

Distr.
GENERAL

TD/B/WP/153
28 June 2002

ARABIC
Original: ENGLISH

مؤتمر الأمم المتحدة



للتجارة والتنمية

مجلس التجارة والتنمية
الفرقة العاملة المعنية بالخطوة المتوسطة
الأجل والميزانية البرنامجية
الدورة التاسعة والثلاثون
جنيف، ١٦-٢٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢
البند ٤ (ب) من جدول الأعمال المؤقت

تنفيذ التوصيات التي نشأت عن التقييم المتعمق لبرنامج المساعدة التقنية في مجال التدريب البحري "ترينمار"

تقرير من أمانة الأونكتاد

موجز تنفيذي

يتضمن هذا التقرير المرحلي عرضاً للتدابير التي اتخذتها الأمانة خلال الأشهر العشرة الماضية فيما يتعلق بتنفيذ التوصيات التي نشأت عن التقييم المتعمق لبرنامج المساعدة التقنية في مجال التدريب البحري "ترينمار". ويقدم معلومات عن إدماج برنامج المساعدة التقنية في مجال التدريب البحري، وبرنامج التدريب في ميدان التجارة الخارجية والخدمات المتصلة بالتجارة (برنامج التدريب التجاري) وبرنامج شهادة الموانئ، وعن اندماج أنشطة تنمية الموارد البشرية وزيادة تعزيزها. وقد تم بالفعل تنفيذ معظم التوصيات وتركز الآن استراتيجية جديدة لتنمية الموارد البشرية من أجل التدريب وبناء القدرات على: (أ) تقديم المساعدة التقنية، لا سيما إلى أقل البلدان نمواً؛ (ب) زيادة التعاون مع أقسام وبرامج أخرى للأونكتاد؛ (ج) تعزيز استخدام التقنيات الحديثة مثل التعلم عن بُعد لتيسير تقديم الدورات التدريبية؛ (د) تصميم موقع جديد على الشبكة للربط الشبكي، والدعم الافتراضي وتبادل المعلومات فيما بين المؤسسات الرفيعة المستوى.

مقدمة

١ - قررت الفرقة العاملة المعنية بالخطة المتوسطة الأجل والميزانية البرنامجية أن تستعرض في دورتها التاسعة والثلاثين المعقودة في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٢، تنفيذ التوصيات التي نشأت عن التقييم المتعمق لبرنامج المساعدة التقنية في مجال التدريب البحري "ترينمار". وقد تم إعداد هذا التقرير استجابة لهذا القرار. ويصف التقرير في فرعه أولاً، الأنشطة التي اضطلع بها في الأشهر الاثني عشر الماضية كأنشطة متابعة لتقييم البرنامج. وفي الفرع ثانياً، يشير التقرير إلى الأنشطة المتبقية الواجب الاضطلاع بها للتنفيذ الكامل للتوصيات التي نشأت عن التقييم.

أولاً - تنفيذ التوصيات

٢ - تم تجميع التوصيات الاثني عشر الواردة في تقرير تقييم برنامج ترينمار (TD/B/WP/144)، في خمس مجموعات على النحو التالي:

المجموعة ١	إنهاء برنامج ترينمار بشكله الحالي
التوصية ١	ينبغي إنهاء برنامج ترينمار بشكله الحالي؛
المجموعة ٢	استراتيجية وحدة تنمية الموارد البشرية لإدماج برنامج ترينمار وبرنامج التدريب التجاري وبرنامج شهادة الموانئ
التوصية ٢	ينبغي مواصلة الأنشطة المعنية ببناء القدرات التربوية وبالدعم الفني، رهنًا بالتوصية ٣ الواردة أدناه؛
التوصية ٣	ينبغي وضع استراتيجية شاملة لوحدة تنمية الموارد البشرية لإدماج مكونات ترينمار ذات الصلة مع برنامج التدريب التجاري وبرنامج شهادة الموانئ في نشاط برنامجي واحد يراعي الأنشطة التدريبية الأخرى في الأونكتاد المترتبة على عمل وحداته الفنية مثل فرع سوقيات التجارة؛
التوصية ٤	إنهاء عمل فريق الدعم المركزي شرط لتنفيذ التوصيات المذكورة آنفاً، وبالمثل فإن الأمل في أن يعيد الأونكتاد تنظيم أمانة وحدة تنمية الموارد البشرية لغرض الأنشطة المشتركة، هو شرط لذلك أيضاً؛
التوصية ٥	ينبغي تزويد وحدة تنمية الموارد البشرية بكفائيتها من الموظفين من حيث العدد والمؤهلات، وأن تتاح لها إمكانية الوصول إلى الموارد الفنية والتربوية بغية تطبيق المبادئ المقبولة للتخطيط الاستراتيجي ووضع الأهداف والأطر الزمنية للأنشطة، ومواصلة مراقبة البرامج؛

