

منظومة التعليم في المملكة العربية السعودية - إطار مبدئي للشراكة مع النموذج الفنلندي

نتائج ورشة العمل التشاورية 22 نوفمبر 2011م



جدول المحتويات

رقم الصفحة	العنوان
3	الباب الأول: نبذة.....
4	الباب الثاني: خلفية عامة.....
5	الباب الثالث: كلمات المتحدثين الرئيسيين
5	1- المتحدث الأول: الأستاذ / فهد أبو النصر، الرئيس التنفيذي - مجموعة الأغر.....
5	2- المتحدث الثاني: الأستاذ / نيكو لندهولم، منسق مشروع - فيوتشر لرنجج فنلند Future Learning Finland
6	2- (A) هيكل "فيوتشر لرنجج فنلند".....
6	2- (B) كيفية عمل فيوتشر لرنجج فنلند.....
6	2- (C) مجالات تبادل المعارف الفنلندية.....
7	3- المتحدث الثالث: الأستاذ / رافي يوسف، مدير إدارة التخطيط الاستراتيجي للمجموعة - مجموعة البنك الإسلامي للتنمية
7	3- (A) نبذة عن مجموعة البنك الإسلامي للتنمية.....
7	3- (B) التعليم من أجل التوظيف (E4E).....
8	3- (C) الشراكة الثلاثية المقترحة.....
9	4- المتحدث الرابع: الأستاذة / كايا لند (خبيرة الرعاية الصحية والتعليم - عضو الوفد الفنلندي)
9	4- (A) الملاحظات وأبرز الفجوات.....
9	4- (B) مقارنة بين نظام التعليم الفنلندي والسعودي في مجال الطب والرعاية الصحية.....
9	4- (C) فرص التعاون.....
9	4- (D) تحديات التنفيذ.....
10	5- المتحدث الخامس: الأستاذ / فيسا باركونين (خبير التعليم والتدريب المهني - عضو الوفد الفنلندي)
11	5- (A) الملاحظات وأبرز الفجوات.....
11	5- (B) نظام التعليم الفنلندي.....
11	5- (C) فرص التعاون.....
11	5- (D) تحديات التنفيذ.....
12	6- المتحدث السادس: الأستاذة / أرجا فيرتا (خبيرة التعليم العام - عضو الوفد الفنلندي)
12	6- (A) الملاحظات وأبرز الفجوات.....
12	6- (B) مقارنة بين نظام التعليم الفنلندي والسعودي في مجال التعليم العام.....
13	6- (C) فرص التعاون.....
14	7- المتحدث السابع: الأستاذ / جاري بويكونين (خبير سياسة التعليم والبنية التحتية - عضو الوفد الفنلندي)
14	7- (A) الملاحظات وأبرز الفجوات.....
14	7- (B) فرص التعاون.....
14	7- (C) تحديات التنفيذ.....
15	8- المتحدث الثامن: الأستاذ / فيلي ماتي فيرولتين (خبير نظام الجامعات والتعليم العالي - عضو الوفد الفنلندي)
15	8- (A) الملاحظات وأبرز الفجوات.....
15	8- (B) تحديات التنفيذ.....
16	الباب الرابع: جلسة العصف الذهني.....
21	الباب الخامس: الاستنتاجات والخطوات القادمة
21	1- ملخص.....
21	2- المبادرات المتوسطة / الطويلة الأمد المستقبلية المقترحة.....
22	3- تطلعات مستقبلية
22	3- (A) التوقعات المستقبلية للوفد الفنلندي فيما يتعلق بالتعليم.....
23	3- (B) تطوير استراتيجية التعليم والابتكار.....

منظومة التعليم في المملكة العربية السعودية – إطار مبدئي للشراكة مع النموذج الفنلندي

نتائج ورشة العمل التشاورية

جدة – المملكة العربية السعودية، في يوم الثلاثاء 22 نوفمبر 2011م (1 ظهراً – 4 عصراً)

الباب الأول: نبذة

● **الموضوع:** عوامل نجاح فنلندا في مجال التعليم ومنظور الشراكة مع منظومة التعليم في المملكة العربية السعودية.

● **أهداف ورشة العمل:**

✚ استعراض الملاحظات الرئيسية وإجراء تقييم وتحليل مقارنة بين منظومات التعليم في كلاً من المملكة العربية السعودية وفنلندا.

✚ تداول الأفكار حول فرص الشراكة بين منظومة التعليم السعودية مع النموذج الفنلندي للتعليم، مع طرح خيارات الأطر العامة لرفع فعالية النظم التشغيلية في هذه المجالات.

✚ استكشاف الفرص المتاحة للتوسع في الشراكة مع البلدان الأخرى الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في ما يتعلق ببرنامج "التعليم من أجل التوظيف E4E" الخاص بالبنك الإسلامي للتنمية.

● **المتحدثون الرئيسيون:** ثلاثة متحدثين رئيسيين مثلوا ثلاث مجموعات:

1) الأستاذ / فهد أبو النصر، الرئيس التنفيذي - مجموعة الأغر

2) الأستاذ / نيكو لندهولم، منسق مشروع - فيوتشر لرننج فنلندا (Future Learning Finland)

3) الأستاذ / رافي يوسف، مدير إدارة التخطيط الاستراتيجي - مجموعة البنك الإسلامي للتنمية

شكل خمس من المشاركين في وفد فيوتشر لرننج فنلندا (Future Learning Finland) فريق من الخبراء في مختلف المجالات التعليمية الفنلندية. كما أبرز الخبراء ملاحظاتهم الأساسية عن زيارتهم التي استمرت 4 أيام بمجموعة متنوعة من المؤسسات التعليمية في المملكة العربية السعودية لكل من مدينتي الرياض وجدة خلال الفترة (19 إلى 22 نوفمبر 2011م). يتم عرض الرؤى والسير الذاتية المختصرة في أجزاء أخرى من هذه الوثيقة لخبراء الوفد الفنلنديون التالية أسمائهم:

4) الأستاذة / كايا لند - خبيرة الرعاية الصحية والتعليم

5) الأستاذ / فيسا باركونين - خبير التعليم والتدريب المهني

6) الأستاذة / آريا فيرتا - خبيرة التعليم العام

7) الأستاذ / ياري بوكونين - خبير سياسة التعليم والبنية التحتية

8) الأستاذ / فيلي ماتي فيرولينين - خبير نظام الجامعات والتعليم العالي

● **الحضور:** مزيج متنوع من المسؤولين التنفيذيين والضيوف المدعوين من كلاً من مجموعة الأغر و البنك الإسلامي للتنمية، بالإضافة

إلى إجمالي 14 عضواً من الوفد الفنلندي لفوتشر لرننج فنلندا (Future Learning Finland) والذي شارك بخمس من خبراءه ليشكل فريق الخبراء المتحدثين في ورشة العمل هذه التي استضافها وشارك في تنظيمها البنك الإسلامي للتنمية بمقره الرئيسي في جدة – المملكة العربية السعودية بتاريخ 22 نوفمبر 2011م.

الباب الثاني: خلفية عامة

مجموعة الأغر للفكر الاستراتيجي هي حاوية فكرية غير ربحية مستقلة تهدف إلى تحويل المملكة العربية السعودية إلى مجتمع معرفي من خلال تزويد صناع القرار بالخيارات الإستراتيجية في مجالات التنمية الاجتماعية والثقافية والاقتصادية. وقد نشرت سابقاً مجموعة الأغر، العديد من المبادرات لتسريع تطوير منظومة التعليم السعودية لجعلها أكثر قدرة على المنافسة في عصر المعرفة، كما نشرت العديد من الدراسات المتعلقة بالتنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية مع اتخاذ فنلندا، وكوريا، وأيرلندا وماليزيا كمقياس للمجتمعات القائمة على المعرفة.¹

لهذا الغرض تم إرسال منذ 5 سنوات وفد مصغر من مجموعة الأغر إلى هلسنكي في فنلندا لزيارة الهيئات ذات الصلة هناك، بما في ذلك وزارة التعليم الفنلندية. كما صرح الأستاذ / فهد أبو النصر، الرئيس التنفيذي لمجموعة الأغر: *"...كان واضحاً بالنسبة لنا خلال تلك الفترة أن مسألة التحول إلى المجتمع أو الاقتصاد المعرفي غير ممكن من دون إعادة النظر في نظامنا التعليمي، وبالتالي ركزنا في استراتيجيتنا لمجتمع المعرفة بشكل مكثف على التنمية البشرية والتي شملت عدة مبادرات رئيسية لإعادة هيكلة نظام التعليم السعودي".*

كما تهتم مجموعة الأغر كمؤسسة فكر إستراتيجي سعودية، اهتماماً خاصاً لإستشراف مستقبل التعليم على الأقل من المنظور الفنلندي. لا بد من القول أن نظام التعليم الفنلندي حقق نتائج إيجابية جداً في المقارنات الدولية، وكذلك أصبح العالم الآن أكثر ترابط في النواحي التقنية والاقتصادية والاجتماعية. وعليه بالتعاون مع فيوتشر لرننج فنلند (Future Learning Finland)، نظمت مجموعة الأغر جولة تقييمية داخل المملكة العربية السعودية، حيث تُعرف المملكة بمجديتها وطموحها في النهضة ببرامجها التعليمية. كما تمثل فيوتشر لرننج فنلند (Future Learning Finland)، تحادات الحكومة الفنلندية الموحدة في شكل الذراع التجارية لمؤسسة التعليم الفنلندية للتوسع دولياً.

تألف الفريق الفنلندي من كل أطراف قطاعات التعليم الفنلندية، مع ممثلين من: واضعي السياسات، التعليم العام، والتدريب المهني ومؤسسات التعليم العالي. غطت جولاتهم داخل المملكة كامل أطراف قطاعات التعليم بهدف الخروج بمقارنة مفصلة واستكشاف فرص التعاون المحتملة وتقاسم المعرفة. ورشة العمل هذه هي المحطة النهائية من برنامج الجولة بهدف تسليط الضوء على الملاحظات الرئيسية للفريق الفنلندي، فضلاً عن إيجاد حوار مفتوح مع أعضاء مجموعة الأغر لبحث المزيد من فرص الشراكة المحتملة وتحديد فرص تبادل المعرفة.

