين والمهندسين وصانعي القرار. بالتالي، يجب أن يتم تقويم أي

تغيير في صنع المنتجات أو شرائها أو أيّة محاولة لتكييف عملية تصنيع أو معالجة وفقاً للآثار التي

تخلفها على الأبعاد الثلاثة التي يتضمنها مفهوم الاستدامة في دورة حياة المنتج.

المعلومات الاضافية

مارتينا بروكس، ifu Hamburg GmbH، ألمانيا
واندرياس مولر، جامعة لونيبرغ، ألمانيا
m.prox@ifu.com
amoeller@uni-lueneburg.de

الطلاب في إطار مجموعات عمل مستقلة، تماماً كمستشارين للشركات، يتلقون توجيهات أساتذتهم أو أكثر منهم خبرة. تنشر دورات التدريب المرتكزة على أداة «أميرتو» بشكل واسع في جامعات ألمانيا، ولكن أيضاً في أميركا اللاتينية وآسيا. للمزيد من المعلومات حول الشروط الخاصة بتدريب المدربين في البلدان الثامنة، يرجى المراجعة على العنوان التالي.

التدريب أيضاً المعرفة حول المنهجيات ذات الصلة، ومهارات التخطيط. وقد تم استكمال دراسات حالتين لوضع وحدات التدريب الإلكتروني، حالة عن مصنع للجنة وأخرى عن إنتاج الإسمنت. في جامعات أخرى، يجمع الطلاب البيانات في شركات مهتمة بإدخال إحدى آلات ابتكار العمليات أو الإنتاج، ويضعون أولى النماذج لجزء من عملية الإنتاج. على أثر ذلك، يعمل

سكوا (SEQUA): التوأمة بين منظمات الأعمال الدولية من أجل تعليم وتدريب تقني ومهني (TVET) يتوافق مع الطلب

أسهم في تعزيز مصداقية «سنديفست-بي». علاوة على ذلك، قدم الشركاء الألمان إلى مجلس إدارة «سنديفست-بي» وموظفيها النصح حول كيفية تحسين طرق المناصرة والضغط المعتمدة، كما ساعدوا المدارس الجديدة في مجال تدريب المدربين. وكان لعملية وهب المعدات وقفاً محفزاً فائق الأهمية بالنسبة إلى الحكومة دفعها إلى إنشاء مراكز التدريب وإدارتها.

الدروس المستفادة

- << التوأمة المنظمة مع شريك دولي تساهم في إيجاد مقومات التغيير.
- << تبادل الخبرات التقنية وتدريب الموظفين عامل هام يشكل حجر أساس في إجراءات التوأمة.
- << التعاون بين الحكومة والقطاع الخاص يمكن ان يفضي إلى نتائج أفضل من أي نشاطات تقوم بها فئة واحدة معزولة.
- << الشراكة الناجحة بين القطاعين العام والخاص تتطلب مساهمة ممثلي القطاع الخاص في المجالس واللجان صانعة القرار.

(SENAI) بإنشاء ثلاثة مراكز للتدريب المهني.

ويجري سنوياً تدريب حوالي 60 تقنياً في مجال صناعة الألبسة.

مدة كل دورة من هذه الدورات التي تعطى بدوام كامل هي ثلاث سنوات وهي ممولة من قبل (سناي). أما المراكز التدريبية المهنية الأخرى فتوفر دروساً متخصصة في مجال صناعة الألبسة وتتراوح مدة كل منها ما بين 8 و120 ساعة. ويأخذ المشاركون على عاتقهم الشخصي تسديد أقساط الدروس مع تلقيهم في الوقت عينه بعض العون المالي.

وقد نجحت الجمعية المحلية لصناعة الألبسة «سنديفست-بي» (SINDIVEST-PE) بممارسة الضغط لكسب التأييد بشأن ابتكارها هذا. فبدل إنشاء مركز تدريب خاص بها وهو مشروع كان ليشكل عبأً مالياً كبيراً يفوق قدرة جمعية صغيرة لا يزيد عدد أعضائها عن 300 شخص، عمدت الجمعية إلى اختيار حل آخر. فسعت «سنديفست-بي» إلى الضغط لتمرير مشروعها أمام الحكومات المحلية والمؤسسات شبه الحكومية حرصاً منها على تكييف تسهيلات التدريب المتوافرة مع حاجات المؤسسات المحلية. وتتولى «سنديفست-بي» حالياً مسؤولية الإشراف على نوعية التدريب وتنمية المناهج التعليمية الجديدة. ومن أبرز العوامل وراء هذا التوسع الناجح، التوأمة الطويلة الأمد مع مراكز التدريب التابعة لجمعيات أصحاب العمل في بافاريا - ألمانيا، ما

مؤسسة التنمية الاقتصادية والتدريب المهني (سكوا) هي وكالة تنمية لا تتوخى الربح أسستها الغرف الألمانية ومنظمات أصحاب العمل. تظهر خبرة «سكوا» انه من الممكن لمشاريع التعليم والتدريب التقني والمهني ان تسهم في التنمية المستدامة اذا كانت مبنية على متطلبات القطاع الخاص كما أن من شأنها بناء تعاون أوثق بين الحكومة والمؤسسات. وتحلل الدراسة التالية كيفية إطلاق تعاون كهذا ليفضي إلى نتائج تخدم التنمية المستدامة. تعتبر ولاية برنامبوكو الواقعة في شمال شرق البرازيل أقل مناطق البلاد نمواً، اذ يعيش 60% من سكانها المحليين ما دون خط الفقر. وبوجود حوالي 140000 وظيفة، متوافرة بشكل خاص للنساء، تعتبر صناعة الألبسة أهم قطاع في هذه الولاية، مع العلم بأن هذه الصناعة تتألف بشكل عام من مؤسسات صغيرة ومتوسطة الحجم. لكن نمو هذا القطاع مهدد بفعل عدم توافر تقنيين مؤهلين، متخصصين في قطاع النسيج (مستوى الإدارة المتوسطة). فالدورات التدريبية للمدراء التقنيين العاملين في هذا المجال لم تتوافر الا مؤخراً في الولاية الفيدرالية، عندما قامت المؤسسة الوطنية للتدريب المهني غير التابعة للولاية «(سناي)

المعلومات الاضافية

بييتينا مولر، مؤسسة التنمية الاقتصادية والتدريب المهني، سكوا، بون، ألمانيا.
mueller@sequa.de

< اليونيسكو - التعليم من أجل التنمية المستدامة >



تعزيز التعليم النوعي بكافة أشكاله وعلى جميع المستويات

والتخطيط والزراعة ومسائل عدة مختلفة. تعزيز التعليم الذي من شأنه حل المشاكل الحياتية الأساسية في القرن الواحد والعشرين، والسماح للناس بممارسة حقوقهم والإفشاء إلى مواطنة صالحة محلياً، وطنياً ودولياً.

يتعين على منظمة اليونسكو، بحكم دورها القيادي في عقد التعليم من أجل التنمية المستدامة، أن تقوم بالآتي:

- << أن تضع مسودة مخطط تطبيقي دولي من خلال مدّ الجسور بينها وبين الأنظمة والإجراءات التربوية القائمة، لا سيما إطار عمل داكار وعقد الأمم المتحدة لمحو الأمية،

<< تعزيز التقدم المحرز في مجال تنمية الموارد البشرية والتعليم والتدريب لتعزيز تنمية مرغوب فيها اجتماعياً وقابلة

للاستمرار اقتصادياً ومستدامة بيئياً.

<< الاعتراف بأن مفهوم «التعليم» في مصطلح «التعليم من أجل التنمية المستدامة» لا يقتصر فقط على التعليم النظامي، بل يتعداه ليشمل سلسلة واسعة من الخبرات والبرامج التعليمية.

<< الإدراك بأن التعليم من أجل الاستدامة لا يقتصر على التعليم فحسب بل يتعداه إلى كل من الصحة والبيئة والموارد الطبيعية

اثر انعقاد قمة الأرض في ريودي جانيرو العام 1992، برز إجماع دولي، سرعان ما تعزز خلال القمة العالمية حول التنمية المستدامة التي انعقدت في جوهانسبرغ عام 2002، مفاده أن «التعليم يعتبر أساسياً لتحقيق التنمية المستدامة». يشكل عقد الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2002-2014 ودور منظمة اليونسكو الرائد في تعزيز هذا العقد، فرصة هامة للشركاء كافة لكي يقوموا بما يلي:

بمبدأ التعليم للجميع ويعقد الأمم المتحدة لمحو الأمية وبأهداف الألفية للتنمية. وتوضح المفاهيم أعلاه بأن نوعية التعليم شرط أساسي للتعليم من أجل التنمية المستدامة على كافة المستويات.