المشورة المستقلة الخارجية	المجموعة ٣
ينبغي إنشاء فريق استشاري صغير يتألف من أشخاص مؤهلين يتمتعون بالخبرات المناسبة للقيام دون اشتراك مباشر في البرامج بالتوجيه الاستراتيجي للفريق المعني بتنمية الموارد البشرية؛	التوصية ٧
المواد التربوية	المجموعة ٤
ينبغي أن تكون المناهج الدراسية لبرنامج ترينمار، وبرنامج التدريب التجاري وبرنامج شهادة الموائى مناهج متكاملة ومحدثة ومعززة فيما يتعلق بالنطاق والمستوى الفنيين، على السواء؛	التوصية ٨
ينبغي إعداد منهج دراسي متكامل على غرار المنهج القائم بين برنامج ترينمار وبرنامج التدريب التجاري وبرنامج شهادة الموائى، لتقديمه بطريقة التدريس التقليدية وأسلوب التعلم عن بُعد على السواء؛	التوصية ٩
ينبغي تنظيم المناهج الدراسية على نحو يجعلها صالحة للتنفيذ من قبل مؤسسات التدريب، ويكفل تضمينها في نظم التعليم الوطنية؛	التوصية ١٠
الربط الشبكي والقيود على الوقاء	المجموعة ٥
ينبغي لوحدة تنمية الموارد البشرية أن تؤسس نشاط دعمها الفني على عدة عوامل من بينها تقديم المعلومات عن الدورات والمواد وخدمات الدورات المتاحة لدى الأوساط الدولية للمؤسسات التربوية والمتاحة من منظمات دولية أخرى. وتحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي للأونكتاد أن يحتفظ، ضمن جملة أمور، بموقع فعال على الشبكة؛	التوصية ٦
ينبغي تشجيع مؤسسات التدريب التي تتلقى مساعدة من المصادر المذكور آنفاً في جهودها المبذولة من أجل الاستقلال الذاتي التجاري أو أي أشكال أخرى من أشكال الاستكفاء. وينبغي أن تكون هذه المؤسسات حرة في تسويق منتجاتها وخدماتها تحقيقاً لهذه الأغراض؛	التوصية ١١
ينبغي أن تتاح المواد والدورات التي يضعها الأونكتاد مجاناً للأطراف المهتمة كي تستخدمها استخداماً لا يستهدف الربح لكن يجوز استخدام هذه المواد والدورات في سياقات تجارية لأغراض توفير مقومات الاستدامة بشرط موافقة الأونكتاد على ذلك.	التوصية ١٢

٣- ومعظم الأنشطة الرامية إلى تنفيذ التوصيات أعلاه أنشطة قام بها/أو يقوم بها موظفون من وحدة تنمية الموارد البشرية بالتعاون مع أقسام/خدمات فنية أخرى في الأونكتاد، حسب الاقتضاء.

المجموعة ١ : إنهاء برنامج ترينمار بشكله الحالي (التوصية ١)

٤ - في سبيل إنهاء برنامج ترينمار بشكله الحالي، قامت الأمانة بما يلي:

(أ) إعلام شبكات ترينمار بإنهاء البرنامج بشكله الحالي عن طريق وضع استراتيجية جديدة؛

(ب) إنهاء برامج الدعم التقني الجاري تنفيذها؛

(ج) حذف الإشارة إلى الأونكتاد فيما يتعلق ببرنامج ترينمار؛

(د) إنهاء عمل فريق الدعم المركزي، المعني ببرنامج ترينمار.

٥ - وفي نهاية أيار/مايو ٢٠٠١، أعلنت الأمانة جميع مراكز التدريب بالتكليفات المقبلة الواجب إدخالها عند تنظيم برنامج ترينمار، وبرنامج التدريب التجاري وبرنامج شهادة الموائى نتيجة عملية التقييم. وتم إعلام هذه المراكز بأهم التوصيات التي نشأت عن عملية التقييم وكذلك بالاستراتيجية التي كانت الأمانة بصدد إعدادها بغية تعزيز فعالية برامج التدريب. ويمكن الرجوع إلى التقرير الكامل للتقييم وإلى المخطط البياني للتنظيم الجديد لوحدة تنمية الموارد البشرية، من خلال الموقع <http://www.unctad.org/trainfortrade/>، على الشبكة.

٦ - وفي الوقت نفسه، تم إعلام مراكز التدريب بإنهاء برنامج ترينمار بشكله الحالي وإدماج مكوناته ذات الصلة مع برنامج التدريب التجاري وبرنامج شهادة الموائى في إطار نفس برنامج التدريب التجاري. كما تم إعلام مراكز التدريب بأن إطاراً جديداً للمساعدة التقنية سيضم النظام السابق للتعاون بشأن برنامج ترينمار.

٧ - وتوقف في جميع الأنشطة التدريبية استخدام إشارة الأونكتاد فيما يتعلق بأنشطة ترينمار، سواء كانت تتعلق باستحداث مواد تربوية، أو بتنظيم حلقات دراسية وحلقات عمل، أو بتقديم المعلومات عن أنشطة يمكن أن يكون قد اضطلع بها، بما في ذلك معلومات عن الإنترنت.

٨ - وتم إنهاء عمل فريق الدعم المركزي، المعني ببرنامج ترينمار. أُدمجت الموارد في هيكل جديد لوحدة تنمية الموارد البشرية، يرد وصف له في الفقرة ١٤ من هذا التقرير.

