RÉSEAU POUR L'ACCÈS

MANUEL DE SENSIBILISATION

RUMI — RÉSEAU DES UNIVERSITÉS MAROCAINES POUR L'ENSEIGNEMENT INCLUSIF

ISBN 978-0-9567730-7-4

Editor: Mee Foong Lee, EAN, UK
Co-editor: Kris Dejonckheere, UNICA, Belgium

Published by the European Access Network
Roehampton Lane, London SW15 5PJ, UK
© 2016 European Access Network

ISBN 978-0-9567730-7-4

Printed in Belgium
Design and layout: machessa / Vlatka Nikolic-Onea, Germany

www.rumi-project.org

Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

RUMI

RÉSEAU POUR L'ACCÈS

MANUEL DE SENSIBILISATION

RUMI — RÉSEAU DES UNIVERSITÉS MAROCAINES POUR L'ENSEIGNEMENT INCLUSIF

www.rumi-project.org

REMERCIEMENTS

Ce guide a été préparé dans la langue anglaise par Fran Ferrier et Mee Foong Lee, European Access Network (EAN) au Royaume-Uni. Il a été traduit en arabe et en français.

Des remerciements particuliers sont adressés à Pierre Chenard, conseiller spécial, Université de Montréal, Canada, pour son aide dans l'édition de la version française et pour avoir assuré l'exactitude des phrases d'accès et la traduction de la terminologie.

Un grand merci également au Professeur Mohammed Youbi Idrissi, Université Abdelmalek Essaâdi (UAE), au Maroc, pour sa contribution à la révision et cohérence donnée au document ; à Kris Dejonckheere et Marta Rachlewicz, Réseau des universités des capitales de l'Europe (UNICA), en Belgique, pour leurs idées et suggestions dans l'élaboration de ce document.

RUMI

« Hier, j'étais intelligent et je voulais changer le monde. Aujourd'hui, je suis sage et je me change moi-même. »

„Ou bien parais tel que tu es ou bien sois tel que tu parais !"

Jalal Eddine Ibn Rumi

PRÉFACE

Les facteurs sociaux, économiques et politiques du Maroc font des enjeux de l'équité et de l'inclusion une priorité en enseignement supérieur. Malgré les progrès déjà réalisés et les bonnes intentions des universités et du gouvernement qui veulent créer un système éducatif plus inclusif pour une société plus équitable, certains groupes restent sous-représentés ou défavorisés, en particulier les étudiants en situation de handicap ou présentant des besoins spéciaux, ceux issus de milieux précaires ou ruraux, les jeunes filles confrontées dans leurs études à l'inégalité des chances et à la discrimination et les étudiants étrangers luttant pour s'intégrer à la population estudiantine en particulier et à la société marocaine d'une manière générale.

Les établissements avec une population étudiante (et un personnel) peu ou pas diversifiée culturellement et socialement risquent de passer à côté de connaissances, d'expériences et de points de vue susceptibles d'enrichir l'enseignement, l'apprentissage, la recherche et les aspects sociaux de la vie universitaire. En excluant certains segments de la société de l'enseignement supérieur, le pays se prive des contributions que celles-ci pourraient apporter à l'harmonie sociale et à la croissance économique. Il importe donc de faire en sorte que personne ne soit laissé pour compte dans la quête d'une éducation de qualité et d'une vie meilleure.

INTRODUCTION

Ce manuel a été préparé dans le cadre du projet Tempus **« Réseau des universités marocaines pour l'enseignement inclusif (RUMI[1]) »**, afin d'aider les universités marocaines partenaires à mieux définir une vision plus claire sur l'intérêt des réseaux pour gérer et surmonter les obstacles à l'accès et à l'équité en enseignement supérieur. Bien qu'il soit destiné en premier lieu aux universités marocaines participant au projet RUMI, il sera un outil précieux pour tous ceux et celles qui empruntent la voie du réseautage dans le but de promouvoir l'accès, l'équité, la diversité et l'inclusion.

Le manuel commence par la définition des concepts que rencontrent fréquemment les décideurs et les travailleurs dans le domaine de l'élargissement de l'accessibilité et de la participation. Les chapitres 3, 4 et 5 expliquent la signification des réseaux, les raisons du réseautage et de la construction d'alliances pour connecter ceux qui ne le sont pas, tout en gardant les choses simples grâce à des graphiques qui illustrent ce qui est présenté. Les questions le plus fréquemment posées sur le réseautage sont traitées au chapitre 6 tandis que le chapitre 7 présente sept exemples de réseaux. Des liens additionnels à des ressources sont inclus dans le dernier chapitre.

[1] *RUMI: REF 544154-TEMPUS-1-2013-1-BE-TEMPUS-SMHES*

CONCEPTS CLÉS

ACCÈS

Dans le contexte de l'éducation, l'**'accès'** implique généralement une réelle opportunité de participation, équitable et égalitaire. Cela nécessite d'abattre les barrières empêchant certain(e)s de faire des études ou de les terminer ainsi que des aides complémentaires pour aider ceux et celles qui en ont besoin.

Ce terme est parfois utilisé dans une acception plus étroite, en référence au premier accès à l'enseignement supérieur en général, ou encore à un cours ou à un programme en particulier. Il est également usuel pour parler de programmes éducatifs spécifiquement conçus pour préparer les participants à l'entrée en enseignement supérieur (ex. : « programmes d'accès »).

DIVERSITÉ

Dans le contexte de l'enseignement supérieur, le terme **'diversité'** est souvent utilisé en référence à l'étendue des caractéristiques des établissements, du personnel et des étudiants.

La diversité implique le respect de la différence et une action d'inclusion plutôt que d'exclusion.

Quand il s'agit des gens, la diversité reconnaît que les gens peuvent venir de plusieurs horizons, environnements sociaux, culturels et ethniques et présenter toute une variété de caractéristiques personnelles (âge, sexe, aptitude physique). Promouvoir la diversité des étudiants en enseignement supérieur, c'est s'assurer que la diversité de la communauté trouve dans toutes les mesures possibles son équivalent dans la communauté estudiantine et dans les systèmes d'enseignement supérieur.

ÉQUITÉ

'Équité' signifie être moralement juste. En enseignement supérieur, elle implique un traitement juste pour tous les étudiants, en reconnaissant qu'ils présentent des caractéristiques, des besoins et des buts différents, et qu'ils viennent d'environnements variés. Tous doivent se voir offrir une réelle chance de participer et de disposer du soutien dont ils ont besoin pour réussir leurs études.

Le terme est aussi souvent utilisé lorsqu'on parle des étudiants issus d'une minorité ou de groupes sous-représentés, i.e. 'groupes équitables' est utilisé pour désigner des groupes choisis comme cibles d'actions spéciales destinées à améliorer leur participation et leur réussite dans les systèmes ou les établissements d'enseignement supérieur.

INCARNER L'ÉQUITÉ

Une institution cherchant à **'incarner l'équité'** s'assure que l'ensemble de son personnel partage la responsabilité d'assurer l'équité et la diversité des étudiants, afin qu'elles deviennent parties intégrantes de la culture de l'institution.

Par exemple, toutes les divisions au sein de l'institution (départements, facultés, écoles, etc.) peuvent devoir se fixer des objectifs d'équité et de diversité, les intégrer à leurs plans opérationnels et faire régulièrement part des progrès dans cette voie.

Une autre approche consiste à confier cette responsabilité à une unité spéciale, par exemple un « centre pour l'équité et la diversité ». Ces deux approches ne sont pas incompatibles et elles peuvent être combinées de façon efficace.

ÉGALITÉ

Le terme **'égalité'** signifie que toutes et tous ont les mêmes droits, quelles que soient leurs origines ou leurs caractéristiques. Ces droits doivent être respectés et appliqués.

En enseignement supérieur, le terme est utilisé tout particulièrement pour parler de l'offre d'opportunités de participation. Ces opportunités doivent être disponibles pour tous les groupes sociaux, sans aucune barrière artificielle qui empêcherait certains d'entre eux d'en profiter pleinement, ou profiter de privilèges particuliers accordés à certains groupes au détriment d'autres.

Il peut également s'appliquer à l'enseignement, au support et à l'évaluation.

INCLUSION

En enseignement supérieur, l' **'inclusion'** consiste à veiller à ce que tout le personnel et tous les étudiants soient considérés comme ayant de la valeur et que leurs différences soient considérées et respectées.

Toutes les activités de l'établissement, du développement et à la délivrance du curriculum, de l'enseignement et des évaluations, s'articulent autour de cette idée. Ainsi, un **'curriculum inclusif'** en est un qui reconnait les forces et les besoins d'apprentissage de tous les étudiants. Il ne présuppose pas que tous les étudiants partagent un même bagage éducatif ou culturel et qu'ils ont des besoins et des objectifs semblables.

INTÉGRATION [MAINSTREAMING]

L'**intégration** [mainstreaming] est un concept analogue à celui de l'**'équité incarnée'**, où la responsabilité de l'équité et de la diversité des étudiants est partagée par toute l'institution et où cet objectif fait partie intégrante de sa culture et stratégie de développement.

Les détracteurs de l'intégration arguent qu'elle n'est pas toujours efficace car, avec cette approche décentralisée, il manque parfois une personne ou un groupe dans l'institution pour orienter l'action et réaliser l'équité et la diversité des étudiants et fournir l'expertise essentielle pour la prise de décisions. Pour contourner ce risque, de nombreux établissements **combinent des approches centralisées et décentralisées.**

PERSÉVÉRANCE

En enseignement supérieur, la **'persévérance'** fait référence à la proportion d'étudiants poursuivant leurs études dans l'établissement d'une année à une autre, jusqu'à la fin de leurs études. Les établissements soucieux de la persévérance prennent des mesures pour permettre à une forte proportion de leurs étudiants de poursuivre leurs études.

Une faible persévérance peut être le symptôme d'un enseignement déficient, d'un soutien inadéquat aux étudiants ou même d'une mauvaise organisation du programme empêchant certains étudiants d'y participer.

