

Distr.  
GENERALTD/395  
8 April 2004ARABIC  
Original: ENGLISHمؤتمر الأمم المتحدة  
للتجارة والتنمية

الدورة الحادية عشرة

ساو باولو، ١٣-١٨ حزيران/يونيه ٢٠٠٤

البند ٨(د) من جدول الأعمال المؤقت

الشراكة من أجل التنمية:  
تسخير المعلومات والمعرفة من أجل التنمية

## ورقة قضايا: التدريب والتعليم عن بعد والربط الشبكي

## خلاصة

تركز أنشطة الأونكتاد في مجال التعاون التقني على بناء القدرات الذاتية للبلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية في ما يتعلق بصياغة وتنفيذ وتقييم السياسات التي يتم تطويرها محلياً من أجل تنمية اقتصاداتها. ويشكل التدريب (الذي يمثل أساساً عملية نشر رأسي للمعرفة) والربط الشبكي (الذي يمثل تقاسماً أفقياً للمعلومات) أداتين أساسيتين لتحقيق هذا الهدف. وتتيح الإنجازات الحديثة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال استخدام أساليب التعلم عن بعد وشبكة الإنترنت لدعم الربط الشبكي.

وقد استحدثت الأونكتاد أدوات تدريبية منهجية تستخدم الخبرة الفنية التعليمية الداخلية من أجل دمج مختلف مجالات عمل الأونكتاد ضمن إطار أوسع لتنمية القدرات. وتشتمل البرامج على دورات تدريبية بشأن القضايا الرئيسية المدرجة على جدول الأعمال الاقتصادي الدولي (الدورات التدريبية التي تُعقد في إطار الفقرة ١٦٦ من خطة عمل بانكوك)، وبرنامج التدريب في مجال التجارة. وتعكس الدورات التي تُعقد في إطار الفقرة ١٦٦ الخصائص المحددة لكل منطقة بالإضافة إلى أحدث التطورات الدولية التي يخلها الأونكتاد. ويُتوخى إحداث تأثير أطول أجلاً من خلال التعاون مع الجامعات التي تقوم بإدماج مناهج الدورات التدريبية للأونكتاد في مناهجها التعليمية العادية. ويتم في إطار برنامج التدريب في مجال التجارة، وهو البرنامج الرئيسي للأونكتاد في ما يتصل بتنمية القدرات تطوير مجموعات مواد تدريبية أصلية بالاستناد إلى العمل التحليلي الذي يضطلع به الأونكتاد، وطريقة منهجية لتصميم الدورات التدريبية، وتدريب المدربين، والعمل مع لجان التوجيه الوطنية في البلدان المستفيدة من أجل ضمان استدامة الدورات التدريبية بعد إنجاز مشاريع التعاون التقني.

وما برح أسلوب التعلم عن بعد يُستخدم في إطار برنامج التدريب في مجال التجارة منذ عام ١٩٩٩ من أجل بناء مستوى معين من المعرفة يهيئ المشتركين لكي يشاركوا بعد ذلك في عمليات تدريب مباشرة. وقد أسفر استخدام هذا الأسلوب عن زيادة إمكانية الاستفادة من الأنشطة التدريبية للمنظمة، وتخفيض التكاليف بالنسبة لكل مشارك (ويُتوقع أن تسجل هذه التكاليف مزيداً من الانخفاض عندما تتحول إلى البلدان المعنية المسؤولية عن تنفيذ الدورات التدريبية) بالإضافة إلى زيادة مرونة التدريب بالنسبة للمشاركين.

كما أن تكنولوجيات المعلومات والاتصال تتيح إمكانيات لم يسبق لها مثيل من أجل زيادة تركيز عمل الأونكتاد كمؤسسة قائمة على المعرفة من خلال الربط الشبكي بالمؤسسات الأكاديمية وبين هذه المؤسسات. وقد استحدثت الأونكتاد مفهوم الشراكات الأكاديمية من أجل النهوض بالتعليم والبحث في الجامعات الشريكة من خلال التبادلات بين هذه المؤسسات وتوثيق التعاون مع الأونكتاد. وتتمثل الأهداف النهائية في: (١) المساعدة في تزويد المسؤولين وصانعي القرارات في البلدان النامية بما يحتاجون إليه في ما يتعلق بمعرفة وفهم قضايا التجارة والاستثمار والتنمية من أجل اعتماد الخيارات، عن علم، بشأن التنمية الاقتصادية لبلدانهم؛ و(٢) تحسين نوعية وفائدة المشورة التي تقدمها المنظمة في مجال السياسة العامة من خلال رصد التطورات التي تحدث في البلدان الأعضاء.

## المحتويات

### الصفحة

٣	التدريب والربط الشبكي والتعلم عن بُعد: سياق تنمية القدرات .....
٤	التدريب .....
٥	الدورات التدريبية بشأن القضايا الرئيسية المدرجة على جدول الأعمال الاقتصادي الدولي .
٧	برنامج التدريب في مجال التجارة.....
٨	التعلم عن بُعد .....
١٥	الربط الشبكي من أجل التدريب: بناء القدرات الأكاديمية .....

## التدريب والربط الشبكي والتعلم عن بعد:

### سياق تنمية القدرات

١ - تشكل تنمية الموارد البشرية جزءاً أساسياً من بناء القدرات ورأس المال الاجتماعي في جميع مجالات التنمية. ويتراوح نطاقها بين المستوى الجزئي (ضمان حصول الأطفال على التعليم المدرسي) والمستوى الكلي (تمكين ممثلي الحكومة وفعاليات القطاع الخاص من الحصول على المعرفة التي يحتاجون إليها لصياغة وتنفيذ السياسات واتخاذ القرارات التي تخدم على أفضل وجه مصالح بلدهم وتنميته الاقتصادية والاجتماعية).

٢ - وكما هو موضح في استراتيجية الأونكتاد في مجال التعاون التقني<sup>(١)</sup>، فإن تنمية القدرات تشكل العنصر الرئيسي في أنشطة التعاون التقني التي يضغط بها الأونكتاد. والهدف من ذلك هو تعزيز القدرات الذاتية للبلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية لصياغة وتنفيذ وتقييم السياسات التي يتم تطويرها محلياً من أجل تنمية قطاعها الإنتاجي وقطاعات التجارة والاستثمار وخدمات دعم التجارة، ومن أجل المفاوضات الدولية في هذه المجالات. وبعبارة أخرى، فإن الهدف الشامل لتنمية القدرات يتمثل في بناء القدرة على تكييف المعارف العامة التي يتم إنتاجها على المستوى العالمي، من قبل المؤسسات الدولية مثل الأونكتاد، وتطبيقها وفقاً للأوضاع المحلية.

٣ - ويشكل التدريب عاملاً أساسياً في أنشطة تنمية القدرات. ويهدف التدريب إلى تزويد الجهات الرئيسية صاحبة المصلحة في المجال الاقتصادي بما تحتاج إليه من معرفة وفهم ومهارات لكي تتمكن من اتخاذ القرارات والإجراءات. وهذه العملية، كما هي مبينة في مذكرة الأونكتاد بشأن تنمية القدرات<sup>(٢)</sup>، تتطلب تقديم الدعم للأفراد والمؤسسات على السواء. وفي عالم متغير باستمرار، يشكل التدريب في ما يتعلق بقضايا التجارة والاستثمار والتنمية عملية مستمرة لا تقتصر على مجالات محددة تحديداً واضحاً وتندرج تحت مسمى "التعليم" وتنتهي بالحصول على شهادة تعليمية. والتدريب يشكل أيضاً عملية طويلة الأجل تحتاج إلى الدعم على مر الزمن من أجل تحقيق النتائج المستدامة المرجوة. والتحدي الذي يواجه الجهات الفاعلة في أي بلد لا يتمثل في إمكانية الحصول على أحدث المعلومات (وهذا بذاته يشكل تحدياً كبيراً في بعض الأحيان)، بل هو الاستفادة من هذه المعلومات واستخدامها وتحويلها إلى معرفة عملية يمكن تطبيقها لتلبية الاحتياجات المحلية. وينبغي أن تكون عملية التعلم مستمرة، كما ينبغي أن يكون التدريب مستجيباً للاحتياجات ومرناً بحيث يجاري الاحتياجات المتغيرة.