المعلومات الاضافية

ماري جوي بيغوزي، مديرة قسم تعزيز نوعية التعليم - اليونسكو - باريس
ماباريس. البريد الالكتروني:
mj.pigozzi@unesco.org

يعرض هذا الموقع إطار العمل الهادف إلى تطوير مسودة مخطط تطبيقي دولي لعقد الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، وذلك من خلال التشاور والتعاون الوثيقين بين شركاء اليونسكو على الصعيد المحلي والوطنية والإقليمية والدولية. كما يشرح هذا الموقع مبدأ التنمية المستدامة الذي تمت المصادقة عليه في قمة الأرض حول التنمية المستدامة التي انعقدت في جوهانسبرغ العام 2002. كما يوضح مبادئ التعليم من أجل التنمية المستدامة وعلاقته

وذلك بالتشاور مع وكالات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والحكومات والمنظمات غير الحكومية والشباب الخ...
« أن ترفع توصيات إلى الحكومات حول كيفية إدخال التعليم وتطويره في استراتيجياتها وخطط عملها من أجل التنمية المستدامة. لمزيد من المعلومات، يُرجى زيارة موقع منظمة اليونسكو على شبكة الانترنت «التعليم للتنمية المستدامة»، المتوافر باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية: www.unesco.org/education/desd

تهدف المبادرة العالمية لتعليم أهل الريف (ERP)، التي أطلقت خلال القمة العالمية حول التنمية المستدامة في العام 2002، إلى التوعية حول مسألة التعليم من أجل التنمية المستدامة. كما أنها تتضمن تناغماً أفضل بين التعليم الأساسي والتدريب المهني والمقاربات الرسمية وغير الرسمية. ومن شأن هذا التقارب تسهيل تنمية المهارات اللازمة لتتلاءم مع الحاجات المحلية وتساهم في تحقيق الأهداف الدولية، كالأمن الغذائي والتعليم للجميع والمساواة بين الجنسين وتخفيض معدلات الفقر.

المعلومات الاضافية

دافيد اتكوارينا، أخصائي برامج، المعهد الدولي للتخطيط التعليمي، (IIEP/UNESCO)
البريد الالكتروني: d.atchoarena@unesco.org
ولافينيا غاسبريني - منسق برامج - التعليم الزراعي، منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (FAO)
البريد الالكتروني: lavinia.gasperini@fao.org

وان يحسّن المستوى المعيشي للمجتمعات الريفية الفقيرة. تشير الدلائل على ان التعليم عامل جوهري للوصول إلى الوظائف غير الزراعية التي تعود بأجور أعلى. وفي الوقت الذي يشغل فيه ذوو المستوى التعليمي المتدني ووظائف لا تتطلب مؤهلات عالية، يتمتع ذوو المستوى التعليمي العالي بفرصة النفاذ إلى مناصب أفضل من حيث المدخول والمؤهلات.

غير ان السياسات التعليمية في معظم البلدان، بما في ذلك تلك الخاصة بمجال التدريب المهني، لا تولي المناطق الريفية اهتماماً كبيراً. إذ ان الجهاز الحكومي يكون عادة متمحوراً بشكل اكبر حول المدن. ومع أن وزارات الزراعة بالمبدأ تصب اهتمامها على المناطق الريفية، إلا انها تهتم بشكل رئيسي بالعمل الزراعي وغيرها من النشاطات ريفية. لذلك فان التقدم باتجاه تنمية ريفية مستدامة يتطلب توسيع اطر سياسات التدريب الريفي لتتعدى نطاق الزراعة. من هنا، ضرورة الإقرار صراحة بالحاجة الماسة إلى التعليم الأساسي لتلبية حاجات سكان الأرياف البيئية والمتنوعة على حد سواء.

تحسين سبل المعيشة الدائمة لفقراء الأرياف

في الدول النامية حيث يتركز السكان وفرص العمل في المناطق الريفية بشكل عام، يفترض بالتعليم والتدريب التقني والمهني من أجل التنمية المستدامة أن يتمحور حول تعزيز سبل العيش المستدام في الأرياف والتطرق إلى حاجات فقرائها.

تساهم الزراعة في النمو الاقتصادي واستحداث فرص العمل والحد من الفقر. إلا أنه ينبغي الإقرار بأن الزراعة لم تعد مصدر العمل والدخل الوحيد لسكان الأرياف. إذ ان تنمية المهارات في المناطق الريفية هي من المسائل التي تحددها التغيرات في أسواق العمل. فالوظائف غير الزراعية في الريف تميل إلى الازدهار في المناطق الريفية الديناميكية. أما المناطق الريفية الواهنة فتتميل إلى الاعتماد بشكل اكبر على المدخول الزراعي. ومع ذلك فان تنوع النشاطات الاقتصادية من خلال تنمية المهارات يمكن ان يكون مكملاً للمدخل الزراعي المتدني

> اليونسكو - يونيفوك - وكالات مشاركة <

كومنولث التعلّم (COL): تطوير مناهج محو الأمية وسبل العيش

وضع كومنولث التعلّم (COL) في التسعينيات منهجاً دراسياً أساسياً في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني، رُسم خصيصاً بهدف توفير التدريب في مجال المهارات التربوية لمدرّسين وأصحاب اختصاص أكفاء وإنما يعوزهم التدريب. بدأت الخطوة الأولى بمشروع مشترك بين أمانة سر المجموعة الكاريبية (كاريكوم) وكومنولث التعلّم يهدف إلى تلبية حاجات الجزر الكومنولث الكاريبي. وقد تطلب تطوير المشروع في خطته الأساسية مشاركة دول الكومنولث الكاريبي.

رأى المشروع النور في ناساو في الباهاماس حيث عمل ممثلون عن قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني من 14 بلداً على تطوير خطة عمل. وقام كومنولث التعلّم بين العامين 1993 و1999 بالتعاقد عن بعد مع مدرّسين من بلدان الكومنولث المختلفة يمتلكون المهارات اللازمة في

وينال المشاركون على أثره إجازة في التعليم التقني والمهني. يتضمن المشروع 56 صفّاً، ويستخدم مواد تدريس جرى تكييفها لخدمة أغراض المشروع، وهي مواد كان كومنولث التعلّم قد وضعها بالتعاون مع جامعة «يوتيك» في جامايكا في إطار الإجازة الأنف ذكرها. إضافة إلى ما تقدم، يحرص معهد فيجي للتكنولوجيا على استخدام برنامج شهادة الكومنولث وجامعة جامايكا.



ورشة عمل حول إنتاج الافلام لمدرّبين المعلمين في ساموا

ويعمل المعهد حالياً على التحول إلى النهج الازدواجي. واجري تدريب للموظفين في معهد فيجي في نيسان/ابريل 2004 لإطلاعهم على كيفية استخدام التعليم المفتوح والتعليم عن بعد والفرق ما بين هذا الأخير والتدريب الشخصي الذي يتم وجهاً لوجه.

مجال تطوير مناهج التعليم والتدريب التقني والمهني. كانت مهمة المدرسين تكمن في صياغة فصول ووحيدات دراسية للمنهج الأساسي. وقد وافقت جامعة التكنولوجيا في جامايكا (يوتيك) على تسمية الشهادة، «دبلوم خاص للتدريس التقني والمهني». بحلول العام 2000، عمل الكومنولث بالتعاون مع جامعة جامايكا على إقرار المنهج الأساسي لبرنامج التعليم عن بعد للمدرّسين التقنيين والمهنيين في الكاريبي. كما أقيمت حلقات تدريب

للمدرّسين في كل من الباهاماس و«ساينت كيت» ونيفيس في أواخر العام 2000. وفي العام 2003، أطلقت جامعة «ونيبا» في غانا (غرب افريقيا) برنامج تعليم عن بعد، يقوم على أسس التعليم المفتوح والتعليم عن بعد (ODL)،

كسب العيش ويلبي متطلبات المجموعات الأقل قدرة. وسيسعى المفهوم الجديد استخدام التعليم المفتوح والتعليم عن بعد للوصول إلى الشباب الذين لم يرتادوا المدرسة والريفات غير المؤهلات في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني النظامي.

