

قرار رئيس جمهورية مصر العربية

رقم ١١٨ لسنة ٢٠٠٠

بشأن الموافقة على الخطاب المتبادل الموقع فى القاهرة

بتاريخى ١٦/٩/١٩٩٩ و ٣٠/١٢/١٩٩٩

بين حكومتى جمهورية مصر العربية

والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية

بشأن المنحة البريطانية المقدمة للحكومة المصرية لتمويل المرحلة الثانية

لمشروع تعزيز قدرة الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار

على تشجيع التعليم مدى الحياة

(برنامج تدريب محو أمية الكبار لعام ١٩٩٩)

رئيس الجمهورية

بعد الاطلاع على الفقرة الأولى من المادة ١٥٦ من الدستور :

قرر :

(مادة وحيدة)

ووفق على الخطاب المتبادل الموقع فى القاهرة بتاريخى ١٦/٩/١٩٩٩ و ٣٠/١٢/١٩٩٩

بين حكومتى جمهورية مصر العربية والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية

بشأن المنحة البريطانية المقدمة للحكومة المصرية لتمويل المرحلة الثانية لمشروع تعزيز قدرة

الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار على تشجيع التعليم مدى الحياة (برنامج تدريب

محو أمية الكبار لعام ١٩٩٩) ، وذلك مع الإحتفظ بشرط التصديق .

صدر برئاسة الجمهورية فى ٢٥ ذى القعدة سنة ١٤٢٠ هـ

(الموافق أول مارس سنة ٢٠٠٠ م) .

حسنى مبارك

صاحب السعادة

الاستاذ / فائز سليم البشرى

وزير الدولة للتخطيط والتعاون الدولي

٨ شارع عدلى

القاهرة

١٦ سبتمبر ١٩٩٩

صاحب السعادة

مشروع تعزيز قدرة الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار على تشجيع التعليم

مدى الحياة (برنامج تدريب محو أمية الكبار « مرحلة ثانية ») :

يشرفنى إفادة سيادتكم بأن حكومة المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى (أيرلندا الشمالية) تنوى أن تتبع لحكومتم مبلغا لا يتجاوز ٢,٠٠٠,٠٠٠ جك (مليونى جنيه استرلينى) من اعتمادات التعاون الفنى لمشروع تعزيز قدرة الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار على تشجيع التعليم مدى الحياة (برنامج تدريب محو أمية الكبار « مرحلة ثانية ») .

توضح مذكرة المشروع المرفقة الترتيبات الخاصة بهذا المشروع والغرض من إستخدام هذه المبالغ ، والتي يجوز تعديل تفاصيلها بالاتفاق بين حكومتينا فى إطار التخصيص الإجمالى المذكور أعلاه .

وإذا حدثت أية تغييرات تضر بشكل جوهري ، من وجهة نظر حكومة المملكة المتحدة ، بالقيمة التنبوية للمشروع ، فإن حكومتينا تتشاوران بشأن طرق التصرف الممكنة فى هذا الخصوص ، وفى حالة حدوث مثل هذه التغييرات تحتفظ حكومة المملكة المتحدة بحقها فى تعديل أو إنهاء مساهمتها المالية للمشروع .

تم إعداد المشروع في إطار / وتحكمه نصوص اتفاق التعاون الفني بين حكومتى المملكة المتحدة وجمهورية مصر العربية الموقع في ١٢ نوفمبر ١٩٧٤ في حالة إذا ما أثير أى تساؤل بشأن تفسير نصوص هذه الخطابات المتبادلة ، مذكرة المشروع وملاحقتها ، فإنه يعتد بالنص الإنجليزى .

إذا مالاقت الترتيبات المنصوص عليها أعلاه وفي مذكرة المشروع المرفقة هنا قبولاً من جانب حكومة جمهورية مصر العربية ، فإنه ليشرفنى أن أقترح أن يشكل هذا الخطاب ورد سيادتكم عليه تسجيلاً لتفاهم حكومتينا في هذا الخصوص ، ويدخل حيز النفاذ من تاريخ إتمام الإجراءات القانونية من جانب جمهورية مصر العربية (والذي تتولى حكومتكم إخطارنا به) ويشار إليه : خطاب لمشروع تعزيز قدرة الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار على تشجيع التثليم مدى الحياة (برنامج تدريب محو أمية الكبار مرحلة ثانية) لعام ١٩٩٩

واننى أنتهز هذه الفرصة لأجلد لسيادتكم تأكيدى بعظيم احترامى .

تحريراً فى : ١٢ / ١٩٩٩

سفير بريطانيا

جراهام بويس

صاحب السعادة / جراهام بويس

سفير بريطانيا - القاهرة

تحية طيبة وبعد ...

يشرفني أن أؤكد لكم استلامي كتابكم المؤرخ ١٦ سبتمبر ١٩٩٩ والذي نصه كما يلي :

صاحب السعادة

مشروع تعزيز قدرة الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار على تشجيع التعليم مدى الحياة (برنامج تدريب محو أمية الكبار « مرحلة ثانية ») :

يشرفني إفادة سادتكم بأن حكومة المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية تنوى أن تتيح لحكومتهكم مبلغا لا يتجاوز ٢,٠٠٠,٠٠٠ ج.ك. (مليوني جنيه استرليني) من اعتمادات التعاون الفني لمشروع تعزيز قدرة الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار على تشجيع التعليم مدى الحياة (برنامج تدريب محو أمية الكبار « مرحلة ثانية ») .

توضح مذكرة المشروع المرفقة الترتيبات الخاصة بهذا المشروع والغرض من استخدام هذه المبالغ . والتي يجوز تعديل تفاصيلها بالاتفاق بين حكومتينا في إطار التخصيص الإجمالي المذكور أعلاه .

وإذا حدثت أية تغييرات تضر بشكل جوهري ، من وجهة نظر حكومة المملكة المتحدة ، بالقيمة التنموية للمشروع ، فإن حكومتينا تتشاوران بشأن طرق التصرف الممكنة في هذا الخصوص ، وفي حالة حدوث مثل هذه التغييرات تحتفظ حكومة المملكة المتحدة بحقها في تعديل أو إنها - مساهمتها المالية للمشروع .

تم إعداد المشروع في إطار / وتحكمه نصوص اتفاق التعاون الفني بين حكومتى المملكة المتحدة وجمهورية مصر العربية الموقع في ١٢ نوفمبر ١٩٧٤ في حالة إذا ما أثير أي

تساؤل بشأن تفسير نصوص هذه الخطابات المتبادلة ، مذكرة المشروع وملاحقتها ، فإنه يعتد بالنص الإنجليزي .

إذا ما لاقت الترتيبات المنصوص عليها أعلاه وفي مذكرة المشروع المرفقة هنا قبولاً من جانب حكومة جمهورية مصر العربية ، فإنه لبشرني أن أقترح أن يشكل هذا الخطاب ورد سيادتكم عليه تسجيلاً لتفاهم حكومتينا في هذا الخصوص ، ويدخل حيز النفاذ من تاريخ إتمام الإجراءات القانونية من جانب جمهورية مصر العربية (والذي تتولى حكومتكم إخطارنا به) ويشار إليه : خطاب لمشروع تعزيز قدرة الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار على تشجيع التعليم مدى الحياة (برنامج تدريب محو أمية الكبار «مرحلة ثانية»)

لعام ١٩٩٩

يسرني أن أؤكد أن النصوص السابقة مقبولة من حكومة جمهورية مصر العربية .

وإنني أنتهز هذه الفرصة لأجدد لسيادتكم تأكيدى بعظيم احترامى .

تحريراً في : ١٩٩٩/١٢/٣٠

وزير التخطيط

والدولة للتعاون الدولي

د. أحمد الدرش

جمهورية مصر العربية

الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار

مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة

مذكرة المشروع

مشروع تعزيز قدرة الهيئة

على تشجيع التعليم مدى الحياة

(المرحلة الثانية) من المشروع المصرى - البريطانى

للتدريب على محو أمية الكبار

١- موجز وتوصيات .

(١-١) تقترح هذه المذكرة دعم إمتداد المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محو أمية الكبار الذى يتم بتمويله من جانب وزارة التنمية الإدارية البريطانية والذى بدأ عام ١٩٩٥ وسوف يتم استكمالها فى ٢٠ سبتمبر عام ١٩٩٩ . ويتم تنفيذ المشروع بالتعاون مع الهيئة المصرية العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار التى تتولى مسئولية محو أمية الكبار فى الحكومة المصرية .

(١-٢) يتمثل هدف المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محو أمية الكبار / مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة فى خفض معدلات الأمية وخاصة بين النساء بما يودى إلى القضاء على الفقر . ومن المعروف أن المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محو أمية الكبار قد نجح فى تطوير وإدارة تقنيات جديدة فى التعليم تقوم على اتجاه المشاركة . وسوف تركز المرحلة الثانية من المشروع على تطوير قدرة الهيئة على تعميم هذه التقنيات على المستوى القومى . ومن ثم فمن المناسب أن يتم تغيير اسم المشروع كى يعكس هذا المضمون .

(١-٣) وسوف يسعى المشروع أيضا إلى دعم المشاركة بين الهيئة المصرية العامة لحو الأمية وتعليم الكبار والمنظمات الأخرى التي تعمل في مجال التعليم في مصر ودعم الهيئة في تطوير العلاقات مع المشروعات الأخرى التابعة لوزارة التنمية الإدارية البريطانية هناك (وخاصة مشروع دعم التقييم والإدارة البيئية) . ولا بد من دعم كل المخرجات التي يقدمها مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة ومن ثم توفير استراتيجية واضحة لوزارة التنمية الإدارية البريطانية في نهاية المرحلة الثانية .

(١-٤) تتمثل المخرجات المتوقعة للمشروع في :

- تعزيز قدرة الهيئة على تصميم أنشطة المشروع ومساعدتها على تولى مهمة القضاء على الأمية بين المجموعة العمرية بين ١٥-٣٥ بحلول عام ٢٠٠٢
- تدريب المعلمين على الاتجاهات الجديدة في كل المحافظات .
- تعيين وتدريب منسقى المجتمع في عدد من المحافظات .
- تدريب مديري الفروع ورؤساء المراكز وطاقم المتابعة والمشرفين في عدد من المحافظات على إدارة برامج حو الأمية التي تتضمن مشاركة وتنمية المجتمع .
- تصميم مشاركة المجتمع واتجاهات التنمية الاجتماعية في مختلف أنحاء الهيئة المصرية العامة لحو الأمية وتعليم الكبار .
- التخطيط الاستراتيجي في الهيئة لمساعدة المتعلمين الجدد على الاحتفاظ بالمهارات المكتسبة التي يتم تنميتها وتطوير تلك المهارات .
- تعزيز قدرة الهيئة على توجيه وتقييم وتنشيط العمل التعليمي .