وقد شارك في تنظيم ورشة العمل مجموعة البنك الإسلامي للتنمية (IDB) كمؤسسة مالية تنموية متعددة الأطراف بين الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي بما في ذلك المملكة العربية السعودية. يعتبر التعليم ركيزة استراتيجية للتنمية وهو ما يتطلب اتباع نهج أكثر ابتكاراً وجدياً خاصة بالنسبة للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وعليه يجري البحث في مجالات الشراكة المحتملة بين فنلندا والسعودية كنموذج لاستخلاص الدروس وتطبيق الخبرات والبرامج التعليمية الجديدة في الدول الأخرى الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. جدير بالذكر أن المبادرة الأخيرة لمجموعة البنك الإسلامي للتنمية في مجال التعليم بمجهود مشتركة مع مؤسسة التمويل الدولية سميت برنامج "التعليم من أجل التوظيف E4E" (<http://www.e4earabyouth.com>).



¹ - للإطلاع على المزيد من دراساتنا الخاصة بإستراتيجية المجتمع المعرفي وإطار منظومة الابتكار الوطنية يرجى زيارة الموقع الإلكتروني لمجموعة الأغر: www.al-aghar.org

الباب الثالث: كلمات المتحدثين الرئيسيين

تلخص هذه الورقة مداوات ثمان من المحاضرين وتعرض: النتائج الرئيسية، الملاحظات، الثغرات، فرص التعاون والتحديات التي تواجه عملية التنفيذ التي نوقشت خلال ورشة العمل. الهدف النهائي هو الخروج بأفكار تشاورية قد تنجم عن هيكلية برامج مشتركة مستقبلية.

1- المتحدث الأول: الأستاذ / فهد أبو النصر، الرئيس التنفيذي - مجموعة الأغر:

الأستاذ / فهد أبو النصر، في كلمته الافتتاحية سلط الضوء على أن منظومة التعليم القوية هي المفتاح الأساسي لبناء مجتمعات واقتصاديات قائمة على المعرفة. كما شدد على أن الكثير يمكن تعلمه من تجربة فنلندا الناجحة في المجال التعليمي حيث أن فنلندا حققت أعلى المعايير في مجال التعليم على الصعيد العالمي.



2- المتحدث الثاني: الأستاذ / نيكو لندهولم، منسق مشروع - فيوتشر لرنجج فنلند Future Learning Finland:

(A-2) هيكل "فيوتشر لرنجج فنلند Future Learning Finland":
السيد نيكو لندهولم، ممثل القطاع الحكومي من الوفد الفنلندي، كما قدم عرض تقديمي موجز عن الإطار العام لمشروع فيوتشر لرنجج فنلند (Future Learning Finland)، حيث وضح أن الحكومة الفنلندية قررت دعم الهيئات والمختصين في مجال التعليم الفنلندي وكنتيجة لذلك تم إنشاء برنامج في إطار ما سمي "فيوتشر لرنجج فنلند". يجمع



البرنامج كل عمليات التبادل المعرفية وأسرار المكونات المعرفية KNOW-HOWs في مجال التعليم في فنلندا كما هو موضح في (الشكل رقم 1).

Who's behind Future Learning Finland?
من يُدير "فيوتشر لرنجج فنلند"

- Future Learning Finland is a national education export cluster program powered by the **Finnish government**:
 - Ministry of Education and Culture
 - Ministry of Employment and the Economy
 - Ministry of Foreign Affairs in Finland
- The program is lead and coordinated by **Finpro**, a global expert network established by Finnish government and companies. Finpro's national task is to promote the growth and competitiveness of Finnish companies through internationalization.

7 April 9, 2012 FUTURE LEARNING FINLAND

(مصدر الشكل #1: العرض التقديمي للأستاذ نيكو لندهولم - بعنوان مشروع "فيوتشر لرنجج فنلند 2012م FLE_official")

يُدار برنامج فيوتشر لرنجج فنلند (Future Learning Finland) من خلال شبكة عالمية من الخبراء تسمى فن برو (Finpro) التي أسستها معاً الحكومة الفنلندية والشركات، ولها مكاتب في 50 بلد مرتبطة بشكل مباشر بالملحق التجاري للسفارات الفنلندية حول العالم. وعلى الرغم من أن فيوتشر لرنجج فنلند (Future Learning Finland) تُدير البرنامج فإن لا تزال الحكومة الفنلندية تُنظم وتوجه البرنامج من خلال الجوانب التالية:

- وزارة التعليم والثقافة الفنلندية - تحافظ على جودة البرنامج.
- وزارة العمل والاقتصاد الفنلندية - تمول البرنامج.
- وزارة الخارجية الفنلندية - تقدم الدعم والتسهيلات الدبلوماسية.

Future Learning Finland - who are we?
"فيوتشر لرنجج فنلند" - من نحن؟

- We've picked the cream of the crop to export Finnish education excellence: Future Learning Finland consists of over **75 members**.

Bringing together best players:

- Private companies
- Vocational institutions
- Universities
- Universities of applied sciences

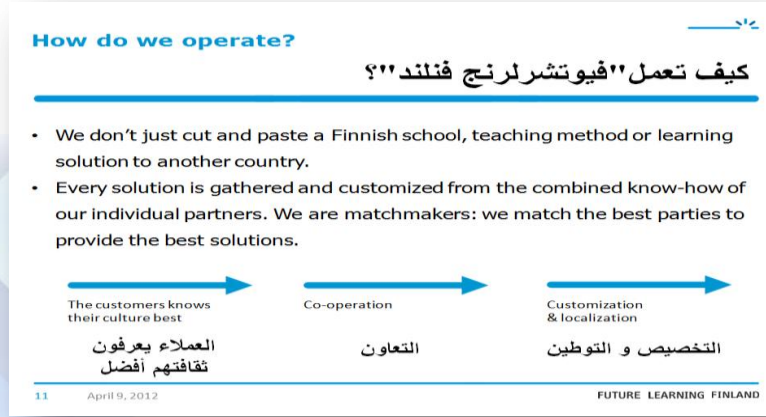
8 April 9, 2012 FUTURE LEARNING FINLAND

(مصدر الشكل #2: العرض التقديمي للأستاذ نيكو لندهولم - بعنوان مشروع "فيوتشر لرنجج فنلند 2012م FLE_official")

جمعت أكثر من 75 عدد من الأعضاء من بين أفضل اللاعبين كما هو معروض في (الشكل رقم 2) من الجهات التالية:

- الشركات الخاصة
- مؤسسات التدريب المهني
- الجامعات
- جامعات العلوم التطبيقية

(B-2) كيفية عمل فيوتشر لرنج فنلند (Future Learning Finland):



(مصدر الشكل #3: ترجمة العرض التقديمي للأستاذ/ نيكو لندهولم - بعنوان مشروع "فيوتشر لرنج فنلند 2012 م FFL_official")

كما يشير (الشكل رقم 3)، نجد أن فيوتشر لرنج فنلند (Future Learning Finland) تتبع آلية التشغيل التي تلائم الاحتياجات المحلية وذلك من أجل الحفاظ على شراكات مثمرة على المدى الطويل لجميع الأطراف.

(C-2) مجالات تبادل المعارف الفنلندية:

هناك ستة مجالات لتبادل الخبرات التعليمية في فنلندا كما موضح بشكل موجز في (الشكل رقم 4) أدناه كالآتي:



(مصدر الشكل #4: ترجمة العرض التقديمي للأستاذ/ نيكو لندهولم - بعنوان مشروع "فيوتشر لرنج فنلند 2012 م FFL_official")

1. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعلم.

2. التدريب المهني القائم على الكفاءة.

3. التعليم الخاص والعام القائم على الدرجات (تُقدم بعض شهادات البرامج للتعليم المخصّص).

4. تدريب المعلمين (جوهر نظام التعليم الفنلندي كما يُعتبر واحداً من أفضل الأنظمة في العالم).

5. التعليم القائم على الأبحاث (تقوم الجامعات البحثية الراغبة في تبني مشاريع مشتركة وتبادل المكونات المعرفية KNOW-HOWs من خلال الأبحاث).

6. بيئات التعلم الفعلية والافتراضية (البيئة الفعلية هي عامل رئيسي في فنلندا والتي تغطي الهندسة المعمارية للمدرسة / تصميم الفصول المدرسية... الخ. والبيئة الافتراضية الهدف منها دعم عملية تعلم الطلاب).

3-المتحدث الثالث: الأستاذ / رفيع يوسف، مدير إدارة التخطيط الاستراتيجي للمجموعة - مجموعة البنك الإسلامي

للتنمية:

(A-3) نبذة عن مجموعة البنك الإسلامي للتنمية:

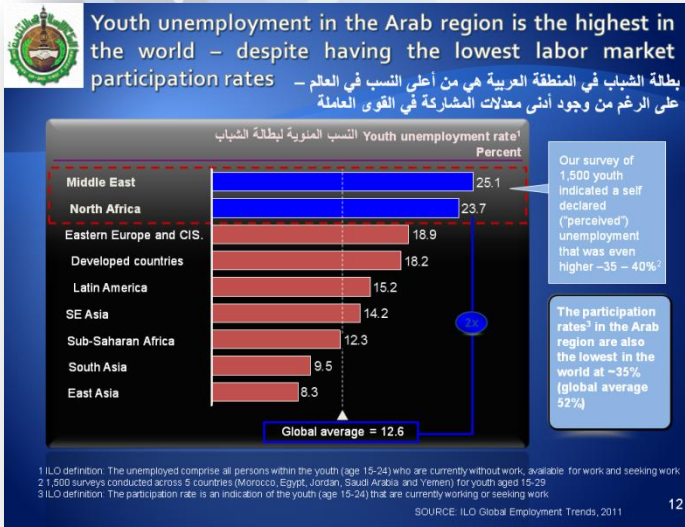
الأستاذ / رافي يوسف، قدم نبذة عن مجموعة البنك الإسلامي للتنمية بصفتها مؤسسة مالية إئتمانية متعددة الأطراف أنشئت في عام 1975م، مساهمها هم دولها الأعضاء في منظمة المؤتمر الإسلامي. تضم المجموعة خمسة كيانات: البنك الإسلامي للتنمية (IDB)، والمعهد الإسلامي للبحوث و التدريب (IRTI)، والمؤسسة الإسلامية لتأمين الاستثمار وائتمان الصادرات (ICIEC)، والمؤسسة الإسلامية لتنمية القطاع الخاص (ICD)، والمؤسسة الدولية الإسلامية لتمويل التجارة (ITFC).