المجموعة ٢ : استراتيجية وحدة تنمية الموارد البشرية لإدماج ترينمار، وبرنامج التدريب التجاري وبرنامج شهادة الموائى السابقين (التوصيات من ٢ إلى ٥)

٩ - عملت الأمانة عند تناول التوصيات ٢ و ٣ و ٤ و ٥، بموجب عدد من الأهداف ذات الأولوية التي يمكن أن تستجيب لاحتياجات البلدان، لا سيما أقل البلدان نمواً، وتيسر إدماج البرامج الثلاثة لبناء القدرات أي برنامج ترينمار، وبرنامج التدريب التجاري وبرنامج شهادة الموائى السابقين:

(أ) لتعزيز الاستراتيجية الشاملة لشعبة الهياكل الأساسية للخدمات من أجل التنمية والكفاءة في التجارة/وحدة تنمية الموارد البشرية؛

(ب) لإعادة تنظيم وحدة تنمية الموارد البشرية وفقاً لذلك؛

(ج) للقيام في إطار الاستراتيجية، بتعزيز التفاعل بين شعبة الهياكل الأساسية للخدمات من أجل التنمية والكفاءة في التجارة/وحدة تنمية الموارد البشرية، وغيرها من الأنشطة الفنية داخل شعبة الهياكل الأساسية للخدمات من أجل التنمية والكفاءة في التجارة وغيرها من أقسام وبرامج الأونكتاد.

١٠- وتم بصورة تدريجية وضع استراتيجية ذات شقين لوحدة تنمية الموارد البشرية (التوصية ٣)، لتعزيز قدرات التدريب في البلدان النامية في مجالات التجارة الدولية وخدمات دعم التجارة، وتعزيز الاستثمار وإدارة الموانئ. وقامت وحدة تنمية الموارد البشرية بإنشاء موقع على الشبكة (<http://www.unctad.org/hrdsite>) بهدف تيسير الاتصالات فيما بين المؤسسات التدريبية بشأن اللوازم التربوية والخبرات المتاحة. ويشار في الفقرتين ٣٨ و ٣٩ إلى عناصر ومهام ذلك الموقع على الشبكة.

١١- وتم في نفس الوقت وضع استراتيجية جديدة للتعاون التقني لبناء وتعزيز قدرات التدريب في البلدان النامية من خلال مشاريع وطنية أو إقليمية. وتقوم هذه الاستراتيجية على استخدام منهجية استراتيجية التدريب (Train-X)، وتشمل تحليل احتياجات التدريب في البلدان المعنية ووضع خطة عمل للمستفيدين ووضع لوازم تربوية وتقديم التدريب وتنفيذ إجراءات تتعلق ببناء القدرات وتدريب المدربين.

١٢- والمكون الأساسي لمشروع الأنشطة هو إنشاء لجنة توجيهية وطنية في كل بلد لتنسيق قدرات التدريب. وتقوم هذه اللجان بتنظيم اجتماعات يحضرها ممثلو الحكومة من الوزارات المعنية، وصانعو القرارات من القطاع الخاص والجامعات ومؤسسات التعلم عن بُعد. وفي حالة المشاريع الإقليمية، تقوم لجنة توجيهية إقليمية بعقد اجتماع مرة في السنة ليحضره ممثل واحد لكل لجنة توجيهية وطنية، وممثلون من المؤسسات المانحة وممثلون من الوكالة المنفذة. وقد وضع هذا الإجراء لتحقيق أوجه التآزر بين من مختلف المؤسسات الوطنية ولتيسير قدرة الأنشطة على البقاء في بنن وبوركينا فاسو والسنغال وغابون ومالي.

١٣- وللمساعدة في ضمان القدرة على البقاء على المستوى القطري، يتم تعيين الأخصائيين الوطنيين وتدريبهم. وسيقوم أولئك الأخصائيون بتقديم الدورات التدريبية في المستقبل والمساعدة في تكييف اللوازم التربوية مع الاحتياجات المحلية. ويتم وضع حلقات دراسية محددة لتدريب المدربين في المستقبل: حيث يحتاج واضعو الدورات التدريبية، والموجهون، ومعلمو التعلم عن بُعد، إلى التقنيات والمنهجيات لتقديم تدريب ناجح.

١٤- وإمكانية إدماج برنامج ترينمار، وبرنامج التدريب التجاري وبرنامج شهادة الموائى السابقين، وبغية الاضطلاع بأنشطة يمكن تصورها ضمن استراتيجية وحدة تنمية الموارد البشرية، شرعت الأمانة، ابتداءً من أيلول/سبتمبر ٢٠٠١، في الأخذ بهيكل جديد يتضمن سبعة مجالات تتعلق بمختلف جوانب البرنامج: (أ) الدعم التربوي والمنهجي؛ (ب) المساعدة التقنية وتعزيز قدرات التدريب؛ (ج) وضع سياسات لوحدة تنمية الموارد البشرية للبلدان المستفيدة؛ (د) وضع المشاريع؛ (هـ) تطوير التعلم عن بُعد؛ (و) إدارة المواقع على الشبكة؛ (ز) المعلومات والاتصالات. وتم تعيين موظفين من وحدة تنمية الموارد البشرية إلى ما لا يقل عن مجال واحد من هذه المجالات (التوصية ٢).

١٥- وأدجت موارد فريق الدعم المركزي التابع لترينمار في موارد برنامج التدريب التجاري وبرنامج شهادة الموائى السابقين. وأدت هذه العملية إلى زيادة أوجه التآزر ضمن وحدة تنمية الموارد البشرية وأنشأت المجموعة المهامة المناسبة للخبراء. ومع ذلك، لا يزال الدعم الإداري غير كاف.