المعلومات الاضافية

جوشوا ماليت، خبير تعليم، محو الأمية وسبل العيش، كومولث التعلم، فانكوفر، كندا
البريد الإلكتروني: jmallet@col.org

السمكورية والكهربائية. تشكل هذه المواد التعليمية نموذجاً يساعد الجزر على تطوير مواد أخرى ذات الصلة. وقد باشرت ساينت لوسيا وغرينادا بوضع برنامج شهادة التعليم والتدريب التقني والمهني من خلال عقد ورش عمل لتدريب المدرّسين في منتصف آب/أغسطس 2004. تنظر ناميبيا حالياً في إمكانيات تكييف البرنامج ليتناسب مع معطيات وخصائص البلد بشكل عام. قرر الكومولث لهذا العام توسيع مفهوم التعليم والتدريب التقني والمهني ليشمل محو الأمية وسبل

وقد تم إدراج «توفالو» في مفهوم التعليم المفتوح والتعليم عن بعد ويجري حالياً تطوير القدرات والطاقات للتعامل مع مشكلة تعزيز قدرات الموارد البشرية. وفي هذا الإطار، تم تطوير نماذج تعليمية عدة مسجلة على أشرطة الفيديو من إعداد الجزر الصغيرة (حول العمل بالخشب والأجر/الحجارة والاسمنت). وأفضى إصدار هذه النماذج إلى وضع أربع وحدات دراسية أخرى تتمحور حول المواضيع التالية: الميكانيك والمولدات والمحركات الصغيرة والأعمال

لقد تعاون مركز (سنترفور) مع مؤسسات التدريب المهني لا سيما من خلال التوثيق ونشر خبرات أميركا اللاتينية والكاريبي ومناطق أخرى. وتساعد المنشورات والموقع الإلكتروني (www.cinterfor.org.uy) ونشاطات المساعدة التقنية جميعها على إعطاء المعلومات حول العبر الأساسية المستخلصة من مبادرات عدة مثل: مراكز التكنولوجيا الوطنية (سيناتكس SENAITECS) التابعة لخدمة التدريب الصناعي الوطنية (سياني SENAI) في البرازيل؛ وحدات الخدمات التكنولوجية والتدريبية التابعة لمعهد التدريب الوطني (إينا INA) في كوستاريكا؛ والنظام الوطني لاستحداث مؤسسات تقوم على أسس تكنولوجية مدعومة من قبل خدمة التدريب الوطنية (سينا SENA) في كولومبيا. بهذه الطريقة تقوم معاهد التدريب في مختلف البلدان بتعزيز أسس عملها في مجال تبادل المعلومات والتعلم من أجل تنمية التعاون التكنولوجي الأقليمي.

المعلومات الاضافية

بدرو دانييل وينبرغ، مدير «سنترفور»،
مونتي فيديو، أوروغواي
البريد الإلكتروني: dirmvd@cinterfor.org.uy

وقبل كل شيء، الاستراتيجيات التنموية التي يضعها الفاعلون في هذه الميادين.

تعتبر مسألة التنمية المستدامة نقطة الارتكاز في هذه الخبرات، ليس بكونها هدفاً أو مادة إضافية، بل لكونها بعداً لاستراتيجيات التنمية المحلية والقطاعية حيث تشارك المؤسسات وشبكات مراكزها إلى جانب الفاعلين الآخرين.

وبعكس مخططات التدريب المركزية حيث تقوم شبكة المراكز بتطبيق قرارات وبرامج مصممة على المستوى المركزي، تسعى مراكز التدريب بشكل متزايد إلى المشاركة في استراتيجيات التنمية الإقليمية والمحلية والقطاعية. كما تعمل هذه الأخيرة بشكل مواز مع جهات فاعلة أخرى كبلديات والجامعات والمؤسسات واتحادات التجارة والمنظمات الاجتماعية. ونتيجة لذلك، تم تعزيز مبدأ ملاءمة التدريب مع الطلب؛ ويُحدد التدريب على أساس طلبات وحاجات مجتمع وقطاع معين. من جهة أخرى، تستغل مراكز عدة قدرتها التشغيلية (البنية التحتية والمعدات) وموظفيها ومعرفتهم لتقديم خدمات تتعدى إطار التدريب البحث: أبحاث تطبيقية، مساعدة تقنية وتكنولوجية واستشارات الخ...

سنترفور/منظمة العمل الدولية (Cinterfor-ILO): التعاون التقني في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني والتنمية المستدامة



يقوم مركز التوثيق والأبحاث المتداخل للتدريب المهني في أمريكا الجنوبية (سنترفور) بأنواع مختلفة من الأبحاث والمساعدات التقنية ونشاطات النشر وذلك تماشياً مع مختلف الخبرات في مجال التدريب المهني في أميركا اللاتينية التي أدخلت مقاربات محلية وقطاعية حول التنمية كإطار عمل.

وتتوضح الأبعاد المتعددة للتدريب المهني وعلاقتها المتبادلة بشكل أكبر عندما تختار كإطار للعمل منطقة معينة أو قطاع أو سلسلة إنتاج مع أنماطها الاقتصادية والثقافية والمؤسسية. بالتالي، يقترن الهدف التقليدي المتمثل في تحسين مؤهلات العاملين الشباب والبالغين بخطوات تجديدية وانتقال تكنولوجي وسياسات مساواة الجنسين وتدبير تعزيز الحوار الاجتماعي وأخيراً

التعليم والتدريب التقني والمهني فرصاً للوصول إلى جماهير لم يسبق التوجه إليها. فغالبية العاملين لم يحظوا بتحصيل علمي ملائم. والتعليم المتواصل مدى الحياة يتيح فرصاً أمام المؤسسات تسمح لها بالإبقاء على موظفيها إضافة إلى صقل الكفاءات في مجال الصحة ككل وذلك من خلال المعلومات التي ينقلها العمال بدورهم إلى المنزل.

وفي هذا المجال ينبغي إعداد جدول أعمال من شأنه تعزيز الإدارة الصحية المستدامة على المستويين الاجتماعي والمؤسسي. ففي الدول الصناعية، ثمة سلسلة محددة من التدابير والآليات المصاغة لتناسب مع حقوق العمال وخدمات الصحة العامة والخدمات الوظيفية والتشريعات ذات الصلة.

وقد يصبح التعليم والتدريب التقني والمهني أيضاً وسيلة لدعم الكفاءات في مجال الصحة في محيط عمل مختلف: عمالة غير قانونية غير محمية تستغل العمال في ظل ظروف عمل مدمرة للصحة، تراقبها سلطات لا حول لها ولا

ضحية وهي حاصلة مأساوية للمجتمعات بشكل عام إضافة إلى كونها عائقاً في وجه التنمية والاستقرار.

لقد شرعت بعض البلدان باتخاذ إجراءات لإزالة الوصمة المرافقة للمرض ونقل معاناة الأفراد إلى جدول الأعمال الخاص بالصحة العامة وذلك على النطاق العالمي إضافة إلى توفير مساعدة ملموسة. ويظهر تقرير منظمة الصحة العالمية حول الصحة العامة للعام 2004 ان شركات افريقية قد باشرت بتوزيع أدوية مجانية مضادة للفيروس للعاملين لديها، إنما وللأسف بعد مرور سنوات على اضمحلال مواردها البشرية.

اما التعليم والتدريب التقني والمهني، فسيشكل أداة لدعم تنمية الكفاءة الصحية بطريقتين:

1. سيتيح للقوى العاملة فرصة تعلم كيفية الحفاظ على قدرة تنافسية عالية، ليس على مستوى المهارات المهنية فحسب بل أيضاً من خلال الحفاظ على حالتها الصحية الجسدية والنفسية على السواء.
2. مقر العمل أشبه بصف دراسي: يقدم

منظمة الصحة العالمية: بناء الكفاءات في مجال الصحة على النطاق العالمي



يؤمن التعليم والتدريب التقني والمهني للتنمية المستدامة فرصة لإقامة آلية لتعزيز الكفاءات في مجال الصحة. فمنذ التسعينيات، شهدت الساحة التزاماً سياسياً كبيراً لتوفير بيئة داعمة للصحة. فقد شهدنا تطوراً ملحوظاً في مجال صنع القرار السياسي والاتفاقيات الدولية والشراكات. وهذا ما يجعلنا أكثر وعياً تجاه الأحداث أو المجالات حيث فشلت الأسرة الدولية في التعويل على هذا التقدّم.