رؤية مجموعة البنك الإسلامي للتنمية لعام 1440هـ (2020م) تتمحور حول التنمية البشرية والتعليم كأحد ركائزها الاستراتيجية، حيث بلغت مشاريع قطاع التعليم الموافق عليها حتى ديسمبر من العام 2010م، ما نسبته 8.6% من الموافقات التراكمية للبنك الإسلامي للتنمية.

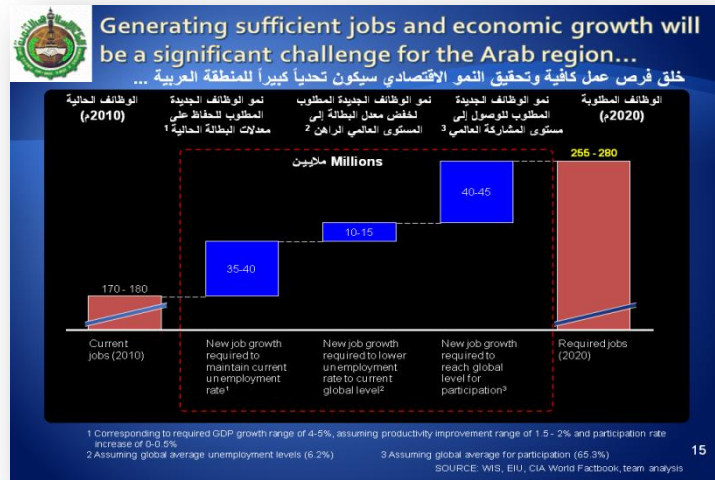
(B-3) التعليم من أجل التوظيف (E4E):

كما استعرض الأستاذ / رافي، تقرير التعليم من أجل التوظيف كأحد المبادرات الصادرة مؤخراً عن البنك الإسلامي للتنمية ومؤسسة التمويل الدولية (IFC) هي عضو مجموعة البنك الدولي) وتُعنى المبادرة بدراسة مسائل البطالة في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا. حيث أن منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا



(مصدر الشكل #5: ترجمة العرض التقديمي للأستاذ/رفيع يوسف - بعنوان التعليم من أجل التوظيف (IDB Presentation- Finpro E4E Presentation)

العائلات. وعليه سيتفاقم هذا التحدي نتيجة التزايد الحالي للتعداد السكاني من فئة الشباب في المنطقة، حيث أن حالياً يتراوح حوالي 30% من التعداد السكاني لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا بين الفئة العمرية (15 - 29 عاماً) وأيضاً 30% من السكان هم من دون 15 عاماً. وإذا أرادت المنطقة الحفاظ على معدل البطالة عند مستواه الحالي، فعليها خلق حوالي 40 - 50 مليون وظيفة بحلول العقد المقبل. أما إذا أرادت المنطقة خفض معدل البطالة ونسبة المشاركة على المستوى العالمي خلال العقد المقبل فمطلوب خلق 255 - 280 مليون فرصة عمل كما هو موضح في (الشكل رقم 6).



(مصدر الشكل #6: ترجمة العرض التقديمي للأستاذ/رفيع يوسف - بعنوان التعليم من أجل التوظيف (IDB Presentation- Finpro E4E Presentation)

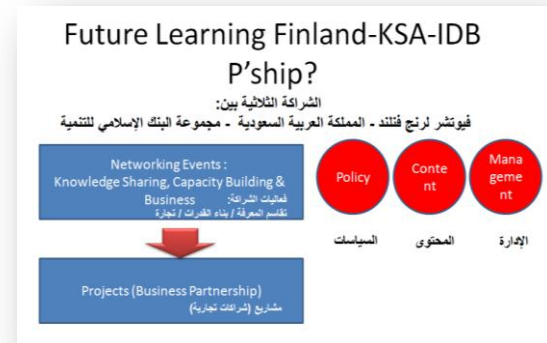
كما سلط التقرير الضوء على أن التصدي لتحدي البطالة يتطلب معالجة مسائل الطلب والعرض في سوق العمل، كما شدد أن الحكومات لا تستطيع بمفردها مواجهة هذا التحدي إلا أن القطاع الخاص لابد أن يساهم بإيجاد حلول فريدة من نوعها. وعليه فلقد حدد التقرير ثلاثة مجالات رئيسية يمكن أن يشارك فيها القطاع الخاص لتلبية هذه الحاجة: **برامج التعليم والتدريب المهني، وتحسين مواثمة التعليم الجامعي، وبرامج الإعداد للعمل** كما هو معروض في (الشكل رقم 7). وكذلك استعرض التقرير العوامل المساعدة الهامة مثل: **المعايير واستقلالية ضمان الجودة، وإدخال وتوسيع آليات التمويل المناسبة، وضمان أكبر قدر من شفافية المعلومات و المواثمة بين أصحاب العمل والطلاب والمؤسسات التعليمية.**



(مصدر الشكل #7: ترجمة العرض التقديمي للأستاذ/رفيع يوسف - بعنوان التعليم من أجل التوظيف (IDB Presentation- Finpro E4E Presentation)

C-3 الشراكة الثلاثية المقترحة:

شدد الأستاذ/ رفيع، على أهمية تصميم نظم التعليم لا لذاتها ولكن للقيمة المضافة من تأثيرها. على هذا النحو اقترح أن برامج التعليم يجب أن يتم إعادة هيكلتها بشكل مختلف بما يتناسب مع مرحلة التنمية الاقتصادية لكل مجتمع. وأخيراً قدم الأستاذ/ رفيع، اقتراحات لفعاليات التواصل الثلاثي بين كل من: فيوتشر لرننج فنلاند (Future Learning Finland) والمملكة العربية السعودية و مجموعة البنك الإسلامي للتنمية، وذلك بشأن تقاسم المعرفة وبناء القدرات مع التركيز على الآتي: النظم والسياسات، المحتوى، والإدارة التي من شأنها أن تؤدي إلى شركات تجارية ثلاثية، كما هو موضح في (الشكل رقم 8).



(مصدر الشكل #8: ترجمة العرض التقديمي للأستاذ/رفيع يوسف - بعنوان التعليم من أجل التوظيف (IDB Presentation- Finpro E4E Presentation)

4-المتحدث الرابع: الأستاذة / كايا لند (خبيرة الرعاية الصحية والتعليم - عضو الوفد الفنلندي):

الأستاذة/ كايا لند، على مدى أكثر من 20 عاماً كانت مسؤولة عن تطوير وتوجيه العديد من برامج الرعاية الصحية في التعليم العالي والتدريب المهني في جامعة توركو للعلوم التطبيقية، كما لديها خبرات عمل واسعة سواء داخل أو خارج فنلندا. وكذلك تنشط في مجالات أنشطة التعاون الدولية والتواصل في مجال اختصاصها.



(A-4) الملاحظات وأبرز الفجوات:

أجرينا زيارات ميدانية إلى 4 مؤسسات تعليمية سعودية متخصصة في مجال الطب والصحة، ولقد كانت النتائج التي توصلنا إليها مثيرة للاهتمام. فنظراً لما اكتشفناه من أوجه التشابه الكثيرة في الأساسيات التعليمية للرعاية الصحية والتي تطبق أيضاً بشكل مماثل على الصعيد العالمي، فبناءً على هذا الأساس يوجد إمكانية لتبادل المعارف حول بعض المشاريع المشتركة، والخطط، والموارد المتاحة. كذلك وجدنا العديد من الأفكار المثمرة التي نفذت في السعودية والتي تعلمنا منها ونحن نرغب في الاستفادة منها في فنلندا والعكس صحيح من أجل تقديم خبراتنا لتطوير نظام التعليم الطبي والرعاية الصحية في المملكة العربية السعودية.

(B-4) مقارنة بين نظام التعليم الفنلندي والسعودي في مجال الطب والرعاية الصحية:

- عموماً نظام التعليم الفنلندي قوي وخصوصاً في بعض المجالات مثل "نظام التعليم الطبي والرعاية الصحية"، وهو ما يمكن جلبه للمملكة العربية السعودية، بحيث يتم الجمع بين التدريب العملي والتعليم النظري وكيفية تأثير النظام التعليمي جنباً إلى جنب على الحياة العملية للطلاب. هذه المجالات التعليمية قوية نسبياً في كل من السعودية وفنلندا.
- كان كل من الطلاب وأساتذة الجامعات في السعودية راغبين في تطوير مساهمهم الوظيفي والحصول على مزيد من التعليم المستمر خاصة في برامج ماجستير الطب والرعاية الصحية في جامعات العلوم التطبيقية.
- تطبيقات التعلم عن بعد الإلكترونية في المملكة العربية السعودية قوية وفنلندا يمكنها التعلم من ذلك.

(C-4) فرص التعاون:

من بين مستويات التعاون المختلفة تبرز بعض المجالات التي تحتاج للتعلم في جدواها مثل:

1. "تعليم التمريض" بين المؤسسات السعودية والمؤسسات الفنلندية.
2. "تعليم طب الأسنان" وخصوصاً نموذج تعليم طب الأسنان من "جامعة توركو للعلوم التطبيقية" في فنلندا وهي مشهورة في المملكة العربية السعودية.
3. تبادل الخبراء بين فنلندا والمملكة العربية السعودية والعكس بالعكس.
4. التعلم عن بعد.
5. التأهيل الأكاديمي لهيئات التدريس
6. التدريب السريري للكوادر العاملة في القطاع الصحي في برامج ودرجات علمية مختلفة على حد سواء في جامعات العلوم التطبيقية في فنلندا والنماذج التعليمية السعودية القائمة.

(D-4) تحديات التنفيذ:

- الثقافة: الفروق بين ثقافة كل من المملكة العربية السعودية وفنلندا. على سبيل المثال، ظلت فنلندا مئات السنين بدون الأيدي العاملة الأجنبية فقط في الآونة الأخيرة بدأنا نرى في فنلندا العمالة الأجنبية.
- الموارد: التمويل والموارد المتاحة للمؤسسات التعليمية يمكن أن تشكل تحدياً.