١٦- وتم الآن تدريب جميع موظفي وحدة تنمية الموارد البشرية على منهجية استراتيجية التدريب (Train-X). وتم تعزيز قدرات أولئك الموظفين على أداء دور نشيط في وضع برامج تدريبية فعالة. ويشترك الموظفون الآن في إعداد لوازم تربوية لتقديمها بطرق التدريس التقليدية أو أسلوب التعلم عن بُعد، وفي تحديد صلاحية الدورات التدريبية.

١٧- ويمكن لبرنامج التدريب التجاري، بوصفه عضواً في شبكة استراتيجية التدريب^(١) أن يصل إلى خبرات تربوية رفيعة المستوى في منهجية استراتيجية التدريب. وتم أيضاً تعزيز الموارد الفنية والتربوية لوحدة تنمية الموارد البشرية، من خلال الشراكات مع الجامعات ومؤسسات التدريب. وقدمت هذه الموارد مدرسة البوليتكنيك الفدرالية في لوزان، والجامعة الحرة في بروكسل، ومركز التدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، والمعهد الدولي للتجارة الخارجية، ومعهد التدريب والتبادل بين الموائى في مارسيليا وشبكة التعليم لبلدان الجنوب (EDUUD) (التي كانت سابقاً الشبكة الأفريقية للتعلم عن بُعد (RESAFAD)). كما تم التوقيع على بروتوكولات مع جامعة لشبونة المفتوحة (Open University of Lisbon) ومع الجامعة الوطنية (UNED) في مدريد، للتعلم عن بُعد، بشأن دورات للتعلم عن بُعد في بلدان ناطقة بالبرتغالية والإسبانية.

١٨- وتعمل وحدة تنمية الموارد البشرية بالتعاون الوثيق مع الأقسام والبرامج الفنية التابعة للأونكتاد بغية الجمع بين الجانب التربوي والمضمون الفني للوالم الدورات التدريبية. وتم تصميم هيكل للتعاون بين وحدة تنمية الموارد البشرية والأقسام الفنية. وأنشئ هذا الهيكل باستخدام منهجية استراتيجية التدريب، وتنفيذ إجراءات تدريب المدربين وجهود الربط الشبكي.

١٩- ويتم حالياً التعاون بنشاط مع الأقسام الفنية التالية: وحدة التجارة والبيئة والتنمية (الشعبة المعنية بالتجارة الدولية في السلع والخدمات والسلع الأساسية)، وقسم قانون وسياسة المنافسة وحماية المستهلك (الشعبة المعنية بالتجارة الدولية في السلع والخدمات والسلع الأساسية)، وقسم تعزيز الاستثمار (الشعبة المعنية بتطوير الاستثمار والتكنولوجيا والشركات)، وبرنامج نظام إدارة الديون والتحليل المالي (إجمالي الوفورات المحلية)، وفرع التجارة الإلكترونية (شعبة الهياكل الأساسية للخدمات من أجل التنمية والكفاءة في التجارة)، والكفاءة في قسم تيسير التجارة وقسم النقل في فرع التسويقات التجارية (شعبة الهياكل الأساسية للخدمات من أجل التنمية والكفاءة في التجارة).

٢٠- وتطبيقاً لنمط التعاون ذاته، بدأت وحدة تنمية الموارد البشرية في عملية مشتركة بين الوكالات (الأونكتاد/منظمة العمل الدولية) للقيام بصورة مشتركة بوضع وتقديم دورة تدريبية عن "إدماج قضايا التجارة والمعايير الرئيسية للعمل في سياسة التنمية".

٢١- ويوضح الجدول ١ التفاعل فيما بين شعبة الهياكل الأساسية للخدمات من أجل التنمية والكفاءة في التجارة/وحدة تنمية الموارد البشرية، وغيرها من الأنشطة الفنية داخل شعبة الهياكل الأساسية للخدمات من أجل التنمية والكفاءة في التجارة وغيرها من أقسام وبرامج الأونكتاد.

الجدول ١

التعاون داخل الأونكتاد

مسؤوليات الأقسام الأخرى (الخبرة في الموضوع)	مسؤوليات وحدة تنمية الموارد البشرية (الدعم المنهجي)	أنشطة التدريب وبناء القدرات
التحليل التقني	خطة عمل التدريب	تحليل احتياجات التدريب
المضمون التقني استيفاء لوازم التدريب	تصميم وتنسيق لوازم التدريب ضبط النوعية	وضع دورات التدريب
الدعم الفني ووضع المضمون	الدعم التربوي والمنهجي	تدريب المدربين
المعلومات والبيانات	دعم وتنمية التعاون بين الجامعات ومراكز التدريب	الربط الشبكي

٢٢- وفي ضوء التوصيات، تم الجمع بين أنشطة التدريب السابقة ذات الصلة وبين أنشطة برنامج شهادة الموانئ وهي تشكل البرامج الجديدة للتدريب على الموانئ^(٢).

٢٣- اعتمد الاجتماع الدولي لليكسوس (١٣-١٦ أيار/مايو ٢٠٠٢، أوبورتو، البرتغال) برنامج التدريب الجديد في مجال الموانئ. ونظر ستة وأربعون ممثلاً من القطاعين الخاص والعام في البلدان النامية^(٣) في التقدم الذي أحرزه برنامج شهادة الموانئ. وحضر الاجتماع أيضاً واحد وعشرون ممثلاً من البلدان المتقدمة النمو التالية: إسبانيا وإيطاليا والبرتغال وبلجيكا وفرنسا والنرويج وهولندا.