٤ - ومن الضروري أن يكون في مقدور البلدان أن تشارك في إنتاج وتقاسم المعرفة من أجل تنمية الموارد البشرية. وهي تحتاج، لكي تفعل ذلك، إلى الاستفادة الكاملة من القدرات الذاتية القائمة - مؤسسات التعليم العالي، ومؤسسات البحث والتدريب، ومنظمات المجتمع المدني، والمنظمات غير الحكومية الراسخة، والشراكات - وينبغي دعم هذه الموارد. ويشكل تعزيز وتطوير الشبكات في ما بين هذه المؤسسات ومع الحكومات والقطاع الخاص عنصراً رئيسياً من عناصر التدريب وبناء القدرات سواء على المستوى الوطني أو من خلال الشبكات الدولية.

٥ - وبالإضافة إلى ذلك، فإن الإمكانيات التي ينطوي عليها استخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصال في مجال التعلم عن بعد والتعلم المفتوح تفسح المجال أيضاً أمام تنمية قدرات الموارد البشرية في ميادين التجارة والاستثمار والتنمية.

٦- ولذلك فإن التدريب والربط الشبكي يمكن أن يُعتبر نشاطين متكاملين في تنمية ودعم الموارد البشرية لأي بلد. كما يمكن دعم وزيادة تطوير كلا هذين النشاطين من خلال الاستخدام الملائم لتكنولوجيات المعلومات والاتصال وطرائق التعلم عن بعد.

٧- وتسلط هذه الورقة الضوء على الصلات بين التدريب والتعلم عن بعد والربط الشبكي، وهي توضح الكيفية التي يمكن بها تحقيق التكامل في ما بين هذه العناصر من أجل تحقيق التنمية المستدامة للقدرات. وهي في ذلك تشير إلى بعض الأمثلة ذات الصلة بالأنشطة التي يضطلع بها الأونكتاد في هذه المجالات.

## التدريب

٨- يشارك الأونكتاد، بوصفه مركز التنسيق في منظومة الأمم المتحدة من أجل المعالجة المتكاملة لقضايا التجارة والتنمية والقضايا المترابطة في مجالات التمويل والتكنولوجيا والاستثمار والتنمية المستدامة، في مجموعة من الأنشطة المتعلقة ببناء المعرفة وتبادل المعلومات (مثل العمل التحليلي، وأنشطة التعاون التقني، واجتماعات الخبراء، والمداومات الحكومية الدولية، ونشر المعلومات، وعقد الحلقات الدراسية للتعريف بقضايا معينة). وكثيراً ما تكون الأنشطة التي يضطلع بها الأونكتاد في مجال زيادة الوعي وتوفير التدريب أنشطة مخصصة تشتمل على مجالات وأهداف ومواضيع مختلفة. وقد اشتملت هذه الأنشطة على عقد حلقات دراسية وحلقات عمل تناول طائفة من المواضيع التي تدرج في نطاق ولاية الأونكتاد - ومنها مثلاً الاستثمار الأجنبي المباشر، والتجارة والبيئة، والنقل. ويمكن لهذه الأنشطة جميعها أن تؤثر في تنمية القدرات والموارد البشرية في البلدان الأعضاء في الأونكتاد.

٩- كما يضطلع الأونكتاد بأنشطة تدريبية موجهة نحو أهداف أكثر تحديداً من أجل تلبية احتياجات معينة (على المستويات القطرية أو دون الإقليمية أو الإقليمية) أو استجابة لطلبات محددة من الجهات المانحة أو البلدان المستفيدة.

١٠- إلا أن هذا النوع من الأنشطة التدريبية يخضع لعدد من القيود:

- قدرة الموارد البشرية. ثمة حدود للتوفر الفعلي لموظفي الأونكتاد الممولين من الميزانية العادية، كما أن هناك حدوداً لما هو متوفر لهؤلاء الموظفين من معرفة تتعلق ببلدان/مناطق محددة.
- القابلية للتكيف. إن الجهات المستفيدة من الأنشطة التدريبية التي يضطلع بها الأونكتاد تشمل جهات دولية متنوعة. وبالتالي فإن المواد التدريبية التي تصلح لبيئة معينة قد لا تكون ملائمة لبيئة أخرى.
- مجارة التطورات. يخضع مجال التجارة والاستثمار لتغيرات مستمرة. ولذلك فإن تصميم وتوفير التدريب الملائم والحديث على السواء يمثل تحدياً خاصاً. فالمعرفة الراهنة والمتعمقة المتاحة للبلدان المستفيدة فيما يتعلق بقضايا التجارة والاستثمار قد لا تكون دائماً معروفة أو مستخدمة استخداماً كاملاً في الأنشطة التي ينفذها الأونكتاد.
- إمكانية الوصول. بالإضافة إلى القيود المذكورة أعلاه، هناك حدود لعدد الناس الذين يمكنهم حضور الاجتماعات التي ينظمها الأونكتاد والمشاركة في الأنشطة التي ينفذها.

• التكاليف. إن قيام موظفي الأونكتاد، بصورة مباشرة، بتنظيم الدورات التدريبية يشكل عملية مكلفة، وتعتبر التكلفة بالنسبة لكل مشارك مرتفعة.

• الاستدامة. تشكل تنمية القدرات عملية مستمرة تستغرق وقتاً طويلاً. فالحلقات الدراسية وحلقات العمل المخصصة القصيرة المدة التي يعقدها خبراء دوليون لا يمكن أن توفر، رغم أهميتها وفائدتها، ذلك النوع من الدعم الثابت الطويل الأجل اللازم لإحداث الأثر المرجو فيما يتصل بتنمية القدرات. كما أن تدريب الأفراد الذي يقوم على أساس كل حالة على حدة لا يؤدي في حد ذاته، رغم أنه بالغ الأهمية، إلى بناء القدرة المؤسسية في الجامعات ومراكز البحث والتدريب المحلية، وهي قدرة تعتبر أساسية من أجل تحقيق استدامة نتائج التدريب.

١١ - ولمعالجة بعض القيود التي تنطوي عليها الاجتماعات والحلقات الدراسية التي تُعقد بهدف تقاسم المعلومات فيما يتعلق بمواضيع محددة، استحدث الأونكتاد أدوات تدريبية منهجية تستخدم الخبرة التعليمية والتدريبية الداخلية وتحاول إدماج مختلف المجالات التي تدرج في نطاق عمل الأونكتاد ضمن إطار أوسع لتنمية القدرات. ومن بين هذه البرامج الدورات التدريبية التي تُنظم بشأن القضايا الرئيسية المدرجة على جدول الأعمال الاقتصادي الدولي وبرنامج التدريب في مجال التجارة.

### الدورات التدريبية بشأن القضايا الرئيسية المدرجة على جدول الأعمال الاقتصادي الدولي<sup>(٣)</sup>

١٢ - يهدف هذا النشاط التدريبي الذي استُهل كنتيجة للأونكتاد العاشر<sup>(٤)</sup> إلى تحسين فهم القضايا الراهنة المدرجة على جدول الأعمال الاقتصادي الدولي ضمن مجالات اختصاص الأونكتاد وذلك في أوساط صانعي القرارات على المستويين المتوسط والعالي في الحكومة والقطاع الخاص والأوساط الأكاديمية في البلدان النامية والبلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية. وهو يستند إلى خبرة الأونكتاد الفنية وعمله التحليلي فضلاً عن الدروس المستفادة من أنشطته في مجال التعاون التقني.