5-المتحدث الخامس: الأستاذ / فيسا باركونين (خبير التعليم والتدريب المهني - عضو الوفد الفنلندي):

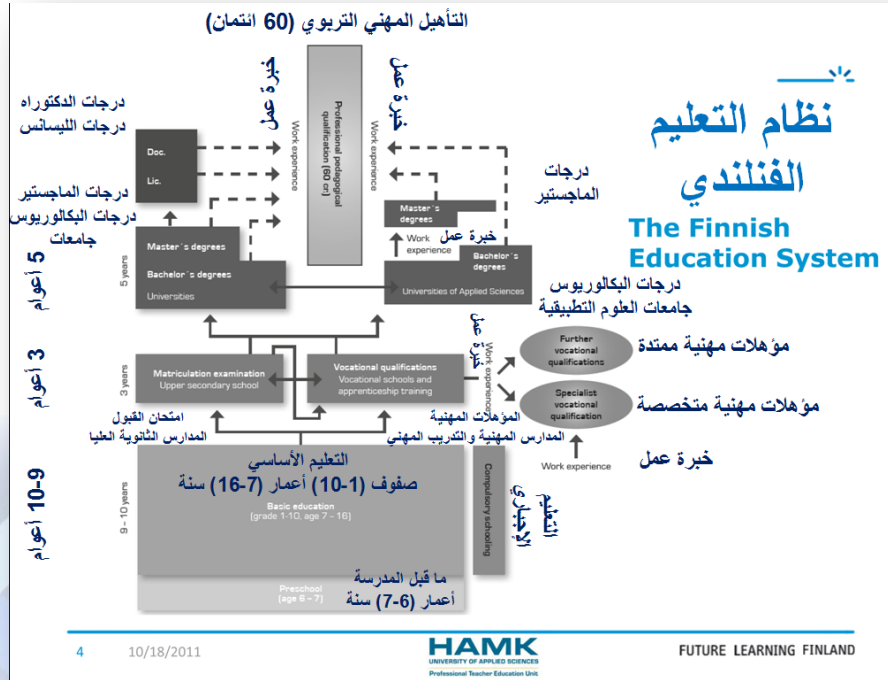
قبل عمله في مجال تعليم المعلمين وكذلك الاستشارات والإرشاد التعليمي، كان السيد فيسا باركونين (حاصل على درجة الماجستير) من كبار المحاضرين ومسئول عن برامج دولية مختلفة في مجال إدارة الأعمال للتعليم العالي. فهو من أشد المؤمنين بمبادرات زيادة الأعمال وكذلك يتمتع بخبرات واسعة في تصميم برامج إعداد المعلمين وتطوير المناهج الدراسية في الاستشارات الطلابية والتدريب المهني للمعلمين. وبالإضافة إلى ذلك فهو يقوم بتحليل وتقييم نظم إعداد المعلمين خارج فنلندا. وعلاوة على ذلك يعمل حالياً كمدير تسويق المبيعات الدولية في جامعة هامك (HAMK) للعلوم التطبيقية.



5-A) الملاحظات وأبرز الفجوات:

- المملكة العربية السعودية حالياً في طريقها لتصبح مجتمع معرفي، في حين أن الأمر استغرق 20 عاماً لكي تصبح فنلندا مجتمع معرفي. فلقد كانت فنلندا مجتمع زراعي خلال 1950م و 1960م من القرن الفائت ثم بدأت في بناء مجتمعها المعرفي في السبعينات مما يعني أن الوصول لمجتمع قائم على المعرفة يستغرق وقتاً طويلاً. فلقد تغير العالم والنظم التعليمية بشكل مُطرد مما يعني أن لكي تحافظ دولة صغيرة مثل فنلندا على قدرتها التنافسية في السوق، يجب عليها الاستمرار في الجهود الرامية إلى ابتكارات جديدة في مجال التعليم وبناء مهارات ذات جودة عالية.
- لوصف المسار المتبع لاحتراف مهنة التدريس في فنلندا، سأصف لكم تجربتي الشخصية: لقد حثت من خلفية تجارية حيث بدأت كرجل أعمال و من ثما أصبحت معلماً في إدارة الأعمال، ثم مدرب لإعداد المعلمين ومستشار إرشادي تعليمي في جامعة تأهيل المعلمين. وبعبارة أخرى فإن الوصول لاحتراف مهنة التعليم في فنلندا يتطلب ترقى المرء في السلم الوظيفي. ولذلك نجد أن العديد من رجال الأعمال في شركة "نوكيا"، والمرضىين من ذوو الخبرة وموظفون مهرة يرغبون في أن يصبحوا مدرسين للتعليم والتدريب المهني في فنلندا. وعليه نجد أن مهنة تدريس المرحلة الابتدائية في المدارس هي مهنة تجتذب الكثير من الشباب نظراً لصعوبة الالتحاق الجامعي بتخصص التعليم الابتدائي، مقارنة بالالتحاق بكليات الحقوق أو الطب!
- صرح السيد باركونين بالقول: "نحن نؤمن بالتعليم، وهي في طبيعتنا أن تكون جيدون في مجال التعليم"، وهذا هو مفتاح النجاح في جميع أنحاء العالم وأكمل السيد باركونين: "كما قالت رئيستنا السيدة تاريا هالونن: ثلاث قصص نجاح لفنلندا هي التعليم، والتعليم، والتعليم".
- برنامج التعليم من أجل التوظيف (E4E) الذي تنفذه مجموعة البنك الإسلامي للتنمية (IDB) ينص على عناصر مُنفذة حالياً في فنلندا على أرض الواقع مثل:
 - التعاون الوثيق مع الشركات
 - تطبيقات ممارسات العمل
 - ضمان استمرار البناء المعرفي من قِبل المعلمين والجامعات مع البقاء على اتصال بمتغيرات التوجهات العالمية من أجل الحفاظ على قدرتها التنافسية.

(B-5) نظام التعليم الفنلندي:



(مصدر الشكل #9: ترجمة العرض التقديمي للأستاذ/ فيسا باركونين - بعنوان التعليم والتدريب المهني VocationalTeacherEducation.PDF ...)

(الشكل رقم 9) أعلاه يوضح نظام التعليم الفنلندي الذي يعتبر جديداً نسبياً حيث بدأ في عام 1996م. هذا النظام يقوم على التعاون المستمر بين جامعات العلوم التطبيقية التي تضع المخرجات والابتكارات الرائعة للجامعات البحثية موضع التطبيق العملي. وفي المحصلة النهائية أصبحت المؤسسات المهنية أكثر جذباً للطلبة الشباب. في الوقت الحاضر الأفراد في فنلندا يريدون أولاً أن يكون لديهم مهنة من نوع ما ولكن هذا لا يتحول إلى طريق مسدود لهؤلاء المهنيين لأنهم يستطيعون العمل ومواصلة تعليمهم في الوقت نفسه. على سبيل المثال إذا رغب شخص أن يصبح أخصائي كهربائي فهو قادر على الاستمرار في الدراسة الجامعية أو جامعة العلوم التطبيقية من أجل أن يصبح مهندساً، ومن ثمة مطلوب منه الاستكمال للحصول على شهادة الماجستير. وعلاوة على ذلك، فإن شهادة الماجستير مطلوبة لكل من: المعلمين على مستوى المدارس الابتدائية والمعلمين في المؤسسات المهنية. وخلاصة القول كما صرح السيد باركونين: "... إنهم معلمون ذوو مستويات تعليمية عالية جداً".

(C-5) فرص التعاون:

تعزيز التعاون مع شركات مختلفة لتبادل نماذج المعرفة المختلفة بين المملكة العربية السعودية وفنلندا، وذلك يرجع إلى حقيقة أننا جزء من السوق العالمي. والأهم من ذلك حقيقة أن السوق يتغير بصفة مستمرة وعليه فالكفاءة الإنتاجية لا تتمثل في إنتاج كل شيء في الصين حيث أن منتجاتها ليست رخيصة في الوقت الحالي مقارنة بأسعارها سابقاً.

(D-5) تحديات التنفيذ:

1. **المهارات:** خلال المسار التعليمي لا بد من التمهيد في أنواع المهارات التي يكتسبها الأشخاص في الواقع خلال المراحل التعليمية. فمن الأهمية بمكان الحفاظ على القدرة التنافسية في السوق ولذلك لا بد أن يكون الأشخاص قادرين على تخصيص قدراتهم وفقاً لاحتياجات السوق المتغيرة. في فنلندا يمكن للخريج الواحد امتحان 2 أو 3 مهن مختلفة في مسيرتهم الوظيفية. حيث

أن النظام الفنلندي يدعم ويسهل الحصول على التعليم المستمر للكبار. فمن الطبيعي جداً أن تجد طلاب في فنلندا تتراوح أعمارهم بين 40 و50 و60 سنة من العمر.

2. **ريادة الأعمال:** رواد الأعمال في فنلندا من كبار السن ويتوجهون للتقاعد في الوقت الراهن. لهذا السبب نحن بحاجة إلى تشجيع المزيد من رواد الأعمال لبناء شركات صغيرة في فنلندا، لأن ذلك يحافظ على نسبة العمالة الوطنية. وبالتالي يمكن للشركات الكبرى مثل "نوكيا" بسهولة الانتقال إلى بلدان أخرى ولكن على العكس فالشركات الصغيرة يتم تطويرها من أجل البقاء في فنلندا نظراً للصلات و الشراكات الوثيقة.

6-المتحدث السادس: الأستاذة / آرجا فيرتا (خبيرة التعليم العام - عضو الوفد الفنلندي):

الأستاذة آرجا فيرتا، هي أستاذة في منهجية التعليم بأسلوب عملي في مجالات التاريخ والعلوم الاجتماعية في قسم تدريب المعلمين في جامعة توركو. وقد قامت ببحوث مستفيضة في مجالات التدريب والتطوير المهني للمعلمين. كما تشمل مجالات تخصصها على سبيل المثال تدريب المعلمين في مواد التاريخ والعلوم الاجتماعية والتقييم المستمر للتعليم وبناء الهوية المهنية للمعلمين. كما أن السيدة فيرتا، هي نائبة عميد كلية التعليم في الجامعة.



6-A الملاحظات وأبرز الفجوات:

- كل من فنلندا والمملكة العربية السعودية تسعى إلى تعزيز فرص التعلم والترويج لتنمية المجتمع من خلال التعليم. ومع ذلك يوجد اختلافات كبيرة بين كلاً من النظامين. فخلال هذه الزيارة لم نحصل على فرصة المراقبة الحية في الفصول الدراسية ولا فرصة مناقشة مجالات التعليم في المدارس الحكومية. ولكن جدير بالذكر بأننا شهدنا نظم مدارس سعودية خاصة ممتازة ومنها مدارس تركز على الأطفال الموهوبين.
- المناهج الدراسية للتعليم الأساسي من الصف (1-9) أمر موحد في جميع المدارس الفنلندية وكذلك المناهج موحدة للتعليم الثانوي العالي العام داخل المدارس المحلية للمراحل المختلفة، وكل ذلك وفقاً للمنهج الوطني المركزي للتعليم الأساسي. وبالتالي يعني ذلك أن التعليم الأساسي موحد لجميع الأجيال والفئات العمرية حتى سن 16 عاماً في الوقت الحاضر، وذلك عكس ما كان في السابق حتى عام 1970م، حيث كانت توجد نظم ومناهج تعليمية متنوعة في المدارس لكن بعد ذلك تم تطبيق نظام موحد يُطبق حالياً.
- يُعد التعليم في فنلندا من أحد الحقوق الأساسية للمواطنين، حيث يوفر النظام الفنلندي فرصاً متساوية وتعليمياً موحداً للجميع بغض النظر عن الطبقة الاجتماعية أو الموقع الجغرافي. ولكن بطبيعة الحال يوجد بعض الاختلافات والطبقة المتنامية لاسيما في المدن الكبرى.