٢٤- ويمكن تلخيص نتائج الاجتماع على النحو التالي:

- اعترف المشاركون بأن توسيع نطاق البرنامج الجديد للأونكتاد المعني بالتدريب في مجال الموانئ يستتبع التزامات، لا سيما التزامات مالية، من جانب البلدان المستفيدة.
- بعد الخبرة الجيدة المكتسبة من تنفيذ البرنامج في البلدان الناطقة بالفرنسية والأنشطة الأولية في بلدان ناطقة بالبرتغالية، ينبغي إيلاء الاهتمام إلى تنفيذ برنامج الأونكتاد الجديد للتدريب في مجال الموانئ الذي يستهدف البلدان الناطقة بالإنكليزية. وينبغي اعتبار أدوات التعلم عن بعد عنصراً هاماً لهذه الاستراتيجية الجديدة.
- سلّم المشاركون بأن الشراكات بين الأونكتاد ومنظمات الموانئ من البلدان المتقدمة النمو لها قيمة كبيرة، بما في ذلك من خلال المساهمات في المخطط الجديد.
- يتعين على الأونكتاد أن تصون وتقدم المعلومات مجاناً لمساعدة المستفيدين من الموقع الجديد لوحدة تنمية الموارد البشرية على الشبكة في توسيع قدراتهم التدريبية.
- ينبغي صون واستيفاء قسم الشبكة الافتراضية للموقع على الشبكة لتزويد المستفيدين من الشبكة بالمعلومات التشغيلية والفنية المتعلقة بتنفيذ المشروع على أساس مقيد ومأمون.

٢٥- ووجّه اهتمام خاص لتعزيز التعاون بين وحدة تنمية الموارد البشرية وفرع سوقيات التجارة التابع لشعبة الهياكل الأساسية للخدمات من أجل التنمية والكفاءة في التجارة (التوصية ٣). ويضطلع بأنشطة مشتركة بالتعاون مع قسم النقل لإعداد دورات تدريبية وتنفيذ برامج تدريبية تتعلق بالموانئ. وتعلق هذه البرامج بوجه خاص بتصميم دورة تدريبية جديدة عن "تكنولوجيات المعلومات والاتصالات لمجتمعات الموانئ" وتنفيذ برنامج شهادة الموانئ في البلدان النامية الناطقة بالإنكليزية.

المجموعة ٣: المشورة الخارجية المستقلة (التوصية ٧)

٢٦- بغية إسداء المشورة والتوجيه الخارجيين إلى الفريق المعني بتنمية الموارد البشرية (التوصية ٧)، أوصى فريق التقييم بإنشاء فريق استشاري صغير يتألف من أشخاص مؤهلين. وأعدت الأمانة اختصاصات هذا الفريق، وعممتها في أيار/مايو ٢٠٠٢ على البعثات الموجودة في جنيف وطالبتها بتقديم المرشحين.

٢٧- وسيقوم الفريق بتحليل تطور أنشطة الأونكتاد التدريبية بغية تحديد العناصر الواجب تعزيزها، أو تطويرها أو تعديلها في إطار الاستراتيجية التي تم رسمها حديثاً. وسيقدم مقترحات يراها أعضاؤه ضرورية لتحسين العمل الجاري التنفيذ ولا سيما فيما يتعلق بالنقاط التالية:

- تيسير دمج الاتصالات بالإنترنت وأدوات التعلّم عن بُعد في برامج التدريب؛
- اقتراح استراتيجيات لتعزيز قدرات التدريب المحلية بدعم من شبكة متكاملة لمؤسسات التدريب والتعلّم عن بُعد؛
- وضع إطار بين الأونكتاد والمؤسسة الشريكة يتعلق بالتدريب وبناء القدرات، بما في ذلك تدريب المدربين؛
- التعاون مع المؤسسات المهنية المتخصصة؛
- الوصول إلى موارد مالية لوضع مشاريع للتعاون التقني تتعلق بالتدريب وبناء القدرات، لا سيما لأقل البلدان نمواً.

المجموعة ٤: المواد التربوية (التوصيات من ٨ إلى ١٠)

٢٨- بغية تنفيذ التوصيات ٨ و٩ و١٠، قامت الأمانة بما يلي:

- (أ) استعراض اللوازم التربوية التي أعدها الأونكتاد في جنيف لمشروع تريممار؛
- (ب) وضع مناهج دراسية متكاملة لوحدة تنمية الموارد البشرية؛
- (ج) إعداد استراتيجية للأونكتاد لتقديم دورات التدريب بطريقة التدريس التقليدية وبأسلوب التعلّم عن بُعد؛
- (د) استطلاع سبل جديدة للتعاون مع مؤسسات تربوية وجامعات.

٢٩- وتقوم وحدة تنمية الموارد البشرية بوضع مناهج دراسية متكاملة لتنمية الموارد البشرية، بالتعاون مع الأقسام الفنية للأونكتاد والشركاء من الخارج. وتغطي المناهج الدراسية أربعة مجالات: (أ) الكفاءة في أوساط الموائى (شعبة الهياكل الأساسية للخدمات من أجل التنمية والكفاءة في التجارة)؛ (ب) تعزيز الاستثمار (شعبة

الاستثمار والتكنولوجيا وتنمية المشاريع)؛ (ج) التجارة والخدمات المتعلقة بالتجارة (شعبة التجارة الدولية في السلع والخدمات والسلع الأساسية)؛ (د) منهجية التدريب. وترد في الجدول ٢ معلومات مفصلة عن الدورات.