١٣ - والهدف من الدورات التدريبية هو مساعدة المشتركين على معرفة وفهم ما يلي:

- السمات والاتجاهات الرئيسية التي تحدد جدول الأعمال الاقتصادي الدولي من منظور التنمية.
- أوجه الترابط بين قضايا التجارة والاستثمار والتنمية وآثارها بالنسبة لصياغة وتنفيذ استراتيجيات إثمارية متكاملة فيما يتعلق بعملة النظام التجاري.
- الأخذ بنهج متعددة الاختصاصات إزاء معالجة مختلف جوانب قضايا التجارة والتنمية، بما في ذلك السياسات النقدية وسياسات أسعار الصرف، والتجارة في المنتجات الزراعية والسلع الأساسية والمصنوعات والخدمات، والبيئة وتطوير الهياكل الأساسية.
- أفضل الممارسات في تصميم وتنفيذ السياسات الوطنية والإقليمية والدولية في مجالات التجارة والاستثمار والتنمية المستدامة.

١٤ - وعادة ما يكون جميع أفراد الجمهور المشارك في الدورات التدريبية من المنطقة الجغرافية نفسها. ومن أجل تلبية احتياجات المشتركين، يتم دائماً، وقدر المستطاع، تكييف محتوى الدورات التدريبية حسب احتياجات المشتركين ووفقاً لسياق الحالة في المنطقة. وعلاوة على ذلك، يجري تنفيذ الدورات التدريبية بصورة مشتركة من قبل موظفي الأونكتاد وخبراء من البلد أو المنطقة التي تستضيف الدورة سواء كان هؤلاء الخبراء من الحكومة أو الأوساط الأكاديمية أو القطاع الخاص. وقد تم حتى الآن تنظيم ست دورات تدريبية ويُعتمزم تنظيم دورتين أخريين في عام ٢٠٠٤.

### الدورات التدريبية بشأن القضايا الرئيسية المدرجة على جدول الأعمال الاقتصادي الدولي

السنة	المواعيد	المكان	جمهور المشاركين
٢٠٠١	٢٠ حزيران/يونيه - ١٧ تموز/يوليه	جنيف (سويسرا)، تورينو (إيطاليا)	من مختلف أنحاء العالم
٢٠٠٢	١٧ تموز/يوليه - ١٣ آب/أغسطس	جنيف (سويسرا)، تورينو (إيطاليا)	من مختلف أنحاء العالم
٢٠٠٢	٢٩-١٨ تشرين الثاني/نوفمبر	بانكوك (تايلند)	من منطقة آسيا/المحيط الهادئ
٢٠٠٣	٣١ آذار/مارس - ١١ نيسان/أبريل	سانتياغو دي شيلي (شيلي)	من منطقة أمريكا اللاتينية/البحر الكاريبي
٢٠٠٣	٢٧-١٦ حزيران/يونيه	بيروت (لبنان)	البلدان العربية
٢٠٠٤	٢٦ كانون الثاني/يناير - ١١ شباط/فبراير	ريدوي (موريشيوس)	أفريقيا
٢٠٠٤	٢٨-١٢ تموز/يوليه	براغ (الجمهورية التشيكية) (مخطط لعقدها)	الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية
٢٠٠٤	الخريف (تُحدد المواعيد فيما بعد)	مكان في منطقة آسيا/المحيط الهادئ (مخطط لعقدها)	منطقة آسيا/المحيط الهادئ

١٥ - وترد في ما يلي مواطن القوة الخاصة للدورات التدريبية بشأن القضايا الرئيسية المدرجة على جدول الأعمال الاقتصادي الدولي من حيث السمات المرجوة لعملية التدريب:

- **مجاراة التطورات.** يستخدم في هذا التدريب أحدث المساهمات البحثية والتحليلية للأونكتاد بحيث يمكن لعملية التدريب أن تراعي بسرعة أحدث التطورات في المجالات التي تهم المشتركين. كما أن هذا التدريب يتيح فرصة لبناء المعرفة وتقاسمها مع كبار المسؤولين عن رسم السياسات العامة على المستوى الإقليمي فيما يتعلق بالقضايا والاحتياجات الأكثر إلحاحاً للبلدان المعنية.
- **الجدوى.** تدل تعقيبات وآراء المشتركين ورؤسائهم التي ترد عقب انتهاء التدريب مباشرة وبعد ذلك بستة أشهر على مدى فائدة التدريب بالنسبة لعمل المشتركين. وهذا يتجلى أيضاً في حقيقة أن عدداً من المتدربين قد شغلوا بعد ذلك مناصب رفيعة في الحكومة، سواء داخل البلد أو ضمن بعثات التمثيل الدبلوماسية لدى المنظمات الدولية. وهذا يدل على تحقيق هدف الدورات

التدريبية المتمثل في توفير المعرفة لأولئك الذين سيشغلون مناصب تتخذ فيها قرارات تؤثر في السياسة الاقتصادية لبلداهم.

• *الاستدامة*. من أجل التقليل من اعتماد الدورة التدريبية على مداخلات الخبراء الدوليين التابعين للأونكتاد، تنظم الدورة التدريبية بالتعاون مع مؤسسة إقليمية أو وطنية تكون مؤهلة لأن تستوعب على نحو متزايد المعرفة التي تتولد من خلال الدورة التدريبية ثم نشرها في المنطقة. وقد كانت اللجان الإقليمية التابعة للأمم المتحدة تضطلع بهذا الدور في البداية، ولكنه بالنظر إلى أن التدريب لا يشكل الوظيفة الأساسية المسندة إلى هذه اللجان، فإن الدورات التدريبية أصبحت تنفذ، اعتباراً من هذه السنة، بالتعاون مع الجامعات في المناطق المعنية. وهذا ينطبق على أول دورة تدريبية تعقد في عام ٢٠٠٤ (موريشيوس) كما أنه سينطبق على الدورة التدريبية التي ستنظم لصالح البلدان التي تمر اقتصاداتها بمرحلة انتقالية والتي ستعقد في براغ (الجمهورية التشيكية) في تموز/يوليه ٢٠٠٤. وتتمثل الفكرة التي تكمن وراء ذلك في أن الجامعات ستقوم بدمج عناصر الدورات التدريبية في مناهجها التعليمية وأن التدريب في إطار هذه الدورات سيوفر على أساس أكثر استدامة وسيشمل طلبة مشاركين من بلدان أخرى في المنطقة.

#### الدورة التدريبية في مجال الدبلوماسية الاقتصادية - جامعة كامبيناس في البرازيل

في عام ٢٠٠٢، حصل أستاذ جامعي في الاقتصاد من جامعة كامبيناس في ساو باولو بالبرازيل على منحة للعمل كمتدرب في الأونكتاد لمدة شهرين حضر بعدها الدورة التدريبية التي نُظمت بشأن القضايا الرئيسية المدرجة على جدول الأعمال الاقتصادي الدولي. ثم قام بعد ذلك بتصميم برنامج رئيسي بشأن الدبلوماسية الاقتصادية الدولية يستند إلى المواد التعليمية التي تضمنتها دورة الأونكتاد التدريبية. وتقوم جامعة كامبيناس الآن بتدريس هذا البرنامج الذي تم في إطاره تكييف مساهمات الأونكتاد بحسب الاحتياجات. وهو يعتمد نهجاً متكاملًا إزاء قضايا التجارة والاستثمار والتنمية ويركز على مختلف الجوانب التي هي موضع مفاوضات اقتصادية دولية، بما في ذلك الجوانب المالية، والتجارية (الوصول إلى الأسواق، والسلع الأساسية، والخدمات، وما إلى ذلك)، والجوانب المتصلة بالاستثمار والبيئة. ويشتمل هيكل الوحدات النموذجية الفردية لهذا البرنامج على محاضرات يلقيها أساتذة في الجامعة وأخصائيو بالإضافة إلى مؤتمرات تعقد بواسطة الفيديو مع خبراء في الأونكتاد. وهذه الدورة التدريبية موجهة نحو المسؤولين التنفيذيين في مؤسسات الأعمال والمسؤولين الحكوميين المعنيين بالقضايا الاقتصادية الدولية. كما أن جامعة كامبيناس والأونكتاد قد وقعا مذكرة تفاهم بشأن التعاون بينهما في ميدان البحث والتدريب في المجالات التي تدخل في نطاق اختصاص الأونكتاد.