6-B مقارنة بين نظام التعليم الفنلندي والسعودي في مجال التعليم العام:

هناك الكثير من الهيئات التعليمية الخاصة في السعودية، بعكس الحال في فنلندا حيث أن هناك مدارس خاصة قليلة جداً. كما نجد أن غالبية مدارس التعليم العام تُديرها مجالس البلديات الممولة من قبل الحكومة الفنلندية، ويوجد من بين تلك المدارس عدد كبير من مدارس البلدية الحكومية المرموقة.

(C-6) فرص التعاون:

- 1) التعليم الخاص: لا يتم التركيز كثيراً في فنلندا على تعليم الطلاب الموهوبين، علماً بوجود جهود ممتازة في هذا المجال و لكنها ليست منمجة كما هو الحال في المملكة العربية السعودية. أما في فنلندا فنولي اهتماماً كبيراً بالتعليم الخاص للأطفال ذوي صعوبات التعلم وصعوبات التكيف مع الحياة المدرسية. قد يكون هذا مجال تعاون مستقبلي بين فنلندا والمملكة العربية السعودية، نظراً لقيامنا ببعض البحوث المتميزة في: التعليم الخاص وتعليم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، والممارسات التعليمية، وبيئة التعليم والتفكير القائم على الحساب الرياضي في مختلف الجامعات وأقسام علم النفس.
- 2) ثقافة المجتمع: نظام التعليم الفنلندي نظام متعدد الثقافات في الوقت الحاضر، بينما كان في الماضي مجتمعاً أحادي الثقافة وعليه فإنها ليست بالمهمة السهلة تأهيل مدارسنا للتكيف مع هذا التحدي. الأمر المثير للاهتمام هو أن لدينا عدد لا بأس به من الطلاب المسلمين في المدارس الفنلندية حيث تقدم هذه المدارس التعليم الديني طبقاً لديانة الطالب. لذلك إذا وجد 3 أطفال كحد أدنى في أي من مدارس المجالس البلدية أو مدارس المقاطعة فإن تلك المدرسة مسئولة عن تعليم هؤلاء الطلاب عن دينهم. كما نشير أن لدينا نقص في عدد المعلمين المختصين لتغطية تلك اللغات والأديان المختلفة بفنلندا، وتعتبر هذه فرصة جيدة للتعاون بين فنلندا والمملكة العربية السعودية.
- 3) تعليم المعلمين: جودة تعليم المعلمين في فنلندا سواء على مستوى قبل أو أثناء الخدمة يعطينا ميزة تنافسية لتصدير خبراتنا للخارج. كما يوجد مساران في تعليم المعلمين في فنلندا:
 - a. الجامعات البحثية: والتي تُعد معلمين التعليم العام الذين هم معلموا الصفوف الأساسية حتى الصف السادس الابتدائي (كذلك يعرفوا باسم معلمي الابتدائي أو التعليم الأساسي). ثم يوجد معلمي المواد للصفوف 7-9 والمرحلة الثانوية العليا في التعليم العام. تبعاً لذلك، نجد أن جميع هؤلاء المعلمين يحملون شهادات الماجستير؛ وعادةً فئة معلموا الصفوف يتخصصوا في ماجستير التعليم، بينما فئة معلموا المواد يتخصصوا في مختلف المواد. كذلك يوجد لدينا مستوى عالي من الإشراف والتدريب العملي للطاحين بأن يصبحوا معلمين في المستقبل. في الواقع المنافسة عالية للتسجيل في برامج تعليم معلمي الابتدائي ونسبة التسجيل فيها أعلى ب 10% من نسبة التسجيل في برامج التدريب المهني للمعلمين.
 - b. المدرسين كباحثين: تدريب المعلمين في مجال البحوث بأسلوب منهجي هو نهج التعليم الجامعي لتعليم المعلمين. الهدف النهائي هو تمكين المعلمين من المساهمة في تعزيز طريقة تفكير طلابهم. وعلاوة على ذلك تقوم إدارات تعليم المعلمين بأبحاثهم الخاصة في عدة مجالات مثل: (صعوبات التعلم - ممارسات التعلم - التعليم وتعلم المواد الدراسية المختلفة المعروفة بنهج التصور الموضوعي للمواد). الغرض من هذه الجهود البحثية الذاتية هو المساهمة في تدعيم عملية تأهيل المعلمين.

7-المتحدث السابع: الأستاذ / جاري بويكونين (خبير سياسة التعليم والبنية التحتية - عضو الوفد الفنلندي):

السيد جاري بويكونين متخصص في الإدارة وتقديم الاستشارات لقطاع التعليم. لديه خبرة طويلة في بعثات دولية حيث عمل كمدرّب لمدة 5 سنوات في بلدان آسيا وأمريكا اللاتينية وإفريقيا الشمالية. كما لديه 16 عاماً من الخبرة في مناصب مختلفة في مجال الاستشارات التعليمية للبنك الدولي والاتحاد الأوروبي والبنك الآسيوي للتنمية وجهات أخرى مانحة متعددة الأطراف. يعمل حالياً في شركة سيرون Cerion على تصدير أحد أفضل منتجات التعليم الفنلندي ذا المستوى العالمي، وكذلك نظم إدارة الجامعات والنظم الإدارية.



(A-7) الملاحظات وأبرز الفجوات:

- إن من إحدى نقاط القوة في فنلندا هو سهولة اتخاذ قرارات جماعية كونها دولة صغيرة، حيث يبلغ عدد سكانها أكثر من 5 ملايين نسمة (إحصائية 2011م). وعليه نجد أن أي تغييرات في الاقتصاد يؤثر على جميع قطاعات المجتمع، لذا يسهل على المجتمع الفنلندي اتخاذ قرارات سريعة بشأن القضايا الهامة. على سبيل المثال، المعدل العام الحالي للبطالة في فنلندا هو 8.4% (تقديرات 2010م)، وهذا يعني حوالي 180,000 شخص عاطلون عن العمل في الوقت الحالي ونسبة بطالة الشباب من بينهم هي 16% (فئة عمرية 15-24 عاماً) وهذه بحد ذاتها حقيقة مخيفة للفنلنديين. نتيجة لذلك، تم اتخاذ تدابير قوية لإيجاد الحلول ومنها اقتراح فرض قانون "الضمان الاجتماعي" بحلول عام 2012م، والذي يشير إلى أن كل شخص دون سن 24 أو 30 عاماً عاطل عن العمل بعد تخرجه ستقوم الحكومة بتوفير وظيفة أو تدريب أو برنامج إعادة التأهيل خلال 3 أشهر بعد أن أصبحوا عاطلين عن العمل.
- تواجه الجامعات السعودية مسألة "التفكير الأحادي" بطريقة أو بأخرى، بمعنى أنه لا يوجد تفاعل بين الجامعات ومحيطها الاجتماعي، على عكس ما يحدث في فنلندا حيث إننا نطبق النظام الثلاثي الحلزوني Triple Helix System (والذي يرمز إلى اتحاد قطاعات الأعمال والحكومة والجامعات)، وهذه هي العناصر الأساسية لتكوين نظام ابتكاري قائم على المعرفة في أي بلد. وبعبارة أخرى فإننا نرى الترابط المتين والتفاعل المستمر بين الكيانات المختلفة مثل: الهيئات الأكاديمية، والجامعات، والمدارس، والشركات والحكومات.
- حاضنات الأعمال، مهياً حتى تشجع الشباب بقوة ليصبحوا رواد أعمال، ويرجع هذا إلى حقيقة أن الشركات الصغيرة تساهم بدور فعال في توفير عمالة جيدة للشباب.
- الإرشاد الوظيفي مهم في فنلندا؛ حيث توجد علاقة قوية بين الطالب والصناعات المختلفة وتبدأ هذه المشاركة من مراحل التعليم الأساسية، حيث يتم تدريب الطلاب في مختلف المراحل في الشركات على فترات متفاوتة. كما يتميز نظام التقييم الوظيفي بالقوة في الجامعات والمدارس التعليمية الأخرى وذلك بغرض تقليص الفجوة بين تخرج الطلبة من المدارس واحتياجات سوق العمل. وعليه فإن جميع الأطراف ذات الصلة تشارك في هذا النموذج التوافقي بما في ذلك: التقنيات العمالية، واتحادات أرباب العمل، والتقنيات المدرسية، والشركات، والطلاب، والسلطات مثل وزارة الصناعة والعمل أيضاً وزارة الشؤون والرعاية الاجتماعية... الخ.

(B-7) فرص التعاون:

1. نماذج حاضنات الأعمال والنظام الثلاثي الحلزوني Triple Helix System (والذي يرمز إلى اتحاد قطاعات الأعمال والحكومة والجامعات)
2. نظام الابتكار المرتبط بجامعات فنلندا.
3. نظام التوجيه / الإرشاد المهني الفنلندي والذي يشمل الوزارات والجهات المعنية المختلفة.

(C-7) تحديات التنفيذ:

يتم بذل جهداً كبيراً في مجال البحوث في فنلندا، حيث أن التحدي هو إبقاء جامعاتنا قادرة على المنافسة الدولية والحفاظ على الكفاءة في مجالات قوتها. وفي المستقبل سوف نرى المنافسة على الصعيد العالمي على مستويات: الطلبة والباحثين والتمويل.