(١-٥) تتضمن الأنشطة الرئيسية ما يلي :

- عدد مناسب من جلسات التدريب والتنمية مع كل من فريق العمل وكوادر التدريب وتنمية المجتمع واللجان الإشرافية .
- وضع إرشادات وكتيبات لتلك المجموعات .

• دعم المشروعات التجريبية الصغيرة التي تحقق الدخل .

• إنتاج مواد جديدة للقراءة للمتعلمين الجدد .

• تدريب ودعم نظام معلومات الإدارة .

(٦-١) سوف يقوم مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة -

من خلال خبراء المملكة المتحدة ومصر - بتقديم الاستشارات الفنية في كل جوانب المشروع

بما في ذلك إنتاج المواد ومشروعات تحقيق الدخل وزيادة الوعي الإعلاني والمتابعة والتقييم .

وسوف يقوم المشروع بصفة خاصة بتمويل منسق المشروع الدائم (الذي يتم توظيفه بصورة دولية)

وغير التنمية الاجتماعية بالإضافة إلى عدد من أفراد طاقم العمل المحلي .

(٧-١) ولتنفيذ هذه الأنشطة ، يتم تقدير تكلفة مدخلات مشروع تعزيز قدرة الهيئة

على تشجيع التعليم مدى الحياة كما يلي :

| التكلفة بالآلاف جنيه إسترليني | العام الأول | العام الثاني | العام الثالث | الإجمالي |
|-----------------------------------|-------------|--------------|--------------|----------|
| طاقم العمل | ٢٣٥ | ٢٣٥ | ٢٣٥ | ٧٠٥ |
| مدخلات التدريب والاستشارة | ١٤٠ | ١٤٥ | ١٤٠ | ٤٢٥ |
| الزيارات الخارجية | ٢٠ | ١٥ | ١٠ | ٤٥ |
| البحث / التقييم | ٢٠ | ٢٠ | ٣٠ | ٩٠ |
| المطبوعات / المواد / الوسائط ... | ٤٥ | ٤٥ | ٤٥ | ١٣٥ |
| المعدات وأنشطة تحقيق الدخل | ٦٥ | ٤٥ | ١٠ | ١٢٠ |
| تكلفة المواصلات وإدارة العربات .. | ٢٥ | ٢٥ | ٢٥ | ٧٥ |
| رسوم الإدارة | ٥٠ | ٥٠ | ٥٠ | ٢٤٠ |
| الطوارئ | ٥٣ | ٥٣ | ٥٤ | ١٦٠ |
| الإجمالي | - | - | - | ٢٠٠٠ |

(٨-١) سوف تشمل مساهمات الهيئة فى موارد المشروع على طاقم العمل وتكلفة تشغيل طاقم عمل الهيئة (يتم اختيارهم ليعكسوا التوازن المناسب فى النوع) الذى يتم انتدابه بفريق العمل وفريق الإدارة والتنسيق وبالمشروع على مستوى الفروع . وسوف تقوم الهيئة أيضا بتوفير موقع مكتبى مناسب لفريق الإدارة والتنسيق بمقر الهيئة بالقاهرة . وسوف تتولى الهيئة أيضا المسئولية عن تكلفة الصيانة والتكاليف المتكررة لأجهزة تكنولوجيا المعلومات التى يتم توفيرها لنظام معلومات الإدارة .

(٩-١) يتم التوصية بقيام وزارة التنمية الإدارية البريطانية بتقديم ٢ مليون جنيه إسترليني خلال ثلاث سنوات من أموال المساعدة الفنية لدعم المرحلة الجديدة من المساندة للهيئة اعتباراً من أكتوبر عام ١٩٩٩ وفقاً للقواعد المنصوص عليها فى هذه المذكرة . وعند وضع مبلغ الـ ٢.٩٠ مليون جنيه إسترليني الخاص بالمرحلة الأولى ، يصل بذلك المبلغ الإجمالى للمشروع إلى ٤.٩٠ مليون جنيه إسترليني .

٢ - الإطار المنطقى وعنوان المشروع .

٣ - الأساس المنطقى للمشروع .

(١-٣) الخلفية :

(١-١-٣) بعد أن بدأت الحكومة المصرية عام ١٩٩٠ الحملة القومية ضد الأمية ، تأسست الهيئة المصرية العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار عام ١٩٩٢ بتمويل من وزارة التعليم والصندوق الاجتماعى للتنمية . وقد كانت مهمة الهيئة تتمثل فى تقديم التعليم الأساسى خارج المدرسة بالإضافة إلى خدمات تعليم الكبار للمجموعة العمرية بين ١٥-٣٥ عاماً .

(٢-١-٣) وفى تصريح لوزير التعليم بالعام الماضى حول الإنجازات الحالية لحملة عام ١٩٩٠ ، أعلن الوزير أهداف سنوية جديدة ومنقحة لتحقيق هدف محو الأمية بحلول عام ٢٠٠٢ ، وتعتمد هذه الأهداف على أرقام تقديرية من مسودة خطة الهيئة لعام ١٩٩٨ وتستتبع تقديم الهيئة لخدمات التعليم لـ ٣ ملايين مواظن فى المجموعات العمرية المستهدفة سنوياً خلال السنوات الثلاث القادمة .

(٣-١-٢) وقد قامت وزارة التنمية الإدارية البريطانية منذ عام ١٩٩٥ بدعم الهيئة فى العمل نحو تحقيق مهمتها . ومن خلال العمل عن كثب فى القاهرة وعلى مستوى الفروع فى محافظتين تجريبيتين ذات معدلات أمية مرتفعة (المنوفية وقنا) ، استحدث المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محور أمية الكبار اتجاهات جديدة فى تقديم الخدمات التعليمية . وهناك عنصرين أساسيين يثلان محورى هذا الاتجاه وهما : تنمية الخدمات التعليمية التى يتم تقديمها وفقا لاحتياجات وضوابط دارسى محور الأمية والمشاركة المجتمعية فى تقديم تلك الخدمات .

(٣-١-٤) وقد اقترحت دراسة المتابعة والتقييم ، التى تم تنفيذها عام ١٩٩٨ لتقييم تأثير تلك التطورات والاتجاه بأكمله ، أن نماذج المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محور أمية الكبار بصفة عامة قد أسفرت عن نتائج جيدة فيما يتعلق بالدور القوى الذى يلعبه المجتمع فى تشجيع محور الأمية والمواظبة على حضور فصول محور الأمية والمشاركة فى الأنشطة التى تحقق الدخل والمعدلات الواعدة للتعليم . ويتم حاليا استحداث بعض نماذج اتجاه المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محور أمية الكبار - وخاصة علم مناهج التدريب واختيار المعلمين والأنشطة التى تتلو محور الأمية - فى عمليات الفروع الأخرى التابعة للهيئة كجزء من هذه العملية . ومع ذلك هناك حاجة إلى المزيد من الدعم لتعزيز قدرة الهيئة على تعميم هذا الاتجاه المشاركى الموجه نحو الدارس والذى يستحدثه المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محور أمية الكبار سواء من الناحية المركزية فى القدرة التخطيطية أو فى القدرة التنفيذية على مستوى الفروع . وقد طلبت الهيئة العون من وزارة التنمية الإدارية البريطانية لهذا الغرض .

(٢-٣) السياسات والمخطط :

(٣-١-١) يتفق هذا المشروع مع كل من سياسات التعليم الأساسى للحكومة المصرية والأولوية الممنوحة لتشجيع محور الأمية بين النساء . ويعرف الدستور المصرى التعليم بوصفه حق أساسى من خلال ٨ سنوات من التعليم الإلجبارى الأساسى كما أنه يكون بالمجان فى كل المراحل . وتتولى الدولة مسئولية التعليم وتشرف عليه لضمان العدالة (حيث يحصل الجميع على فرص متكافئة دون أى نوع من التفرقة) . ويعتبر محور الأمية مسئولية قومية يتم تعبئة الجهود الحكومية وغير الحكومية من أجلها . ويواصل القطاع غير الحكومى بالتعاون مع جهود الحكومة تقديم مساهمات فعالة للقضاء على الأمية .

(٣-٢-٢) أكد المؤتمر القومى للمرأة لعام ١٩٩٨ مرة أخرى على كيفية مساهمة الأمية فى عزل النساء ومن ثم فقد أبرز الدور المحورى لمحو الأمية فى التنمية الاجتماعية والاقتصادية للمرأة الريفية بصفة خاصة . وقد أكد المؤتمر على أهمية التعاون بين وزارات القطاعات الرئيسية والمجموعات الاجتماعية المدنية لوضع اتجاه منسق وكلى نحو محور الأمية وأعمال التنمية .

(٣-٢-٣) تركز الجهات المانحة الثنائية ومتعددة الأطراف الأخرى على التعليم الأساسى وتدريب المعلم الذى يأملون أن يؤثر على محور الأمية على المدى الطويل . وعلى سبيل المثال : دعم البنك الدولى والمجموعة الأوروبية لبرنامج تعزيز التعليم . ولا تتلقى الهيئة أى دعم آخر عن طريق المنح .

(٣-٢-٤) تقوم الهيئة فى سعيها وراء تحقيق أهداف محور الأمية الطموحة بتطوير وتعديل خدمات محور الأمية التابعة لها بضمان مواصلة استخدام والاحتفاظ بمهارات محور الأمية بين العملاء الحاليين . ومن ثم تعد هذه المرحلة من الدعم استجابة

لتحول سياسة الهيئة نحو دمج الاتجاه المتواصل القائم على المجتمع والخاص بتقديم خدمات محور الأمية ضمن عملياتها . وعلى المدى الطويل لابد أن تساعد الهيئة والحكومة المصرية على التحرك نحو تحقيق أهداف التنمية الدولية . ويتفق المشروع مع سياسة التعليم الخاصة بوزارة التنمية الإدارية البريطانية التي تمنح الأولوية للتعليم الأساسي ولأهداف السياسة الاجتماعية المزدوجة الخاصة بالحد من الفقر والمساواة في النوع كما هو منصوص عليه في الورقة البيضاء للتنمية . وبعد هذا المشروع جزءا من استراتيجيات وزارة التنمية الإدارية البريطانية في مصر كما هو منصوص عليه في مسودة استراتيجية الدولة الخاصة بإدارة غرب وشمال أفريقيا .