#### برنامج التدريب في مجال التجارة<sup>(٥)</sup>

١٦ - يمثل برنامج التدريب في مجال التجارة البرنامج الرئيسي للأونكتاد بشأن تنمية القدرات، وهو يتعاون مع الشعب الفنية التابعة للأونكتاد من أجل توفير خدمات التدريب ذات النوعية العالية والمكيفة بحسب الاحتياجات. ويتم في إطار برنامج التدريب في مجال التجارة تطوير مجموعات مواد تدريبية أصلية بالاستناد إلى العمل التحليلي الذي يضطلع به الأونكتاد وباستخدام طريقة منهجية لتصميم الدورات التدريبية. كما يتم في إطار هذا البرنامج تدريب المدربين المحليين بغية تنمية ودعم الموارد البشرية في المجالات الرئيسية لعمل الأونكتاد في البلدان المستفيدة.

و تُكفل المساهمة المحلية وتلاؤم الدورات التدريبية مع الأوضاع المحلية من خلال العمل مع لجان التوجيه الوطنية التي يتم إنشاؤها من أجل دعم تنفيذ أنشطة برنامج التدريب في مجال التجارة وتحقيق استدامة هذه الأنشطة.

١٧ - ويعالج نهج برنامج التدريب في مجال التجارة بعض المشاكل المحددة فيما يتعلق بالعمل الذي يضطلع به الأونكتاد في مجال التدريب وبناء القدرات وذلك بالطرق التالية:

- *قدرات الموارد البشرية.* إلى جانب تطوير التدريب والمواد في مجالات محددة من مجالات عمل الأونكتاد، يتم في إطار مشاريع برنامج التدريب في مجال التجارة تحديد وتدريب مدربي المستقبل المحتملين والمراكز الشريكة التي يتم بعد ذلك تنظيم الدورات التدريبية فيها. ومن شأن هذا النهج القائم على "تدريب المدربين" أن يحدث أثراً متواصلاً وأن يُيسر عملية التنمية الأطول أجلاً للموارد البشرية والمؤسسية.
- *الفعالية.* يقوم برنامج التدريب في مجال التجارة على أساس طريقة منهجية لتصميم وتنفيذ واعتماد وتقييم البرامج التدريبية من أجل تعزيز أثر التدريب وقدرات المدربين المحليين. ومن شأن استخدام هذه المنهجية، وبخاصة من خلال إنتاج المواد التدريبية المفصلة التي يستخدمها المدربون أن يجعل تنفيذ هذه البرامج التدريبية أقل اعتماداً على شخص المدرب وأكثر اعتماداً على نوعية مواد التدريب.
- *إمكانية الوصول والتكاليف.* إن تنفيذ الدورات التدريبية من قبل مدربين محليين بعد إنجاز مشروع التدريب في إطار برنامج التدريب في مجال التجارة يتيح الوصول إلى جمهور أوسع ويخفض تكاليف التدريب بالنسبة للمشاركين الوطنيين والإقليميين.
- *الاستدامة.* تعمل مشاريع برنامج التدريب في مجال التجارة بالتعاون مع الجهات المحلية صاحبة المصلحة من أجل تقييم الاحتياجات التدريبية والتخطيط لأنشطة التدريب وتنفيذها. ويتم إنشاء لجنة توجيه وطنية للإشراف على الأنشطة التدريبية. وتتولى هذه اللجنة أساساً المسؤولية عن إدارة البرنامج وتوجيهه بدعم من الفريق المركزي لبرنامج التدريب في مجال التجارة القائم في جنيف، كما تؤول إليها المسؤولية عن تنفيذ الأنشطة التدريبية لدى إنجاز مشروع التعاون التقني التابع للأونكتاد. ويتعين على لجان التوجيه، عادة، أن تقوم بتعبئة الأموال في البلد من أجل تغطية التكاليف المحلية المرتبطة بتنظيم الدورات التدريبية. وهذا النموذج الذي يمكن أن يعتمد أيضاً على دفع رسوم اشتراك يسهل على اللجنة تحمل المسؤولية عن الدورة التدريبية ومواصلة تنظيمها بنفسها بعد إنجاز المشروع. ففي مالي وبنين، على سبيل المثال، تقوم لجنة التوجيه الوطنيتان بتحصيل الرسوم من المشتركين: وفي مالي، يتم تنظيم نشاط تدريبي واحد كل شهر لصالح جمهور محدد. ومما يسهم في استدامة عملية التدريب أيضاً أن برنامج التدريب في مجال التجارة يدرّب المدربين الذين يستطيعون بعد ذلك أن ينظموا الدورات التدريبية بأنفسهم.

### التعلم عن بُعد

١٨ - إن أدوات وتقنيات التعلم عن بُعد تتيح إمكانيات إضافية للتصدي لبعض التحديات التي تنطوي عليها عملية التدريب وتنمية القدرات في المجالات المشمولة بولاية الأونكتاد. وبالرغم من أن للتعلم عن بُعد تاريخاً

طويلاً يعود إلى الوقت الذي بدأ فيه استخدام الدورات الدراسية عن طريق المراسلة في القرن التاسع عشر، فإن تطوير التكنولوجيات التي تتيح الاتصال المتزامن وغير المتزامن من حيث اختلاف التوقيت والمسافة قد أدى إلى حدوث زيادة هائلة في إمكانات التعلم عن بُعد والاهتمام به. كما أن تطور شبكة الإنترنت وغير ذلك من التكنولوجيات الرقمية قد أدى إلى زيادة الفرص التي يتيحها التعلم عن بُعد من حيث إمكانية الوصول والتنوعية والدعم، وهو يوفر سبلاً جديدةً لأنشطة الأونكتاد في مجال تنمية القدرات.

١٩- وقد بدأ برنامج الأونكتاد للتدريب في مجال التجارة يشتمل على التعلم عن بعد في عام ١٩٩٩ وما برح منذ ذلك الحين ينفذ أنشطة في مجال التعلم عن بُعد وفقاً لاستراتيجية الأونكتاد الخاصة بالتعلم عن بُعد<sup>(٦)</sup>. وقد تم تطوير ست مجموعات مواد تدريبية في مجال التعلم عن بُعد بعدة لغات، بما في ذلك مواد تدريبية مدرجة على أقراص مدمجة بذاكرة مقروءة وأشرطة فيديو ونصوص إلكترونية بشأن "تنفيذ قانون وسياسة للمنافسة"، و"الإدارة الحديثة للموانئ"، و"التجارة والبيئة والتنمية" و"التدريب المكثف للمفاوضين في مجال اتفاقات الاستثمار الدولية"، و"الدبلوماسية التجارية"، و"حلقة عمل للمدربين في مجال التعلم عن بُعد". وقد تم تكييف مجموعات المواد التدريبية هذه مع ثلاثة سياقات إقليمية - بلدان أفريقيا الناطقة بالفرنسية، وبلدان أفريقيا الناطقة بالإنكليزية، وآسيا. وأوفدت بعثات لتحديد مرافق التدريب المناسبة والمدربين الفنيين المؤهلين، وتم إنشاء لجان توجيه في البلدان المستفيدة من أجل الإشراف على تنفيذ أنشطة التعلم عن بُعد. وقد تم توفير التدريب الذي يستخدم تقنيات التعلم عن بعد وذلك في كل من بنن وكمبوديا وغينيا ولاوس ومالي وتوغو وفيت نام وزامبيا. وبالإضافة إلى ذلك، استفاد عدد من البلدان<sup>(٧)</sup> من خدمات التعلم عن بُعد على المستوى الإقليمي ومن الحلقات الدراسية التي تشتمل على مشاركة مباشرة. ويجري تحويل دورتين تدريبيتين أخريين إلى شكل التعلم عن بُعد - وهما بعنوان "الجوانب القانونية للتجارة الإلكترونية" و"ممارسة التجارة الإلكترونية".

٢٠- وفي حين أن إدخال تقنيات التعلم عن بعد ضمن أنشطة المنظمة في مجال تنمية القدرات قد أسفر عن قدر كبير من الفوائد، فقد تعين على الأونكتاد أن يجد السبل الكفيلة بتذليل العقبات المرتبطة باستخدام أدوات وأساليب التعليم الجديدة.