DIMENSION SOCIALE

La **dimension sociale** est un terme utilisé en Europe en référence à l'objectif **d'éliminer les inégalités** d'accès à l'enseignement supérieur. Il englobe les mesures nécessaires et utilisées pour permettre l'accès et la participation à l'enseignement supérieur ainsi que la réussite du parcours universitaire, particulièrement pour les étudiants rencontrant des difficultés. Voir www.pl4sdu.eu/index.php

SUPPORT AUX ÉTUDIANTS

Les **établissements d'enseignement** supérieur soucieux d'équité et de diversité se chargent d'apporter aux étudiants, dès lors qu'ils les admettent dans un cours ou un programme, le soutien dont ils ont besoin pour réussir leurs études.

Il existe deux principaux types de support aux étudiants — académique et personnel. Le premier concerne spécifiquement les études, le second porte sur les autres questions qui ont une incidence sur le bien-être et les progrès de l'étudiant : aide financière, aide au logement, conseil…

SOUS-REPRÉSENTATION

La **'sous-représentation'** en enseignement supérieur fait référence à une représentation insuffisante parmi le personnel et les étudiants de certains groupes par rapport à la proportion de la population qu'ils représentent. Par exemple, si 10% de la population est en situation de handicap mais que cette proportion n'est représentée chez la population estudiantine que de seulement cinq pour cent, les personnes en situation d'handicap sont alors sous-représentées parmi la communauté estudiantine.

Les **'groupes sous-représentés'** sont souvent la cible d'actions pour l'équité et la diversité des étudiants.

ÉLARGISSEMENT DE LA PARTICIPATION

On entend par **élargissement de la participation** non seulement l'augmentation des individus ayant accès à l'enseignement supérieur, mais aussi la recherche d'une **plus grande diversité** des profils et des caractéristiques de ces individus de telle sorte que la communauté estudiantine soit plus représentative de l'ensemble de la communauté extérieure de laquelle elle provient.

Il est fait parfois référence à la **'démocratisation'**.

Il ne s'agit pas seulement d'intégrer des étudiants plus représentatifs de la communauté; l'élargissement de la participation implique aussi, et c'est là l'une de ses caractéristiques importante, il faut aussi que ces étudiants bénéficient du soutien nécessaire pour leur permettre de réussir leurs études et de vivre une **expérience d'études** satisfaisante. Par conséquent, l'élargissement de la participation peut nécessiter certains changements de la culture et de l'action institutionnelle, y compris en enseignement et dans l'organisation du programme.

QU’EST-CE QU’UN RÉSEAU ?

- IL SE CARACTÉRISE PAR UNE BONNE COMMUNICATION ET LA CONFIANCE ENTRE SES MEMBRES ;
- C’EST UNE COMMUNAUTÉ D’APPRENTISSAGE ;
- C’EST UN RÉPERTOIRE DE BONNES PRATIQUES…
- C’EST UN DOMAINE DE CONNAISSANCES ;
- UN RÉSEAU A UN BUT ET DES OBJECTIFS COMMUNS ;

POURQUOI UN RÉSEAU ?

- IL SOUTIENT LA TRANSFORMATION INSTITUTIONNELLE POUR LES POLITIQUES ET LES PRATIQUES D’ACCÈS ;
- IL DONNE DE LA FORCE ET UNE VOIX ;
- IL CRÉE DES OPPORTUNITÉS DE PARTAGE ET D’APPRENTISSAGE ;
- IL APPORTE CRÉDIBILITÉ ET LÉGITIMITÉ ;
- IL CONNECTE LES EFFORTS ET PARTICIPE À LA CRÉATION DE SYNERGIE POUR UN IMPACT COLLECTIF…

FAQ SUR LE RÉSEAUTAGE

À QUEL POINT EST-IL IMPORTANT DE FIXER DES BUTS ET DES OBJECTIFS ?

Il est capital qu'un réseau, comme n'importe quelle autre organisation, se fixe des buts et des objectifs clairs, dont entre autres :

- Identifier les résultats que le réseau cherche à atteindre ;
- Fournir une vision commune de l'objectif et de l'orientation ;
- Fournir un cadre pour le développement des stratégies, des plans et des activités ;
- Veiller à ce que les participants dans tous les secteurs et à tous les niveaux du réseau travaillent à atteindre les mêmes objectifs ;
- Les buts et les objectifs peuvent être divisés en cibles plus petites ;
- Lorsqu'il communique des résultats à l'externe le réseau peut attirer de nouveaux participants qui partagent des objectifs similaires aux siens et qui peuvent contribuer à leur réalisation.

QUEL TYPE DE STRUCTURE LE RÉSEAU DOIT-IL ADOPTER ?

Un réseau est fondamentalement une communauté de personnes et/ou d'organisations se rassemblant pour poursuivre des intérêts et des objectifs communs.

Les réseaux peuvent adopter quantité de structures, du plus (constitution détaillée, règles et réglementations) au moins formel (souple et flexible, avec des règles verbales plutôt qu'écrites, voire pas de règles du tout).

Le type de structure qu’un nouveau réseau choisit d’adopter dépend de plusieurs facteurs, dont :

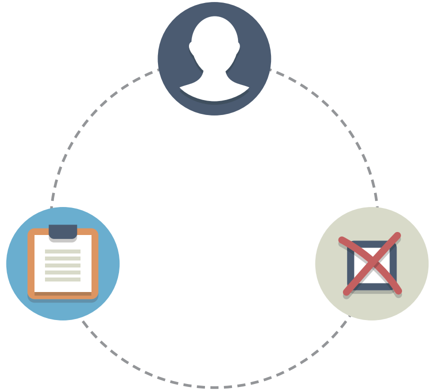
Son envergure et son niveau de développement — Pour un réseau naissant, ne comptant encore que quelques membres, une structure informelle peut laisser plus de liberté, mais en grandissant et en se développant il lui faudra peut-être formaliser certains aspects de son fonctionnement, par exemple avec une structure de gouvernance formelle (prise de décision), des critères d’adhésion plus stricts, des réglementations sur la gestion et la dépense des fonds.

Le siège du réseau — Il peut être nécessaire de se conformer aux lois et réglementations locales régissant l’opération des associations. Par exemple, l’European Access Network a été développée comme une association non constituée comme personne morale au titre du droit anglais.

Sa vocation — La structure doit permettre au réseau d’œuvrer avec efficacité à la réalisation de ses objectifs.

Les organisations qui le parrainent — Les institutions ou les individus qui développent le réseau peuvent avoir des exigences particulières quant à son fonctionnement dans la pratique : comment le travail doit être fait, comment les décisions doivent être prises, comment l’atteinte des objectifs doit être suivie et documentée.

Court ou long terme — Les réseaux développés avec un objectif précis à atteindre dans un bref laps de temps et destinés à disparaître ensuite, peuvent avoir moins besoin d’une structure formelle que ceux qui ont été conçus pour durer dans le temps.



Les réseaux pour l’équité en enseignement supérieur sont généralement constitués en associations, avec un conseil d’administration ou un comité exécutif élu par les membres qui prend les décisions en leur nom. Les membres peuvent être des individus ou des institutions (parfois les deux) et la plupart des associations établissent un bureau ou un secrétariat pour administrer leurs affaires courantes et exécuter les décisions de l’instance dirigeante.

QUELLE SORTE D’ACTIVITÉS DEVONS-NOUS MENER ?

Les activités qu’un réseau choisit de conduire sont guidées par ses buts et ses objectifs et doivent aller dans le sens de sa mission. Avec des buts et des objectifs clairement définis, le réseau peut identifier des **cibles à court et à long terme** et établir une feuille de route pour les atteindre au moyen d’activités appropriées.

Par exemple, le réseau peut se fixer comme objectif à **long terme** l’accroissement de 10% en 5 ans de la participation des filles et des femmes dans les cours de sciences et d’ingénierie en enseignement supérieur. Les plans à **court terme** peuvent chercher à gagner un peu de terrain chaque année jusqu’à la réalisation de l’objectif, au moyen d’une série d’activités soutenant un changement éclairé au sein des institutions membres. Dans la première année, il peut s’agir d’identifier des **‘bonnes idées’** et des activités de consolidation des liens avec ceux qui offrent et administrent les programmes, afin de s’assurer de leur **soutien et de leur engagement.** Dans la deuxième année, le réseau peut aider les membres à former leur personnel à travailler de façon davantage inclusive, à réviser la documentation promotionnelle destinée aux nouveaux étudiants et à concevoir des programmes de sensibilisation et d’exploration. Dans la troisième année, le réseau peut réunir les membres pour discuter de leurs progrès et partager avec eux leur vécu vis-à-vis des difficultés rencontrées et de leurs succès, etc.

En outre, le réseau doit conduire certaines **activités de base** pour se maintenir:

- Tenir à jour des états financiers et des registres des membres
- Faire la collecte des frais d'adhésion des membres au réseau
- Communiquer avec les membres et leur fournir un support (bulletins, médias sociaux, conseils)
- Organiser des réunions et des événements
- Tisser des liens extérieurs
- Diffuser des informations sur la mission du réseau et son travail.

AVONS-NOUS BESOIN D'UN BUREAU ET DE PERSONNEL SALARIÉ ?

La plupart des réseaux existant depuis plusieurs années et disposant de ressources possèdent un **bureau ou un secrétariat dédié** et emploient du personnel pour conduire leurs activités et servir de premier point de contact. Ce n'est toutefois pas indispensable et le choix de ce mode d'action dépendra des ressources et de l'organisation qui répond le mieux aux besoins du réseau.

Un nouveau réseau peut avoir, au début, une activité réduite conduite par des bénévoles, de sorte qu'un bureau et du personnel sont superflus. Il peut aussi bénéficier du support d'une institution marraine. Par exemple, une institution membre peut offrir un soutien sous forme de personnel et éventuellement d'espaces de bureau où les registres et les ressources pourront être conservés. Toutefois, en grandissant, ses besoins risquent d'évoluer.

Quelles que soient les dispositions prises — et elles peuvent évoluer au fil du temps — il est important que ceux souhaitant contacter le réseau puissent le faire facilement, de sorte **qu'il faut au moins une adresse où envoyer du courrier et un numéro de téléphone où contacter un représentant.**

COMMENT FINANÇONS-NOUS LE RÉSEAU ?

Le financement est un enjeu crucial et constant pour la plupart des réseaux, même s'il en faut parfois peu dans la phase initiale de développement, particulièrement si les ressources proviennent de dons. Sur le long terme cependant, la plupart des réseaux vous diraient qu'ils pourraient faire plus « si seulement nous avions plus de ressources… ».