٣٠- ورئي أن هناك ثلاث مجموعات هامة للوزام البرامج، ولذلك تم اختيارها من بين لوازم التدريب الموجودة في ترينمار (التوصية ٨). وسيتم استيفاء البرامج التدريبية بالكامل وستتضمن البرامج التدريبية المتخصصة في إدارة الموائى والتي تلي برنامج شهادة الموائى. وسيتم التركيز على أولويات تشغيلية في أوساط الموائى، وستغطي مجالات "التكنولوجيات المعلومات والاتصالات في الموائى"، و"تسعير الموائى" و"تسويق الموائى". وفي الربع الأول من عام ٢٠٠٢، شُرع في إعداد برنامج للتدريب على تكنولوجيات المعلومات والاتصالات في الموائى.

٣١- ولئن تم وضع لوازم التدريب بصورة أولية لتقديمها بطريقة التدريس التقليدية، فقد استطلعت الأمانة إمكانيات متنوعة لتقديم التدريب بأسلوب التعلُّم عن بُعد (التوصية ٩).

٣٢- وأعدت وحدة تنمية الموارد البشرية، بالاستناد إلى الخبرات التي اكتسبتها، استراتيجية لتقديم الدورات التدريبية باستخدام تقنيات التعلُّم عن بُعد. وتأخذ هذه الاستراتيجية في الاعتبار ما هو موجود من قدرات ووسائل وإمكانيات في البلدان النامية. وتوصي بوضع حلول محددة لتقديم برامج التعلُّم عن بُعد، التي يمكن أن تدمج عدة تقنيات تدريبية بحسب اهتمامات البلدان المستفيدة^(٤).

٣٣- وأجريت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠١، تجربة أولية لدورة التدريب عن بُعد في مجال قوانين وسياسات المنافسة من خلال أربع دورات تستغرق الواحدة منها نصف يوم طوال شهر واحد^(٥). وتم إعداد لوازم تربوية بصفة خاصة لذلك. وشملت اللوازم للدليل المشاركة، ومرشد المستخدم، وأقراص مدججة تحتوي على عروض متعددة الوثائق، وأشرطة فيديو ودراسات حالات وتقييمات مكيفة مع الوضع المحلي. وتم في نفس الوقت تدريب ثلاثين موظفاً رفيع المستوى (١٠ من بنن و١٠ من بوركينا فاصو و١٠ من مالي). وتم بعد هذه الحلقة الدراسية الأولية تنظيم حلقة عمل تقليدية في واغادوغو (بوركينا فاصو)، حيث تلقى المشتركون الذين تم اختيارهم من العملية السابقة للتعلُّم عن بُعد، تدريباً متعمقاً.

٣٤- وشُرع في الفترة بين ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠١ و٣١ آذار/مارس ٢٠٠٢ في عملية رائدة تستند إلى خبرة مارسيليا ودونكيرك وغانت والسنغال وجزر القمر لتقديم دورة تدريبية بشأن شهادة الموائى الإلكترونية، وهي نسخة التعلُّم عن بُعد لبرنامج تدريب المدراء المتوسطين من أوساط الموائى. وزُوِّد المتدربون بأقراص مدججة للقراءة فقط، ومرشد المستخدم، ودليل المشترك، وأشرطة فيديو، واختبارات وتمارين وفقاً لخطة عمل يومية. وأجريت مشاورات مع مدير الدراسات والمدربين من خلال التحدث عبر الإنترنت/ومن خلال اجتماع يُعقد مرة أو مرتين في الأسبوع. وفي نهاية البرنامج التدريبي، طُلب إلى المدربين تقديم أطروحة في جنيف.

الجدول ٢

المناهج الدراسية المتكاملة لوحدة تنمية الموارد البشرية

الكفاءة في أوساط الموائى	بالإنكليزية	بالفرنسية	بالإسبانية	بلغات أخرى
شهادة موائى لمدراء متوسطين	قيد الإعداد	أنجزت		أنجزت باللغة البرتغالية
تكنولوجيات المعلومات والاتصالات لأوساط الموائى	قيد الإعداد			
النقل المتعدد الوسائط لصانعي السياسات الرفيعة المستوى والسوقيات		أنجزت		
تسعير الموائى	سيتم إعدادها			
تسويق الموائى	سيتم استيفاؤها			
التشجيع على الاستثمار	بالإنكليزية	بالفرنسية	بالإسبانية	بلغات أخرى
التشجيع على استثمارات الجيل الثالث: استهداف المستثمر	أنجزت	قيد الإعداد		
الإدارة السليمة لتشجيع الاستثمار وتسييره	قيد الإعداد			
التجارة الدولية والخدمات المتعلقة بالتجارة	بالإنكليزية	بالفرنسية	بالإسبانية	بلغات أخرى
التجارة والبيئة والتنمية	أنجزت	أنجزت		
التدريب في مجال قوانين وسياسة المنافسة	قيد الإعداد	أنجزت	قيد الإعداد	
تنفيذ قانون وسياسة للمنافسة	قيد الإعداد	أنجزت	قيد الإعداد	
تحليل آثار سياسات التجارة الدولية ذات النموذج العالمي	أنجز/قيد التنقيح	أنجز/قيد التنقيح		
الجوانب القانونية للتجارة الإلكترونية	قيد الإعداد			
حلقة عمل لمشغلي نظام برنامج نظام إدارة الديون والتحليل المالي	قيد الإعداد			
إدماج قضايا التجارة ومعايير العمل الأساسية في سياسة التنمية	قيد الإعداد			
إجراءات تمويل التجارة الدولية		قيد الإعداد		
منهجية التدريب	بالإنكليزية	بالفرنسية	بالإسبانية	بلغات أخرى
حلقة عمل لوضع برامج التدريب	أنجزت	أنجزت		
حلقة عمل للمدرّبين	أنجزت	أنجزت		
تقديم التعلم عن بُعد إلى المدرّبين والمعلمين		أنجز		