(٣-٣) اتجاه المشروع :

(٣-٣-١) يتوقف التحدي الدائم الذي تواجهه الهيئة في زيادة معدلات محور الأمية بين الطبقات الفقيرة على الخدمات المناسبة الدقيقة التي تنفوس في فهم احتياجات دارسي محور الأمية وخاصة الضوابط الاجتماعية والاقتصادية التي يواجهونها في تعلم استخدام مهارات محور الأمية والاحتفاظ بها . وتم بموجب المرحلة الأولى تطوير بعض القدرة على تقديم خدمات محور الأمية المبنية على المجتمع في محافظتين تجريبيتين وعلى المدى المحدود في المركز . ويهدف مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة إلى تقديم المزيد من الدعم من خلال تلك القدرة عن طريق تصميم الأساليب المستحدثة في المرحلة الأولى بالإضافة إلى دعم القدرة على تطوير وتقييم المزيد من الأساليب .

(٣-٣-٢) يتضمن الاتجاه الذي يشار إليه بوصفه اتجاه المشاركة المجتمعية والتنمية مجموعة من النماذج التي يتم تنفيذها من خلال المشروع المصري البريطاني للتدريب على محور أمية الكبار وعمليات الهيئة في المحافظتين التجريبتين . وتتضمن

هذه النماذج تطوير :

- اختيار المعلم وتطوير برامج التدريب التى يدعمها كتيبات المعلم والمتدرب .
- مطبوعات محور الأمية المعدة بواسطة الدارس .
- تقييم احتياجات المشاركة للتعرف على دارسى محور الأمية .
- مجموعات المجتمع التى تدعم الالتحاق بفصول محور الأمية وحضور الدارسين وتنسيق مدخلات تنمية المجتمع الخاصة بالهيئات المحلية الأخرى .
- المشروعات التجريبية لتحقيق الدخل لدعم الدارسين فى مرحلة ما بعد محور الأمية .

(٣-٣-٣) سوف تتم عملية التعميم على مستويين :

(أ) تطوير القدرة فى إدارات المقر الرئيسى للهيئة لتخطيط وتنفيذ والإشراف على الاتجاه القائم على المجتمع .

(ب) تطوير القدرة على مستوى فروع الهيئة من أجل دمج أساليب الاتجاه القائم على المجتمع فى تقديم الخدمات .

سوف يتم تطوير القدرة فى مقر الهيئة فى عدد من الجبهات بما فى ذلك تدريب المعلم وخبرة التنمية الاجتماعية من أجل إدارة الاتجاه القائم على المجتمع والسياسة والممارسة فى مرحلة ما بعد محور الأمية والمتابعة والتقييم . وعلى مستوى الفروع سوف يتم تعميم القدرة على نشر بعض أساليب اتجاه المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محور أمية الكبار فى كل المحافظات . ويتضمن ذلك : تطوير القدرة على الإدارة بين فئات طاقم العمل على مستوى الفروع وبناء القدرة على تدريب المعلمين ومنسقى المجتمع .

(٣-٣-٤) بجانب أعمال بناء القدرة على مستوى الفروع ، سوف يتم تعميم الاتجاه

القائم على المجتمع فى العمليات الخاصة بفروع الهيئة فى ستة محافظات إضافية .

وسوف يتم اختيار تلك المحافظات على أساس : (أ) معدلات الأمية والفقر المرتفعة

و(ب) القرب النسبى من المحافظتين المستهدفتين حيث يتم تطوير الخبرة واستغلالها

فى هذا الاتجاه . ولا بد أن يؤدى التوسع فى ٦ محافظات أخرى إلى دعم قدرة الهيئة

على القيام بدور رائد فى تنسيق وتنفيذ الأساليب الجديدة .

(٣-٤) تقييم المشروع :التقييم الاجتماعى :

(٣-٤-١) رغم التقدم الاقتصادى الملحوظ منذ عام ١٩٩١ ومؤشرات الاقتصاد الكلى التوية التى تتعلق بالبلدان الإفريقية الكبرى ، توضح الدراسات المقارنة أن معدلات الفقر فى مصر قد إزدادت خلال السنوات الأخيرة حيث يعتبر (٤٨٪) من تعداد السكان فقراء . وفى ذات الآونة تعتبر معدلات الأمية (٤٧٪) مرتفعة مقارنة بالعديد من ائدول الأخرى ذات نفس معدلات إجمالى الناتج المحلى . وبينما انخفضت نسبة السكان من الأميين فإن معدلات الإنجاب المرتفعة وإنهيار قطاع التعليم وعودة الدارسين الجدد إلى الأمية تعنى أن العدد المطلق للأميين فى إزدیاد ويقدر هذا العدد حالياً فيما بين ١٧-٢٠ مليون نسمة . ومن المعروف أنه لايمكن القضاء على الأمية فى مصر ما لم يتم تحسين وتطوير التعليم الأساسى .

(٣-٤-٢) هناك فجوة ملحوظة بين الجنسين فيما يتعلق بمعدلات الأمية . وتؤهل المرأة نحو (٦٠٪) من تعداد السكان من الأميين . وتزداد معدلات الأمية بصفة عامة وخاصة فى جنوب مصر والمناطق الريفية . ويرتبط ثراء الأسرة بالمنزلة التعليمية لرب الأسرة . وقد توصلت دراسة حديثة إلى أنه فى معظم العائلات الأكثر فقراً عادة ما يكون رب الأسرة أمياً وإمرأة أيضاً .

(٣-٤-٣) يعد القضاء على الأمية عنصراً أساسياً للتنمية الاجتماعية والاقتصادية وللحد من معدل الفقر . وقد أبرزت العديد من الدراسات التأثير الرئيسى لمحو الأمية وخاصة أمية المرأة على :

- القدرة على العثور على وظيفة أو القيام بأنشطة تحقق الدخل .
- المشاركة فى العمليات الديمقراطية للحكومة ومشاركة المجتمع على الوجه الأكمل .

• تحسين مستويات الصحة والقدرة على التخطيط لبناء عائلة ممتعة .

• الرغبة والقدرة على دعم التعليم للجيل القادم وتحسين معدلات التحاق الأطفال بالمدارس واستكمالهم للدراسة .

(٣-٤-٤) يتمثل التحدى الذى يواجه الهيئة فى تطوير اتجاه متكامل قائم على المجتمع يضع فى الاعتبار الاهتمامات الاجتماعية والاقتصادية فى تشجيع أنشطة محو الأمية . ومن الضرورى أن يتم تقديم حوافز مناسبة تعتمد على احتياجات الدارسين . وفيما يتعلق بتشجيع الالتحاق بفصول محو الأمية والمواظبة على الحضور من الضرورى أن يعكس كل من توقيت ومحتوى فصول محو الأمية اهتمامات الدارسين . وفيما يتعلق بتشجيع الاحتفاظ بمهارات محو الأمية يحتاج تدريس محو الأمية أن يرتبط بصورة واضحة بالإعداد لتحسين القدرة على الكسب أو بفرص العمل الفعلية . وقد وجدت إحدى دراسات مركز خدمات التنمية (١٩٩٦) طلب واسع النطاق على مراكز التدريب المهنى فى المؤسسات أو المصانع الحكومية .

(٣-٤-٥) وتسعى الهيئة - من خلال دعم المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محو أمية الكبار - إلى تطبيق اتجاه مشاركة موجه نحو الدارس بفصول محو الأمية فى المحافظتين التجريبيتين (المنوفية وقنا) . وتبرز أدلة زيارات ونتائج المتابعة الخاصة بدراسة حالة نوعية من بين تجارب المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محو أمية الكبار مدى فاعلية هذا الاتجاه فيما يتعلق ب : المشاركة القسوية للمجتمع فى تطوير الاهتمام بمحو الأمية وبالأشطة (وعلى سبيل المثال : تأسيس مجموعات عمل لمحو الأمية وفصول مجتمعية ومكتبات لدارسى فصول محو الأمية) وهزايا المشاركة فى الأنشطة التى تحقق الدخل الجماعى أو الفردى والمعدلات الواعدة للاحتفاظ بمحو الأمية . وتقتصر أيضا نتائج إحدى دراسات المتابعة والتقييم التى تم إجرائها عام ١٩٩٨ أن فصول المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محو أمية الكبار فى المناطق التجريبية تشير إلى ارتفاع معدلات الاحتفاظ بمهارات محو الأمية بين الدارسين .

(٣-٤-٦) ويهدف مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة في هذه المرحلة الثانية من الدعم إلى أن يكون لديه تأثيراً كبيراً على معدلات الفقر وإلى التشجيع على تحقيق المساواة بين الجنسين من خلال مهارات محور الأمية ، وذلك عن طريق بناء القدرة في الإدارات التابعة لمقر الهيئة من أجل تطوير وتوجيه الاتجاه المشاركي الموجه إلى الدارس نحو التدريب على محور الأمية ومرحلة ما بعد محور الأمية ومن ثم التشجيع على مواصلة استخدام مهارات محور الأمية وعن طريق تطوير القدرة في المحافظات الجديدة المستهدفة التي يتم اختيارها على أساس معدلات الفقر والأمية المرتفعة من أجل تطبيق أساليب المشاركة على تقديم الخدمات .

التقييم المؤسسي والفني :

(٣-٤-٧) يهدف المشروع في جوهره إلى تعزيز قدرة الهيئة على تصميم الاتجاه القائم على المجتمع عند تقديم خدمات محور الأمية . وسوف يعتمد هذا على التعاون والمشاركة الناجحة مع الهيئة مركزياً وعلى مستوى الفروع تحت رعاية المشروع المصري البريطاني للتدريب على محور أمية الكبار .

(٣-٤-٨) تستطيع الهيئة ، من خلال التزام وتفهم طاقم العمل التابع لها على كل المستويات وخاصة على مستوى القادة ، تعظيم المزايا التي تحققها من خلال هذه المشاركة مع مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة . وسوف تحتاج الهيئة إلى دراسة أدوارها ومسئولياتها بعناية من أجل ترسيخ اتجاهات الدارس والمجتمع من أسفل إلى أعلى . وتعتمد تلك الاتجاهات على عملية تكرارية واتصالات جيدة بين الإدارات لتنفيذ المشروع بصورة فعالة . ويوفر هيكل الهيئة فرص في المقر الرئيسي وعلى مستوى الفروع من أجل دمج المسؤولية عن أفكار المشروع المصري البريطاني للتدريب على محور أمية الكبار داخل الإدارات القائمة ، وخاصة الإدارات المسئولة عن تخطيط تنمية المناهج وتدريب المعلم

وتدريب الإدارة والتدريب المهنى والقطاع غير الرسمى (بالإضافة إلى المتابعة والتوجيه بصفة عامة) ولا بد أن توفر المطبوعات وتكنولوجيا المعلومات « مواقع » مؤسسية رئيسية لمختلف جوانب المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محور أمية الكبار ومشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة .

(٣-٤-٩) سوف يستلزم ذلك إجراء تدريب مكثف لطواقم العمل داخل هذه الإدارات بالإضافة إلى تدريب الإدارة فى كل من الفروع والمقر الرئيسى . ويتطلب هذا أيضا تزايد تبادلا للاحتياجات والأفكار بين هذه الإدارات . وتعنى الحقيقة القائلة بأن العمل فى المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محور أمية الكبار يركز على محافظتين: أن هناك حاجة لإنجاز الكثير من الأعمال من أجل تنشيط الوعى بدروس المشروع فى المحافظات الأخرى . ولا بد من زيادة الوعى فى مرحلة مبكرة من حياة مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة من أجل تعظيم وزيادة الفعالية . ومن المهم أن يوضع فى الاعتبار الأسلوب الذى يمكن من خلاله إبراز النجاحات بصورة واضحة تماما وسوف يكون ذلك أمراً هاماً للمرحلة المؤقتة .

(٣-٤-١٠) سوف يتولى فريق عمل الهيئة وفريق الإدارة والتنسيق مسئولية إدارة عملية التعميم . ويتألف فريق عمل الهيئة من رؤساء العديد من الإدارات المركزية اللازمين لإنجاح عملية دمج مختلف أساليب المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محور أمية الكبار ضمن تقديم الخدمات . ومن الواضح أن هذا يعود بالفائدة الكبرى على زيادة الوعى باتجاهات المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محور أمية الكبار وتعميم تلك الاتجاهات . وسوف يقوم فريق عمل الهيئة من الناحية الخارجية بدور مسئول الاتصال بالاتجاهات الأخرى التى تسعى وراء تحقيق محور الأمية القائم على المجتمع لضمان المشاركة فى الخبرات والدروس . وسوف يتم دعم فريق عمل الهيئة من خلال فريق الإدارة والتنسيق الذى يتألف من كل من طاقم عمل الهيئة والمشروع الذين يتم تعيينهم بصفة دائمة لخدمة أنشطة المشروع .

(٣-٤-١١) وبالتالي تتمثل إحدى المتطلبات الرئيسية لمشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة فى قدرة فريق عمل الهيئة على الإشراف على تصميم اتجاه وأساليب المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محو أمية الكبار بصورة فعالة .
وإلى يتم تحقيق ذلك ، لابد من دعم مهارات فريق عمل الهيئة فى الأنشطة الاستراتيجية ذات المستوى الأعلى . وقد بدأت عملية تطوير وتنمية تلك المهارات مع أعضاء فريق عمل الهيئة وتعتبر مواصلة هذا العمل عنصرا هاما للغاية فى المراحل المبكرة لمشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة وسوف يتم التركيز على مهارات تخطيط العمل ومهارات إدارة المشروع .

التقييم الاقتصادى والمالى :

(٣-٤-١٢) تؤيد العديد من الدراسات استراتيجيات التعليم الأساسى للحكومة المصرية وتؤكد تلك الدراسات على العلاقة المباشرة بين اكتساب مهارات التعليم ومجموعة من الإجراءات المحددة للصحة البدنية وخاصة بالنسبة للنساء^(١) . ورغم معدلات البطالة المرتفعة نسبيا بين خريجي المدارس الثانوية فى مصر (٢٨٪ و ٢٧٪ على التوالى عام ١٩٨٦) يظل هناك علاقة إيجابية قوية بين محو الأمية واكتساب مهارات التعليم والدخل^(٢) بالإضافة إلى الارتباط بالظواهر الاجتماعية الإيجابية وعلى سبيل المثال : تحسن معدلات الوفيات من الأمهات والمواليد^(٣) .

(٣-٤-١٣) رغم ارتفاع معدلات العائدات المتوقعة يعتبر المستوى الحالى لتنمية رأس المال البشرى غير مرضى من الناحية الاقتصادية ومن ناحية التكافؤ^(٤) .

(١) تقرير التنمية البشرية فى مصر ، ١٩٩٤

(٢) Opsit

(٣) Opsit

(٤) تقرير حول خطط الهيئة للقضاء على الأمية سبتمبر ١٩٩٨

يرجع ارتفاع عدد الأميين - بصورة مطلقة - إلى عدم مواظبة التلاميذ على الحضور أو الانسحاب من المدارس بالإضافة إلى هؤلاء الذين يرتدون إلى الأمية . وتوضع الحواجز الاجتماعية ونشل الأسواق السبب في انخفاض القيمة الحالية للعائدات المستقبلية من التعليم عن الدخل المؤكد تحقيقه وخاصة بالنسبة للعائلات ذات الدخل المنخفض والنساء . وقد تأسست الهيئة للتغلب على هذه الموضوعات .

(٣-٤-١٤) يتمثل الهدف الاقتصادي الكلي من كل من المشروع المصري البريطاني للتدريب على محو أمية الكبار ومشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة في تحسين جودة وكفاءة التعليم الأساسي من خلال تطوير أساليب تعزز من قدرة الهيئة على تحقيق أهدافها بأقل تكلفة ممكنة (وأكبر كفاءة ممكنة) . وقد استحدث المشروع المصري البريطاني للتدريب على محو أمية الكبار بنجاح أساليب لمساعدة الهيئة في التغلب على العقبات الكبرى التي تواجه المجموعات المحرومة وخاصة الفقراء منهم والنساء من أجل محو أمية الكبار . ورغم وجود أدلة على نجاح اتجاهات المشروع في ارتفاع معدلات اكتساب مهارات محو الأمية ، فإن الدراسات التي تم إجراؤها حتى الآن لم تقم بمتابعة وتقييم التكاليف والمزايا المالية والاقتصادية للجوانب المختلفة للمشروع المصري البريطاني للتدريب على محو أمية الكبار . وسوف يكون هناك حاجة إلى إجراء تحليل لفعالية التكلفة من أجل تقييم ملاءمة وقدرة برامج الهيئة وتعزيز قدرات السياسة والتخطيط .

(٣-٤-١٥) يتطلب تناول هذا الأمر وضع خطة أساس رسمية وكمي مع الإشراف على الفحص في وقت لاحق طيلة المدة الزمنية للمشروع . وقبل البدء في مشروع تعزيز القدرة على تشجيع التعليم مدى الحياة ، سوف يقوم الاستشاريون بالتعاون مع الهيئة بالعمل من أجل وضع إطار للإشراف الروتيني على فصول تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة وتوفير البيانات التعليمية عند الالتحاق والتخرج والاحتفاظ بالمهارات وغيرها .

وسوف يساعد ذلك - بالإضافة إلى بيانات ميزانية المشروع وبيانات فصول محو الأمية التابعة للهيئة - على اختبار فعالية تكلفة اتجاه مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة وذلك بمقارنة تكلفة كل خريج من خريجي فصول محو الأمية وفقاً لكلا البرنامجين ، بالإضافة إلى تعزيز قدرة المتابعة والتقييم لدى الهيئة . وسوف يتم تدوين هذا فى مؤشرات اتجاه منطقتى معدلة يتم الاتفاق عليها مع الهيئة عند البدء فى مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة .

(٣-٤-١٦) لا يمثل الدعم المالى لتعميم هذه البرامج التعليمية وبرامج محو أمية الكبار أى مشكلة على الإطلاق ، بشرط مراقبة وتقييم فعالية تكلفة الاتجاهات بعناية . وقد قامت حكومة مصر على الدوام بتقديم الدعم السياسى والمالى للهيئة ومن المتوقع أن يظل الاقتصاد منتعشا نسبيا مما يؤدي إلى إيجاد الموارد اللازمة لمواصلة تقديم الدعم إلى الهيئة . ولم تحمل مدخلات المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محو أمية الكبار محل مدخلات الهيئة المتكررة ولكن تم استخدامها إلى حد كبير لإضافة قيمة فى تطوير الأساليب المختلفة من أجل تحقيق أهداف الهيئة بصورة أكثر فعالية وكفاءة .

التقييم البيئى :

(٣-٤-١٧) تم تنفيذ عملية المسح المبدئى . ومن غير المحتمل أن يكون للمشروع أى آثار بيئية سلبية . ويهدف المشروع إلى إدخال الوعى البيئى ضمن التدريب على محو الأمية . ويمكن أن يكون للمشروع تأثير بيئى مفيد على المدى الطويل .

(٣-٥) التقييم :

(٣-٥-١) تم الانتهاء من إعداد دراسة المحصلة من أجل تحقيق الغرض (OPR) فى المشروع المصرى البريطانى للتدريب على محو أمية الكبار فى نوفمبر عام ١٩٩٧ وكانت النتيجة أن حدث تقدم كبير فى تحقيق الهدف من المشروع الذى يتمثل فى تعزيز

قدرة الهيئة وخاصة على مستوى الفروع . وتم تبني عدداً من الأساليب التى قام المشروع باستحداثها - وعلى سبيل المثال : اختيار المعلم فى المحافظات الأخرى . وسوف يتم دمج نتائج تقييم الأثر وتقييم الاحتياجات المقترحة فى إعداد البرنامج . وتعد مؤشرات الهدف خير مثال على النجاح فى خفض معدلات الأمية ويمكن التحقق منها من الإحصائيات المنشورة ونتائج الأبحاث التى يمكن أن تقدم قياسات محلية على مستوى تجريبى . وتتوافر مؤشرات المخرجات فى السجلات الداخلية للهيئة ونتائج الأبحاث .

٤ - التنفيذ :

(٤-١) إجراءات الإدارة (الملحق رقم ١) :

(٤-١-١) سوف يخضع المشروع لإشراف فريق العمل تحت رئاسة مدير الهيئة . وبعد فريق العمل جهازاً رفيع المستوى يجتمع مرة شهرياً لاستعراض تقدم المشروع وتسوية المشكلات وضمان التنسيق والتكامل بين مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة وأعمال الهيئة اليومية . ويتولى فريق العمل مسئولية ضمان دمج مدخلات الهيئة فى المشروع .