لقد أضحت وباء الإيدز أزمة رئيسية؛ فبسبب عدم اتخاذ المبادرة للمعالجة أو التأخر في التحرك وانعدام المعرفة والوصمة التي ترافق هذا المرض في بلدان عدة، راوح عدد المرضى المصابين بالفيروس مكانه خلال السنوات الأخيرة فبلغ بين 40 إلى 50 مليون شخص. ويحصّد هذا المرض سنوياً أكثر من مليون

المعلومات الاضافية

غنتر كلاين، مدير، منظمة الصحة العالمية،
مدير المركز الأوروبي للبيئة والصحة،
منظمة الصحة العالمية، بون، ألمانيا، البريد
الالكتروني: gk@ecehbonn.euro.who.int

مدعومة من قبل منظمة الصحة العالمية،
منظمة اليونسكو والهيئات الدولية المتخصصة.
والنجاح على المستوى العالمي يعتمد في الوقت
نفسه وبشكل متساو على كفاءة الأفراد اللذين
سيصبحون اقل اعتماداً على العون والتدخل
المباشر من جانب المهنيين الصحيين.

قوة وترافقها خدمات صحية وظيفية عامة
تعوزها التجهيزات اللازمة. تجسد هذه
الصورة واقع ملايين العمال عبر العالم.
يجب ان تحظى الخدمات المنظمة بشكل
منهجي بالاهتمام الخاص الذي تحتاج إليه،
وذلك من خلال التزام منظمة العمل الدولية

التعاون والقدرة على تحديد الاستراتيجيات
والوصول إلى الأهداف ضمن إطار القوانين وكل
ذلك من شأنه زيادة الإنتاجية.

لعل ابرز ناحية ايجابية للرياضة تتعدى
النطاق الأنف ذكره. أليس علينا أن نتعظ من
العبرة التي ذكرتها اريكا تريستا الرياضية
الهولندية الحائزة على الميدالية أولمبية: «قبل
أن نتعلم كيف نربح، علينا ان نتعلم كيف
نخسر». ألا ينطبق هذا القول على مختلف
مراحل الحياة الشخصية والمهنية على
السواء؟ لعل المنفعة الرئيسية للرياضة تتمثل
في كونها تعطي كل من يمارسها شعوراً أفضل
بالتوازن الذاتي في حياته. ويمكننا هنا
الاستشهاد بالمثل اللاتيني القائل: «العقل
السليم في الجسم السليم».

المعلومات الاضافية

نوربرت فولكلانغر، المركز الأوروبي لتنمية
التدريب المهني (سيديفوب)
nw@cedefop.eu.int

في تشجيع وإرساء توازن أفضل بين النشاطات
الفكرية والجسدية في المناهج المدرسية
بالإضافة إلى مزيد من التعاون بين المؤسسات
التعليمية والهيئات الرياضية.

من الخبرات المطروحة في المؤتمر العشرين
لأغورا: التعلم المرفق بتعليم وتدريب تقني ومهني
ورياضات عالية المستوى (فنلندا): التعويل على
لعبة كرة القدم كوسيلة لإخراج الشباب
المنعزلين من قوقعتهم؛ مواجهة العقبات
التعليمية والمهنية - للتوصل إلى حياة اجتماعية
طبيعية (اسكتلندا): تأسيس نوادر رياضية
محترفة ضمن الشركات لتشجيع العمال على
المشاركة في النشاطات الرياضية (ألمانيا).

على الرغم من نجاح جميع هذه التجارب، تبقى
استدامتها رهن ما يتأتى عن صانعي القرار.
ولإقناع هؤلاء، يجب تبيان النتائج الملموسة
والفورية، كالنشاط الجسدي مثلاً الذي يؤدي
دوراً في تخفيض الإجهاد الذي يعاني منه العمال
والذي يؤدي إلى الغياب عن العمل. إضافة إلى
ذلك، تساعد ممارسة الرياضة الناس على
اكتساب كفاءات مهنية كحس المسؤولية وروح

المركز الأوروبي للتدريب المهني (سيديفوب Cedefop)



مقاربات جديدة للتعليم والتدريب التقني والمهني بواسطة الرياضة

انعقد المؤتمر العشرون لأغورا بعنوان «مقاربات
جديدة للتعليم والتدريب التقني والمهني بواسطة
الرياضة»، في المركز الأوروبي لتطوير التدريب
المهني في تسالونيكى - اليونان في 10 و 11
أيار/مايو 2004. وقد وفر المؤتمر فرصة للخبراء
والرياضيين والنساء وصانعي القرار لمناقشة
الأفاق الجديدة التي يمكن ان تضيفها الرياضة
على التعليم والتدريب التقني والمهني.

استخدمت الرياضة الحديثة منذ القرن التاسع عشر
كأداة تربوية لتمكين الطلاب مثلاً من التعرف إلى
مفاهيم القانون وحل النزاعات الاجتماعية. لكن ما
الذي بقي اليوم من هذه الوظيفة التربوية الاجتماعية؟
من خلال إعلان العام 2004 السنة الأوروبية
للتعليم عبر الرياضة، رغبت الهيئة الأوروبية

الوكالة الحكومية الدولية للفرانكفونية: العالم الناطق بالفرنسية - مساحة مشتركة للتنمية المستدامة



البيئة المحلية لأن ذلك يشكل أولوية
من أجل التنمية المستدامة، وشرعيته
تعتمد على الصلة المحددة الكامنة
بينه وبين التنمية الاجتماعية
الاقتصادية في بلد معين. وكونه

راسخاً في مجال التعليم، وعلى التعليم والتدريب
التقني والمهني ان يفتح نحو عالم الاقتصاد
والتوظيف من خلال اخذ حاجات الفاعلين
الاقتصاديين بعين الاعتبار من القطاع الرسمي
كانوا ام من خارجه دون ان يغفل عن اخذ
حاجات شباب الريف والمدن في الحسبان.

ان مبدأ التعليم والتدريب التقني والمهني
الجديد يحمل في طياته إصلاحاً لأشكال
الإدارة عبر بناء شراكات تتمحور حول تحديد
دور الدولة وكافة الفاعلين في هذا المجال.
وتستلزم آلية الشراكة هذه إشراك السلطات
والفاعلين الاقتصاديين ومقدمي التدريب
والمجتمع المدني وشركاء التنمية. وتعتمد
إصلاحات النظام التعليمي في البلدان
النامية على تنمية الموارد البشرية الكامنة
وعلى الوسائل المالية المتوفرة. بالتالي، ان نقل
المهارات والتكنولوجيات ودور الوكالات الدولية
المانحة جميعها مسائل تقع في صلب أهم
القضايا المطروحة.

ويهدف دعم الدول في مبادراتها هذه، قامت
الوكالة الحكومية الدولية للفرانكفونية منذ
العام 2000 بتطبيق برنامج لدعم للسياسات
الوطنية الخاصة بالتعليم والتدريب التقني

تتمحور القمة العاشرة لرؤساء الدول
الفرانكوفونية التي ستعقد في واغادوغو من
23 إلى 27 تشرين الثاني/نوفمبر 2004 حول
موضوع: «العالم الفرنكوفوني: مساحة
مشتركة للتنمية المستدامة».

وفي إطار الاستعدادات لهذه القمة، قامت
الوكالة الحكومية الدولية للفرانكفونية،
بالتعاون مع شركاء آخرين، بتنظيم حلقة
دراسية دولية في شهر حزيران/يونيو 2004
بعنوان: «التنمية المستدامة: دروس وأفاق».

تعتبر مبادرة الوكالة الحكومية الدولية
للفرانكفونية في ميدان التعليم والتدريب
التقني والمهني مكملة، لعمل المجالس
الفرانكوفونية في باماكو 1998 وتوصيات مؤتمر
وزراء التربية الفرنكوفونيين. وتتوافق خلاصات
مجالس باماكو مع خلاصات الاجتماعات
الدولية مثل مؤتمر سيول 1999 والمندى العالمي
للتعليم الذي انعقد في داكار العام 2000.

والتعليم والتدريب التقني والمهني، كونه قطاعاً
محدداً من النظام التعليمي منفتحاً على عالم
الأعمال والتوظيف، هو في صلب مشاكل التنمية
الاجتماعية الاقتصادية للدول النامية. وعلى
التعليم والتدريب التقني والمهني ان يخدم أولاً

والمهني. من أهداف البرنامج:

- << تحديد الخبرات والممارسات الفضلى في
الدول الفرانكفونية وتحديثها ونقلها
- << إقامة شبكات معلومات وتبادل ومساعدة
بين المسؤولين والخبراء في مجال أنظمة
التعليم والتدريب التقني والمهني
- << وتزويد هؤلاء بسلسلة من الأدوات
المشتركة من اجل التعاون والتوثيق.
- تعتبر مسألة التعليم والتدريب التقني والمهني
للتنمية المستدامة جزءاً لا يتجزأ من إطار العمل
المشترك للتخطيط في مجال التعليم والتدريب
التقني والمهني الذي يحوي النقاط التالية:
- << تحديد التوجهات والاستراتيجيات السياسية
الإدارة المركزية للنظام؛
- << تطوير المنهج الدراسي؛
- << توفير خدمات التعليم والتدريب التقني
والمهني المحلية.