### قدرات الموارد البشرية

٢١- يمكن للتعلم عن بعد أن يساعد في زيادة قدرات الموارد البشرية بطريقتين، الأولى من خلال إنتاج المواد التدريبية التي يمكن إعادة استخدامها وتكييفها لتلائم مع مختلف الأماكن والأحوال التدريبية، وثانيهما ما يتمثل في أن من شأن التعلم عن بعد أن يتيح أيضاً توزيع موارد التدريب والاستخدام الملائم لها من خلال شبكة الإنترنت أو البريد الإلكتروني وعقد المؤتمرات بواسطة الفيديو (تنظيم المحاضرات أو عقد الحلقات الدراسية بالوسائل الإلكترونية)، ولكن ذلك يمكن أن يتم أيضاً من خلال توزيع المواد التعليمية بإدراجها على أقراص مدمجة بذاكرة مقروءة. ومن الأمثلة على كيفية الجمع بين هذين العنصرين لتوسيع نطاق قدرات الموارد البشرية القائمة ما يتمثل في عرض مداورات حلقة دراسية بواسطة الفيديو بشأن التجارة في المنتجات الزراعية في إطار عرض يوزع بواسطة شبكة الإنترنت أو على قرص مدمج بذاكرة مقروءة، مما يتيح للمتدربين أن يطرحوا على منتدى قائم على شبكة الإنترنت أسئلة حول العرض المقدم. ويمكن لأسلوب التعلم عن بُعد أن يتيح الوصول إلى عدد أكبر من الناس مقارنة بالحلقة الدراسية التي تقتصر عادة على عدد من المشاركين يتراوح بين ١٥ و ٢٠ مشاركاً.

ويمكن لعمليات تخطيط وتصميم وتنظيم أنشطة التعلم عن بُعد أن تؤدي إلى استخدام قدرات الموارد البشرية والمعارف استخداماً أكفأ.

٢٢- وتستند استراتيجية الأونكتاد في مجال التعلم عن بُعد إلى نهج مختلط، أي أنها تجمع بين التدريب في إطار المشاركة الفعلية المباشرة وبين تقنيات التعلم عن بعد. ويستخدم أسلوب التعلم عن بُعد في المرحلة التمهيديّة من عملية التدريب حيث يتيح للمتدربين إمكانية الحصول على حد أدنى معين من المعرفة لا بد لهم من الحصول عليه من أجل المشاركة في المرحلة الثانية من التدريب، أي المشاركة الفعلية المباشرة في الدورات التدريبية. بالتالي فإن هذه الدورات يمكن أن تكون أقصر مدة وأن تركز على مواضيع أكثر تطوراً وأن تنفذ على نحو أكفأ مقارنة بما يمكن أن يكون عليه الحال بدون إنجاز المرحلة التمهيديّة القائمة على التعلم عن بُعد. كما أن هذا يتيح تقليص وقت المشاركة المباشرة لموظفي الأونكتاد في عملية التدريب. إلا أنه يجب في الوقت نفسه تكريس الوقت والجهد لتعزيز عملية تخطيط وتنظيم الدورات التدريبية.

### مجارة التطورات

٢٣- إن الطريقة المنهجية لتصميم الدورات التدريبية ومواد التعلم التي يتطلبها التعلم عن بُعد تعني تنقيح وتحديث الدورات التدريبية بصورة مستمرة وتحديد أهداف التعلم ونتائجه تحديداً واضحاً. وهذا يتيح فرصة تكييف وتحسين المواد التدريبية ضمن عملية التدريب وبناء القدرات. ويجري تحديث مواد الأونكتاد التدريبية كل ستة أشهر. ويمكن إضافة مرفقات للنماذج التدريبية ودراسات الحالات على نحو أكثر تواتراً بحسب الحاجة لتحديث هذه المواد ومدى توافر الخبرة الفنية المواضيعية ضمن الأونكتاد. كما يطلب من المدربين الوطنيين اقتراح إدخال تحسينات على المواد التدريبية، ويطلب من المدربين الأكثر كفاءة من بينهم أن يسهموا في إدخال مثل هذه التحسينات.

### إمكانية الوصول

٢٤- يمكن للتعلم عن بُعد أن يوسع نطاق المشاركة في الأنشطة التدريبية وأن يؤدي بالتالي إلى تخفيض التكاليف بالنسبة لكل مشارك. كما أن من شأن التعلم عن بُعد أن يُمكن الناس من المشاركة في التدريب في الحالات التي يتعذر عليهم فيها أن يحضروا شخصياً الدورات التدريبية والحلقات الدراسية. ويتسم هذا بأهمية خاصة في البلدان التي تكون فيها الموارد والهياكل الأساسية التعليمية محدودة والتي تعاني من نقص في المدرسين المؤهلين، وكذلك في الحالات التي يحتاج فيها الناس إلى العمل أثناء الدراسة. وفي إطار الدورات التدريبية التي ينظمها الأونكتاد على أساس التعلم عن بعد، تتاح لعدد صغير من المدربين المؤهلين، من بين المدربين المقبولين في المرحلة الأولى من عملية التدريب المتمثلة في التعلم عن بُعد، إمكانية مواصلة التدريب من خلال المشاركة المباشرة في الحلقات الدراسية أو حلقات العمل.

### استخدام أسلوب التعلم عن بُعد للتدريب في مجال اتفاقات الاستثمار الدولية

إن الجزء الخاص بالتعلم عن بُعد ضمن الدورة التدريبية في مجال اتفاقات الاستثمار الدولية يزود المشتركين بالمعرفة الأساسية التي يحتاجون إليها من أجل متابعة الجزء الثاني من عملية التدريب الذي يتألف من المشاركة المباشرة في حلقات العمل الإقليمية المكثفة. ويتم اختيار المشتركين في حلقات العمل الإقليمية هذه وفقاً للنتائج التي يحققونها في سلسلة من التقييمات التي تجرى إلكترونياً خلال مرحلة التعلم عن بُعد. وتتيح هذه المرحلة للبلد المعني فرصة لتدريب أعداد من الناس تفوق ما يمكن أن تستوعبه حلقات العمل الإقليمية وبالتالي فإنها تمكن البلد من أن يجمع، بكلفة أقل، الكفاءات اللازمة لإدارة عملية تبديل الموظفين في الوزارات على نحو أفضل.

٢٥- ومن الضروري، في تصميم وتنفيذ عملية التعلم عن بُعد باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، النظر في الإطار الأوسع الذي سيحدث التدريب ضمنه والمساعدة الإضافية التي قد تكون ضرورية. ومن الأمثلة على ذلك أن تنظيم دورة تدريبية تحتاج إلى استخدام تسهيلات عقد الاجتماعات بواسطة الفيديو في بيئة تفتقر إلى وصلات موثوقة بشبكة الإنترنت هو أمر لن يكون مجدياً. بل إنه حتى توفر إمدادات كهربائية موثوقة لا يمكن أن يُعتبر أمراً بديهياً في العديد من البلدان التي يمارس فيها الأونكتاد نشاطاً. وبالتالي فإن أنشطة التدريب عن بُعد التي ينفذها الأونكتاد تستخدم تكنولوجيا متيسرة ويمكن توفيرها بسهولة. فالمواد التدريبية تُعدُّ على نحو ملائم لإدراجها على الشبكة العالمية بحيث يمكن البحث عنها وإيجادها على شبكة الإنترنت أو استخدامها في الاجتماعات التي تُعقد بواسطة الفيديو. كما أنها تتاح على أقراص مدمجة بذاكرة مقروءة بحيث يسهل الوصول إليها بصرف النظر عن توفر وصلات بشبكة الإنترنت.