(٤-١-٢) تخضع مسئولية إدارة الأنشطة اليومية لفريق الإدارة والتنسيق الذى يتألف من شخصين من طاقم العمل الممول من وزارة التنمية الإدارية البريطانية وثلاثة أشخاص من طاقم عمل الهيئة على أساس دائم (وشخص من إدارة المتابعة والتوجيه والتخطيط المركزى) . ويتضمن فريق الإدارة والتنسيق عدداً من الأعضاء المؤقتين . ويكون الأعضاء المؤقتون أفراداً من الإدارات المعنية فى الهيئة ويقومون بدور مسئولى الاتصال الرئيسيين بين إداراتهم ومشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة . وسوف تعتمد فعالية المشروع على استمرار تقديم الهيئة لموظفى الدعم والموظفين الفنيين إلى فريق الإدارة والتنسيق مع التزام فريق عمل الهيئة الدائم ومشاركته المستمرة .

(٤-١-٣) ويتألف أعضاء فريق الإدارة والتنسيق الممولين من جانب وزارة التنمية الإدارية البريطانية من منسق مشروع وخبير تنمية اجتماعية . ويقوم منسق المشروع بدور رئيس فريق الإدارة والتنسيق للقيام بإبلاغ التقارير إلى فريق العمل ووزارة التنمية الإدارية البريطانية . ويتولى المسئولية عن كل قرارات التشغيل النهائية الخاصة بمدخلات وزارة التنمية الإدارية البريطانية .

(٤-١-٤) ومن المتوقع أيضا أن يقوم منسقو المواقع المحلية - الذين يتم تدريبهم وفقا للمشروع المصرى البريطانى للتدريب على معبر أمية الكبار والذين يعملون فى المحافظتين التجريبتين - بدعم أنشطة بناء القدرة .

(٤-١-٥) يتضمن الملحق رقم ٢ (أ) - (ب) الشروط المرجعية للأدوار الرئيسية لمنسق المشروع وخبير التنمية الاجتماعية .

(٤-١-٦) سوف يتم إدارة مدخلات وزارة التنمية الإدارية البريطانية من خلال هيئة الدعم الإدارى التى تتولى وزارة التنمية الإدارية البريطانية تعيينها . وتكون الأدوار والمسئوليات المحددة فى الملحق رقم ٢ (ج) .

التوقيت :

(٤-٢) من المقرر أن يبدأ مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة بأسرع مايمكن بعد الانتهاء من المشروع الحالى (سبتمبر ١٩٩٩) ويستمر لمدة ٣ سنوات . وسوف يتم تعيين منسق المشروع بأسرع مايمكن لمدة ثلاث سنوات وسوف يتم تعيين خبير التنمية الاجتماعية لمدة عام واحد بصفة مبدئية .

المدخلات :

(٤-٣) توجد المدخلات التى يقوم كل من مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة والهيئة فى الإطار المنطقى والملحق رقم (٣) . وسوف يتضمن دعم المشروع من أجل تعزيز قدرة الهيئة على توجيه وتقييم أعمالها المساعدة على استحداث نظام معلومات الإدارة . وبالإضافة إلى التدريب والمساعدة فى تصميم برامج الحاسب الألى سوف يقدم المشروع عدد ١٥ جهاز حاسب آلى كحد أقصى إلى جانبين رئيسيين من نتائج المرحلة التجريبية التى يتم وضعها تنفيذها حالياً . ويتوقف توفير هذه الأجهزة على (أ) تحمل الهيئة مسئولية إعداد وصيانة الموقع واستخراج تراخيص البرمجيات وكل النفقات الأخرى المتكررة (ب) عدم توافر أكثر من جهاز حاسب آلى واحد فى كل محافظة دون قيام الصندوق الاجتماعى للتنمية بتوفير نسخ أخرى من الأجهزة (التى لا بد أن تكون متوافقة) .

التعاقد والمشتريات :

(٤-٤) يتم منح العقد الخاص بهيئة الدعم الإدارى من خلال مناقشة تنافسية . ويتم تعيين منسق المشروع الدائم وخبير التنمية الاجتماعية من خلال المناقشة المفتوحة .

المحاسبة :

(٤-٥) يتم اتباع الإجراءات المحاسبية القياسية الخاصة بوزارة التنمية الإدارية البريطانية فى سداد أموال المشروع من خلال عقد مع الهيئة الإدارية . وتقوم وزارة التنمية الإدارية بسداد المبالغ الخاصة بالبضائع والخدمات التى يتم توفيرها عند تقديم الفواتير .

التابعة :

(٤-٦) يقوم فريق العمل بمراقبة تقدم المشروع ويجتمع فريق العمل مرة واحدة شهرياً . ويصدر منسق المشروع تقارير ربع سنوية لتوزيعها على مدير الهيئة (بصفته رئيساً لفريق العمل) ووزارة التنمية الإدارية البريطانية . وسوف يقوم فريق العمل بالتعاون مع وزارة التنمية الإدارية البريطانية بوضع المحصلة فى سبيل تحقيق الفرض على أساس سنوى . وسوف يقوم بالتنفيذ من وزارة التنمية الإدارية مدير البرنامج بمصر ويدعمه خبراء التعليم والتنمية الاجتماعية وخبراء الاقتصاد والمؤسسات .

المخاطر :

(٥-١) يعتبر هذا المشروع مشروعاً متوسط المخاطر طبقاً لإلجازات المشروع المصري البريطاني للتدريب على محو أمية الكبار والتزام الشركاء في تنفيذ مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة . وفيما يلي المخاطر الرئيسية التي تتعلق بالمشروع :

(أ) هناك مخاطرة في تأخير الانتهاء من تبادل الخطابات مما سوف يؤدي إلى إحداث فجوة بين المشروع المصري البريطاني للتدريب على محو أمية الكبار وبدء مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة ، الأمر الذي ينتج عنه فقدان الاستمرارية والدافع . وقد عانت المشروعات الأخرى لوزارة التنمية الإدارية البريطانية في مصر من ذلك . وتتعاون وزارة التنمية الإدارية البريطانية مع الهيئة ووزارة التعليم ووزارة التعاون الدولي لضمان التوصل إلى اتفاق في مرحلة مبكرة .

(ب) يفترض المشروع استمرار وتعزيز التزام الهيئة بتبني اتجاه قائم على المجتمع في مختلف خدمات محو الأمية . وقد أكد كل من كبار مديري الهيئة ووزير التعليم دعمهم للمشروع .

(ت) لن يحقق المشروع أهدافه إلا إذا تم تعيين طاقم عمل ملتزم ومناسب من بين العاملين بالإدارات المعنية في فريق الإدارة والتنسيق ، ومنع كل من الأعضاء الدائمين والمؤقتين بفريق العمل وفريق الإدارة والتنسيق موارد ملائمة بما في ذلك الوقت من أجل المشاركة في التدريب وتولي المهام المكلفين بها . بالإضافة إلى إخضاع موظفي الهيئة للتدريب والاستفادة من هذا التدريب .

إدارة غرب وشمال أفريقيا

وزارة التنمية الإدارية البريطانية

يونية ١٩٩٩

الملحق رقم (١) ترتيبات إدارة المشروع :

١ - سوف يتولى فريق عمل الهيئة دور الجهاز الرقابى على مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة . ويجتمع فريق عمل الهيئة مرة واحدة شهريا لوضع التوجيهات الخاصة بمشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة ولحل المشكلات التى يتم مواجهتها . وسوف يتولى الفريق أيضا مسئولية ضمان دمج مدخلات الهيئة فى مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة . وبضطلع معظم أعضاء المجموعة بمسئوليات إدارية جوهرية للغاية ومستهلكة للوقت . وبالتالي فهناك حاجة متفق عليها إلى فريق دائم يقوم بتنفيذ أمور الإدارة اليومية الخاصة بمشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة ويتولى مسئولية دفع المشروع إلى الأمام ودمج اتجاهاته داخل الهيئة . وسوف يتولى فريق الإدارة والتنسيق الذى يتألف من خمسة أشخاص تلك المسئولية . وسوف يشكل أعضاء هذا الفريق أيضا جزءاً من فريق العمل ويتولى مسئولية إبلاغ التقارير إلى فريق العمل خلال الاجتماعات الشهرية حول سير المشروع .

٢ - سوف يتألف مشروع الإدارة والتنسيق من خمسة أعضاء دائمين وتقوم وزاره التنمية الإدارية البريطانية بتمويل اثنين من بينهم (منسق المشروع وخبير التنمية الاجتماعية) بينما تقوم الهيئة بانتداب ثلاثة من طاقم عملها للعمل بصفة دائمة فى مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة . ويتم انتداب أحد هؤلاء الثلاثة من إدارة التخطيط (ويتولى مسئولية تدريب المعلم والجوانب التعليمية) بينما ينتدب الاثنان الأخران من إدارة المتابعة والتقييم (حيث يتولى أحدهما مسئولية نظم التقييم/بناء القدرة بينما يتولى الآخر مسئولية التنمية الاجتماعية) . وسوف يعمل الأخير عن كثب مع خبير التنمية الاجتماعية بينما يعمل الاثنان الأخران عن كثب مع منسق المشروع . ويتم دعم هؤلاء من خلال اثنين من أفراد طاقم الدعم الدائم التابع للهيئة

بالإضافة إلى المترجمين اللازمين (الذين يقوم الجهاز الإدارى بتوفيرهم) . وسوف تقوم الهيئة بتوفير مساحات مكتبية مناسبة فى مبنى المقر الرئيسى لفريق الإدارة والتنسيق وفريق الدعم .

٣ - سوف يتولى منسق المشروع رئاسة فريق الإدارة والتنسيق من أجل تقديم التقارير إلى فريق العمل / وزارة التنمية الإدارية البريطانية من خلال الجهاز الإدارى . ويتولى مسئولية كل قرارات التشغيل النهائية الخاصة بمدخلات وزارة التنمية الإدارية البريطانية .

٤ - سوف يتم اختيار الأعضاء الخمسة الدائمين من خلال هيئة تمثل كل من الهيئة / وزارة التنمية الإدارية وفقا لمعايير متفق عليها . وسوف يتم الإعلان عن الرظيفتين الممولتين من جانب وزارة التنمية الإدارية من أجل تحقيق المناسبة المفتوحة . ولا ينبغي إجراء أى تعديل فى الأعضاء الدائمين لفريق الإدارة والتنسيق (أو فى فريق عمل الهيئة أو الأعضاء المؤقتين بفريق الإدارة والتنسيق) إلا بعد التشاور بين جميع الأطراف (فريق العمل وفريق الإدارة والتنسيق والجهاز الإدارى الذى يمثل وزارة التنمية الإدارية البريطانية) .