Si le **financement** est une question cruciale pour les réseaux, une question plus large est celle des **ressources** en général: les ressources peuvent être financières ou non financières, comme les compétences des personnes, l'équipement, la réputation et l'image. De nombreux réseaux en enseignement supérieur avoueraient probablement être plus riches en ressources non financières (compétences et expertise par exemple) qu'en ressources financières. Il est absolument impératif d'utiliser la variété des ressources disponibles de la façon la plus efficace possible.

Les ressources qu'un réseau exige dépendent du périmètre des activités qu'il souhaite entreprendre. S'il est limité, les ressources nécessaires peuvent être moindres, mais plus le périmètre s'élargit, plus elles s'accroissent

La majorité des réseaux se procurent le financement de base via les contributions de leurs membres, **cotisations d'adhésion** ou **dons**. En fonction des autres ressources disponibles, ceci peut être suffisant pour mener des activités et remplir des fonctions administratives limitées, par exemple la construction d'un site Web et d'une base de données des membres, ou la communication avec les membres et la représentation du réseau dans les réunions, les événements, etc. La majorité des réseaux organisent aussi des événements tels que **conférences** et **séminaires** qui donnent aux membres et aux non membres l'occasion de se réunir et de partager des idées et des expériences tout en

fournissant aussi un **revenu** (via des droits d'entrée) à l'appui des activités. Ces événements se révèlent aussi utiles pour promouvoir le travail et les objectifs du réseau et, **potentiellement, attirer de nouveaux membres**. Certains réseaux offrent des sessions de **développement professionnel** ou des **formations** dans leur domaine d'expertise, lesquels peuvent fournir une équivalence officielle dans la perspective d'une qualification.

Mais il faut parfois des fonds complémentaires d'une autre origine si le réseau prévoit d'élargir le champ de ses activités. Par exemple, beaucoup s'engagent dans des **activités de levée de fonds**, par exemple en recherchant des parrainages, des dons et des legs, d'autres dans des **services commerciaux** tels que l'**édition** et la vente de littérature sur leurs thématiques de travail ; certains fournissent des services de **conseil et d'orientation**, d'autres encore des services de **recherche**.

Les activités que le réseau peut conduire pour se procurer des fonds complémentaires dépendent des ressources à sa disposition — particulièrement les **ressources humaines**. Il doit considérer des questions telles que : **Qui** est disponible pour faire le travail ? **Quelles** compétences et aptitudes possède-t-il ? **Comment** peuvent-elles être utilisées pour assister le réseau ? Il doit également s'interroger sur la **compatibilité** des activités envisagées (ex. : services commerciaux) **avec ses buts et ses objectifs.**

Ces activités **auront toujours un coût** et le réseau doit également s'assurer que les recettes couvrent les dépenses.

Les réseaux ont beaucoup à apprendre les uns des autres en termes de possibilités avec des ressources limitées — et de sources possibles de fonds complémentaires. Par conséquent, **l'interaction du réseau avec d'autres réseaux** est une activité des plus intéressantes.

COMMENT SE METTRE EN RELATION AVEC DES PARTENAIRES ?

Première étape : **identifier** qui ils sont.

Les partenaires sont ces gens, ces groupes, ces organisations qui ont un intérêt pour le travail du réseau, ou qui sont concernés par ce travail. Ils sont potentiellement nombreux, mais certains (les **partenaires principaux**) seront plus concernés que d'autres **(partenaires secondaires)**.

Pour les réseaux de l'enseignement supérieur, les partenaires principaux seront leurs membres (individus et institutions), commanditaires et bailleurs de fonds, les étudiants et le personnel universitaire concernés par leur travail et les employés. Selon leurs buts et leurs objectifs, il pourra y en avoir d'autres. Par exemple, les décideurs politiques sur le sujet peuvent aussi être des partenaires, de même que d'autres réseaux, les parents et les familles, les institutions non membres et les utilisateurs des services fournis par le réseau.

Ayant identifié ses partenaires, la seconde étape pour le réseau consiste à **définir le résultat souhaité de l'engagement avec eux**, ce qui orientera les objectifs à fixer en la matière ainsi que les initiatives à mettre en œuvre.

Par exemple, cherche-t-il leur **participation** au travail du réseau ? Veut-il des partenaires pour **promouvoir le réseau** et persuader d'autres de l'importance de son travail ? Veut-il engager des partenaires pour **promouvoir l'adhésion** au réseau ou la **participation** à ses événements ? Désire-t-il que les partenaires **fassent partie du visage** que le réseau présente au public ?

Après avoir identifié les partenaires et les objectifs de l'engagement avec ceux-ci, le réseau est prêt à élaborer une ou plusieurs stratégies pour les atteindre, lesquelles doivent s'articuler en trois volets :

1 **COMMUNICATION**

Activités avec les partenaires pour les informer de ce que fait le réseau et de ses avancées. Par exemple avec des bulletins réguliers, des réunions d'information, un site Web, les médias sociaux, etc.

2 **CONSULTATION**

Donner aux partenaires l'occasion de fournir un feed-back au réseau et de proposer des idées. Par exemple, se réunir régulièrement avec les groupes de partenaires, tenir des discussions avec les organisations externes, demander les points de vue et les opinions des partenaires (formulaires de feed-back, zones de commentaires, etc.).

3 **PARTICIPATION**

Encourager les partenaires à s'impliquer dans le travail du réseau et le leur permettre. Par exemple, les accueillir comme membres ou conseillers de l'instance dirigeante, comme bénévoles ou mentors…

Selon ce qu'il désire réaliser, le réseau peut proposer des activités spécifiques dans chacune de ces catégories, en fonction des partenaires. Ainsi, les réseaux pour l'équité peuvent mettre en place des stratégies différentes pour communiquer avec les cadres institutionnels, consulter les décideurs politiques ou impliquer des étudiants dans leur travail.

Ressources utiles : Le projet SiS Catalyst: les enfants comme agents de changement, initiative qui a pour but de promouvoir le dialogue entre les institutions et les enfants (www.siscatalyst.eu) a jugé utile d'identifier et de cibler les « acteurs clés » dans l'optique du changement en développant un cours en ligne sur le **'développement des capacités pour la pratique des acteurs clés'** disponible sur www.siscatalyst.eu/e-learning.

COMMENT DYNAMISER LE RÉSEAU ?

Un réseau qui est **énergique et enthousiaste** sera à même de réaliser beaucoup plus qu'un réseau fatigué et las de se battre.

Chaque nouveau réseau commence avec un réservoir plein d'énergie et d'enthousiasme. Même les fondateurs avec les attentes les plus terre-à-terre seront dynamisés et encouragés par les possibilités reluisantes et nouvelles qui s'offrent à eux.

Il est très important au début de la vie du réseau de **tirer parti de cette énergie et de cet enthousiasme** pour poser des **fondations solides pour l'avenir.** Les nouveaux réseaux doivent ouvrir grand les bras aux gens désireux de donner du temps et des idées, à faire le travail et à encourager les autres. Ils doivent développer et mettre en œuvre des stratégies et des plans de travail. Établir des **systèmes de surveillance** et des **mécanismes d'évaluation**. Faire autant que possible pour assurer que le réseau part du bon pied. Toutefois, il est important que le réseau reconnaisse que cet **'engouement' initial ne durera pas éternellement** car il n'est pas durable par nature. Au fil du temps, de nombreux facteurs conduiront inévitablement au déclin – par exemple, quand les membres fondateurs passeront à de nouveaux défis, quand les écueils susciteront des déceptions, quand de nouveaux défis surgiront et affecteront la réalisation des objectifs, quand les ressources s'épuiseront ou limiteront le champ des possibilités.

Ce processus pourra prendre énormément de temps – peut-être des années – ou aller très vite en cas de grosses turbulences.

Si rien n'est fait, il pourrait même menacer la survie du réseau.

Il est important que les réseaux désireux de survivre et de maintenir leur capacité à œuvrer à leurs objectifs prennent des mesures pour assurer que, même s'ils n'ont plus l'énergie et l'enthousiasme des débuts, ils en gardent assez pour les soutenir et assurer leur survie.

Bien qu'il leur soit probablement impossible de conserver – ou de recréer – la fougue de leur jeunesse, les réseaux peuvent prendre des mesures pour minimiser l'impact du déclin et garder assez d'énergie pour continuer à travailler efficacement.

Un engagement efficace auprès des partenaires – particulièrement les membres – est crucial mais une stratégie spécifique et ciblée d'**entretien et de redynamisation** pourrait aussi être précieuse, en se focalisant sur la santé à **long terme** du réseau et sa capacité à rebondir dans les circonstances difficiles. Une telle stratégie pourrait par exemple inclure des activités pour :

PARTAGER ... les nouvelles de progrès, les écueils, les succès et les défis avec des membres

CÉLÉBRER ... même les réussites mineures, afin d'impliquer les membres et les autres partenaires

IMPLIQUER ... mobiliser les membres dans le travail du réseau de toutes les façons possibles, y compris en les consultant

RENOUVELER ... Continuellement chercher à impliquer de nouvelles personnes dans le réseau, avec leurs idées, leur énergie et leur enthousiasme

QU'EST-CE QUE LE RÉSEAU ?

Le réseau implique la communication et l'interaction avec autrui, le partage et l'échange d'idées et d'informations, la construction de relations mutuellement bénéfiques, et le développement de contacts professionnels ou sociaux. Pour pouvoir contribuer pleinement dans ce cadre, il est essentiel que les gens engagés dans le processus de réseau possèdent les **capacités** et les **mécanismes appropriés** à l'appui, particulièrement en termes de :

- **Capacité individuelle** — les compétences, la connaissance, la motivation des individus impliqués dans l'exécution du processus.
- **Capacité organisationnelle** — la capacité du réseau à contribuer au processus de façon organisée.

QU'EST-CE QUE LA CONSTRUCTION DE CAPACITÉS ?