هناك العديد من مجموعات العمل المؤسسة
تبعاً للمناطق والمواضيع التي تعنى فقط
بالمضامين النواحي التنظيمية والتشغيلية
فحسب بل أيضاً بمسألة النفاذ إلى التمويل
الوطني والدولي.

المعلومات الاضافية

ايرفي تيسير، الوكالة الحكومية الدولية
للفرانكفونية، باريس، فرنسا، البريد
الالكتروني: Herve.teisseire@francophonie.org

اليونسكو- البرازيل: الحد من الفقر وعدم المساواة

واجهت البرازيل خلال العقود القليلة المنصرمة ثلاث تحديات بارزة: معدلات الفقر المرتفعة وعدم المساواة في توزيع الدخل وفروقات كبيرة بين الأقاليم. وقد سعت البلاد إلى إيجاد نموذج أكثر عدالة وإنصافاً للتنمية المستدامة المتكاملة.

في إطار التعاون مع الحكومة البرازيلية، حاولت منظمة اليونسكو وضع استراتيجية سياسية تهدف إلى إبراز الأهمية الاقتصادية والاجتماعية للتعليم كوسيلة للحد من الفقر وعدم المساواة. شاركت اليونسكو، على سبيل المثال، في تطوير برنامج وزارة التربية بعنوان «توسيع نطاق التعليم المهني». ويهدف هذا البرنامج إلى إصلاح التعليم والتدريب التقني والمهني في البرازيل. وقد دعم هذه المبادرة كل من «بنك التربية الأميركي» ووزارة العمل. وفي العام 1998، بدأت منظمة اليونسكو في البرازيل المشاركة في تطبيق برنامج توسيع نطاق التعليم المهني وذلك بمساعدة مباشرة من الوحدات الفيدرالية البرازيلية (الولايات التي تشكل اتحاد البرازيل). وقد تم ذلك من

خلال اتفاقات تعاون مع 11 أمانة سر تعنى بالتعليم الحكومي. إضافة إلى ذلك، تركزت مشاركة منظمة اليونسكو على تطوير سياسات عامة تهدف إلى إقامة وترسيخ أنظمة تعليم وتدريب تقني ومهني من شأنها مواجهة التحديات التي يواجهها البلد في مسيرته نحو التنمية الاجتماعية المستدامة. تتضمن المشاركة المذكورة خطوات كاملة بدءاً من إعادة هيكلة الوكالة التي تدير مراكز التعليم التقني والمهني العامة الحكومية وصولاً إلى تحديد المبادئ التوجيهية للمشاريع السياسية التربوية التي تضعها هذه المراكز.

تبيّن منظمة اليونسكو في البرازيل لشركائها أهمية توفير الظروف الملائمة التي تساعد الطلاب على تنمية معرفتهم في المجالات العلمية والتقنية والاجتماعية-الثقافية على نحو يعزز استقلاليتهم الفكرية ومهارات المواطنة الاجتماعية لديهم. كما تسلط المنظمة الضوء على الحاجة إلى أدوات إدارية تسمح بمراعاة الآليات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. بالتالي، من الممكن الإشراف بشكل دائم على التعليم والتدريب التقني والمهني لتقييم

نوعيته ونطاقه. علاوة على ذلك، تشدد منظمة اليونسكو على ضرورة النظر إلى التعليم والتدريب التقني والمهني على أنه عملية دائمة تشكل جزءاً لا يتجزأ من مبدأ التعليم الأساسي للجميع.

إن مستقبل التعليم والتدريب التقني والمهني يعتمد بشكل كبير على نجاح الحكومة البرازيلية في خلق نماذج تنمية مستدامة من شأنها استحداث التنمية والنمو في البلد مع الحرص على ضبط التضخم. بالإضافة إلى ذلك، يبقى مستقبل التعليم والتدريب التقني والمهني أيضاً رهناً لتطوير الاستراتيجيات التي تقوم عليها سياساته. ويجدر بهذه الأخيرة أن تسمح بإقامة نظام وطني بهدف ضمان الروابط والحوار بين مختلف المشاركين. تؤمن منظمة اليونسكو أن باستطاعة البرازيل مواجهة هذه التحديات.

المعلومات الاضافية

ماريلزا ماكادو ريغاتيري، أخصائية برامج، اليونسكو - البرازيل، البريد الإلكتروني: m.regattieri@unesco.org.br

اليمن: التعليم والتدريب التقني والمهني وتأمين المياه النظيفة

لما كان معدل استهلاك المياه في اليمن يفوق معدل تجدد هذا المورد، تم اتخاذ تدابير عدة لإعادة التوازن. فالطبقة المائية الجوفية للعاصمة صنعاء، على سبيل المثال، ستضب خلال السنوات العشر القادمة إذا استمر استخراج المياه على هذا المنوال.

يعتمد تطبيق مبدأ التنمية المستدامة في قطاع المياه بشكل كبير على الفهم الكامل لهذا المبدأ والالتزام المطلق به من قبل العاملين في القطاع. لذا، تم إدراج مبدأ التنمية المستدامة في برنامج التدريب الطويل الأمد لقطاع الموارد المائية اليمني. كما نفذت المنشآت المائية اليمنية، بالتعاون مع قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني (بما في ذلك كليات الهندسة) برنامج تدريب طموح موجه نحو التنمية المستدامة، يهدف إلى تنمية مهارات العاملين في المنشآت المذكورة في مجالات التشغيل والصيانة.

خلال السنتين الأخيرتين، كان الهدف من دروس التدريب المختلفة تحقيق ما يلي:

- << المحافظة على الموارد المائية النادرة؛
- << تعزيز رضى المستهلك من خلال التوفير الدائم للمياه النظيفة والتخلص السليم من المياه المبتذلة.

تستهدف دروس التدريب جميع مستويات الإداريين العاملين في مجالي التشغيل والصيانة، كالمشغلين والمشرفين. وقد تمحورت الدروس حول إدارة المياه الجوفية (مثلاً، المعلومات الأساسية المتعلقة بالمياه الجوفية، ضبط استخراج المياه، تشغيل المضخات الغواصة وصيانتها) إضافة إلى إدارة نظام التزويد بالمياه (كالكشف عن التسرب والتصليح).

لدى تصميم دروس التدريب، أُخذت بعين الاعتبار العوامل التالية:

- << يملك المشاركون معلومات وخبرة قيمة يمكن استخدامها؛
- << للمشاركين مطالب محددة يجب تلبيتها.
- ولدى تنفيذ برامج التدريب، تم إدخال المبادئ التالية:
- << توفير بيئة تعلّم داعمة؛
- << اعتماد مقاربة شاملة تقوم على الطلب؛
- << تشجيع مقاربة التعلم المتمحور حول الذات حيث يلعب المدربون دور المسهلين.

الدروس المستفادة والاقتراحات من أجل التحسين

- لقد اظهر التحليل التقييمي أن من بين نقاط القوة التي يتمتع بها برنامج التدريب:
- << اختيار مواضيع التدريب وفقاً للطلب؛
 - << التدريب عملي أكثر مما هو نظري؛
 - << اعتماد مقاربات تشاركية في مجال تعليم الكبار.

إلا أنه ما زال من الممكن إدخال بعض التحسينات على البرنامج، ومن بينها:

- << إقامة مركز وطني للتدريب في مجال قطاع المياه؛

<< تشجيع إقامة مؤسسات للتدريب في المدن الأخرى غير العاصمة وذلك بغية توسيع رقعة خدماتها لتشمل قطاع المياه؛

<< إدخال مبدأ التنمية المستدامة في كافة أقسام الهندسة التي تعنى بقطاع المياه (الهندسة المدنية والهندسة الميكانيكية)؛

<< تشكيل مجموعة من المدربين المحترفين الاختصاصيين في مجال قطاع المياه، ويفضل أن يكون لهؤلاء خلفية مهنية في هذا المجال (أي ألا يكونوا فقط أكاديميين)؛

<< إدخال مقاربة التدريب القائم على الكفاءة، على أن تكون هذه المقاربة مبنية على المفهوم النموذجي للتعليم المسبق وان تقرّ به؛

أخيراً، ينصح بوضع نظام لمنح شهادات التدريب في مجال قطاع المياه على أن ترتبط الشهادة بقيمة الأجر.