٥ - وبالإضافة إلى الأعضاء الدائمين لفريق الإدارة والتنسيق سوف يكون هناك عدد من الأعضاء المؤقتين بالفريق منهم مسئولى الاتصال الرئيسيين من الإدارات التى تعتبر إدارات مركزية بالنسبة لمشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة ومسئولى الاتصال الفرعيين من الفروع الكائنة فى المحافظات المستهدفة . وسوف يكون هناك أيضا عدد من العاملين ذوى الصلة الوثيقة بفريق الإدارة والتنسيق بفضل مشاركتهم فى المشروع . ويتمثل هؤلاء فى منسقى التنمية الاجتماعية فى المقر الرئيسى وفى الفروع ومدربى المعلمين ومدبرى الفروع (فى كل المحافظات وخاصة المحافظات المستهدفة) . وقد تستلزم تلك الهياكل المقترحة والالتزامات الزمنية المراجعة بعد بدء المشروع كى تعكس التعلم من العمل فى المرحلة المؤقتة . ويلخص الجدول أدناه المجموعات الرئيسية

والأفراد الرئيسيين المشاركين بصورة ملحوظة في مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة أو هؤلاء الذين لديهم التزام زمني نحو ذلك المشروع :

| الشخص / الدور | عضو فريق العمل | عضو فريق الإدارة والتنسيق | الالتزام الزمني | التمويل |
|-----------------------------------------------------------------|----------------|---------------------------|-----------------|-----------------------------------|
| رئيس فريق العمل (رئيس الهيئة) | نعم | لا | ٪٥ | الهيئة |
| ٩ أعضاء بفريق العمل (كبار العاملين بالهيئة) | نعم | لا | ٪٥ | الهيئة |
| منسق المشروع | نعم | نعم | ٪١٠٠ | وزارة التنمية الإدارية البريطانية |
| خبير التنمية الإدارية | نعم | نعم | ٪١٠٠ | وزارة التنمية الإدارية البريطانية |
| عضو فريق الإدارة والتنسيق الدائم (من إدارة التخطيط) | نعم | نعم | ٪١٠٠ | الهيئة |
| عضو فريق الإدارة والتنسيق الدائم (من إدارة المتابعة والتقييم) | نعم | نعم | ٪١٠٠ | الهيئة |
| عضو فريق الإدارة والتنسيق الدائم (من إدارة المتابعة والتقييم) | نعم | نعم | ٪١٠٠ | الهيئة |
| مسئول الاتصال الرئيسي من مركز المعلومات | لا | نعم | ٪٣٠ | الهيئة |
| طاقم دعم فريق الإدارة والتنسيق | لا | لا | ٪١٠٠ | الهيئة |
| طاقم دعم فريق الإدارة والتنسيق | لا | لا | ٪١٠٠ | الهيئة |
| الترجمون (وفقا للحاجة) | لا | لا | حسب الحاجة | وزارة التنمية الإدارية البريطانية |
| مسئول الاتصال الرئيسي من التدريب المهني | لا | نعم | ٪٣٠ | الهيئة |
| مسئول الاتصال الرئيسي من العلاقات العامة والإعلام | لا | نعم | ٪٣٠ | الهيئة |
| مسئول الاتصال الرئيسي تدريب المعلم | لا | نعم | ٪٣٠ | الهيئة |
| مسئول الاتصال الرئيسي من تخطيط المناهج | لا | نعم | ٪٣٠ | الهيئة |

| الشخص / الدور | عضو فريق العمل | عضو فريق الإدارة والتنسيق | الالتزام الزمني | التمويل |
|------------------------------------------------|----------------|---------------------------|---------------------------------------------|---------|
| مسئول الاتصال الرئيسي من تدريب الإدارة | لا | نعم | ٪٣٠ | الهيئة |
| مسئول الاتصال الرئيسي من النشر | لا | نعم | ٪٣٠ | الهيئة |
| عدد .. منسقو التنمية الاجتماعية بالمقر الرئيسي | لا | لا | ٪١٠٠ | الهيئة |
| تدريب المعلمين | لا | لا | يقوم بذلك بالفعل : قد يزداد الالتزام الزمني | الهيئة |
| مسئولو الاتصال بالفروع | لا | نعم | ٪٣٠ | الهيئة |
| ٨ مدير فرع (المحافظات المستهدفة) | لا | لا | ٪١٠ | الهيئة |
| مديرو الفروع الأخرى | لا | لا | ٪٥ | الهيئة |
| منسقو التنمية الاجتماعية بالفروع | لا | لا | ٪١٠٠ | الهيئة |

٦ - ومن المتصور أيضا أن يقوم منسقو المواقع المحلية - الذين تم تدريبهم في المشروع المصري البريطاني للتدريب على محور أمية الكبار ويعملون في المحافظتين المستهدفتين - بدعم أنشطة بناء القدرة . ومن خلال العمل وفقا لتوجيهات فريق الإدارة والتنسيق وخبير التنمية الإدارية يتم توزيع منسقى المواقع على المكاتب الفرعية المختارة التابعة لمشروع الهيئة . وسوف يشاركون في أنشطة بحثية مشاركة وفي تطوير أنشطة محور الأمية القائمة على المجتمع وفي التدريب المناظر لطاقتهم عمل الهيئة على مهارات تنمية المجتمع . وسوف يشارك منسقو المواقع وفقا للضرورة في أنشطة التدريب في مقر الهيئة وخاصة تدريب كوادر التنمية الاجتماعية .

الملحق ٢ (١) المهام والمسئوليات الرئيسية لمنسق المشروع :

سوف يرأس منسق المشروع الممول من جانب وزارة التنمية الإدارية البريطانية فريق الإدارة والتنسيق الذى يتولى مسئولية الإدارة اليومية للمشروع ويقوم بإبلاغ التقارير إلى فريق عمل الهيئة . وسوف تتطلب الشروط المرجعية التفصيلية للوظيفة مواصفات أخرى أثناء عملية التخطيط المؤقتة (وقد تتطور بصورة أكبر خلال الفترة المبدئية للمشروع) ولكن من المتصور أن تتضمن المهام الرئيسية ما يلى :

- تنسيق عملية التخطيط المستمر لفريق الإدارة والتنسيق / فريق عمل الهيئة من أجل تنفيذ المشروع .

- مراجعة سجلات المشروع مع فريق الإدارة والتنسيق / فريق عمل الهيئة ووزارة التنمية الإدارية البريطانية فى ضوء نتائج دراسة تقييم الأثر الاجتماعى والاقتصادى والاتفاق على التعديلات / الإضافات الملزمة وخاصة فيما يتعلق بالمؤشرات .

- المساعدة فى تطوير واستخدام إجراءات المتابعة والتقييم الملزمة لضمان المتابعة الفعالة للتقدم فى المرحلة الثانية .

- التنسيق مع خبير التنمية الاجتماعية من أجل التعرف على المشاورات التفصيلية والأجهزة واحتياجات التدريب فى المناطق المحددة فى وثيقة المشروع .

- المساعدة فى التخطيط لسد تلك الاحتياجات بما فى ذلك المشاورات الخاصة بمواصفات الأشخاص ووضع الشروط المرجعية ومواصفات المشتريات (فيما يتعلق بفريق الإدارة والتنسيق / فريق عمل الهيئة وخبير التنمية الاجتماعية وجهاز الدعم الإدارى) .

- ترتيب وتنسيق شراء المدخلات الممولة من جانب وزارة التنمية الإدارية البريطانية (الخدمات والأجهزة) من خلال جهاز الدعم الإداري .
- ضمان ارتداد مخرجات المشاورات الخارجية إلى عملية التخطيط من خلال تنسيق المناقشة في الهيئة عن النتائج والتوصيات .
- المساعدة على توطيد الصلات بكل أفراد طاقم عمل الهيئة المشاركين في تعميم الاتجاهات الجديدة في كل من المقر الرئيسي للهيئة وفي المحافظات المستهدفة والمشاركين في توزيع معلومات / اتجاهات المشروع في الهيئة وبصورة موسعة .
- مساعدة فريق الإدارة والتنسيق والهيئة ككل في التنسيق مع الأجهزة الأخرى التي تدعم برامج محور الأمية القائمة على المجتمع .
- المساهمة في تقديم التقارير بصفة منتظمة إلى فريق العمل وجهاز الدعم الإداري (على أساس شهري على الأقل) حول تأثير المدخلات الخارجية والمبادرات الأخرى المحددة .
- إعداد تقارير متابعة ربع سنوية حول سير المشروع في صيغة متفق عليها بين وزارة التنمية الإدارية ومدير الهيئة تعتمد على التقارير الخاصة بكل جوانب المشروع بما في ذلك جهاز الدعم الإداري وتحقق الاستفادة الكاملة من نظام معلومات الإدارة وتقديم تلك التقارير باللغتين العربية والإنجليزية إلى فريق العمل وباللغة الإنجليزية فقط إلى وزارة التنمية الإدارية البريطانية (من خلال جهاز الدعم) .

الملحق رقم ٢ (ب) الشروط المرجعية - خبير التنمية الاجتماعية :

الفرض من الوظيفة :

ينبغى أن يقوم خبير التنمية الاجتماعية - الذى تقوم وزارة التنمية الإدارية البريطانية بتمويله - بدعم جهود الإدارة العليا للهيئة بالمقر الرئيسى فى تطوير قدرة تنمية اجتماعية على تخطيط وتنفيذ ومتابعة الاتجاهات القائمة على المجتمع والخاصة بتوفير خدمات محو الأمية . ويكون مسئولاً أمام كل من منسق المشروع ومدير الهيئة وتتمثل الأهداف الرئيسية لهذه الوظيفة فى مايلى :

- الاتصال بفريق عمل الهيئة والعمل كجزء من فريق الإدارة والتنسيق من أجل تقديم المشورة والدعم فيما يتعلق باستحداث اتجاه قائم على المجتمع ودمجه ضمن خدمات محو الأمية الخاصة بالهيئة فى المقر الرئيسى وفى المحافظات المستهدفة .
- العمل عن كثب من أجل إنجاز كل المسئوليات مع عضو مناظر من فريق الإدارة والتنسيق يكون منتدباً من إدارات التخطيط و/أو المتابعة والتوجيه .