Les Nations Unies ont défini les capacités comme *'l'aptitude des individus, des institutions et des sociétés à remplir des fonctions, à résoudre des problèmes et à se fixer et atteindre des objectifs de manière pérenne.'* Et le terme **'construction de capacités'** décrit les activités qu'une organisation peut utiliser pour élargir, corriger ou changer son orientation. Une capacité organisationnelle solide est impérative pour soutenir les services et les campagnes du réseau. Un réseau a de nombreux outils à sa disposition pour renforcer ses capacités : il peut par exemple mettre au point des instruments de qualité pour **surveiller** et **évaluer** ses activités afin de faciliter la définition, la révision ou la modification de ses priorités. Il peut **auditer** l'ensemble de l'organisation, de la stratégie à la livraison, pour identifier ses points forts et ses points faibles ainsi que les facteurs de succès afin de progresser vers ses objectifs courants ou de s'en fixer de nouveaux. Il peut former son personnel pour qu'il assure la prestation des services, la conduite des activités de l'organisation et la mise en œuvre de ses stratégies, avec efficacité et professionnalisme. Le développement du personnel peut lui aussi constituer un programme de construction de capacités d'une organisation. Afin d'affronter les défis d'un paysage éducatif sans cesse changeant, le réseau doit aussi être à jour sur les lois ou les réglementations, les politiques et les stratégies nationales en matière d'équité, de diversité et d'inclusion.

QU'EST-CE QUE LE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL ?

Le développement du personnel est défini comme l'amélioration des connaissances et des compétences des employés d'une organisation par la formation. Dans la sphère des réseaux, il est important que le personnel (et les bénévoles) employés ou engagés par l'organisation possèdent les compétences nécessaires au bon fonctionnement au sein d'un réseau, c'est-à-dire entre autres : des compétences en matière d'information et de technologie, la maîtrise de la communication orale et écrite, les styles et comportements spécifiques requis pour la négociation, la compréhension des autres en termes de besoins et de différences, l'aptitude au travail et à l'esprit d'équipe afin de bien travailler en groupe.

Outre les incitations et le support (financier ou autre) pour motiver les collaborateurs et favoriser leur efficacité, il est essentiel que l'organisation mette en place un programme de développement des ressources humaines afin d'assurer que leurs compétences indispensables au réseau soient constamment entretenues et leurs connaissances mises à jour pour se tenir au fait des nouveaux développements en termes d'équité, de diversité et d'inclusion. La formation du personnel, dans le but de développer leurs capacités et de concrétiser leur potentiel apporte un bénéfice mutuel. Le personnel se sent plus apprécié, et donc plus fidèle à l'organisation — évitant ainsi la perte de talents ainsi que du temps et de l'énergie nécessaires au recrutement de nouveaux employés — et l'organisation conserve un personnel correctement formé à offrir ses services vitaux, favorisant ainsi son expansion, sa capacité organisationnelle et sa durabilité.

QU'EST-CE QUE L'IMPACT COLLECTIF ?

'L'impact collectif' est une méthode efficace pour atteindre des résultats autrement irréalisables pour des organisations travaillant seules et isolées. Le **Collective Impact Forum** www.collectiveimpactforum.org le définit en ces termes : **'réunir des gens de façon structurée pour réaliser le changement social'** et poursuit en décrivant les conditions indispensables au succès :

« Il commence par un **agenda commun**, ce qui implique de se rassembler pour définir collectivement le problème et développer une vision commune pour le résoudre. Il établit une **mesure commune**, ce qui signifie d'accepter de **suivre les progrès** de la même façon, pour permettre une amélioration continue. Il **développe des activités se renforçant mutuellement**, ce qui implique la **coordination** des efforts collectifs pour optimiser le résultat final. Il **encourage une communication continue**, ce qui signifie de tisser la confiance et de nouer des liens entre tous les participants. Il **possède une vraie colonne vertébrale**, ce qui implique une équipe dédiée à l'organisation du travail du groupe. Toutes ces conditions réunies peuvent donner des résultats extraordinaires. L'impact collectif nous fait passer d'objectifs communs à des résultats exceptionnels. »

'L'impact collectif' est une stratégie utile pour les réseaux, le réseautage étant par essence un mouvement collectif d'union des forces pour défendre une cause ou réaliser un objectif en particulier.

EXEMPLES DE RÉSEAUX D'ACCÈS

Il existe de nombreux réseaux éducatifs mis sur pied pour lutter contre les inégalités en éducation, mais peu ont l'accroissement de l'accès et de la participation pour les groupes sous-représentés comme mission centrale. Sur les sept réseaux répertoriés ici, les quatre premiers — **EAN, NEON, NCAN, AHEAD** — ont en commun une mission spécifique d'élargissement de l'accès et de la participation pour des groupes défavorisés actuellement sous-représentés en enseignement supérieur. Le NCAN se concentre sur l'accès aux collèges communautaires (instituts universitaires de premier cycle) pour les étudiants de première génération et les étudiants issus de familles à faibles revenus. L'AHEAD cible les personnes en situation de handicap. Tous ont pour vocation ultime la réforme de l'éducation et l'ouverture des opportunités en enseignement supérieur à une population étudiante issue de la diversité et plus représentative de la société dans laquelle elle s'inscrit.

Le cinquième — **EUCEN** — est plus axé sur la formation tout au long de la vie et les possibilités de formation continue pour le développement personnel ou professionnel de l'individu.

Le sixième — **UNICA** — sans avoir été spécifiquement fondé pour promouvoir l'accès et l'équité, a une mission axée sur l'égalité des chances, avec un groupe de travail sur le sujet et des initiatives dans ce domaine.

Le septième réseau — **CGU** — est un réseau ouvert et inclusif, à la fois en Europe et au-delà, dont l'objectif premier est de faciliter et de promouvoir la coopération dans le secteur de l'enseignement supérieur.
La terminologie utilisée peut différer, mais les structures organisationnelles de ces sept réseaux se ressemblent. Elles sont basées sur l'adhésion, avec des membres particuliers ou institutionnels, ou les deux. Les membres se réunissent une fois par an lors d'une assemblée générale pour approuver les budgets et les rapports et élire des représentants. Ils possèdent une instance dirigeante où siègent des membres élus, ayant habituellement à leur tête un président. Ils ont un secrétariat général qui se charge du fonctionnement courant de l'organisation, sous la houlette du secrétaire général ou du secrétaire exécutif. Au Royaume-Uni, il est de coutume pour le secrétariat d'avoir un directeur exécutif, comme c'est le cas pour l'EAN et NEON.

Le financement vient essentiellement des souscriptions des membres, des recettes des conférences, des séminaires, des ateliers ou de la formation, et des bourses de recherche.

EUROPEAN ACCESS NETWORK (EAN) — EUROPE/INTERNATIONAL

L'EAN est une organisation indépendante à but non lucratif fondée pour l'enseignement. Basée en Europe, elle possède une adhésion internationale et un agenda mondial. Ses quatre piliers : l'accès, l'équité, la diversité et l'Inclusion. L'EAN cherche à promouvoir la participation et le succès en enseignement post-secondaire pour ceux qui sont actuellement sous-représentés, que ce soit pour des raisons de sexe, d'origine ethnique, de nationalité, d'âge, de handicap, de statut d'emploi, de niveau de revenu, d'histoire familiale, de formation professionnelle, de localisation géographique ou de désavantage scolaire antérieur.

Les principaux objectifs de l'EAN sont d'influencer un changement des politiques et des réformes de l'éducation, d'explorer les enjeux professionnels et politiques favorables à une participation plus large, de partager les bonnes pratiques et de fournir un support sur le terrain, de partager les stratégies pédagogiques et les approches des curriculums pour créer un enseignement supérieur inclusif, d'entreprendre des recherches collaboratives avec des instances nationales et internationales pour le développement d'une participation plus large, dans un souci d'intégration et d'inclusion sociale.

www.ean-edu.org

NATIONAL EDUCATION OPPORTUNITY NETWORK (NEON) — ANGLETERRE/ROYAUME-UNI

NEON est une organisation professionnelle soutenant les acteurs de l'élargissement de l'accès à l'enseignement supérieur et de la mobilité sociale. Elle vise à permettre à ceux qui œuvrent à l'élargissement de l'accès à l'enseignement supérieur à toutes les couches sociales et à tous les secteurs à engendrer le changement dans leurs propres organisations et communautés. Au cœur de NEON, une approche trans-sectorielle réunissant des institutions de l'enseignement supérieur, des écoles, des universités, le secteur du bénévolat, les organismes professionnels et les employeurs.

NEON a quatre objectifs:

- Professionnaliser le travail d'élargissement de l'accès par le développement et l'accréditation de la pratique
- Servir de ressource pour la recherche et la sensibilisation aux acteurs de l'élargissement de l'accès au niveau local, régional et national
- Développer et améliorer la pratique et la qualité dans le travail d'élargissement de l'accès
- Offrir aux décideurs politiques et au gouvernement les informations et le soutien de la communauté d'élargissement de l'accès.

www.educationopportunities.co.uk

NATIONAL COLLEGE ACCESS NETWORK (NCAN) — USA

Le NCAN défend les valeurs d'équité, de diversité et d'inclusion en tant que pierres angulaires de son travail, afin d'augmenter la réussite en enseignement post-secondaire. Par ses quatre stratégies — Construction de capacités, Étalonnage, Impact Collectif, Politique — NCAN aide l'État, les organisations à but non lucratif, les écoles, les institutions de l'enseignement supérieur, les philanthropes et le monde de l'entreprise à offrir un meilleur accès à l'université et un support continu aux étudiants sous-représentés à faibles revenus.