8-المتحدث الثامن: الأستاذ / فيلي ماتي فيرولينين (خبير نظام الجامعات والتعليم العالي - عضو الوفد الفنلندي):

الأستاذ/ فيلي فيرولينين (دكتوراه في العلوم التقنية) هو أستاذ إدارة التموين في جامعة آل يو تي (LUT) لإدارة الأعمال، وهو عضو المجلس العلمي في الجامعة وكذلك نائب رئيس الجامعة المسؤول عن الأبحاث. تخصصاته تقع في مجالات إدارة المشتريات والتوريد، والخدمات اللوجستية، والإدارة الاستراتيجية. له أكثر من 80 منشور علمي في المحافل الأكاديمية التي تنشر المجالات العلمية المرموقة ذات التأثير الفعال مثل: المجلة الدولية لعلم اقتصاد الإنتاج، ومجلة إدارة المشتريات والتموين، والمجلة الدولية لأبحاث الإنتاج، والمجلة الدولية لإدارة التقنية. ولقد تقلد الأستاذ/ فيرولينين عدة مناصب أكاديمية منها: عميد قسم إدارة الأعمال في جامعة آل يو تي (LUT)، رئيس مجلس الإدارة البحوث لنفس الجامعة وعضو مجلس قطاع الغابات الفنلندية.



8-A) الملاحظات وأبرز الفجوات:

■ نظام التعليم العالي الفنلندي يتكون من قطاعان متكاملان:

1) جامعات العلوم التطبيقية

2) **جامعات بحثية:** في مهمة تهدف إلى إجراء البحوث العلمية وتوفير التعليم الجامعي والدراسات العليا بناءً على أبحاث عالية المستوى. وبعبارة أخرى الجامعات في فنلندا لديها ثلاث مهام رئيسية تشمل تعزيز: (1) الأبحاث الحرة (2) التعليم العلمي (3) التفاعل مع المجتمع المحيط لتعزيز الأثر الاجتماعي لنتائج البحوث.

■ نظام الجامعات الفنلندية يجري تطويرها حتى تصبح كيانات قادرة على المنافسة الدولية ولديها القدرة على الاستجابة بمرونة للمتغيرات على الصعيدين الوطني والعالمي. كما أن الحرية هي مفتاح النجاح في النظام الجامعي لدينا. وعليه فلقد صدر قانون جديد في عام 2010م، يعلن أن كل جامعة تعتبر مؤسسة مستقلة بموجب القانون العام في فنلندا، والتمويل وفقاً لذلك هو من وزارة التربية وبعد ذلك كل جامعة لديها الحرية أن تفعل ما تشاء مع ما يعني ذلك من تحمّل الكثير من المسؤوليات. الأهم من ذلك، أن كل أستاذ جامعي لديه حرية اختيار المجال البحثي المفضل لديه.

8-B) تحديات التنفيذ:

1. من حيث المبدأ، المملكة العربية السعودية وفنلندا على حد سواء تواجه نفس التحديات في مستويات التعليم العالي الرامية إلى تطوير وتحسين مستوى تعليم وتدريب دراسات الماجستير والدكتوراه. وعليه فقد تم اتخاذ مبادرات متشابهة في كل من البلدان مثل: **نظام إجازات التفرغ العلمي لأعضاء هيئة تدريس الجامعات، وتحسين نوعية الأبحاث المنشورة في المجالات الشهيرة عالمياً، وتوظيف أساتذة من ذوو الأسماء الدولية البارزة، وأخيراً تكوين علاقات جيدة مع شركاء دوليين.**
2. في فنلندا يوجد نقص في التمويل والموارد، على عكس الوضع في المملكة العربية السعودية.



الباب الرابع: جلسة العصف الذهني

جاءت التوصيات المقترحة في شكل أسئلة وأجوبة من قبل الحضور على النحو التالي:

السؤال رقم 1: خلال زيارتكم كُنت تحدثتم عن بيئة التعلم، هل يمكنكم إخبارنا ملاحظتكم عن بيئة التعليم داخل السعودية

فيما يتعلق بمرافق الرعاية الصحية والتعليم؟

الجواب رقم 1:

باختصار يمكن التركيز على عنصر التدريس النظري مقابل التدريب العملي. على سبيل المثال عدد طلاب مجموعات "طلبة التمريض" أكبر بكثير في السعودية بالمقارنة مع عددهم في فنلندا. أيضا في مجال التدريس في السعودية يتم التركيز أكثر على الدروس النظرية وعدد ساعات التدريب العملي تتراوح بين 2-6 ساعة تدريبية في الأسبوع. بينما في فنلندا يتم تعليم المرضين من خلال التدريب العملي بصفة مستمرة، ضمن نماذج تعليمية مختلفة مما يتيح لطلابنا إمكانية تحقيق كفاءة ذاتية تحت إشراف المعلم. والخلاصة أن الطلاب في فنلندا عليهم إظهار ما يعرفونه وما يمكنهم تطبيقه بهذا العلم على أرض الواقع.

السؤال رقم 2: كيف يمكنكم تشجيع مبادرات الأعمال في مجال التعليم في فنلندا؟

الجواب رقم 2:

بالعودة للخلف لموضوع تدريب المعلمين حيث لدينا مسار معين لمعلمي التدريب المهني حيث يمكننا أثناء الدراسة من التخصص في مجال "مبادرة الأعمال للمعلمين".

فنلندا لديها برامج مرنة لتشجيع مبادرات الأعمال في مجال التدريب المهني أو جامعات العلوم التطبيقية، فالعديد من المرضين يمكن أن يصبحوا في نهاية الأمر أصحاب مشروعات صغيرة (رواد الأعمال). على الرغم من وجود مناهج خاصة إلا أنها لا تغطي جميع الحالات الخاصة وبالتالي يمكن تصميم برامج مصممة خصيصاً لتغطية بعض الحالات الخاصة ولكن على رواد الأعمال البدء في التعلم من خبراتهم في شركاتهم الخاصة. كمثال على أناس تأثروا بهذا النظام المشجع هو ظهور "الطيور الغاضبة Angry Birds" وهو برنامج طوره شركة تصميم ألعاب الكمبيوتر الفنلندية (Rovio Mobile) التي تنتج لشركات الهواتف الذكية مثل نوكيا وغيرها. فنلندا لديها الكثير من الشباب ذوي الأفكار الخلاقة والابتكار الذين يتم تشجيعهم على مزاولة الأعمال الحرة.

حاضنات الأعمال في فنلندا قريبة جداً من الجامعات وجامعات العلوم التطبيقية. وعليه يتم تشجيع رواد الأعمال و كذلك تمويلهم وإعطائهم الغرف الصغيرة في هذه الحاضنات لبدء أعمالهم.

تبادل المعارف والربط الشبكي، لان فلسفة فنلندا مبنية على المشاركة وإيماننا بأن الابتكارات تخرج من رحم شبكات الترابط العالمية.

السؤال رقم 3: واحدة من المشاكل الرئيسية التي نواجهها في البلدان الأعضاء في البنك الإسلامي للتنمية، هو أنه بعد مستوى

التعليم الأساسي معظم الطلاب يتوجهون نحو مسار التعليم العام بدون أي احتمالات لإيجاد فرص العمل وكذلك عدد قليل من الطلبة ذوي الأقل مؤهلات يتوجهون نحو مسار التعليم المهني والذي من المفترض به تمويل سوق العمل بالكفاءات البشرية. هل يمكن تسليط الضوء على ما هو الحال في فنلندا في هذا الصدد؟

الجواب رقم 3:

الاتجاه المذكور أعلاه كان ينطبق أيضاً على الحالة الفنلندية. أما الآن فقد تغيرت الأمور، لأننا أنشئنا مسار ثاني بالنسبة لأولئك الذين يرغبوا في بناء مهاراتهم المهنية أولاً ثم استكمال دراستهم في الجامعات أو جامعات العلوم

التطبيقية. هناك الكثير من الناس الذين بدءوا كفننيين أولاً ثم أصبحوا مهندسين واستمروا في التعليم حتى الحصول على درجة الدكتوراه، أيضاً ربما كانوا في نفس الوقت الذي يدرسون فيه كانوا بدؤوا أعمالهم التجارية الخاصة من أجل تعزيز مهاراتهم الخاصة. الخلاصة أن هؤلاء الأفراد مهرة جداً ولديهم ما يكفي من المعرفة منذ البداية وحتى مستوى البحث العلمي.

السؤال رقم 4:

لدينا العديد من الدراسات لتعقب متغيرات السوق وفهم الفجوة بين مخرجات التدريب التقني والمهني من ناحية واحتياجات السوق من ناحية أخرى. وفي الواقع هناك فجوة كبيرة وأحد العقبات التي نواجهها هي الحواجز الثقافية لأن المجتمع في المملكة العربية السعودية لا يرى مستقبل وظيفي في مجال التدريب التقني والمهني. هل واجهتم أي من هذه المشاكل في فنلندا؟ إذا كان الأمر كذلك كيف أمكنكم التغلب عليها في السبعينيات 1970م؟

الجواب رقم 4:

كثير من نظم التعليم الفنلندية تتم من خلال التطبيق العملي داخل مختلف الشركات وعليه يتم الحصول على التغذية الراجعة من خلال حوار مستمر بين الشركات مع المدارس والجامعات. الشركات لا تريد توظيف أناس لا يستطيعون القيام بواجباتهم الوظيفية. وبالتالي ينبغي أن يكون المعلمون على علم دائم بالآتي: (المهارات المطلوبة في السوق - جهوزية المديرين في المستقبل - ما هي الابتكارات المستقبلية - كيف تتطور اتجاهات سوق العمل).

نظام تدريب المعلمين في فنلندا هو نظام ذا جودة عالية مما يجعله ذا تنافسية عالية. وعليه يرغب الناس أن يصبحوا معلمين، وبطبيعة الحال لا يمكن أن يصبح الجميع معلمين. إنها عملية انتقائية وفي فنلندا عدد الطلبات المقدمة ليصبحوا معلمين 3 مرات أكثر مما نحن حقاً بحاجة إليه، وهذا يسمح لنا باختيار الأفضل. المتطلبات هي أن يكون المدرسين مهرة وينبغي أن يكونوا عملوا ما لا يقل عن 5 سنوات في مجال خبرتهم. الخلاصة أن في فنلندا مهنة التدريس موقرة إلى حد كبير عن وتعتبر من المهن الرفيعة.