٢٦- وبالإضافة إلى ذلك، وإذا لم يكن الجمهور المستهدف بعملية التدريب ملماً بأساليب التعلم الذاتي

في إطار عملية التدريب في مجال قانون وسياسة المنافسة في كل من بنن وبوركينا فاسو ومالي، حضر المتدربون الذين حصلوا على مساعدة من مدرس مؤهل تقنياً أربع دورات تدريبية لمدة نصف يوم على مدى فترة شهر. واشتملت كل دورة على مناقشات من خلال شبكة الإنترنت مباشرة حيث أجاب الخبراء المختصون التابعون للأونكتاد على أسئلة المشتركين وتسنّى للمشاركين تبادل الآراء فيما بينهم. وتم تناول دراسات الحالات والأسئلة الأكثر تعقيداً في إطار منتدى أنشئ لهذه الغاية على شبكة الإنترنت.

باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، لن يكون من الجدي توفير عنوان بريد إلكتروني أو قرص مدمج بذاكرة مقروءة وتوقع أن يكون في مقدور المشتركين أن يتعلموا بصورة مستقلة. ويتمثل الحل الذي يستخدمه الأونكتاد في تمكين المتدربين من الحضور إلى مركز للتعلم عن بُعد لكي يتعاملوا مع نماذج البرامج التدريبية معاً وبطريقة منظمة وبمساعدة من مدرس تقني. وهذا يمكن المتدربين من طرح الأسئلة ومساعدة بعضهم البعض، كما أنه يراعي اختلاف مستويات ما قد يتمتع به الأفراد وكذلك المؤسسات من قدرات في مجال تكنولوجيا المعلومات، وبخاصة في أقل البلدان نمواً.

البعض، كما أنه يراعي اختلاف مستويات ما قد يتمتع به الأفراد وكذلك المؤسسات من قدرات في مجال تكنولوجيا المعلومات، وبخاصة في أقل البلدان نمواً.

٢٧- وتدل تجربة الأونكتاد على أن الناس يستخدمون التكنولوجيا الجديدة عندما يشعرون أن هذه التكنولوجيا يمكن أن تساعدهم. فبعد أن يختبر المشاركون في عملية التدريب الفوائد والإمكانات التي ينطوي عليها استخدام شبكة الإنترنت - لتقاسم الخبرات، والتواصل عبر البريد الإلكتروني، وتوفير الوقت في العمل -

فإنهم يصبحون أكثر التزاماً باستخدام هذه التكنولوجيا والترويج لاستخدامها. ومن فوائد استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في التعلم عن بُعد أنه يؤدي، بالإضافة إلى تحسين التدريب وتنمية القدرات في مجالي التجارة والاستثمار، إلى بناء القدرات في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصال وتحسين المعرفة بهذه التكنولوجيات أيضاً.

### التعلم عن بُعد كأداة لتحسين المعرفة بتكنولوجيا المعلومات

بالنسبة للعديد من المشاركين في دورات الأونكتاد التدريبية القائمة على التعلم عن بُعد، أتاحت الخبرة المكتسبة لهؤلاء المشتركين أن يستخدموا فيما بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال في عملهم اليومي، مما أفضى إلى تحسين مؤهلاتهم وزيادة كفاءة عملهم. ومن الأمثلة على ذلك أنه خلال الدورة التدريبية القائمة على التعلم عن بُعد، التي عُقدت في داكار (السنغال) بشأن إدارة الموانئ، استخدم أحد المشتركين الحاسوب لأول مرة في حياته. وبالنظر إلى أنه قد فهم فائدة استخدام الحاسوب في أداء عمله، فقد قرر بعد انتهاء الدورة التدريبية أن يشترك في دورة تدريبية أخرى بشأن إنتاجية المكاتب. وقد أصبح قادراً الآن على استخدام أدوات تكنولوجيا المعلومات المتاحة في ميناء بلده من أجل إدخال البيانات. وفي بوركينافاسو، عمل أحد المشتركين الذي كان على دراية بتكنولوجيا المعلومات جنباً إلى جنب مع أحد كبار الموظفين الذي كان أقل إلماماً بهذا الموضوع. وعند انتهاء عملية التدريب، كان كلاهما قد استفادا من ديناميات العمل ضمن فريق. ومنذ عقد حلقة العمل لتدريب المدربين في توغو، أصبح بعض المشتركين يستخدمون البريد الإلكتروني كأداة للاتصال اليومي مع الأونكتاد ومع غيره من الجهات في مختلف أنحاء العالم.

٢٨- وقد أثبتت أنشطة الأونكتاد في مجال التعلم عن بُعد أن استخدام أسلوب التعلم عن بُعد لأغراض التدريب في البلدان النامية، بل وحتى في أقل البلدان نمواً، يشكل بديلاً صالحاً لأساليب التدريب التقليدية. فليس من الضروري الانتظار ريثما تتوفر للبلدان هيكل أساسية متطورة في مجال الاتصالات. فإذا ما حُسُن تخطيط وإدارة الأنشطة التدريبية، يكون توفر خط هاتفي وحيد متصل بمركز توريد محلي لخدمات شبكة الإنترنت كافياً لتوفير تدريب ذي نوعية جيدة.

### التكاليف

٢٩- إن استخدام أسلوب التعلم عن بُعد ينطوي على تكلفة أقل بالنسبة لكل مشارك مقارنة بالأسلوب المعادل له المتمثل في المشاركة الفعلية المباشرة في عملية التدريب. وهذا يصح ما دامت الدورة التدريبية تنظم لتشمل عدداً كبيراً من المشتركين. ومن المهم في الوقت نفسه إدراك أن التكاليف الأولية للتعلم عن بُعد من حيث إعداد المواد اللازمة يمكن أن تكون كبيرة إذا ما أريد أن يكون هذا النوع من التدريب ذا نوعية عالية. ومن الأمثلة على ذلك أن الجامعة المفتوحة في المملكة المتحدة تصمم دورات تدريبية باستخدام أفرقة تصميم منظمة قد تقضي فترة تصل إلى ثلاث سنوات وتنفق ما يصل إلى مليون جنيه استرليني لإعداد وتنفيذ دورة تدريبية جديدة<sup>(٨)</sup>. وعلاوة على ذلك، فإن تكبد التكاليف لا يتوقف بعد مرحلة الإعداد، بل إن هناك تكاليف تحديث متكررة للمواد. كما أن تنفيذ برنامج من برامج التعلم عن بُعد، شأنه في ذلك شأن أي نشاط تدريبي آخر، يتطلب وقتاً لكي يستطيع المدربون التخطيط لمتنديات التدريب والإعداد لها وإدارتها وتزويد المتدربين بالمعلومات.

٣٠- وفي إطار النموذج التدريبي المختلط للأونكتاد، يتمثل عنصر توفير التكاليف في إمكانية إشراك عدد أكبر من المشتركين في المرحلة التمهيديّة للتعلّم المباشر من خلال المشاركة الفعلية في الدورات التدريبية. وبالنظر إلى الفرصة التي تكون متاحة للمشاركين لبلوغ مستوى معين من المعرفة، فإن تقنيات التعلّم عن بُعد تساعد في زيادة كفاءة عملية التدريب.

٣١- وفي بعض بيئات العمل، يمكن لإرسال شخصين أو ثلاثة أشخاص للمشاركة المباشرة في برنامج تدريبي أن يحدث اضطراباً في سير عمل قسم أو شعبة أو إدارة ما. أما التعلّم عن بُعد الذي يتاح لمدة نصف يوم كل أسبوع فيمكن الناس من مواصلة عملهم أثناء حصولهم على التدريب. وبالنسبة للأونكتاد، فإن توفير التدريب من خلال التعلّم عن بُعد ينطوي تقريباً على نفس القدر من العمل والمال سواء كان موجهاً نحو بلد واحد أو عدة بلدان في وقت واحد، وبالتالي فإنه يمكن أن يحقق قدراً كبيراً من الوفورات. ويضاف إلى ذلك أن مثل هذا التدريب يمكن أن يوفر على نحو أكثر تواتراً بعد إنجاز عملية إعداد المواد وهيئة بيئة التدريب. ثم إن النقل اللاحق لنشاط التدريب القائم على التعلّم عن بُعد إلى مواقع الشركاء في البلد المعني يتيح تحقيق المزيد من الوفورات الكبيرة.