Le NCAN est également soucieux d'assurer la diversité parmi ses membres, son personnel, son conseil d'administration et ses partenaires. De surcroît, il favorise l'équité en fournissant des ressources à ses membres pour identifier et aider dans leurs communautés les étudiants confrontés aux plus grandes difficultés dans leurs études supérieures. Le NCAN défend aussi au niveau national des politiques bénéficiant à ces étudiants qui sont en majorité des étudiants de couleur, issus de familles à faibles revenus ou immigrantes.

www.collegeaccess.org

ASSOCIATION ON HIGHER EDUCATION AND DISABILITY (AHEAD) — USA/INTERNATIONAL

AHEAD défend la participation intégrale à l'enseignement post-secondaire des personnes en situation de handicap. Ses membres sont des professionnels impliqués dans le développement de politiques et la prestation de services de qualité en réponse aux besoins des personnes en situation de handicap dans tous les secteurs de l'enseignement supérieur. Elle possède des membres aux États-Unis, au Canada, en Angleterre, en Australie, en Irlande du Nord, en Nouvelle Zélande, en Afrique du Sud, en Suède, au Japon et en Grèce. Les membres d'AHEAD représentent un réseau diversifié de professionnels travaillant activement sur les enjeux du handicap sur leur campus et plus généralement en enseignement supérieur. AHEAD joue un rôle actif sur tous les fronts de la promotion d'un accès égal et complet à l'enseignement supérieur pour tous les individus en situation de handicap, et du support des systèmes, institutions, métiers et professionnels dans cette importante mission.

www.ahead.org

EUROPEAN UNIVERSITY CONTINUING EDUCATION NETWORK (EUCEN) — EUROPE

EUCEN est la plus grande association pluridisciplinaire européenne pour la formation universitaire tout au long de la vie et la formation continue. Elle a pour vocation de contribuer à la vie économique et culturelle de l'Europe par la promotion et l'avancement de la formation tout au long de la vie au sein des établissements d'enseignement supérieur en Europe et ailleurs et à favoriser l'influence des universités sur les politiques d'acquisition de connaissances et de formation tout au long de la vie dans toute l'Europe. Elle collabore avec les réseaux nationaux et régionaux sur la question des besoins et du climat actuel en la matière dans leur pays. Voici la définition que donne EUCEN de la formation universitaire tout au long de la vie :

« Il s'agit pour les établissements d'enseignement supérieur de fournir des opportunités de formation, des services et de la recherche pour le développement personnel et professionnel d'une variété d'individus — tout au long de la vie et sur tous les aspects de la vie ; et pour le développement social, culturel et économique des communautés et de la région. Cette formation est dispensée par les universités et se fonde sur la recherche ; elle cible en priorité les besoins des apprenants et est souvent développée et/ou fournie en collaboration avec des partenaires et des acteurs externes. »

www.eucen.eu

NETWORK OF UNIVERSITIES FROM THE CAPITALS OF EUROPE (UNICA) — EUROPE

UNICA

Network of Universities
from the Capitals of Europe

UNICA est un réseau de 46 universités dans 35 capitales en Europe. Son rôle est de promouvoir l'excellence universitaire, l'intégration et la coopération entre les universités membres dans toute l'Europe. La localisation de ses membres, dans des capitales d'Europe et donc confrontés à des enjeux politiques et sociaux non sans similitudes, lui offre une plateforme de coopération et de mise en œuvre de stratégie commune. C'est aussi un forum où les universités peuvent réfléchir aux besoins de changement stratégique dans la recherche, l'éducation et l'administration universitaire.

UNICA défend des valeurs démocratiques et s'engage à mettre en œuvre des politiques, des procédures et des pratiques sans discrimination de sexe, de statut marital, d'âge, de handicap, de couleur, d'origine ethnique, de convictions religieuses ou d'orientation sexuelle. Dans toutes ses activités, Unica vise à abattre les barrières à l'égalité et à promouvoir la diversité et l'égalité des chances.

www.unica-network.eu

COMPOSTELA GROUP OF UNIVERSITIES (CGU) — EUROPE/INTERNATIONAL

compostela

Le CGU est un vaste réseau ouvert et inclusif d'universités, en Europe et au-delà, dont le but premier est de faciliter et de promouvoir la coopération dans le secteur de l'enseignement supérieur, fidèle à la tradition culturelle du pèlerinage de Saint-Jacques de Compostelle, phénomène ayant énormément contribué à modeler le concept et la nature de l'Europe. Le CGU croit en la diversité et dans ce contexte, ouvre la voie vers le savoir et l'amélioration de l'enseignement supérieur pour une société meilleure. Il facilite la mobilité entre membres universitaires, académiques et non académiques, dans le but d'accroître la connaissance linguistique, culturelle et scientifique. Il cherche à promouvoir l'accès et l'équité par la collaboration avec les autres organisations.

En 2014 il a dressé et adopté la déclaration de Poznan : « Whole-of-University Promotion of Social Capital, Health and Development » visant à diffuser l'éthique et la lutte contre la corruption en enseignement supérieur.

www.gcompostela.org

RESSOURCES

UNESCO - L'Éducation pour Tous
http://www.unesco.org/new/fr/education/themes/leading-the-international-agenda/education-for-all/
http://fr.unesco.org/gem-report/#sthash.GOJc2UlQ.dpbs

Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées
https://www.un.org/development/desa/disabilities-fr/
https://www.un.org/development/desa/disabilities-fr/la-convention-en-bref-2.html

Equality and Human Rights Commission Guidance (Grande-Bretagne) sur la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées
http://www.disabilityrightsuk.org/policy-campaigns/campaigns/equally-ours-campaign/guide-un-disability-convention

Inclusive Excellence Framework
https://www.rit.edu/diversity/inclusive-excellence-framework

« Écoute avec les oreilles de la tolérance.
Vois avec les yeux de la compassion.
Parle avec le langage de l'amour. »

Jalal Eddine Ibn Rumi

RUMI PARTENAIRES شركاء المشروع

RÉSEAU DES UNIVERSITÉS DES CAPITALES DE L'EUROPE	UNIVERSITÉ ABDELMALEK ESSAÂDI
EUROPEAN ACCESS NETWORK	ERASMUSHOGESCHOOL BRUSSEL
FONTYS OSO	VRIJE UNIVERSITEIT BRUSSEL
UNIVERSITÉ PAUL VALÉRY, MONTPELLIER 3	GRUPO COMPOSTELA D'UNIVERSIDADES
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI ROMA TRE	ASSOCIATION DES ÉTUDIANTS ASSO BDE

UNIVERSITÉ MOULAY ISMAIL	UNIVERSITÉ INTERNATIONALE DE RABAT
UNIVERSITÉ MOHAMMED V DE RABAT	UNIVERSITÉ SULTAN MOULAY SLIMANE - BENI MELLAL
UNIVERSITÉ CADI AYYAD	UNIVERSITÉ IBN ZOHR
UNIVERSITÉ MOHAMMED PREMIER	UNIVERSITÉ IBN TOFAIL - KENITRA
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE ET DE LA FORMATION DES CADRES	MINISTÈRE DE LA SOLIDARITÉ, DE LA FEMME, DE LA FAMILLE ET DU DÉVELOPPEMENT SOCIAL
OBSERVATOIRE NATIONAL DE DÉVELOPPEMENT HUMAIN	www.rumi-project.org

موارد أخرى

برنامج منظمة اليونسكو المسمّى «التعليم للجميع»

UNESCO Education for All

http://www.unesco.org/new/ar/education/themes/leading-the-international-agenda/efareport

اتفاقية منظمة الأمم المتحدة الخاصة بحقوق المعاقين

United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities

https://www.un.org/development/desa/disabilities-ar

https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html

توصيات لجنة المساواة وحقوق الإنسان (بريطانيا) بخصوص اتفاقية منظمة الأمم المتحدة الخاصة بحقوق المعاقين

Equality and Human Rights Commission Guidance (Great Britain) on UN Disability Convention

http://www.disabilityrightsuk.org/policy-campaigns/campaigns/equally-ours-campaign/guide-un-disability-convention

إطار الجودة في أمور الدمج

Inclusive Excellence Framework

https://www.rit.edu/diversity/inclusive-excellence-framework

”إسمع بأذن سَمِحة!

أنظر بعين الشفقة!

انطق بلسان المحبّة.“

جلال الدين ابن الرومي

Jalal Eddine Ibn Rumi

شبكة جامعات من عواصم أوروبا – أوروبا

(UNICA) Network of Universities from the Capitals of Europe

شبكة UNICA هي شبكة تضمّ ٤٦ جامعة منتشرة في ٣٥ عاصمة في أوروبا، غايتها الترويج لترقية مستوى التعليم الجامعي وتحقيق التآزر والتعاون بين الجامعات الأعضاء عبر أوروبا. السمة المشتركة لهذه الجامعات هي وجودها في عواصم أوروبا، أي في مدن أحوالها السياسية والاجتماعية متشابهة، وبالتالي تشكّل الشبكة منصّة للتعاون ولتنفيذ استراتيجيات مشتركة، وأيضا منتدى يتيح للجامعات التفكير في الطلبات الرامية لإحداث تغيير استراتيجي في الجامعات على صعيد البحث العلمي والتعليم والإدارة.

شبكة UNICA ملتزمة بالقيم الديموقراطية، وأيضا بتنفيذ خطط وإرساء إجراءات وممارسات لممانعة أي تمييز مُجحِف بسبب الجنس، أو الوضع العائلي، أو العمر، أو الإعاقة، أو العرق، أو المعتقدات الدينية، أو الميل الجنسي. في كل الأنشطة التي تقوم بها شبكة UNICA، تسعى الى إزالة موانع المساواة وتروّج لنشر التنوّع في مؤسسات التعليم العالي والمساواة في فرص الولوج إليها.

موقع المؤسسة على الانترنت: www.unica-network.eu

شبكة جامعات كومبوسْتِلاّ – أوروبا / العالم

(CGU) Compostela Group of Universities

شبكة CGU هي شبكة واسعة منفتحة تضمّ جامعات أوروبية وغير أوروبية، غايتها التسهيل والترويج للتعاون في قطاع التعليم العالي، وتستوحي من التراث الثقافي لمسالك الحجّ الى مزار القديس جاك / كومبوستيل باسبانيا، وهي ظاهرة ساهمت بشكل هامّ في تكوين هوية وثقافة أوروبا. تُؤْمِن شبكة CGU بقيمة التنوّع، وتتعاون مع كل الراغبين في تحسين التعليم العالي لصالح المجتمع. تسهّل الشبكة حركة الأساتذة والطلاب من جامعة لأخرى، سواء للدراسة أو لأنشطة أخرى، توخّيا لرفع مستوى المعارف اللغوية والثقافية والعلمية. تروّج الشبكة لتسهيل الولوج الى مؤسسات التعليم العالي ولتحقيق الإنصاف بالتعاون مع منظمات وشبكات أخرى.

في سنة ٢٠١٤، صاغت الشبكة وتبنّت شعار إعلان بوزنان Poznan الداعي إلى «ترويج كل الجامعات للرأسمال الاجتماعي والصحة والتنمية» في سبيل تعميم السلوك الحسن ومحاربة الفساد في مؤسسات التعليم العالي.