٣٥- يتم السعي بالتعاون مع الجامعات، وفي إطار برامج الأونكتاد التدريبية، إلى اعتماد الخبرات المهنية في برامج الجامعات (التوصية ١٠). ويسمح هذا النظام بدمج مناهج الأونكتاد التدريبية العاملة، في مؤسسات التعليم العالي. وهو يقوم على العوامل التالية:

- لجان توجيهية وطنية، يتم إنشاؤها في كل بلد شريك في برنامج التدريب التجاري، تعمل على الجمع بين الفاعلين الاقتصاديين الوطنيين ومعاهد التعلّم عن بُعد ومؤسسات التعليم والجامعات؛
- إجراء لـ "اعتماد الخبرة المهنية" في النظم التعليمية التي تم إنشاؤها على أساس تجريبي.

٣٦- تجرى عمليات رائدة في هذا المجال. وسيقوم مجتمع الموانئ وجامعة كوتونو بعملية رائدة لتقديم برنامج شهادة الموانئ. وتم التوقيع لهذا الغرض، على مذكرة تفاهم بين وزارة النقل والجامعة. وعرضت عملية الاندماج في الاجتماع الدولي لليكسويس (البرتغال) في أيار/مايو ٢٠٠٢ على الوفود من ٣١ بلداً، وتنظر هذه الوفود حالياً في هذه المبادرة باهتمام خاص. وتقدم أكاديمية الدراسات الاقتصادية في رومانيا دبلوماً فيما بعد التخرج من برنامج التدريب التجاري، كجزء من المنهج الدراسي المنتظم للدراسات الاقتصادية، وتم إنشاء الشبكة الوطنية الرومانية لمراكز التدريب التجاري وهي الآن عاملة.

المجموعة ٥: الربط الشبكي والقدرة على الاستدامة (التوصيات ٦ و ١١ و ١٢)

٣٧- اضطلعت الأمانة بأربعة أنشطة للتصدي للتوصيات ٦ و ١١ و ١٢، وهي:

(أ) تصميم ونشر أهم موقع لوحدة تنمية الموارد البشرية، على الشبكة؛

(ب) تصميم ونشر مجال الإنترنت للربط الشبكي الافتراضي (V-Net)؛

(ج) التحكم في الوصول إلى الربط الشبكي الافتراضي من خلال "شروط وظروف استخدام الربط الشبكي الافتراضي"؛

(د) إعلام مراكز التدريب التابعة للأونكتاد.

٣٨- صممت وحدة تنمية الموارد البشرية موقعاً على الشبكة (<http://www.unctad.org/hrdsite>)، أصبح عاملاً في أوائل أيار/مايو ٢٠٠٢ (التوصية ٦). وتم إيجاد هذا الموقع على الشبكة للأغراض التالية:

- توفير نقطة دخول إلى البرنامج الجديد الذي يشمل برنامج التدريب التجاري، وبرنامج إدارة الموانئ ومنهاج التعلّم عن بُعد؛

- تقديم الاستراتيجية الجديدة لمشاريع التعاون التقني؛
- تقديم المعلومات بصورة منتظمة عن الأنشطة الحالية والمقبلة (وذلك أساساً عن مشاريع واجتماعات التدريب) وغيرها من الأنباء/البلاغات؛ وتيسير الربط الشبكي الافتراضي فيما بين مراكز التدريب الشريكة في وحدة تنمية الموارد البشرية (تبادل المعلومات المستوفاة، واللوازم، والروابط والخدمات من خلال مجال الإنترنت المسمى بالربط الشبكي الافتراضي).
- ٣٩ - أما فيما يتعلق بمجال الإنترنت للربط الشبكي الافتراضي، فهو مجال يكون الوصول إليه مقيداً وينظمه دستور ("شروط وأحكام استخدام الربط الشبكي الافتراضي"): وهو يقدم معلومات عن:
 - المراكز الشريكة في وحدة تنمية الموارد البشرية؛
 - البرامج المتاحة والدعم التربوي؛
 - المناسبات المزمع تنظيمها في كل مركز، والتي يمكن للمؤسسة تحريرها وتحميلها مباشرة على موقع الربط الشبكي الافتراضي من خلال متصفح للإنترنت؛
 - مرافق للبحث فيما بين الوثائق الموجودة في موقع الربط الشبكي الافتراضي.
- ٤٠ - وأرسلت رسالة في أيار/مايو ٢٠٠٢ إلى جميع مراكز التدريب لدعوتهم إلى أن يصبحوا أعضاء في الموقع. ولعضوية الموقع، يتعين على كل مستخدم محتمل أن يقوم بما يلي:
 - كفالة أن تستوفي المؤسسة الحد الأدنى/الموصى به من المتطلبات التقنية للوصول إلى الربط الشبكي الافتراضي من خلال الإنترنت؛
 - تزويد الأونكتاد بالمعلومات الضرورية لإنشاء صفحة على الموقع مخصصة للمؤسسة وصفحات عن البرامج التدريبية/الخبرات المتاحة؛
 - التوقيع على الوثيقة القانونية ("شروط وظروف استخدام الربط الشبكي الافتراضي") التي تنشئ الاتفاق بين الأونكتاد وكل مؤسسة.
- ٤١ - وتقوم اللجان التربوية الوطنية (أو الإقليمية) في البلدان التي تقدم فيها وحدة تنمية الموارد البشرية الدعم التقني، بإدارة أنشطة التدريب على المستوى الوطني (أو الإقليمي). وتقوم هذه اللجان بالجمع بين الفاعلين