المسئوليات المحددة :

يقوم خبير التنمية الاجتماعية بدعم جهود فريق الإدارة والتنسيق فى تعميم الاتجاهات القائمة على المجتمع نحو توفير خدمات محو الأمية فى مختلف جوانب التنمية الاجتماعية . ويضطلع خبير التنمية الاجتماعية بالمسئوليات التالية :

- مراجعة وتعديل الشروط المرجعية فى البداية كى يتم وضع سير العمل فى أنشطة الفترة الانتقالية فى الاعتبار .
- وضع استراتيجية تنمية اجتماعية وخطة عمل موسعة (ذات أهداف ومراحل) بناء على نتائج دراسة تقييم التأثير .

- المساهمة في وضع معايير لاختيار المحافظات المستهدفة ولعملية الاختيار ذاتها ودعم العمل الميداني الرئيسي في المحافظات للتوصل إلى مؤشرات الجودة .
- وضع استراتيجيات وخطط وإرشادات لاختبار الاتجاهات القائمة على المجتمع في المحافظات / الفروع المستهدفة .
- المساعدة في تقييم الاحتياجات والتخطيط لتدريب منسقى التنمية الاجتماعية وإعداد الدورات التدريبية ودعم المتابعة .
- تنسيق / متابعة تدريب منسقى المجتمع على مستوى الفروع .
- مراجعة وتعديل نماذج تقييم الاحتياجات لضمان تأصلها في التحليل الاجتماعي والنوعي الملتم وفي اتجاه المشاركة .
- دعم استحداث المزيد من الآليات من أجل تعزيز مشاركة المجتمع في عمليات الالتحاق بفصول محو الأمية والمواظبة على الحضور واكتساب مهارات محو الأمية ومتابعة تنفيذ عمليات المنظم والإرشادات على مستوى المحافظات / الفروع .
- تحديد وتشجيع اتجاهات المشاركة فيما يتعلق بسياسات وممارسات الهيئة خلال مرحلة ما بعد محو الأمية بما في ذلك مشروعات تحقيق الدخل وأنشطة تنمية المجتمع الأخرى .
- المساهمة في وضع استراتيجية لدعم نظام المتابعة والتقييم الخاص بالهيئة بما في ذلك دراسة نماذج متابعة المشاركة وتطوير مؤشرات الجودة وجمع وتحليل البيانات الكيفية الخاصة بتحقيق محو الأمية واحتياجات التدريب والقدرة .
- تقديم الدعم لإيجاد الحوار بين الهيئة وموردى الخدمات الأخرى وخاصة المنظمات غير الحكومية من أجل تشجيع تعلم الدروس الخاصة بنماذج واتجاهات المشاركة والتعاون في تقديم الخدمات .

• تنسيق تطوير الشروط المرجعية الخاصة بمدخلات المشاورات قصيرة الأجل ، وفقاً للضرورة .

• تحديد احتياجات الدراسة البحثية / الميدانية (وعلى سبيل المثال : التأثير على خفض معدلات الفقر وتحسين مكانة المرأة) واستحداث آلية تعلم مؤسسية فى عمليات الهيئة الخاصة بتطوير وتخطيط السياسة وتوفير الخدمات .

الملحق رقم ٢ (ج) جهاز الدعم الإدارى :

تتضمن الأدوار والمسئوليات الرئيسية لجهاز الدعم الإدارى مايلى :

- تقديم التقارير بالقاهرة إلى مدير الهيئة وفى المملكة المتحدة إلى مدير برنامج وزارة التنمية الإدارية البريطانية الخاص بمصر .
- توفير وإدارة الخدمات والأجهزة التى يطلبها منسق المشروع وفريق الإدارة والتنسيق وفقاً للمدخلات المتفق عليها والمنصوص عليها فى وثائق المشروع .
- توفير العقود والترتيبات لطايم العمل الممول من جانب وزارة التنمية الإدارية البريطانية .
- توفير خدمات الترجمة للوثائق الرئيسية وفقاً لما يحدده منسق المشروع وفى المملكة المتحدة وفقاً لما يحدده مسئول مكتب وزارة التنمية الإدارية الخاص بمصر .
- توفير قناة لتقديم تقارير ربع سنوية وأى وثائق أخرى بين منسق المشروع ومسئول مكتب وزارة التنمية الإدارية الخاص بمصر .
- تقديم تقارير مالية شهرية إلى وزارة التنمية الإدارية البريطانية .
- الرد على استفسارات الهيئة أو وزارة التنمية الإدارية البريطانية حول التقارير المختلفة وتقديم ملخصات إلى الهيئة أو وزارة التنمية الإدارية عند طلبها .
- المشاركة مع فريق عمل الهيئة فى إعداد المحصلة من أجل تحقيق الغرض .

الملحق رقم (٣) مدخلات الهيئة :

- ١ - طاقم عمل الهيئة المؤهل تأهيلاً مناسباً للعمل بصفة دائمة مع خبيرين ممولين من جانب وزارة التنمية الإدارية البريطانية فى أنشطة المشروع فى فريق الإدارة والتنسيق .
- ٢ - فريق عمل لديه الوقت والسلطة للإشراف على أنشطة المشروع .

- ٣ - طاقم عمل مناظر فى المحافظات الجديدة .
- ٤ - مدخلات فريق العمل المؤقت فى كل من المقر الرئيسى وعلى مستوى الفروع كما هو الحال فى الجزء رقم ٤ (ترتيبات الإدارة) من مذكرة المشروع .
- ٥ - مكاتب لعدد (٢) مستشارين لفترة طويلة ووحدة دعم فريق العمل فى المقر الرئيسى بالقاهرة (يفضل شارع فيصل) .
- ٦ - تكاليف المعيشة والسفر لطاقم عمل الهيئة .
- ٧ - تكاليف إعداد الموقع والتركيب وترخيص البرمجيات والصيانة وكل التكاليف الأخرى التى تتعلق بأجهزة الكمبيوتر التى يتم توفيرها لأغراض المشروع كوسيلة دعم لنظام معلومات الإدارة .

إطار عمل المشروع

اسم المشروع : مشروع تعزيز قدرة الهيئة على تشجيع التعليم مدى الحياة

الدولة : مصر

تاريخ الإعداد : ٢٢ أكتوبر ١٩٩٨

فريق التصميم :

آخر تاريخ للمراجعة : أبريل ١٩٩٩

ملخص سرد

الهدف : تحسين معدلات محو الأمية في مصر كما يساهم في تخفيض معدلات الفقر وخاصة بالنسبة للنساء .

الإحصائيات دقيقة .
يظل الأمن القومي والموثوق السياسي والاقتصادي ثابتاً .
تحسن في جودة التعليم الابتدائي .

إحصائيات الحكومة والهيئات الدولية .
بيانات المتابعة والتقييم الخاصة بالهيئة .

معدلات محو الأمية المرتفعة بين الرجال والنساء .
تقليل الفقر بين دارسي محو الأمية .

استراتيجيات وخطط التشغيل من أجل تنفيذ البرامج التي يضعها فريق العمل بصورة فعالة .
٢ - تحسين إدارة ومتابعة برامج التدرس ومحو الأمية في (٩) محافظات مستهدفة .
٣ - اتجاه تنمية ومشاركة المجتمع في (٩) محافظات مستهدفة .

تستمر الهيئة في القيام بها من أجل توفير خدمات محو الأمية وتعليم الكبار .
يظل تمويل الهيئة عند معدلات مناسبة .
تقوم الهيئة بتعيين فريق العمل وطاقم الدعم المطلوب من أجل القيام بالخطط والتنفيذ والمتابعة .

تقارير وسجلات ووثائق
الهيئة .

استراتيجيات وخطط التشغيل من أجل تنفيذ البرامج التي يضعها فريق العمل بصورة فعالة .
٢ - تحسين إدارة ومتابعة برامج التدرس ومحو الأمية في (٩) محافظات مستهدفة .
٣ - اتجاه تنمية ومشاركة المجتمع في (٩) محافظات مستهدفة .

الغرض : تعزيز القدرة المؤسسية للهيئة من أجل خفض نسبة الأمية في المجموعات المستهدفة من خلال مشاركة المجتمع واتجاه التنمية .

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>التزام مديري الفروع بالعمليات والبرامج الجديدة . توافر طاقم العمل الذي يتم اختياره بسهولة مناسبة من أجل تنفيذ مهام أعمال الموقع .</p> | | <p>٤ - دمج اتجاه تنمية ومشاركة المجتمع داخل إدارات المقر الرئيسي للهيئة .</p> | |
| <p>يملك فريق العمل الإمكانية من خلال التدريب والموارد المتاحة على تميز إجراءات وعمليات الهيئة . يمكن أن تساعد الدروس المستفادة في الولاية المستهدفة على تحسين أداء المعلم وتطوير الكفاءات في المحافظات المستهدفة . يمكن تحديد المدربين المحترفين الملائمين . تساعد الدروس المستفادة في الدراسة التجريبية على تخطيط التنمية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية في المحافظات الأخرى .</p> | <p>١ - تقارير الهيئة ودراسة التقييم . ٢ - دراسة التقييم للمقارنة بين المحافظات المستهدفة وغير المستهدفة . ٤ - دراسة التقييم للمقارنة بين المحافظات المستهدفة وغير المستهدفة .</p> | <p>١ - تصميم العمليات المستحدثة بالنطاق المستهدفة (وخاصة مراد التدريب الأفضل والتأكيد على تنمية المجتمع) بالمحافظات الأخرى . ٢ - معلمون ومنسقو مجتمع وموظفون على مستوى الإدارة الوسطى على مستوى أعلى من الجودة بالهيئة (الفروع) . ٣ - تحسين أثر منسقى المجتمع على المشاركة المجتمعية والتنمية الاجتماعية . ٤ - تحسين التخطيط والإشراف والتابعة المحلية .</p> | <p>المخرجات: ١ - قدرة فريق العمل وفريق الإدارة والتنسيق على تصميم أنشطة المشروع التي يتم تميزها . ٢ - قيام مديري المعلمين على مستوى الفروع بتدريب المعلمين بسهولة فعالة . ٣ - قيام منسقى التنمية الاقتصادية بتدريب منسقى المجتمع على مستوى الفروع بسهولة فعالة . ٤ - قيام مديري الفروع ورؤساء المراكز وطاقم التاهية والمشرفين بإدارة اتجاه تنمية ومشاركة المجتمع بسهولة فعالة .</p> |