موقع المؤسسة على الانترنت: www.gcompostela.org

شبكة جمعية التعليم العالي والإعاقة – الولايات المتحدة

(AHEAD) Association on Higher Education and Disability

شبكة AHEAD ملتزمة بتحقيق المشاركة التامة للأشخاص في وضعية إعاقة في مجال التعليم العالي. الانتساب الى الشبكة مفتوح لأفراد محترفين ينشطون في وضع خطط وتوفير خدمات جيدة تلبّي احتياجات ذوي الإعاقة في كل قطاعات ومؤسسات التعليم العالي. أعضاء الشبكة منتشرون في البلدان التالية: الولايات المتحدة، كندا، انجلترا، أستراليا، إيرلندا، إيرلندا الشمالية، نيوزيلاندا، أفريقيا الجنوبية، سويد، اليابان، اليونان. يكون أعضاء AHEAD شبكة تضمّ مجموعة من المحترفين الناشطين في قضايا مساندة الأشخاص في وضعية إعاقة في الجامعات ومؤسسات التعليم العالي التي يعملون فيها. تهتمّ شبكة AHEAD بكلّ أوجه الترويج لتحقيق المشاركة الكاملة للأشخاص في وضعية إعاقة في مؤسسات التعليم العالي، وتدعم الأنظمة والمؤسسات والمهن و الشركاء لتحقيق هذه المهمّة الرفيعة.

موقع المؤسسة على الانترنت: www.ahead.org

شبكة التعليم المتواصل الجامعي الأوروبي – أوروبا

(EUCEN) European University Continuing Education Network

شبكة EUCEN هي أكبر جمعية أوروبية تضمّ أعضاء اختصاصاتهم متنوّعة تنشط في تطوير التعليم المتواصل والتعلّم مدى العمر. غاية الشبكة المساهمة في الحياة الاقتصادية والثقافية الأوروبية عن طريق الترويج لبرامج التعلّم مدى العمر في مؤسسات التعليم العالي في أوروبا وخارجها، وأيضا رعاية أنشطة الجامعات في تطوير معرفة أمور التعلّم مدى العمر والتخطيط الصالح لها في أوروبا. تتعاون شبكة EUCEN مع شبكات وطنية وإقليمية في تشخيص أحوال التعلّم مدى العمر والتعليم المتواصل في كل بلد وتحديد الاحتياجات. وفيما يلي تعريف شبكة EUCEN للتعلّم مدى العمر في الجامعات:

«إنّ التعلّم مدى العمر في الجامعات هو قيام مؤسسات التعليم العالي بتوفير فرص تعلّم وخدمات وأبحاث غايتها التطوير الشخصي والمهني لتنويعة واسعة من الافراد على امتداد عمرهم متى شاءوا ذلك، وغايتها أيضا التطوير الاجتماعي والثقافي والاقتصادي للجماعات والمناطق. و يرتكز مستوى التعليم جامعيعلى نتائج البحوث العلمية، ويركّز أيضا على احتياجات الطلّاب. تصاغ برامج التعليم و/أو تنفّذ بالتعاون مع الشركاء ومع فاعلين خارجيين.»

موقع المؤسسة على الانترنت: www.eucen.eu

شبكة فرص التعليم الوطنية – انجلترا، المملكة المتحدة

(NEON) National Education Opportunities Network

شبكة NEON هي منظمة محترفة تدعم الذين ينشطون لتوسيع الدخول الى مؤسسات التعليم العالي ولتكثير فرص الارتقاء الاجتماعي. هدف الشبكة هو دعم كل من يعمل لتوسيع الدخول الى مؤسسات التعليم العالي على كل الأصعدة وفي كل القطاعات لإحداث تغيير مرتجى في المؤسسات أو في المجتمع. تكمن في صميم شبكة NEON مقاربة عرضانية مع كل القطاعات وتجمع معا مؤسسات التعليم العالي والمدارس والكليات وقطاع العمل التطوّعي والهيئات المهنية وأرباب العمل.

شبكة NEON حدّدت لنفسها أربعة أهداف:

- رفع مستوى الاحتراف في عمل توسيع الدخول الى مؤسسات التعليم العالي عبر تطوير الممارسة والحصول على اعتراف رسمي بها؛
- تقديم خدمات في مجال البحث، وفي الدفاع عن قضية الذي يجهدون لتوسيع الدخول الى مؤسسات التعليم العالي على الصعيد المحلي والجهوي والوطني؛
- تطوير وترقية الممارسة والجودة في عمل توسيع الدخول الى مؤسسات التعليم العالي؛
- تقديم معلومات ودعم لواضعي الخطط وللحكومة من جماعة الناشطين لتوسيع الولوج الى مؤسسات التعليم العالي.

موقع المؤسسة على الانترنت:
www.educationopportunities.co.uk

شبكة تسهيل الولوج الى معاهد التعليم العالي الوطنية – الولايات المتحدة

(NCAN) National College Access Network

شبكة NCAN ملتزمة بقيم الإنصاف والتنوّع و الدمج التي تشكّل حجر الزاوية في سعيها لزيادة فرص الدخول الى التعليم العالي. بفضل استراتيجياتها الأربع، وهي: بناء القدرات، وقياس الجودة، والعمل الجماعي، والتأثير على السياسة، تقدّم شبكةNCAN مساندة للولايات الأميركية، والمنظمات التي لا تبغي الربح، والمدارس، ومؤسسات التعليم العالي، ومشاريع الأثرياء المحسنين، والشركات، في سبيل توسيع فرص الدخول الى مؤسسات التعليم العالي، مع دعم مثابر للطلّاب ذوي الدخل المحدود النادر تواجدهم فيها. شبكة NCAN ملتزمة أيضا بتحقيق التنوّع في المنتسبين إليها وموظفيها وأعضاء مجلس إدارتها وكل من تتعامل معهم.

تدعم شبكة NCAN الانصاف بتوفير وسائل لأعضائها تمكّنهم من تعيين الطلّاب الذي يواجهون مصاعب في دخول مؤسسات التعليم العالي وإكمال دراستهم فيها، وذلك لمساعدتهم. على الصعيد الوطني، و تدعم شبكة NCAN المواقف السياسية التي تصبّ في مصلحة هؤلاء الطلّاب المنتمين بأكثريتهم الى أسر ذات بشرة سمراء أو ضئيلة الدخل أو مهاجرة.

موقع المؤسسة على الانترنت: www.collegeaccess.org

أمثلة عن شبكات متخصصة في تيسير ولوج الأشخاص في وضعية إعاقة وذوي الدخل الضئيل الى مؤسسات التعليم العالي

توجد شبكات كثيرة في مجال التعليم غرضها معالجة عدم المساواة في التعليم، لكن نادرا ما نجد شبكات مهمتها الرئيسية توسيع ولوج ومشاركة أفراد ينتمون الى فئات نادر تواجدها في مؤسسات التعليم العالي. بين الشبكات السبع المذكورة أسفله يلاحظ أن المهمة الرئيسية المشتركة للأربع الأوائل منها (EAN و NEON و NCAN و AHEAD) هي العمل على زيادة فرص ولوج أفراد من فئات في وضعية إعاقة جسديا أو اجتماعيا الى مؤسسات التعليم العالي وتوفير المساعدة المادية والعلمية لهم في دراستهم. ترتكز جهود شبكة NCAN مثلا على تيسير دخول طلّاب إلى الإعداديات الجماعية (معاهد جامعية للسلك الأول) بالنسبة للطلاب من الجيل الأول، وطلّاب ينحدرون من أسر ضئيلة الدخل . و تركز شبكة AHEAD جهدها على تيسير ولوج الأشخاص في وضعية إعاقة الى هذه المؤسسات. إنّ غاية كل هذه الشبكات هي القيام بتنفيذ خطط إصلاحية في التعليم وتيسير الدخول الى مؤسسات التعليم العالي لتحقيق تنوّع الطلّاب فيها بحيث يتم تمثيل بشكل أفضل كل فئات المجتمع في هذه المؤسسات.

الشبكة الخامسة EUCEN تركّز على زيادة فرص الدراسة على امتداد العمر لمواصلة تطوير قدرات الفرد العلمية، الشخصيةً والمِهنيةً.
الشبكة السادسة UNICA، مع العلم بأنها لم تُنشأ خصيصا لتيسير الولوج وتحقيق الإنصاف، فإنها تذكر في قائمة مهمّاتها مهمّة تحقيق المساواة في فرص الولوج، ولديها فريق عمل مخصص لاتخاذ مبادرات في هذا المجال.

الشبكة السابعة CGU تسعى لإرساء الانفتاح و الدمج في مؤسسات التعليم العالي، في أوروبا وخارجها؛ غايتها الرئيسية هي الترويج للتعاون الدولي وتسهيله في قطاع التعليم العالي.

إنّ المصطلحات التي تستعملها الشبكات السبع قد لا تكون هي نفسها، لكن هياكلها التنظيمية متشابهة، فكل منها تضمّ أعضاءً، منهم أفراد ومنهم مؤسسات، يكوّنون معا الجمعية العامة للشبكة التي تجتمع مرة في السنة للموافقة على ميزانيات الدخل والإنفاق وعلى تقارير المدراء، وأيضا لانتخاب مدراء وممثلين للشبكة. كل من الشبكات السبع لها مجلس إدارة مكوّن من أعضاء منتخبين، ويديره رئيس. ولكل شبكة أمانة تتولّى التسيير اليومي لأمورها، يرأسها أمين عام أو مدير عام. في المملكة المتحدة، لا بدّ من أن يرأس الشبكة مدير تنفيذي كما هي الحال لدى شبكة EAN وشبكة NEON.

تمويل الشبكات متعدد المصادر: رسوم اشتراك الأعضاء؛ الإيرادات الآتية من المؤتمرات والندوات وورش العمل ودورات التدريب التي تنظّمها الشبكة؛ الأموال التي تتلقّاها على شكل مِنَح مخصصة للقيام بأبحاث.