الاقتصاديين الرئيسيين، والجامعات والمراكز المعنية بالتعلم عن بُعد. وهي تقوم محلياً بتعريف جميع الشروط المالية للمشاركة في برنامج التدريب.

٤٢ - وتعد لوازم برامج التدريب وبرامج التدريب التي يقوم الأونكتاد بإعدادها أداة لبناء القدرات. ولذلك، فهي متاحة مجاناً للبلدان المستفيدة كي تستخدمها استخداماً لا يستهدف الربح إذا قامت هذه البلدان أنفسها بالنص على الأنشطة التالية ومتابعتها:

• تحديد أولويات التدريب؛

• تحديد المدربين الوطنيين؛

• تكييف اللوازم التربوية مع الواقع المحلي؛

• تحديد الهياكل التربوية المحلية (الجامعات، مراكز التعلم عن بُعد، الخ) التي تتعاون اللجان معها؛

• تقييم أثر التدريب.

٤٣ - ويستند استقلال كل مركز للتدريب إلى ثلاثة معايير:

• القدرة على تقديم التوجيه في مجال التدريب، على المستوى الوطني، مع مراعاة الأولويات الاقتصادية للبلد؛ وهذا هو دور لجنة التوجيه الوطنية؛

• القدرة على التصدي للأنشطة التدريبية، على المستوى الوطني؛ ويتم ذلك ضمن مشاريع المساعدة التقنية القائمة على تقاسم التكلفة، والتي يأتي تمويلها جزئياً من البلدان المستفيدة، وبالتالي تضمن بقاءها في الأجل الطويل؛

• القدرة على تلقي الدعم من مؤسسات ومنظمات أخرى؛ وهذا هو دور الربط الشبكي الافتراضي الجديد.

ثانياً - الأنشطة التي لا يزال من الواجب تنفيذها

- ٤٤ - سيتم تنفيذ التوصيتين ١١ و ١٢ بمجرد الانتهاء من تقديم المساعدة التقنية إلى البلدان.
- ٤٥ - وقد اضطلع بأنشطة لصالح البلدان الناطقة بالفرنسية والبرتغالية. وهناك حاجة إلى التمويل لتوسيع نطاق الأنشطة المقدمة إلى البلدان الناطقة بالإنكليزية والإسبانية، على أمل أن يُشرع في تنفيذ هذه الأنشطة في أواخر عام ٢٠٠٢.
- ٤٦ - تم بالكامل تنفيذ التوصيات ١ و ٣ و ٤ و ٦. وتم تحديد النهج الواجب اتباعه للاستجابة للتوصيات ٢ و ٥ و ٧ و ٨ و ٩ و ١٠. وشرع في تنفيذ أنشطة ذات صلة وسوف يتواصل تنفيذها لأنها أنشطة مستمرة للبرنامج.

الحواشي

- (١) إن برامج التدريب التالية هي أيضاً أعضاء في شبكة استراتيجية التدريب: برنامج التدريب للاتحاد الدولي للاتصالات السلكية واللاسلكية (CODEVTEL)، وبرنامج التدريب للمنظمة الدولية للطيران المدني (TRAINAIR)؛ وبرنامج التدريب التابع لأمانة الأمم المتحدة في نيويورك (TRAIN-SEA-COAST)؛ وبرنامج التدريب التابع للاتحاد البريدي العالمي (TRAIN-POST)؛ وبرنامج التدريب التابع لمعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث (CC:TRAIN)؛ وكذلك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي فيما يتعلق بالأجزاء ذات الصلة بالتمويل.
- (٢) البرنامج الجديد للتدريب في مجال الموانئ هو عنصر من عناصر البرنامج الجديد للتدريب التجاري.
- (٣) أنغولا والبرازيل وبنن وتوغو وتونس وجمهورية تنزانيا المتحدة وجنوب أفريقيا والرأس الأخضر وسان تومي وبرينسيبي والسنغال وغابون وغامبيا وغانا وغينيا وغينيا - بيساو والكاميرون وكمبوديا وكوت ديفوار والكونغو وكينيا وموريشيوس وموزامبيق.
- (٤) يمكن الحصول على معلومات مفصلة في ورقة معنونة "استراتيجية لتنفيذ عملية التعلم عن بُعد في الأونكتاد - تعزيز قدرات التدريب على التجارة الدولية في البلدان النامية".
- (٥) أنجز هذا العمل بالتعاون مع شعبة التجارة الدولية في السلع والخدمات والأساسية.