### المرونة

٣٢- ومن وجهة نظر تعليمية، يوفر التعليم عن بُعد المرونة للمتدربين - المرونة في تحديد المواعيد، وإمكانية المضي قدماً في عملية التدرّب بالسرعة الملائمة، وفرصة الدراسة دون الحاجة إلى السفر وكذلك، في إطار البرامج الأفضل تمويلاً، الحصول على اهتمام المدرّب بكل متدرّب على حدة. وفي الوقت نفسه، فإن التعلّم عن بُعد، عندما يقلص إلى عملية دراسة ذاتية فردية، يمكن أن يؤدي إلى حالة من الانعزال<sup>(٩)</sup>. فالتعليم يشتمل، في جزء كبير منه، على الحوار؛ ثم إن عدم وجود هيكل رسمي وجدول زمني في عملية التعلّم عن بُعد يمكن أن يضر بتجربة التدريب وأن يفرضي إلى ضعف الدافع للتدريب وارتفاع معدلات "التسرب". ومن طرق التغلب على هذه المشاكل ما يتمثل في دمج التعلّم عن بُعد ضمن أنشطة حلقات العمل حيث يمكن للمتدربين أن يجتمعوا ويناقشوا المسائل والمشاكل. وهذا هو النهج الذي يتبعه الأونكتاد؛ فالمتدربون يحضرون على فترات منتظمة ليشاركوا في دورة تدريبية في البلد حيث يحصلون على مساعدة مدرب وحيث يمكنهم التفاعل مع غيرهم من المشتركين.

### الاستدامة

٣٣- يضطلع الأونكتاد بأنشطته في مجال التعلّم عن بُعد في سياق أنشطة تنمية القدرات حيث تشكل الاستدامة شرطاً رئيسياً مسبقاً. ومن أجل ضمان المساهمة المحلية والتأثير الأطول أجلاً، يعمل الأونكتاد دائماً بالتعاون مع المؤسسات الشريكة. وهذه تشمل الشركاء الذين يمثلون مختلف الجهات صاحبة المصلحة المعنية بالموضوع ذي الصلة، فضلاً عن المراكز المؤهلة على نحو مناسب حيث يمكن للمشاركين الحضور للمشاركة في دورات التعلّم عن بُعد. ويتم إنشاء لجنة توجيهية محلية للمساعدة في تحديد المراكز التدريبية المناسبة التي تتوفر فيها مرافق تكنولوجيا المعلومات لكي تُستخدم على أساس مخصص أو دائم (المراكز الشريكة) لتنفيذ أنشطة التعلّم عن بُعد. والهدف من ذلك هو بناء القدرة على التعلّم عن بُعد في البلد المعني بحيث يمكن لهذا البلد أن يواصل بنفسه توفير الدورات التدريبية بعد إنجاز المشروع.

٣٤- وبالنظر إلى اشتراط تغطية التكاليف المحلية للدورات التدريبية، تقوم البلدان بتنفيذ نماذج أعمال تشمل رسوم المشاركة، مما يمكنها من مواصلة النشاط التدريبي بعد إنجاز مشروع الأونكتاد.

### لجنة توجيه التعلّم عن بُعد في بنن

يقوم الأونكتاد، في بنن، بإدارة برنامجين تدريبيين يشكل التعلّم عن بُعد أحد عناصرهما، وهما: برنامج للمفاوضين على اتفاقات الاستثمار الدولية، وبرنامج في مجال الدبلوماسية التجارية يتضمن مدخلاً للتجارة في الخدمات. ومن أجل تنفيذ هذين النشاطين، تم إنشاء لجنة توجيه بالاشتراك مع الجهات الرئيسية صاحبة المصلحة في التدريب - وهذه الجهات هي وزارة التجارة، وغرفة التجارة والصناعة، ومركز ترويج الاستثمار، وسلطة الميناء، والجامعة، والممثلون القطريون لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وهذه اللجنة تكفل تحديد المشتركين المحتملين وإطلاعهم على التطورات، كما تكفل توفير المرافق، وإحالة مواد التسجيل والتعليقات والآراء إلى الفريق المركزي في الأونكتاد. كما تتولى اللجنة المسؤولية عن تأمين الأموال اللازمة لتغطية تكاليف التدريب المحلي، بما في ذلك من خلال تحصيل رسم اشتراك.

٣٥- ويعيد الأونكتاد، في أنشطته المتعلقة بالتعلم عن بعد، تنظيم خبرته الفنية المتوفرة ويسعى إلى إدماجها في كل مجال من مجالات المواضيع التي يتناولها. ويعمل الأونكتاد مع المنظمات الدولية<sup>(١)</sup> والإقليمية والمحلية التي لها وجود قطري و/أو لديها خبرة فنية وذلك من أجل ضمان تكامل الأنشطة وتنسيقها. ومن المرجح إلى حد أبعد بكثير أن يكون لمثل هذا النهج تأثير دائم. وخلال البعثة التمهيدية التي توفد إلى البلد المعني، يقوم الأونكتاد بمساعدة لجنة التوجيه على تحديد الشركاء المحتملين لمركز التعلم عن بعد الذي تعقد اللجنة معه بعد ذلك مذكرة تفاهم تُبرم وفقاً لقانون البلد وظروفه. وعلى المستوى الدولي، يشارك الأونكتاد في شبكات التعلم عن بعد مثل شبكة EDUSUD<sup>(١١)</sup>، والوكالة الجامعية للفرانكوفونية (AUF)<sup>(١٢)</sup>، كما يتعاون مع مؤسسات إقليمية مثل السوق المشتركة لدول شرقي وجنوبي أفريقيا التي يُستخدم مركزها التدريبي لتوفير خدمات التعلم عن بعد التي يقدمها الأونكتاد. وهناك نموذج تعاون مماثل يجري بحثه مع الاتحاد الاقتصادي لدول غربي أفريقيا.

٣٦- والتعلم عن بعد اليوم يعتمد اعتماداً شديداً على استخدام تكنولوجيات المعلومات والاتصال. إلا أنه ينبغي ألا يغيب عن البال أن تكنولوجيات المعلومات والاتصال وحدها ليست كافية. إذ ينبغي تطوير التكنولوجيا لتلبية احتياجات التعليم أو بناء القدرات، وليس العكس. وأي حل لتلبية احتياجات التدريب وبناء القدرات يعتمد اعتماداً مفرطاً على نوع بعينه من البرمجيات أو التطبيقات سيكون مقيّداً حتماً بحدود ذلك التطبيق، ناهيك عن تكاليف الترخيص وغير ذلك من التكاليف. وبالتالي فإن التدريب الذي يوفره الأونكتاد على أساس التعلم عن بعد لا يقتصر على برنامج واحد أو نوع واحد من برمجيات إدارة التعلم. وهذا يحافظ على انخفاض التكاليف ويضفي المرونة. كما أن الأونكتاد ملتزم بالبحث عن حلول من خلال برمجيات مفتوحة المصدر.

٣٧- ولا يمكن للتعلم عن بعد أن يعتمد، لتحقيق فوائده، على المزايا التي تنطوي عليها التكنولوجيا وحدها بل إنه يتطلب تنظيم الموارد البشرية (مثل إسناد المهام والمسؤوليات إلى المدربين)، والمطابقة المتأنية بين أهداف التدريب وإنتاج المواد التدريبية (مثل النظر في الوسيط الأنسب لنقل معلومة معينة)، والنظر كما ينبغي في إمكانية استخدام أدوات شبكة الإنترنت والوصول إليها (مثل النظر في ما إذا كان من الممكن في بلد معين استخدام نطاق تردد كاف لدعم توفير خدمات بصرية أو سمعية تقوم على استخدام شبكة الإنترنت). وفي البلدان النامية، ما برح المسؤولون عن تنفيذ برامج الأونكتاد في مجال التعلم عن بعد يبذلون قصارى جهودهم لمواجهة هذا التحدي.