شبكة تسهيل الدخول الأوروبية – مقرها في أوروبا، نطاق نشاطها دولي

European Access Network (EAN)

شبكة EAN هي شبكة مستقلة، لا تبغي الربح المادي، أنشئت ونُظّمت لغايات تتعلق بالتعليم. مقر الشبكة في أوروبا، وأعضاؤها من بلدان كثيرة في العالم، وجدول أعمالها عالمي. الأركان الأربعة لشبكة EAN هي تحقيق الدخول، والإنصاف، والتنوّع، والضمّ. تعمل شبكة EAN في سبيل إتاحة الدراسة والنجاح في مؤسسات التعليم العالي للفئات النادر وجودها في هذه المؤسسات لأي سبب من الأسباب التالية: الجنس، العرق، الجنسية، العمر، الإعاقة، ضرورة العمل، مستوى الدخل، بيئة الأسرة، التعليم المهني، مكان الإقامة، هشاشة التعليم الابتدائي أو التكميلي أو الثانوي.

الاهداف الرئيسية لشبكة EAN هي التالية: إحداث تغيير في السياسة لإصلاح التعليم، استكشاف سبل العمل المهني والسياسي التي تتيح توسيع الدخول الى مؤسسات التعليم العالي، تبادل الأفكار حول الممارسات الجيدة وتوفير الدعم للراغبين في تطبيقها، تبادل الأفكار حول الخطط الكبرى في مجال التعليم وحول مقاربات مسارات الدراسة لتوسيع نطاق الدمج الى مؤسسات التعليم العالي، إجراء أبحاث مع منظمات وطنية ودولية لاكتشاف سبل ووسائل زيادة المشاركة في مؤسسات التعليم العالي وتوسيع مجالات الدمج والاندماج فيها.

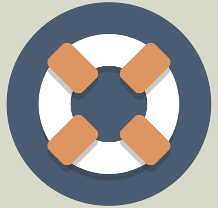
موقع المؤسسة على الانترنت: www.ean-edu.org

ما معنى تطوير قدرات الموظفين؟

في قاموس مصطلحات إدارة الأعمال المسمّى Cambridge Business English Dictionary نجد تعريف عبارة «تطوير قدرات الموظفين» staff development بأنّه «تحسين معرفة ومهارة الموظفين في منظمة ما بإعطائهم التدريب الملائم». في مجال إنشاء الشبكات، مِنَ المهمّ في منظمة ما أن يمتلك الموظفون (وأيضا المتطوّعون) المهارات الضرورية التي تمكّنهم من العمل بشكل فعّال ضمن الشبكة؛ والمهارات الواجب امتلاكها في إطار الشبكة هي عديدة ومتنوّعة، نكتفي منها بذكر ما يلي: ثقافة وكفاءة جيدتين في مجال المعلوماتية والتكنولوجيا؛ طلاقة في الكلام والكتابة الإعلامية والدعائية؛ براعة في أساليب التفاوض ؛ القدرة على فهم الآخرين واحتياجاتهم مع احترام فوارقهم؛ براعة في تكوين فريق عمل متماسك؛ قدرة على بثّ روح الاتحاد في فريق عمل.

بالإضافة إلى قيام المنظمة بإعطاء محفّزات وأي دعم (مالي وغيره) لحثّ الموظفين على العمل وتمكينهم من أدائه بشكل فعّال، من المهمّ أيضا أن تقوم المنظمة بصياغة برنامج لتطوير قدرات الموظفين الغاية منه الترقية الدائمة لمهاراتهم في تسيير الشبكة وتحديث معرفتهم بالتطوّرات المستجدّة في مجال تحقيق الانصاف والتنوّع و الدمج ". إنّ توفير التدريب للموظفين لكي ينمّوا قدراتهم ويطوّروها لأقصى حدّ ممكن هو بلا أدنى شكّ نافع لهم وللمنظمة التي يعملون في خدمتها. فالموظّف الذي يشعر بأنّ قيمته مقدّرة حق قدرها في المنظمّة سيبقى على الأرجح راضيا بالعمل فيها، وهذا يجنّب المنظمة فقدان أصحاب الكفاءة ويريحها بالتالي من عناء البحث عمّن يحل محلهم ، وهكذا تحتفظ المنظمة بموظفين مؤهّلين جيدا لتسيير خدماتها الحيوية، وبذلك توسّع وتعزّز قدراتها التنظيمية واستدامتها.

ما معنى الأثر الجماعي؟



العمل الجماعي impact collectifهو نهج ناجح في الحصول على نتائج لا يمكن دونه أن تنالها أي منظمة تعمل منفردة ومنعزلة. نجد تعريفه في منتدى العمل الجماعي Collective Impact Forum www.collectiveimpactforum.org بأنّه «جَمْعُ الناس معا في إطار منظّم لتحقيق تغيير مُراد في المجتمع». هذا التعريف متبوع بتعداد الشروط الضرورية لإحراز النجاح في ذلك:

«في البدء يوضع جدول أعمال مشترك، أي يقوم المعنيون معا بتحديد المعضلة الاجتماعية بشكل جماعي وتكوين رؤية مشتركة لكيفية حلّها. ثمّ تصاغ طريقة قياس مشتركة، أي يتّفق المعنيون على رصد التقدّم المحرز بطريقة موحّدة لتتبّع تحسُّن الأمور بشكل مستديم . في هذا السياق، تُحتضَن أنشطة متبادلة تعزّز وضع كل الأطراف المشاركة، الغاية منها تنسيق الجهود الجماعية للحصول على أفضل نتيجة في النهاية. وأيضا يُشجَّع التواصل الدائم لتعزيز الثقة وتكثيف العلاقات بين كل الأطراف المشاركة في العمل. ولا بدّ من عمود فقري متين يسند كل ما ذكرنا، أي فريق يكرّس جهده لتنظيم وتسيير عمل الجماعة. إنّ توفير كل هذه الأمور يعطي نتائج خارقة للعادة. وهكذا ننتقل بفضل العمل الجماعي من الأهداف المشتركة الى النتائج المتفوّقة.»

«العمل الجماعي» هو مبدأ عام نافع لأي شبكة لأنّه في الجوهر حركة جماعية تجمع وتوحّد القوى لإحراز تقدّم في الدفاع عن قضيّة أو في حلّ معضلة أو في بلوغ هدف ما.

ما معنى الشبكة؟

الشبكة وسيلة تتيح التواصل والتفاعل مع الآخرين، لاسيما تقاسم وتبادل الافكار والمعلومات معهم، وإقامة علاقات نافعة، وتكثير فرص التعارف والتبادل المهني والاجتماعي. المشاركة الكاملة في الشبكة تقتضي من المشاركين فيها أن يمتلكوا قدرات و آليّات تتيح مشاركتهم بشكل فعّال، لاسيما:

- على صعيد القدرة الفردية: مهارة وعلم ودوافع كافية لدى كل من الضالعين في تسيير أمور الشبكة؛
- على صعيد القدرة التنظيمية: قدرة الشبكة على تسهيل تسيير الأمور بشكل منظّم.

ما معنى بناء القدرات؟

عرّفت منظمة الأمم المتحدة القدرة بأنها «قدرة الأفراد والمؤسسات والمجتمعات لأداء وظائف، وحلّ مشاكل، وتحديد أهداف وبلوغها بشكل مستدام». تُستعمَل عبارة «بناء القدرات» capacity building لوصف انشطة متنوّعة تقوم بها منظمة ما لتوسيع نطاقها أو مراجعة أوضاعها أو تغيير وجهتها. في ذلك، لا غنى عن قدرة تنظيم قوية لإدامة خدمات الشبكة وخوض الحملات التي تقوم بها. ثمّة أمور كثيرة يمكن للمنظمة أن تقوم بها لتعزيز القدرة. مثلا: يمكنها أن تبتكر أدوات لرصد وتقييم جودة أعمالها توخّيا لتحديد الأولويات أو مراجعتها أو تغييرها. يمكنها أيضا أن تقوم بفحص دقيق لكل تنظيمها ابتداء من خططها الكبرى (الاستراتيجية) وانتهاء بدقائق أمور تنفيذ الخطط الصغرى، وذلك لكشف مكامن القوة والضعف في المنظمة، وتشخيص عوامل النجاح في بلوغ الأهداف المحددة أو اللجوء الى تعيين أهداف جديدة. بإمكان المنظمة أن تدرّب موظفيها على سبل التحقق من حُسن أداء خدماتها وأنشطتها ومن حسن تنفيذ خططها الكبرى بشكل ناجع ومحترف. لذلك، يصح القول إن تطوير قدرات الموظفين هو من الأمور الهامّة جدا في برنامج بناء قدرات منظمةٍ ما. لمواجهة المصاعب والتقلّبات التي تطرأ في مجال التعليم، على الشبكة أن تكيّف نفسها دائما مع كل ما يستجدّ في القوانين ولوائح التنظيم، وفي الخطط الكبرى والصغرى الرامية الى تحقيق الإنصاف والتنوّع و الدمج.

من المهمّ جدّا في بداية حياتها أن تلجم الشبكة بعض الشيء طفرة الحماس والزخم، وأن تحرص على تركيز الشبكة على أساس متين يصمد في المستقبل. يجب على الشبكة الجديدة أن تستقبل المتطوّعين الراغبين في العمل، وفي اقتراح أفكار بنّاءة، وفي تشجيع الآخرين على التطوّع معهم للعمل. لا بدّ لهم من صياغة خطط العمل الكبرى والصغرى ومن البدء في تنفيذها بلا تلكّؤ، وعليهم أن ينصبوا أنظمة تتيح متابعة العمل و آليّات تتيح تقييم العمل، وعليهم أن يبذلوا ما بوسعهم لكي تنطلق الشبكة جيّدا؛ لكن على الشبكة أن تعي أيضا أنّ هَبّة الحماس الأولى لن تدوم الى الأبد، بل مع مرور الزمن سيعتريها الفتور لأسباب عدة، لاسيما تحوّل عزيمة مؤسّسي الشبكة نحو مشاريع جديدة، وبالأخص إذا أصيبوا بخيبة من جرّاء أي إخفاق، أو إذا ظهرت مصاعب جديدة تؤثّر سلبا على إمكانية بلوغ الأهداف المحددة، أو إذا قلّت أو نضبت الموارد ولم يعد بالمستطاع تحقيق المراد.

إنّ الفتور قد يستغرق حدوثه زمنا طويلا (ربما سنوات)، أو قد يحدث سريعا إذا ساءت الظروف وتكاثرت المصاعب.
في حال عدم التصدّي لأسباب الفتور بعزم واقتدار، قد يهدّد هذا التراخي وجود الشبكة.