| الاقتراحات | وسائل التحقق | مؤثرات يمكن التحقق منها | ملخص سرد |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>رغبة فروع الهيئة في توظيف منسقي تنمية اجتماعية ومشاركة مجتمعية ويمكن تحديد الأشخاص المناسبين .</p> <p>رغبة طاقم الإدارة والمتابعة في حضور ورش العمل وتنفيذ النتائج .</p> <p>رغبة الهيئة في توزيع كتيب الإرشادات على كل الفروع .</p> | <p>٥ - تقارير من المناطق غير المستهدفة ومراكز اجتماعات الهيئة وبيانات التقييم وبيانات نظام معلومات الإدارة .</p> <p>٦ - ١ بيان سياسة وتقارير الهيئة .</p> <p>٦ - ٢ مطبوعات جديدة .</p> | <p>٥ - ١ كتيبات إرشادات تستخدم في كل المحافظات .</p> <p>٥ - ٢ تقديم تقارير حول مشاركة المجتمع والتنمية بصفة منتظمة في الاجتماعات الوطنية لديرى الفروع واجتماعات رؤساء الإدارات بالهيئة .</p> <p>٥ - ٣ وضع بيانات التنمية الاجتماعية ومشاركة المجتمع ضمن نظام إدارة المعلومات .</p> <p>٦ - ١ دراسات بحثية حول احتياجات المعلمين الجدد .</p> <p>٦ - ٢ بيان سياسة الهيئة حول دعم المعلمين الجدد .</p> <p>٦ - ٣ مطبوعات الهيئة الجديدة للمعلمين الجدد .</p> <p>٦ - ٤ ستة مشروعات مستهدفة لتحقيق الدخل ومشروعات قنمان يتم إدارتها ذاتياً .</p> | <p>٥ - دعم الجهات تنحية ومشاركة المجتمع في المقرر الرئيسي للهيئة وفي المحافظات المستهدفة .</p> <p>٦ - سياسة الهيئة في مساعدة المعلمين الجدد على الاحتفاظ بمهاراتهم المكتسبة وتطويرها .</p> |
| <p>رغبة طاقم عمل الهيئة في أن تتناول مناقشتهم التنمية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية ودمج بيانات التنمية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية في نظام معلومات الإدارة الخاص بهم .</p> <p>التزام الهيئة المستمر نحو تحسين وتنفيذ سياساتها الخاصة بالمعلمين الجدد .</p> | | | |

| | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| <p>استعداد المحافظات المستهدفة لتقدير المساعده من أجل دعم إلى مشروعات تحقيق الدخل .</p> <p>التزام الهيئة المستثمر في المقر الرئيسي وعلى مستوى الفروع بتميز المتابعة والتقييم .</p> | <p>٧ - ١ تقييم نظم المتابعة ونظام إدارة المعلومات .</p> <p>٧ - ٢ بيان معايير القياس .</p> <p>٧ - ٣ تقارير الأبحاث</p> | <p>٧ - ١ استغلال نظام إدارة المعلومات بصورة فعالة في مقر الهيئة وفي كل مكاتب الفروع .</p> <p>٧ - ٢ وجود نظم متابعة وتقييم تعمل بكفاءة عالية في المقر الرئيسي للهيئة وعلى مستوى الفروع .</p> <p>٧ - ٣ وضع المعايير لقياس النتائج والأداء / الأثر .</p> <p>٧ - ٤ دراسات بحثية مستمرة في مقر الهيئة وفي المحافظات المستهدفة .</p> | <p>٧ - تعزيز القدرة على متابعة وتقييم أعمال معو الأمية .</p> |
| | <p>الملاحظات :</p> <p>مدخلات الملكة النعمدة :</p> <p>١ - الدعم الفني للتدريب المحلي وتقييم الشورة وإدارة مدخلات المشروع والإدارة المحلية كي تتضمن :</p> | <p>الالتزامات :</p> <p>١ - ١ تأسيس وتجهيز مكتب فريق الإدارة والتنسيق بما في ذلك اختيار طاقم العمل الإداري للهيئة .</p> <p>١ - ٢ تدريب أعضاء فريق العمل وفريق الإدارة والتنسيق من خلال تدريب رسمي وتميز المهارات العملية .</p> | |

| الاقتراحات | وسائل التحقق | مؤشرات يمكن التحقق منها | ملخص سرد |
|------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>١ - منسق المشروع (٣١٩) شهر عمل) .</p> <p>- أخصائي تنمية اجتماعية (حتى ٣١٩ شهر عمل) .</p> <p>- استشاريين لفترة قهيرة (من المملكة المتحدة ومصر) وعلى سبيل المثال : من أجل تطوير المواد والمتابعة والتقييم واتجاهات مشاركة لتقييم الأثر .</p> <p>تصميم برمجيات نظم معلومات الإدارة والتدريب عليها وتقييم احتياجات التدريب .</p> <p>- منسقى مواقع محاسبية .</p> | <p>١ - ٣ تدريب طاقم دعم فريق الإدارة والتنسيق على الإدارة .</p> <p>١ - ٤ وضع آليات علاقة رسمية ملائمة مع إدارات الهيئة الرئيسية المختارة .</p> <p>١ - ٥ اختيار مستنولي اتصال على مستوى الفروع للربط بصورة مباشرة مع فريق الإدارة والتنسيق .</p> <p>٢ - ١ مراجعة الدروس المستفادة من المناطق المستهدفة فيما يتعلق بتدريب المعلم وإنتاج المواد .</p> <p>٢ - ٢ اختيار وتدريب فريق تدريب مركزي للتقييم بتدريب المعلم وإنتاج المواد .</p> <p>٢ - ٣ اختيار اللذين في المحافظات المستهدفة وتدريبهم عن طريق فريق التدريب .</p> |

٢ - تنظيم زيارات لكبار أفراد طاقم العمل إلى المملكة المتحدة / دول أخرى .
 ٣ - توفير الإقامة والواصلات والنفقات للاستشاريين المحليين والبريطانيين .
 ٤ - معدات لدعم فريق الإدارة والتنسيق .
 ٥ - حتى (١٥) جهاز حاسب آلي .
 وهم التدريب والبرمجيات من أجل نظم معلومات الإدارة .
 ٦ - دعم المطبوعات والأبحاث ودعم المشروعات التجارية لتعميق الدخل والأبحاث .

٣ - ١ تقييم أعمال التنمية الاجتماعية في المحافظات التجارية التابعة للرحلة الأولى من المشروع المصري البريطاني للتدريب على نحو أمانة الكبار .
 ٣ - ٢ وضع استراتيجيات وطنية لعمل للتنمية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية في المحافظات المستهدفة .
 ٣ - ٣ اختيار وتدريب فريق دعم التنمية الاجتماعية .
 ٣ - ٤ اختيار منسقى التنمية الاجتماعية في المحافظات المستهدفة وتدريبهم من جانب الفريق المركزي .
 ٤ - ١ ورش عمل للدراسي الفروع والشرفيين وطاقم المتابعة .
 ٥ - ١ تعيين أخصائي تنمية اجتماعية في إحدى إدارات الهيئة المركزية لتنسيق أنشطة التنمية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية .

| الاقتراحات | وسائل التحقق | مؤشرات يمكن التحقق منها | ملخص سرد |
|------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | <p>مدخلات حكومية مهنر :</p> <p>١ - طاقم عمل من الهيئة مؤهل تأهيلاً مناسباً للعمل بصفة دائمة مع اثنين من الاستشاريين لفترة طويلة في أنشطة المشروع .</p> <p>٢ - فسريق عمل لديه الرقت والسلطات اللازمة للإشراف على أنشطة المشروع .</p> <p>٣ - موظفون مناظرون في القاهرة والمحافظات الجديدة .</p> <p>٤ - مدخلات موظفين على أساس نصف الرقت على مستوى كل من المركز الرئيسي والفروع .</p> | <p>٥ - وضع استراتيجيه وخطه عمل الهيئته الخاصة بالتنمية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية .</p> <p>٥ - ٢ إصدار كتيبات إرشادات خاصة بتدريب منسقى المجتمع .</p> <p>٥ - ٤ إصدار كتيبات إرشادات خاصة بالتنمية الاجتماعية من أجل القضاء على الأمية .</p> <p>٥ - ٥ تبسدادل الزيارات بين المحافظات المستهدفة وغير المستهدفة .</p> <p>٥ - ٦ وضع نظام التقارير الخاصة بالتنمية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية خلال اجتماعات الهيئة الروتينية لديرى الفروع ورؤسا الإدارات .</p> <p>٥ - ٧ وضع بيانات التنميه الاجتماعية والمشاركة المجتمعية فى نظم معلومات الإدارة الخاصة بالهيئة .</p> |

٥ - مكاتب لعدد (٢) استشاريين لفترة طويلة وفريق الإدارة والتنسيق بالمقر الرئيسي بالقاهرة .

٦ - تكاليف السفر والمعيشة لموظفي الهيئة .

٧ - صيانة ودعم تكمولوجيا المعلومات .

٥ - ٨ توثيق ضبورات التجمعية الاجتماعية والمشاركة المجتمعية وعقد اجتماع لتوزيع النتائج .

٦ - ٩ مراجعة الدراسات القائمة

حول احتياجات التعليم الجدد .

٦ - ٢ المسحول وتقييم المراد

المتوافرة للممارسين الجدد .

٦ - ٣ إصدار وتوزيع مطبوعات

جديدة على الممارسين الجدد .

٦ - ٤ تقييم مشروعات تحقيق

الدخل في المحافظات المستهدفة التابعة

للمرحلة الأولى من المشروع المصري

البيروطاني للتدريب على محو أمية

الكبار وتحديد التعمديلات اللازمة

للإدارة الثابتة .

٦ - ٥ تأسيس (٦) مشروعات

تجريبية ملائمة لتعميق الانخراط

في المحافظات المستهدفة .

| الاقتراحات | وسائل التحقق | مؤثرات يمكن التحقق منها | ملخص سرد |
|------------|--------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | <p>٦ - ١ تشجيع قدرة التدريب المهني للهيئة من أجل دعم أنشطة المشروع التي تحقق الدخل .</p> <p>٧ - ١ تقييم عملية نظم إدارة المعلومات وتقديم المزيد من التدريب لمستخدمي نظام معلومات الإدارة وفقاً للضرورة .</p> <p>٧ - ٢ تعزيز نظم التساهمة والتقييم في المقر الرئيسي للهيئة وعلى مستوى الفروع .</p> <p>٧ - ٣ وضع معايير لقياس النتائج والأداء / الأثر .</p> <p>٧ - ٤ تطوير المهارات لموظفي الرقابة بالهيئة بالمركز الرئيسي وكل الفروع .</p> <p>٧ - ٥ إعداد دراسات بحثية مستمرة بالمقر الرئيسي للهيئة والمافظات المستهدفة .</p> |
| | | الإجمالي | |