## الربط الشبكي من أجل التدريب: بناء القدرات الأكاديمية

٣٨- بخلاف التدريب الذي يتعلق أساساً بنشر المعرفة رأسياً، يتيح الربط الشبكي إمكانية فعلية لتقاسم المعرفة أفقياً. وبهذا المعنى، يشكل التدريب والربط الشبكي وجهين متكاملين لعملة واحدة. ويشتمل الربط الشبكي على إقامة علاقات ذات منافع متبادلة بين الأفراد والمؤسسات والقطاعات ومجموعات المصالح (مثل الشراكات بين الحكومة والجهات الفاعلة غير الحكومية).

٣٩- وقد شكل الربط الشبكي، شأنه في ذلك شأن التعلم عن بعد، جزءاً رئيسياً من التبادل الاجتماعي والاقتصادي على مدى قرون من الزمن، ولكن تأثير التكنولوجيات الجديدة والتغيرات في تدفق المعلومات قد أثر على وسائل وطرائق الربط الشبكي والتبادل. والوصول إلى شبكة الإنترنت لا يفرض حتماً إلى تقاسم الموارد ولكنه يمثل بالفعل قدرة جديدة وفرصة سانحة لتسهيل هذه الممارسات؛ فشبكة الإنترنت هي أداة يمكن أن تيسر الاتصال وتقاسم المعرفة والتعاون بين بلدان الجنوب. وتكمن الإمكانيات التعليمية لتكنولوجيا المعلومات والاتصال في مجال الربط الشبكي في قدرتها على تحويل إنتاج المعرفة وتعميمها وملكيته، وبالرغم من أن تكنولوجيات المعلومات والاتصال تتيح العديد من الإمكانيات التعليمية، فإنها لا تستطيع بذاتها أن توفر الدعم المؤسسي الطويل الأجل الضروري للتدريب وتنمية القدرات.

٤٠- ولكي تتم تنمية القدرات المستدامة على المدى الطويل، لا يمكن لأية منظمة أن تعمل وحدها. ويجب على الأونكتاد أن يُنشئ شراكات مع منظمات في البلدان التي يعمل معها من أجل تحسين المعارف والخبرات القائمة. ويمكن استخدام هذه الشراكات من أجل تعزيز بناء القدرات على نحو متماسك عبر مختلف القطاعات الحكومية. وينبغي لهذه الشراكات أن تشمل مؤسسات داعمة أخرى بحيث يُعتمد نهج تعاوني إزاء تطوير السياسات الاقتصادية.

٤١- وإدراكاً للفرص التي يتيحها الربط الشبكي بصورة عامة والإنجازات التي تحققت مؤخراً في تكنولوجيات المعلومات والاتصال بصورة خاصة، واستناداً إلى الخبرات المكتسبة في مجالات التدريب والربط الشبكي والتعلم عن بعد، فقد استحدث الأونكتاد مفهوم الشراكات الأكاديمية لأغراض البحث والتعلم على مستوى أعلى في شكل شبكة عالمية من المؤسسات ذات الصلة، حيث يتمثل الهدف النهائي في تزويد الأجيال المقبلة من صانعي القرارات بالقدرة على القيام، عن علم، باعتماد خيارات في ما يتعلق بالتنمية الاقتصادية لبلداتهم.

٤٢- والواقع أن المؤسسات الاقتصادية كثيراً ما تعمل، في مجال السياسة الاقتصادية، كعقول في خدمة الحكومات. ويمكن لهذه المؤسسات، إذا ما زُوِّدت كما يجب بما تحتاج إليه من قدرات بحثية، أن تؤدي دوراً مفيداً جداً في تزويد الحكومات بمشورة ودعم محليين مؤهلين. وبالمثل، فإن المؤسسات الأكاديمية تعمل على تثقيف الأجيال المقبلة من صانعي القرارات بل والأجيال الحالية منهم في بعض الأحيان (من خلال دورات الدراسات العليا). ويمكن للتعليم ذي النوعية العالية أن يهيئ أولئك المسؤولين عن صنع القرارات لتحليل البيئة الاقتصادية تحليلاً فعالاً واتخاذ القرارات التي تتوافق مع أفضل مصالحهم.

٤٣- وفي حين أن الأونكتاد لا يمثل تحديداً مؤسسة تدريبية توفر مؤهلات وشهادات اعتماد، فإن لديه بالفعل قدرات بحثية وتحليلية يمكن أن تدعم وتحفز عمل المؤسسات الأخرى. ويمكن لمساهمات الأونكتاد، بالشراكة مع الأوساط الأكاديمية، أن تُستخدم لتطوير عمليات التدريب والبحوث التي تدعم أهداف تنمية القدرات في تدريب المسؤولين وصانعي القرارات في البلدان النامية وتزويدهم بما يحتاجون إليه، في عالم اليوم السائر على طريق العولمة، من معرفة بقضايا التجارة والاستثمار والتنمية.

### الحواشي

- (١) TD/B/50/14، المجلد الأول (مرفق المقرر ٤٧٨ (د-٥٠))، ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٣. متاحة على الموقع [www.unctad.org](http://www.unctad.org).
- (٢) TD/B/50/9، ٢٧ آب/أغسطس ٢٠٠٣. متاحة على الموقع [www.unctad.org](http://www.unctad.org).
- (٣) للاطلاع على مزيد من المعلومات، انظر الموقع على شبكة الويب [r0.unctad.org/p166](http://r0.unctad.org/p166).
- (٤) اعتمد الأونكتاد، في دورته العاشرة المعقودة في بانكوك في شباط/فبراير ٢٠٠٠، خطة عمل (TD/386) تنص في الفقرة ١٦٦ منها على ما يلي:
- "١٦٦- ينبغي تعزيز برنامج الأونكتاد القائم لبناء القدرات. ومن شأن ذلك أن يمكّن الموظفين والأفراد الآخرين من البلدان النامية وبعض البلدان المهتمة ذات الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية من تحسين معرفتهم، من خلال دورات تدريبية منتظمة بالتعاون مع كلية تدريب موظفي الأمم المتحدة، بالقضايا الرئيسية المدرجة في جدول أعمال المسائل الاقتصادية الدولية، وخاصة الأبعاد الإنمائية التي تدرج في نطاق اختصاص الأونكتاد. وهذه الدورات سوف تستفيد من الخبرة الفنية وأعمال تحليل السياسة العامة التي تقوم بها أمانة الأونكتاد بدعم من هيئة استشارية يقوم مجلس التجارة والتنمية بإنشائها. وفي توفير هذه الدورات، يُكفل التعاون والتنسيق مع المؤسسات البحثية والأكاديمية ذات الاختصاص ومع المنظمات الدولية الأخرى ذات الصلة، مع إيلاء الاعتبار لالتزام الأونكتاد بالإطار المتكامل لتقديم المساعدة التقنية المتصلة بالتجارة إلى أقل البلدان نمواً...".
- (٥) انظر [www.unctad.org/trainfortrade](http://www.unctad.org/trainfortrade).
- (٦) توجد وصلة إلكترونية بهذه الوثيقة (تم تحديثها آخر مرة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٤) على الموقع [r0.unctad.org/trainfortrade/DistanceLearning/indexDLUk.htm](http://r0.unctad.org/trainfortrade/DistanceLearning/indexDLUk.htm).
- (٧) من بين هذه البلدان بوتسوانا وبوركينا فاسو والكاميرون والرأس الأخضر ومصر وإثيوبيا وغابون وغامبيا وغانا وهايتي وكينيا وليسوتو وموريشيوس وموزمبيق وناميبيا ونيجيريا والسنغال وجنوب أفريقيا والسودان وتزانيا وتونس وأوغندا وزمبابوي.
- (٨) Potashnik M and Capper J (1998). Distance education: Growth and diversity in finance and development. *Finance and Development*. Washington, International Monetary Fund.
- (٩) Adler HJ (2003). *The Riddle of Distance Education: Promise, Problems and Applications for Development*. Geneva, UN Research Institute for Social Development.
- (١٠) مثل منظمة التجارة العالمية والبنك الدولي.
- (١١) انظر [www.edusud.org](http://www.edusud.org).
- (١٢) انظر [www.auf.org](http://www.auf.org).

-----