السؤال رقم 5:

قد فهمنا أن تدريب المعلمين هو جوهر نظام التعليم الفنلندي، وكذلك شيوخ ثقافة تهيئة معلمين مميزين في فنلندا، كما يجري تشجيع المعلمين في فنلندا وتهيئة مسار وظيفي مثمر لهم. فكيف يمكن تصدير ثقافة القيمة العالية للمعلمين؟ هل هناك حالة معينة ناجحة طبقت فيها هذه الفكرة؟

الجواب رقم 5:

حقيقة أن الجميع في فنلندا يريد أن يصبحوا معلمين تبدأ من بيئتنا وثقافة مجتمعنا بأسره الذي يُقدر مهنة التدريس. على سبيل المثال 17 جامعة سويدية في العام 2010م، كانت لديهم مشكلة أن مكانة وتقدير مهنة التدريس تدنت قليلاً لديهم مما ألقاهم على الرغم من تخصيصهم الكثير من المال لإعادة وضعية التدريس كمهنة مرموقة. المسألة ليست مسألة مال، إنما مسألة بيئة العمل، والتحديات التي تفرضها بيئة العمل وكذلك قصص النجاح.

كلاً من المعلمين والنظام التعليمي في فنلندا فريد من نوعه. على سبيل المثال تجد ولا سيما في مستوى العام كل معلم هو باحث بالإضافة لكونه معلم. ولذلك يمكن للمدرسين تصميم طريقتهم الخاصة في التدريس وإجراء البحوث في الوقت نفسه ونشر نتائجها.

تدريب المعلمين المستمر في فنلندا هو عامل نجاح رئيسي. وعليه تجد أن معظم المعلمين في فنلندا قد امتحنوا التدريس مدد تتراوح بين 20-30 عاماً وكذلك طلابهم يقوموا بمراقبتهم في كل الأوقات لرصد إذا كان

معلميهم يطورون أنفسهم بصفة مستمرة أم لا. هناك هيكلية منظمة في فنلندا لتعليم وتثقيف المعلمين بصفة مستمرة حول متغيرات المجتمع والاتجاهات العالمية المتسارعة مثل: (أدوات ومهارات مجتمع المعرفة - الانترنت وشبكات التواصل الاجتماعية - التعليم الإلكتروني).

هيكّل نظام دراسات "التربية Pedagogy" المعني بتوجيه المتعلم بأفضل طريقة نحو التحصيل المعرفي، والذي هو جزء من تعليم المعلم في التعليم الأساسي وتستخدم حسب (النظام الأوروبي لنقل الائتمان والتراكم (European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS))، الذي هو معيار لمقارنة أداء و تحصيل الطلاب للتعليم العالي في جميع أنحاء الاتحاد الأوروبي وغيرها من البلدان الأوروبية المتعانة فالدراسات الناجحة والمكتملة يتم منحها ائتمانات النظام الأوروبي: مما يعني أن عام أكاديمي واحد يوافق (60 ECTS-credits) ستون ائتمان أوروبي بما يعادل 1500-1800 ساعة من الدراسة في جميع البلدان بغض النظر عن مستوى أو نوع المؤهل ويستخدم لتسهيل النقل والتقدم في جميع أنحاء الاتحاد الأوروبي). بالإضافة إلى ذلك يأتي التعليم حسب الموضوعات ذات الصلة والتي تتضمن الكثير من نماذج المناهج التربوية التعليمية. في الواقع نجد أن العملية ذات أمد طويل للغاية على مستوى درجة الماجستير كتعليم ما قبل الخدمة والذي تعتبر حجر الأساس في نظام التعليم الفنلندي. نعتقد أن هذا قد يمثل فرصة للتعاون الطويل المدى بين كليات التعليم العالي السعودية وفنلندا لإنشاء نموذج مخصص من المناهج التربوية والثقافة التعليمية على حد سواء.

السؤال رقم 6: في المملكة العربية السعودية هناك تصور بأن التدريب المهني لا يقدم مسار وظيفي مثمر مقارنة بالتعليم الجامعي أو المسار الأكاديمي. هل واجهتم هذه القضية في فنلندا؟

الجواب رقم 6: نعم نحن نجد أن بعض المهن أكثر شيوعاً من غيرها. على سبيل المثال إذا كان لديك برنامج ناجح للطهاة لصنع الطعام، تجد الشباب يتوجهون لهذا المسار بدلاً من المسارات الأخرى. ومع ذلك فإن التقلبات في الاقتصاد تفعل ذلك أيضاً بمعنى أنه إذا كان لديك أخبار سيئة عن قطاع اقتصادي معين فإن النتيجة الطبيعية هي عدد أقل من المتقدمين لهذا المجال في العام المقبل.

السؤال رقم 7: نحن نواجه مشكلة في المملكة العربية السعودية أن بعض المدرسين هم أنفسهم غير متحمسين مما ينتج طبيعة الحال عن ثني الطلاب وعدم بث الحافز لديهم، علماً بوجود أكثر من 5 ملايين طالب/طالبة في التعليم العام في جميع أنحاء المملكة. كيف يمكننا التغلب على هذه المعضلة؟

الجواب رقم 7: الحافز لدى الطلبة السعوديين قد لا يكون في أفضل مستوياته في الوقت الراهن. بالإضافة إلى تحقيق الفتيات مستوى أعلى أكاديمياً من الفتيان والذي هو أيضاً الاتجاه العالمي. صحيح أن التركيز على الطلاب مهم جداً، ولكن قد يكون حل هذه المعضلة في التركيز على المعلمين. وعليه ربما يكون الجواب هو في اتباع نظام تعليم المعلمين الفنلندي.

وإذا قارنا بين النتائج التعليمية للطلاب في كل من فنلندا وكوريا الجنوبية نجدتها تقريباً في نفس المستوى في الوقت الحاضر. ومع ذلك الوقت التي يستهلكه الطالب الفنلندي للحصول على تلك النتائج هو أبداً بكثير من الوقت المستهلك من قبل نظرائهم في كوريا الجنوبية. هذا هو التحدي الذي نواجهه في فنلندا لتحقيق التوازن بين التركيز على التعليم وتلبية الاحتياجات مع أقل جهد في الوقت نفسه.

✚ إشراك الوالدين مهم جداً، فكل طفل في فنلندا هو باحث يجد ذاته والوالدين هم أول معلميه.

السؤال رقم 8:

بعض المؤسسات التعليمية السعودية تعمل بشكل منفرد، حيث أن الجهات ذات المصلحة ليست متواصلة بشكل كافي مع بعضها البعض. فإذا نظرنا إلى التعليم بوصفه منظومة فإن يجب أن تكون هذه المنظومة متكاملة مع بعضها البعض. هل هناك في فنلندا كيان خاص أو لجنة مسئولة عن الإشراف أو تنسيق هذه الجهود بين الجهات التعليمية ذات العلاقة؟

الجواب رقم 8:

✚ بالنسبة للتعليم العام في فنلندا لا يوجد أي مشرفين أو مفتشين. أهم شيء هو التقييم وتحقيق أهداف المناهج الدراسية الأساسية، وكذلك الشيء نفسه ينطبق على الجامعات.

✚ ردة الفعل السريعة والقوية من أعلى مستوى لصناع القرار. على سبيل المثال لحل مشكلة البطالة في فنلندا، تم الاتفاق على أن تقوم وزارة واحدة على الفور بإنشاء مجموعة عمل خاصة لحل الوضع وعليه ينبغي على هذه المجموعة المؤلفة من ممثلين لمختلف الوزارات والجهات المعنية من الخروج بمقترحات ملموسة.

✚ جميع جامعات العلوم التطبيقية لديها مجالس إدارات فعالة تتمتع بالرقابة الذاتية ويتعين على هذه المجالس تحديد ما يجب القيام به بالتمويل الذي وفرته الحكومة لها.

✚ المعلمين أنفسهم تعلموا بطريقة رسخت لديهم الرقابة الذاتية بشكل جيد.

✚ الثقة راسخة الجذور ومطبقة بشكل واسع في ثقافة المجتمع الفنلندي.

السؤال رقم 9:

الحقائق تكشف أن معدل البطالة في فنلندا هو 8.4% (إحصاء 2010م)، ومن هذه النسبة تمثل معدل البطالة بين الشباب 16% وهي تعتبر نسبة عالية بالمقارنة مع المعدلات العالمية. هل هي مشكلة في نظام التعليم بحيث يجب تحليلها وتصحيحها أم أن المشكلة سببها أن الاقتصاد المحلي لا يقدم ما يكفي من الوظائف للخريجين؟

الجواب رقم 9:

✚ في فنلندا لدينا صعوبات مع الطلاب الذين لا يرغبون بتكملة دراستهم بعد الانتهاء من التعليم الأساسي إلى التعليم الثانوي. نحن لا نعتقد إنها قضية نظام التعليم، ولذلك فأنا نبحث بعمق عن الأسباب الحقيقية وراء ذلك.

✚ إعانات البطالة في فنلندا في مستوى جيد وبدورها يمكن أن تغري بعض الشباب لمجرد البقاء في المنزل والتمتع بفوائدها.

✚ في فنلندا نعتقد أن: "الناس يجب أن لا ينتهوا خارج المجتمع" ويرجع ذلك إلى حقيقة أن الناس الذين ينتهي بهم المطاف خارج المجتمع سيكلفون فنلندا ملايين اليوروهات، إما في الجريمة أو غيرها من المتاعب. لذا فإننا نشك أن المشكلة سببها المجتمع.

السؤال رقم 10:

كيف يمكن الموازنة بين فكرة أن الجهات التعليمية الفنلندية لديها استقلالية ورقابة ذاتية، بينما في الوقت نفسه جميع الكيانات منخرطة نحو نفس الاتجاه العام؟

الجواب رقم 10:

✚ أمثلة من جامعات العلوم التطبيقية تشمل:

✚ هناك اتفاق مع وزارة التعليم لقياس نتائج المخرجات بصفة مستمرة لرصد ما يلي: (نسبة الطلاب المسجلين و الذين تخرجوا - كم نسبة الطلاب الذين يعانون من البطالة - عدد الطلاب الراضون عن وضعهم).

✚ في كل برنامج دراسي هنالك مشرفين وهنالك أعضاء من خارج الجامعة وعلى الدوام يطرحون عناصر مثل:

(أهم الأشياء في الحياة العملية - كيفية تعزيز وتحسين كل برنامج دراسي).

✚ كل مدرس لديه شبكته الخاصة تبلغه بالاتجاهات الحالية في السوق. ولهذا ليس لدينا في فنلندا مجموعة

واحدة كبيرة من المشرفين، بل على العكس لدينا العديد من الجماعات المصغرة للإشراف.

✚ آراء الطلاب مسموعة ولديهم القدرة على تقييم المدرسين.