المعلومات الاضافية

عبد القادر الزعيمي، المدير التنفيذي، المجلس الأعلى لكليات المجتمع، صنعاء، اليمن، البريد الإلكتروني: zaemey@yahoo.com

ورش عمل وندوات معيارية في التعليم والتدريب التقني والمهني للدول العربية وآسيا الوسطى

تابعت منظمة اليونسكو مبادراتها الهادفة إلى تعزيز وضع المعايير في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني في الدول الأعضاء من خلال عقد ندوتين إضافيتين لكسب التأييد على مستوى كبار صانعي القرار في مجال التعليم. أما المناطق التي استفادت من سلسلة الندوات هذه فهي الدول العربية وجمهورية آسيا الوسطى. وجاءت هذه الندوات بعيد سلسلة من النشاطات المماثلة في كل من آسيا، والمحيط الهادئ، وأوروبا الشرقية، وأميركا اللاتينية وغرب أفريقيا.

شكلت الأداة المعيارية لليونسكو المتمثلة في «التوصية المنقحة حول التعليم التقني والمهني» التي نشرت بالتزامن مع ورقة منظمة العمل الدولية بعنوان «الاستنتاجات حول تدريب وتنمية الموارد البشرية»، المادة المرجعية الرئيسية لسلسلة الندوات هذه. وتهدف هذه النشاطات إلى إقناع صانعي القرار في مجال التعليم باعتماد وتنفيذ معايير وممارسات سليمة معترف بها دولياً، مفصلة في الوثيقتين المذكورتين، في أنظمتها الوطنية للتعليم والتدريب التقني والمهني.

ومن أبرز مميزات الندوتين الأتف ذكرهما التعاون الذي تحقق من خلال تعبئة سلسلة من موارد اليونسكو من مقرها الرئيسي في

باريس ومركزها الدولي للتعليم والتدريب التقني والمهني (يونيفوك UNEVOC) في بون، ومكاتبها الميدانية المعنية. أدت هذه الجهود المشتركة إلى استفادة الدول الأعضاء من المناقشات الشاملة التي تطرقت إلى مختلف النواحي المتعلقة بالتعليم والتدريب التقني والمهني. من بين العوامل الأخرى التي ساهمت في إنجاح هذه الندوات، مشاركة منظمة العمل الدولية عن كثب في أعمالها. فقد شاركت منظمة العمل الدولية في رعاية الندوات التي عقدت من أجل الدول العربية. كما وفرت شخصين من كبار الموظفين لديها ليكونا مرجعاً في هذه الندوات.

وعقدت ورشة العمل الخاصة بالدول العربية في العاصمة اليمنية صنعاء بين 9 و 12 أيار/مايو 2004. اختيرت صنعاء مركزاً لاستضافة هذا النشاط الهام بفعل التزامها الثابت بالتعليم والتدريب التقني والمهني. إن إنشاء اليمن لوزارة التعليم التقني والتدريب المهني منذ بضع سنوات لهو دليل قاطع على أن الدولة اليمنية مؤمنة بأن إعداد قوى عاملة تنافسية يسهل النمو الاقتصادي. وأبدى المشاركون حماساً حيال القيام بإصلاحات على مستوى السياسات الوطنية في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني. كما رحبوا بالنسخة العربية لأداة اليونسكو المعيارية لانهم شعروا بأنها تخولهم المباشرة

بإصلاح منهجي. وقد حضرت ورشة العمل أربع نساء من أصل 55 مشاركاً أخذن على عاتقهن تعزيز اشتراك الجنسين في التعليم والتدريب التقني والمهني، وذلك بدعم من التوصيات الصادرة.

من جهة أخرى، عقدت ورشة العمل الخاصة بآسيا الوسطى في ألماتي/كازاخستان بين 15 و 17 حزيران/يونيو 2004. ضمّ هذا النشاط أيضاً 50 صانع قرار رفيع المستوى من القطاع التعليمي إضافة إلى معنيين آخرين في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني. الاقتصادات الانتقالية تواقة إلى تحديث أنظمة التعليم والتدريب التقني والمهني لتمكين قواها العاملة من اقتناص الفرص الناتجة عن العولمة والنمو المتسارع للصناعات البتروكيميائية. أما المشكلة الأساسية التي تواجه المنطقة فهي الحاجة إلى التعلم والتدريب الدائم بهدف تحديث مهارات العمال الأكبر سناً الذين يجدون أنفسهم غير ذي فائدة عندما تلجأ الصناعات التي كانت محمية في السابق إلى تحديث هيكلياتها تماشياً مع متطلبات الاقتصادات المحررة.

المعلومات الاضافية

موهان بيريرا، رئيس، قسم التعليم التقني والمهني، اليونسكو، باريس
البريد الإلكتروني: t.olayode@unesco.org



© متطوعو الأمم المتحدة.

وقادرة على جذب الأجيال الصاعدة في المنطقة نحو برامج واختصاصات التعليم والتدريب التقني والمهني. ومن المهم جداً للأهل، كما للمجموعات الاجتماعية الأخرى، فهم القيمة الاجتماعية والاقتصادية للتعليم والتدريب التقني والمهني.

المعلومات الاضافية

سليمان سليمان، اليونسكو، بيروت
البريد الإلكتروني: s.suliaman@unesco.org

مؤتمر دولي حول الادارة النوعية لأنظمة التعليم والتدريب في الرباط - المغرب

شكل موضوع تطوير التعليم والتدريب التقني والمهني ليتمشى مع التغيرات الاجتماعية والاقتصادية محط تركيز صانعي القرار في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني والخبراء والمهنيين على السواء، قناعة منهم بضرورة أن يشكل هذا الأخير جزءاً لا يتجزأ من النمو الاقتصادي والاجتماعي في المنطقة.

نظم مركز اليونيفوك في المغرب (المدرسة العليا للتعليم التقني - انست - الرباط) المؤتمر الدولي الأول حول إدارة نوعية أنظمة التعليم والتدريب (الرباط من 14 إلى 16 نيسان/ابريل 2004). حضر اللقاء أكثر من 300 مشارك من أفريقيا، وآسيا، والدول العربية، وأوروبا وأميركا الشمالية.

ومن أبرز مواضيع البحث والتوصيات: رؤى جديدة لأنظمة التعليم والتدريب - هندسة التدريب وإدارة النوعية - مقاربات حول أنظمة التعلم والتعليم الفعالة - والتقييم. يدخل برنامج المؤتمر في إطار الجهود التي تبذلها المغرب لتحسين الروابط ما بين التعليم والتدريب ومحيط العمل.

قدم كلٌّ من مكتب اليونسكو في بيروت والمركز الدولي لليونيفوك في بون الدعم المالي والتقني للمؤتمر. إضافة إلى ذلك، نظمت المدرسة العليا للتعليم التقني - انست - الرباط اجتماع تسبق إقليمي فرعي للدول العربية الشمال إفريقية، بغية مناقشة الاقتراحات المشتركة حول التعاون في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني. وقد حضر الاجتماع مدراء مراكز اليونيفوك في كل من الجزائر، وموريتانيا، والمغرب وتونس. جرى اعتبار عوامل العلم والمهارات والثقافة وتبمية رأس المال البشري مجتمعة على أنها محورية

المرتبطة بالتعليم والتدريب التقني والمهني وتحديثها؛

<< توفير خدمات معلوماتية من خلال شبكات مراكز اليونيفوك وشبكة الانترنت.

ومن نقاط القوة التي يتمتع بها مركز اليونيفوك الشريك في معهد لأمفون التقني، الالتزام الذي يبديه مدير المعهد والإداريين

في تايلاند ومعالجة المعلومات المستقاة من الأبحاث والابتكارات واختراعات طلاب التعليم المهني وكافة المعلومات الأخرى ذات الصلة؛

<< إقامة روابط معلوماتية مع المؤسسات الأخرى ومراكز اليونيفوك عبر العالم وذلك بغية الاطلاع على المعلومات

معهد لأمفون التقني: توسيع شبكة يونيفوك في تايلاند

اعتُبر مركز يونيفوك المشارك في معهد لأمفون التقني في تايلاند مركزاً ممتازاً، من أهم نشاطاته:

<< تنمية قاعدة البيانات حول التعليم المهني

تحديث. تأتي هذه العملية ثمرة للسياسة التي تتبعها وزارة التربية لإعادة تأهيل البنية التحتية لنظامها المعلوماتي. تساعد خبرات المركز هذه مكتب لجنة التعليم المهني (أوفيك) في تايلاند في عمليات التخطيط الهادفة إلى إنشاء أربعة مراكز شريكة على الأقل، في مناطق أخرى من البلاد. ومن شأن ذلك توسيع شبكة التواصل في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني بشكل يسمح بتبادل المعلومات والخبرات والابتكارات.