السؤال رقم 11: ما هو نموذج الشراكة بين القطاعين العام والخاص (PPP) في فنلندا بما يخص حل قضية "التعليم من أجل التوظيف E4E"؟

الشراكة بين القطاعين العام والخاص (PPP) هو مفهوم جديد في فنلندا، وقد أجريت أبحاث مكثفة في هذا

المجال. تمويل الأبحاث قائم على المشاريع لذلك نجد أن الكثير من المشاريع الجارية موجهة نحو مجالات محددة.

مصادر التمويل تأتي من: المؤسسات العامة، والحكومة، والشركات وجهات خاصة أخرى ممولة. بالإضافة إلى

ذلك هناك ميل في فنلندا نحو إصلاح القطاع العام. المؤسسات العامة لديها مسؤولية توفير الخدمات وعليه يمكن

أن تُقدم هذه الخدمات كقعود فردية من الباطن للقطاع الخاص.

الجواب رقم 11:



الباب الخامس: الاستنتاجات والخطوات القادمة

وضعت النتائج والاستنتاجات من خلال مداوالات الجمهور الذين حضروا ورشة العمل هذه فيما يتعلق بمنظومتي التعليم السعودية والفنلندية على النحو التالي:

1- ملخص:

يُعد عامل المعرفة مهم جداً في فنلندا من خلال التركيز على **"تعليم الطلاب"** وليس على **"ما يقوم بتدريسه المعلمين"**. وهنا تكمن فرصة للتعاون خصوصاً أن خلال الزيارات التي قام بها الوفد الفنلندي لوحظ اهتمام و رغبة من المعلمين السعوديين لأخذ دور **"المعلمين كوسطاء للمعرفة"** بدلاً من كونهم معلمين فقط.

فنلندا لديها نظام المدارس البحثية وحالياً يتم دراسة فكرة إقامة مدارس بحثية فنلندية في الخارج. وهذا سيسهل نقل المعرفة الفنلندية إلى المملكة العربية السعودية عن طريق إنشاء مدرسة بحثية مشتركة في المملكة العربية السعودية تحت إشراف وزارة التعليم السعودية، هذا سيمكن كل من المملكة العربية السعودية وفنلندا بحث ومتابعة التطورات ونشرها في المجالات الدولية.

أشاد الوفد الفنلندي بالمدارس الخاصة السعودية خلال الزيارة القصيرة التي قاموا بها. وبناءً على ما تم ملاحظته فإن تدريب ما قبل العمل للمعلمين يتم على مستوى الكليات في المملكة العربية السعودية أما المدارس الخاصة فلديها أنواع مختلفة من التدريب أثناء الخدمة لتحسين مهارات المعلمين. في حين أن فنلندا لديها نظام وطني كامل لتدريب المعلمين ما قبل الخدمة. وفي حال إذا افتقر معلم ما إلى تدريب ما قبل الخدمة لسبب ما، فإننا نجد حلول سريعة واستثنائية للتدريب أثناء الخدمة لاستيعاب الوضع.

سر نجاح فنلندا في مجال التعليم يكمن في نوعية المدرسين والتدريس، وعليه فإن العوامل المسؤولة عن جودة تلك النوعية هو نتاج متداخل لسياساتنا وثقافتنا على حد سواء.

الشراكة بين القطاعين العام والخاص (PPP) نجحت بشكل جيد في فنلندا فيما يتعلق بمسألة التعليم من أجل التوظيف (E4E). وكذلك تعتبر هذه الشراكة وسيلة هامة لتنمية الاقتصاد وتحسين جودة التعليم بالإضافة لتطوير نظم الأبحاث والإبداع.

أثيرت خلال هذه الورشة بعض القضايا المشتركة للتعليم العالي في معظم البلدان، حيث تواجه ماليزيا نفس القضايا عندما نتحدث عن قياس معدلات القبول وتوظيف الطالب خلال مدد تتراوح بين 6 أشهر أو (1-2) سنوات،،،، الخ. هناك سوء فهم شائع يفترض: "أن الجامعة تتوج بالفشل إذا لم يتم توظيف الطالب في غضون 6 أشهر إلى عام بعد التخرج" وهذا الافتراض غير صحيح. الحقيقة هو أن التوظيف قياس نسبي مرتبط بالوضع المالي والاقتصادي، ونحن بحاجة في بعض الأحيان إلى نظرة شمولية على المدى الطويل بدل من نظرة قصيرة المدى من جانب واحد.

بات من المعروف أن فنلندا وسنغافورة تتميزان بتعليم ذا جودة عالية والعامل المشترك بينهما هو تعدادهما السكاني القليل، بالمقارنة بالتعداد السكاني الكبير في كل من السعودية وماليزيا، والذي يُنتج عادةً عن اتساع الفجوة بين التعليم العام والتعليم العالي من حيث أرقام الملتحقين. لذا فإن مشكلة التعليم المدرسي معتمدة على تعداد السكان؛ وهذا بدوره يشكل تحدي لتنفيذ نموذج التعليم الفنلندي في المملكة العربية السعودية إذا نُفذت بدون تعديلات جوهرية.

2-المبادرات المتوسطة / الطويلة الأمد المستقبلية المقترحة:

(1) إقامة برنامج منح متعددة السنوات، بحيث تقدم وزارة التعليم السعودية منحاً دراسية للطلاب السعوديين للذهاب إلى فنلندا بغرض دراسة التعليم بشكل أساسي: خصوصاً التعليم الابتدائي، والمواد الدراسية المتعلقة بالصفوف 7-9 وكذلك الإرشاد التوجيهي.

- علماء بوجود 33,000 مدرسة في السعودية، فإذا افترضنا أنه تم تعيين 6 مبتعثين لكل مدرسة بالتالي سيصبح ما مجموعه 198,000 طالباً كشرحية مستهدفه ، وكذلك يمكن لفنلندا الاستفادة من الطلاب السعوديين المتواجدين هناك والعكس صحيح.
- (2) إن من أكبر التحديات التي يواجهها الطلبة بعد تخرجهم هو الخروج إلى سوق العمل. وعليه يتعين علينا أن ننظر بعمق إلى ما ينقصنا في السوق مثل: تنوع الاقتصاد، والابتكار وخلق فرص عمل متفرعة في القطاعات المختلفة. وهذا ينعكس بالتالي على نظام التعليم والتوظيف لاحقاً بدون أي دافع أو حافز. قد يكون الحل في تعليم الصغار ليكونوا سباقين في خلق الخيارات التي لا توجد في الوقت الراهن.
- (3) هناك عدد كبير من الطلبة السعوديين مبتعثين إلى الخارج، من الأهمية بمكان أن تقوم المؤسسات البحثية بسد الفجوة المعرفية بين حاجات سوق العمل ومخرجات المؤسسات التعليمية. وعليه يمكن تكليف الطلبة المبتعثين بعمل أبحاث عن المملكة العربية السعودية عند عودتهم، كما يمكن تحديد مجالات البحث المطروحة من قبل لجنة من الخبراء المحليين والدوليين على حد سواء. الهدف النهائي هو خلق طفرة سريعة في مجال الأبحاث في عدة قضايا ملحة تفيد المملكة العربية السعودية.
- (4) أن يتم قبول مؤسسات التدريب المهني السعودي في الجامعات السعودية.
- (5) إنشاء خطة طويلة الأجل لتدريب المعلمين قبل الخدمة من أجل رفع كفاءة المعلمون بشكل أكبر.
- (6) إنشاء برنامج تقييم مستمر طويل الأجل ضمن إطار يصمم خصيصاً ليتناسب مع المجتمع السعودي. الهدف من ذلك هو إتاحة الفرصة للطلاب لتقييم المعلمينأخ من أجل تطوير وبناء الثقة في النظام التعليمي على غرار نجاح فنلندا بهذا المجال.
- (7) إنشاء برنامج تقييم مستمر آخر لتقييم الجامعات، من خلال رصد النتائج في أطر زمنية محددة مثل: (النسبة المئوية للطلاب المقبولين والخريجين - النسبة المئوية للطلاب الخريجين والذين توظفوا،،،،،أخ).
- (8) عوامل تعزيز نظام التعليم وتسريع التحول في النظام التعليمي في السعودية:
- عرض مواد جديدة في المدارس؛ مثل مشكلة التعليم في حد ذاتها إشراك الشباب في حلها
 - إتاحة فرصة التعليم المستمر للبالغين بيسر وسهولة
 - تشجيع المواهب المتعددة للأفراد لتعزيز مهاراتهم وتمكينهم من إعادة تمركزهم الوظيفي في المراحل المهنية المختلفة

3-تطلعات مستقبلية:

A-3) التوقعات المستقبلية للوفد الفنلندي فيما يتعلق بالتعليم

- (1) الجامعات الفنلندية تُطبق النظام الثلاثي الحلزوني Triple Helix System (والذي يرمز إلى اتحاد قطاعات الأعمال والحكومة والجامعات) وهذه هي العناصر الأساسية لتكوين نظام ابتكاري لأي بلد.
- (2) الجودة العالية للجامعات البحثية والتي من المفترض أن تحقق الأهداف التالية: (1) البعد العلمي (2) البعد العملي. هذان العنصران الرئيسيان هما الأساس القوي لمنظومة الابتكار المتطورة.
- (3) التركيز على خلق شبكة فعالة من الشراكات الدولية مع بناء استراتيجيات توسيع نطاق التعاون.
- (4) النظام المزدوج لمخرجات الجامعات البحثية من الابتكارات من ناحية ومخرجات جامعات العلوم التطبيقية من ناحية أخرى تعمل على تطوير التطبيقات باستمرار. هذا يمكن فنلندا من تسويق هذه الابتكارات مع وضعها في إطار التطبيق العملي.
- (5) إعادة التفكير في مفهوم التوظيف والبطالة؛ وذلك بسبب التغيرات العالمية العميقة الجذرية مما خلق رؤية غير واضحة للمستقبل.

B-3) تطوير استراتيجية التعليم والابتكار

- 1) إرسال المعلمين الفنلنديين أو استشاريين لدول العالم لمدد تتراوح ما بين 1-3 سنوات في الخارج، بدلاً عن إرسال آلاف الطلبة للدراسة فقط في فنلندا.
- 2) إنشاء نظام تعليمي مستدام على المدى الطويل لتدريب المعلمين. استناداً إلى حقيقة أن تدريب المعلمين هو الجوهر الأساسي لنظام التعليم الفنلندي، ولذلك نحتاج لوضع خطة بحثية طويلة الأجل لدراسة جدوى تصدير فنلندا لنظامها التعليمي ومدى مؤامته مع مختلف الثقافات في العالم.

صور ورشة العمل



﴿ انتهت ورقة العمل بحمد الله ﴾