المعلومات الاضافية

سيثيونغ ناشينغماي، مدير، مركز اليونسكو المشارك، معهد لامفون التقني، تايلاند،
البريد الإلكتروني: dovelpht@mail.com

في السنة الثانية بسبب الفقر والحاجة لدى البعض للتحويل إلى المسار الأكاديمي. طلب إلى الأساتذة الذين يتمتعون بخلفية تربوية عامة وتدريب في مجال المهارات المهنية، ان يخضعوا لإعادة تأهيل وتدريب إلى حين اكتساب المؤهلات المهنية اللازمة. ويأتي هذا التدبير نتيجة لإعلان وزارة التربية الكمبودية بأنه لن يسمح لإحلمة شهادات الماجستير في المجالات المهنية بتعليم طلاب السنة الثانية. وقد بذل المعلمون الذين تلقوا التدريب جهوداً حثيثة للاحتراف في مجال التعليم المهني. أطلق هذا المشروع العام 2001 وما زال قائماً حتى الآن.

الخلاصة: انها لفرصة هامة بالنسبة إلى تايلاند تخولها تبادل الخبرات مع الدول المجاورة والاضطلاع بدور نقطة الارتكاز للمشاريع التعاونية للبلدان الأخرى والوكالات الدولية بغية إطلاق نظام شراكة تضوي تحت مظلة مشاريع تعاون مجدية.

المعلومات الاضافية

بوتشاردز سوفالوكسانا، مكتب هيئة التعليم المهني، وزارة التربية، بانكوك، تايلاند،
البريد الإلكتروني: puthachards@yahoo.com

> الدورات التدريبية القادمة <

اجتماع مبداء هيئات التدريب المهني لإنشاء الشبكات
20-30 أيلول/سبتمبر - تورينو - إيطاليا
اللغة: عربي 2
تدريب المديرين على برنامج (Portworker Development Program)
13-4 تشرين الأول/أكتوبر - تورينو - إيطاليا
اللغة: انكليزي 3
برنامج "de formacao baseados em competencias"
"Concepcao de programas"
22 تشرين الثاني/نوفمبر 3 - كانون الأول ديسمبر؛
تورين، إيطاليا؛
اللغة: البرتغالية 1

المعلومات الاضافية

البريد الإلكتروني: delta@itcilo.it
البريد الإلكتروني: emp@itcilo.it
البريد الإلكتروني: socdial@itcilo.it
الموقع الاتي على الشبكة العالمية للمعلومات:
www.itcilo.it

قاعدة البيانات وينظرون في المعلومات ويوفرون التدريب لموظفي المركز ولشركائين من خارجه. وبما ان اللغة الانكليزية هي اللغة الثانية في تايلاند، تتألف المجموعة الثالثة من مترجمين. وتعمل هذه المجموعات الثلاث تحت إشراف اللجنة الأكاديمية لإدارة تكنولوجيا المعلومات التابعة لمعهد لامفون التقني. يوفر مركز اليونيفوك الشريك في معهد لامفون التقني خدمات موسعة للطلاب والمدربين والموظفين. وقد وُضع بتصرف هؤلاء 100 جهاز كمبيوتر في مركز الخدمات المعلوماتية ليتمكنوا من النفاذ إلى المعلومات. إلا أن البنى التحتية اللازمة لتطوير شبكات المعلومات وتبادل المعلومات مع المراكز الأخرى لم تطوّر بعد بشكل فعلي، لكنها تخضع حالياً إلى عملية

التقني والمهني في لاو، وتتابع لاو وتايلاند تعاونهما في مجال تطوير مناهج التعليم والتدريب التقني والمهني وتنمية مهارات العاملين في هذا المجال.

قدم مكتب «أوفيك» دعماً مماثلاً لكل من فييتنام وكمبوديا. وتركزت مشاريع التعاون في فييتنام - مع مركز «نامدين» للتدريب المهني مثلاً - على تطوير مهارات الموظفين وتوفير التجهيزات ووسائل التدريس.

أما المشروع الرئيسي الذي أطلق في كمبوديا، فيتضمن النشاطات التالية: تنمية مهارات الموظفين - تطوير نظام التعلم والتعليم - تطوير المناهج وشراء التجهيزات. يتمحور المشروع حول مجالات اختصاص أربعة هي: الإلكترونيات، والكهرباء، والزراعة وتربية الماشية/الأسماك. ويهدف المشروع إلى تأمين التعليم المهني لتلامذة المدارس الثانوية لتمكينهم من كسب عيشهم في مجتمعاتهم المحلية.

وفي شهر تشرين الأول/أكتوبر 2003، التحق حوالي 40 تلميذاً في كل من مجالات الاختصاص المذكورة أعلاه في معهد «كامبونج شرتيان» في كمبوديا ليصل الرقم الإجمالي إلى 160 طالباً كما كان مقرراً. إلا ان بعض هؤلاء التلاميذ لم يتمكنوا من متابعة دراستهم

الأخرى، والبرنامج الفعال الخاص بتكنولوجيا المعلومات، والموظفون الأكفاء. أضف إلى ذلك المحفزات التي تقدم إلى القيميين المعنيين بتحقيق أهداف المركز، وتوخياً للفعالية في تنفيذ نشاطات المركز، جرى تقسيم موظفي معهد لامفون التقني إلى مجموعات ثلاث، تعنى المجموعة الأولى بنظام أجهزة المعلوماتية وهي تضم تقنيين متخصصين في مجال الكمبيوتر والإلكترونيات، ألقبت على عاتقهم مهام التركيب والصيانة والمراقبة لضمان السلامة في تنفيذ وتطبيق النظام. أما المجموعة الثانية فتهتم بالبرامج المعلوماتية وتضم مبرمجين متخصصين في مجال المعلوماتية ومدراء أنظمة معلوماتية يعملون على تطوير نظام

مكتب لجنة التعليم المهني (أوفيك): مشاريع تعليم وتدريب تقني ومهني تايلندية للدول المجاورة

قدم مكتب لجنة التعليم المهني التابع لوزارة التربية التايلندية (أوفيك) الدعم في مجال مشاريع التعليم والتدريب التقني والمهني للدول المجاورة، مثل جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وكمبوديا و«فيتنام».

ففي لاو، قدم مكتب «أوفيك» المساعدة اللازمة لإنشاء مدرسة نموذجية للتعليم والتدريب التقني والمهني. أطلق المشروع في العام 1994 ولا يزال مستمراً حتى يومنا هذا. خلال المرحلة الأولى من المشروع، ساعدت تايلاند في وضع مناهج التعليم والتدريب التقني والمهني في مجالات الكهرباء، والبناء، والزراعة وصناعة الملابس، وذلك وفقاً لحاجات جمهورية لاو. علاوة على ذلك، تم إنشاء أربعة ورش عمل للتدريب مهني وتزويدها بالتجهيزات ووسائل التدريس اللازمة. وقد جرى تدريب المدرسين في كل من لاو وتايلاند. كما جرى مؤخراً نقل تجربة مدارس النموذجية للتعليم والتدريب التقني والمهني إلى المدارس أخرى للتعليم والتدريب

> النشاطات المستقبلية <

المؤتمر العالمي الثاني عشر لمجتمعات التعليم المقارن



التاريخ: 25-29 تشرين الأول/أكتوبر 2001 - هافانا - كوبا
اللغات: إنكليزي - فرنسي - إسباني
المنظمون: جمعية علماء التربية الكوبيين، المجلس العالمي لمجتمعات التعليم المقارن WCCES، مؤتمر هافانا - كوبا
للمعلومات:
http://12wcces.cujae.edu.cu/default.asp

المؤتمر والمعرض السعودي التقني الثالث



التاريخ: 11-15 كانون الأول/ديسمبر 2004، الرياض، المملكة العربية السعودية
اللغات: عربي - انكليزي
المنظمون: المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني (GOTEVOT)
للمعلومات: www.stcex.gotevot.edu.sa/english

المعلومات الاضافية

يمكن الحصول على لائحة محدثة للقاءات القادمة على الموقع:
www.unevoc.unesco.org/events

يونيفوك



المركز الدولي للتعليم والتدريب
التقني والمهني - بون، النسخة
العربية تصدر بالتعاون مع مكتب
اليونسكو الاقليمي - بيروت

الموقع: www.unevoc.unesco.org
يرجى ذكر لغة النشرة المطلوبة (فرنسي، انكليزي،
إسباني)، وكذلك الشكل (نسخة مطبوعة، أو
رقمية).

<< للنسخة العربية:

مكتب اليونسكو الإقليمي - بيروت

السيد سليمان سليمان

ص.ب. 5244 بيروت - لبنان

هاتف: 850015 (961-1)

فاكس: 824854 (961-1)

بريد إلكتروني: s.suliman@unesco.org

الموقع: www.unesco.org.lb

<< للنسخة باللغة البرتغالية:

UNESCO Office Brasilia

Alessandra Faria de Britto

SAS - Quadra 05 - Bloco H - lote 06

Ed. CNPq/IBICT/UNESCO - 9 andar

70070-914 Brasilia - DF Brazil

هاتف: 2106 3564 (61) (+55)

فاكس: 322 4261 (61) (+55)

بريد إلكتروني: grupoeditorial@unesco.org.br

إن الأسماء المستعملة أو البيانات الواردة في هذه
النشرة لا تعبر إطلاقاً عن رأي اليونسكو حول الوضع
القانوني لأي بلد، مقاطعة، مدينة، أو منطقة، أو
سلطات فيها، أو حدودها الوطنية، ضمن المجال
المحدد والتعارف عليه.

تصدر نشرة اليونسكو - يونيفوك عدة مرات في السنة
باللغات العربية والإنكليزية والفرنسية والبرتغالية،
والأسبانية، على النحو التالي:

<< نسخ مطبوعة؛

Adobe Acrobat بواسطة (على شكل PDF)؛

<< نسخ على الموقع:

www.unevoc.unesco.org/bulletin

ويمكن إعادة استخراج النسخ وتوزيعها دون مقابل،
جزئياً أو بالكامل، شرط الإشارة إلى المصدر.

الناشر: المركز الدولي للتعليم والتدريب التقني
والمهني (مركز اليونسكو - يونيفوك الدولي).

المحرر: جرتروود أوف ديرماوير

مساعدة المحرر: نتاليا مانفينا

للاشتراك في قائمة التوزيع، أو للاستفسار، الرجاء
الاتصال على العناوين التالية:

<< للنسخ الإنكليزية والفرنسية والأسبانية:

UNESCO-UNEVOC Int'l Centre

Goerresstr. 15, 53113 Bonn, Germany

هاتف: 243370 (49-228)

فاكس: 2433777 (49-228)

بريد إلكتروني: bulletin@unevoc.unesco.org

> في مركز اليونسكو - يونيفوك الدولي

زوار المركز

نيسان / أبريل 2004

السيد ورنر موك - أخصائي في مجال الأبحاث
معهد اليونسكو للتربية - هامبرغ - ألمانيا

السيد ايتارو ياسوي - نائب رئيس - جامعة
الأمم المتحدة - طوكيو - اليابان

السيد ناغانو هيروشي - أمين عام - اللجنة
الوطنية اليابانية لليونسكو

أيار / مايو 2004

الدكتور ديتا لومان، الدكتور ستيفان شت
والسيد ديتير لينزن - الوزارة الفيدرالية
للتعليم والأبحاث - بون - ألمانيا

الآنسة كارينا فيل - مستشارة - المقر العام
ليونسكو - باريس - فرنسا

السيد أروناس بلكسنيس - مدير - قسم
التعليم العام - وزارة التربية والعلوم -
جمهورية ليتوانيا

حزيران / يونيو 2004

حضرت مجموعة من الزوار للاستماع إلى
عرض الآنسة استر سوبهاشيني - منسقة
برنامج الفتيات المراهقات التابع لمؤسسة
«فينكاتارنغايا» - أندرا براديش - الهند

السيد برملي لينغدو - مدير برنامج - حملة قمة
توظيف الشباب - الولايات المتحدة الأمريكية

الآنسة مارغارييتا ماريانو دي بوتيرو -
مؤسسة ورئيسة مجلس إدارة «كوروبوراثيون
كوليجو فيردي دي فيلا دي ليفاس - كولمبيا

السيد بيتر بلات - منسق النشاطات الدولية
لفريق عمل الإغاثة الإنسانية - المكتب
الفيدرالي الخارجي - برلين / ألمانيا.

زار المركز وفد من جامعة وهان للعلوم
والهندسة في الصين، لمناقشة إمكانية إنشاء
مركز لليونيفوك في الجامعة.

تموز / يوليو 2004

شارك كل من البروفيسور جون فين -
ايكوسنتر، جامعة غريفيث، استراليا -
والبروفيسور دافيد ن. ولسون - معهد
أونتاريو للدراسات في مجال التربية، كندا -
في الاجتماع التحضيري لاجتماع اليونسكو
للخبراء الدوليين حول «التعلم للعمل والمواطنة
والاستدامة» في تشرين الأول / أكتوبر 2004

وفد من خمس دول افريقية وأسيوية شارك في
برنامج التخطيط ووضع السياسات التربوية -
"InWentâfh" EGR (هيئة «بناء القدرات
الدولية (Capacity Building International

السيد ستيفن بونغ - مساعد مستشار في
مجال التدريب - EU DG EuropeAid - يورب
ايد - بروكسل

الدكتور فيليب غرومان والدكتور يواكيم
ديتريك - جامعة بريمن - ألمانيا

< منشورات

"Behind the Mask: the Real Face of Corporate Social Responsibility"

Christian Aid (London, UK)

يمكن تحميله من الموقع التالي:

<http://www.christian-aid.org.uk/indepth/0401csr/index.htm>

"Envirocare" (CD-Rom)

من إعداد «الشراكة من أجل العناية بالبيئة Partnership

Envirocare وهو أداة تدريب متعددة الوسائط لتعزيز الوعي البيئي

لدى تلامذة التعليم والتدريب التقني والمهني. يمكن طلب القرص

الدمج مجاناً على الموقع: <http://ctc-cork.ie/envirocare>

Future-driven: the 2003 Human Resources And Sustainability Report

Deutsche Telekom (Boon, Germany), يمكن تحميله من الموقع الإلكتروني:

[-sustainability/040402_humanresources_sustainability-report_2003.pdf](http://download.dtag.tonline.de/englisch/company/9-sustainability/040402_humanresources_sustainability-report_2003.pdf)

<http://download.dtag.tonline.de/englisch/company/9>

"International Handbook for Cooperative Education: An International Perspective of the Theory, Research, and Practice of Work-Integrated Learning"

Richard Coll - Chris Eames

World Association for Cooperative Education (WACE)

يمكن طلبه على الموقع التالي:

http://www.waceinc.org/publications/handbook_order.shtml

Sustainability report 2003: What does being there mean to you?

Novo Nordisk (Bagsvaerd, Denmark)

يمكن تحميله من الموقع التالي: <http://www.novonordisk.com/sustainability>

"The Egan Review: Skills for Sustainable Communities"

مكتب نائب مجلس الوزراء - لندن - المملكة المتحدة، يمكن تحميله من الموقع الإلكتروني:

http://www.odpm.gov.uk/stellent/groups/odmp_urbanpolicy

[/documents/page/odmp_urbopol_028549.hcsp](http://documents/page/odmp_urbopol_028549.hcsp)

المعلومات الاضافية

لمزيد من المنشورات في مجال التعليم
والتدريب التقني والمهني من أجل التنمية
الاستدامة، يمكنكم الرجوع الى الموقع الآتي
على الشبكة العالمية للمعلومات، علماً بأنه يتم
تحديثه بشكل مستمر:

www.unevoc.unesco.org/sustainable

("Documents and Websites").

السيد واتارو ايواموتو - مدير - قسم التعليم
التأهيلي والمهني والتقني والسيد موهان بيريرا -
رئيس - قسم التدريب والتعليم المهني - المقر
الرئيسي لمنظمة اليونسكو - باريس - فرنسا

مجموعة زوار من منظمة اليونسكو في أفغانستان
البروفيسور كوثن باور - مدير عام مساعد
للتربية في اليونسكو / باريس (1989-2001)
الذي كان من الفاعلين في إنشاء هذا