لذلك، من المهمّ لأي شبكة تريد البقاء وإدامة قدرتها على العمل لبلوغ أهدافها أن ترتّب أمورها للحفاظ على قدر كاف من الحماس والزخم بعد خمود عنفوان الاندفاع الأولي.

ومع العلم بأنّ الشبكة لن يكون بمستطاعها أن تديم زخم السنوات الأولى أو أن تنعشه بعد فتور، يبقى بإمكانها الحيلولة دون تلاشيه والحفاظ على قدر كاف منه لمواصلة العمل بشكل فعّال.

مع العلم بأنّ إدامة الترابط مع شركاء الشبكة (لاسيما إذا كان بعضهم من أعضائها) هو أمر ضروري، يبقى من النافع جدّا وضع خطة „إدامة وتجديد” معدّة لفئة منهم. هذا مهمّ لديمومة صحة الشبكة على الأمد الطويل، ولحفظ قدرتها واسترداد عنفوانها بعد اجتياز ظروف قاسية. هذه الخطة قد تشمل ما يلي:

تبادل الأخبار

بين أعضاء الشبكة بشأن أي تقدّم أو فشل أو نجاح أو مصاعب؛

الإشادة بما يُنجز

وإنْ كان قليلا، لاجتناب بث شعور الانكفاء والإحباط لدى الأعضاء و الشركاء؛

حثّ الأعضاء على الإسهام

في عمل الشبكة بأي شكل من الأشكال، بما فيه إسداء المشورة والنصيحة؛

تجديد الطاقم،

وذلك بدعوة أناس جُدُد للمساهمة في نشاط الشبكة بأفكارهم وقدراتهم بحماس جديد.

بعد تعيين مَن هُم شركاء الشبكة، و تحديد ما أهداف ارتباطها الشبكة بهم بحسب أنواعهم، يجب على الشبكة أن تضع الخطة العامة (الاستراتيجية) لبلوغ أهدافها. في هذا السياق، يجب على الشبكة أن تضع في خطتها ثلاثة أنواع من الأنشطة:

١ أنشطة إعلام موجهة الى الشركاء لتبليغهم ما تقوم به الشبكة والتقدّم الذي تحرزه؛ مثلا عبر: نشرات إخبارية دورية، ملخّصات، موقع تصفّح ومواقع حوار على الانترنت، الخ...؛

٢ أنشطة استشارة لتمكين الشركاء من إبداء آرائهم في المعلومات المرسلة إليهم واقتراح أفكار لتسريع تقدّم الشبكة باتجاه الأهداف المحددة؛ مثلا عبر: عقد اجتماعات دورية معهم، والحصول على وجهات نظرهم وآرائهم (عبر ملء استمارات، تعليقات، الخ...)، وإجراء مناقشات مع منظمات أخرى؛

٣ أنشطة مشاركة لتشجيع وتمكين الشركاء من المشاركة في عمل من أعمال الشبكة؛ مثلا عبر: الانتساب إليها بصفة شريك أو مستشار أو مدير أو مرشد، أو التطوّع للقيام بأعمال.

وفقا لما تبغي الشبكة تحقيقه، يمكنها أن تبتكر أنشطة خصوصية، تندرج في أيّ من هذه الأنواع الثلاثة المذكورة أعلاه، تلائم التعامل مع فئة معيّنة من الشركاء؛ مثلا: إذا كانت الشبكة تبغي تحقيق الإنصاف، يمكنها أن تضع خطة أولى مخصصة لإعلام رؤساء المؤسسات، وخطة ثانية لاستشارة المكلّفين بوضع الخطط الحكومية، وخطة ثالثة لحثّ الطلاّب على المشاركة في عملها.

مصدر معلومات مفيد: المبادرة المنشورة في موقع SiS Catalyst المسمّاة Children as Change Agents («الأولاد الصغار بصفتهم عوامل تغيير») الرامية الى زيادة وتحسين الارتباط بين المؤسسات والأولاد الصغار (عنوان الموقع: www.siscatalyst.eu) من المفيد معرفة من هم «الفاعلون الرئيسيون» (ذوي القدرة) وسبل التوجّه إليهم عند القيام بالأعمال الرامية الى إحداث تغيير. لذلك، صاغت مسلســـل دراسي عبر الانترنت e-learning course حول «بناء القدرات للتعامل مع الفاعلين الرئيسيين» يمكن الاطّلاع عليه في موقع www.siscatalyst.eu/e-learning.

كيف يمكن بثّ الحماس و الحركية في الشبكة؟

إن شبكة بحماس و حركية متجددين، يكون بمقدورها بلوغ اهدافها بالمقارنة مع شبكة خاملة من جرّاء التعب والإجهاد.

كل شبكة جديدة تبدأ في العمل بحماس وزخم؛ لكن مهما كان مؤسّسو الشبكة واقعيين في خططهم و أمانيهم، سيجدون دائما في البداية مَن يشيد بهم ويشجّعهم بالتغنّي بالإمكانيات «الساطعة والجديدة» التي ستوفّرها الشبكة.

والندوات) لدعم أنشطة الشبكة. تنفع هذه المحافل أيضا في تعريف الجمهور بعمل وأهداف الشبكة، وبالتالي قد تمكن من تزايد عدد الأعضاء. ثمّة شبكات أخرى تنظّم دورات تطوير مهني أو تدريب في مجال معرفتها وخبرتها تنتهي بمنح شهادات كفاءة معترف بها رسميا.

قد تحتاج الشبكة الى تمويل إضافي من مصادر أخرى إذا كانت تخطط لتوسيع نطاق أنشطتها. في هذا السبيل، تسعى بعض الشبكات للحصول على أموال، بالبحث مثلا عن مؤسسة راعية أو عن هبة أو عن إرث؛ وتقوم شبكات أخرى بأنشطة تجارية، مثل نشر وبيع كتب ومجلّات تعالج مسائل ذات صلة بأهدافها؛ وتقدّم شبكات أخرى خدمات مشورة وإرشاد؛ وتقوم شبكات أخرى بأبحاث تلبية لطلبات استشارية.

إنّ أنواع النشاط التي يمكن للشبكة أن تقوم بها لكي تكسب أموالا إضافية ترتهن بالإمكانيات المتوافرة لديها، لاسيما الموارد البشرية. يجب على الشبكة أن تنظر في مسائل، لاسيما: مَن هم الأشخاص القادرون والمستعدّون للقيام بالنشاط؟ ما هي مهارات وكفاءات هؤلاء الأشخاص؟ كيف يمكن الاستفادة منهم لمساندة الشبكة؟ يجب على الشبكة أن تقدّر أيضا هل أنّ الأعمال المقترحة (أي الخدمات التجارية) تتلاءم وتتماشى مع مقاصد وأهداف الشبكة. تطرأ دائما تكاليف غير منتظرة، وبالتالي على الشبكة أن تؤمّن إيرادات تكفي لتغطية الطوارئ.

بإمكان كل شبكة أن تتعلّم الكثير من الشبكات الأخرى ما يمكن القيام به بموارد ضئيلة، وأين يمكن الحصول على موارد إضافية. وبالتالي، ثمّة فائدة كبيرة في التشابك والتواصل مع شبكات أخرى.

كيف التنسيق مع الشركاء؟

الخطوة الأولى الواجب أن تقوم بها الشبكة هي معرفة مَن هُم الشركاء.

إنّ شركاء الشبكة هم أولئك الأفراد والجماعات والمنظمات الذين يعنيهم ويهمّهم نشاط الشبكة أو الذين معنيون بأهداف الشبكة و أغراضها. من المحتمل أن يكون عددهم كبير، لكن بعضهم (شركاء أساسيون) هم أكثر اكتراثا من غيرهم (شركاء ثانويون).

في شبكات التعليم العالي، الشركاء الأساسيون هم: أعضاء الشبكة (أفراد ومؤسسات)، ثمّ مدعمو الشبكة ومموّلوها، ثمّ الطلاّب والمدرّسون التي تؤثّر الشبكة في عملهم، ثمّ باقي الموظفين. وفقا لمقاصد وأهداف الشبكة، قد تشمل هذه التسمية أيضا آخرين، لاسيما المكلّفون بإعداد خطط التعليم العالي في الحكومة الذين قد يكون لديهم حرص شديد على الشبكة واكتراث لأمرها، وكذلك الشبكات الأخرى المتحالفة أو المتعاملة مع الشبكة، وأقرباء لكل مَن ذكر سلفا، ومؤسسات ليست أعضاء في الشبكة، وكل الذين ينتفعون من الخدمات التي تقدّمها الشبكة.

بعد تعيين مَن هم شركاء الشبكة، فالخطوة الثانية الواجب أن تقوم بها الشبكة هي تعيين ما تبتغيه من ارتباطها بهؤلاء. يفيد هذا البحث الشبكة في سياق تحديد أهداف الارتباط مع هؤلاء والتدابير الواجب اتخاذها لهذا الغرض.

مثلا: هل تبغي الشبكة أن يشارك الشركاء في تسيير أمورها؟ هل تريد منهم أن يقوموا بنشاط دعائي لصالح الشبكة وإقناع الغير بأهمية العمل الذي تقوم به؟ هل تريد منهم تشجيع أفراد ومؤسسات على الانتساب الى الشبكة بصفة أعضاء أو على المشاركة في محافل تنظّمها الشبكة؟ هل تريد منهم أن يُسهموا في تشكيل صورة حسنة للشبكة أمام أنظار الجمهور؟

الى ذلك، ثمّة أنشطة أساسية يجب على الشبكة أن تقوم بها لكي تبقى وتستمرّ، لاسيما:

- مسك دفاتر محاسبة مالية وسجلات الأعضاء؛
- تحصيل مساهمة المنخرطين المادية ؛
- التواصل مع الأعضاء وتقديم الدعم لهم (توزيع نشرة أخبار دورية، التبليغ عبر وسائط التواصل على الانترنت، المشورة)؛
- تنظيم لقاءات ومحافل؛
- إقامة علاقات مع الغير؛
- نشر معلومات للعموم عن مقاصد الشبكة والعمل التي تقوم به.

هل تحتاج الشبكة الى مكتب وموظفين؟

إنّ معظم الشبكات الموجودة منذ سنوات التي لديها موارد مالية كافية لها مكتب أو كتابة عامة بها مع موظفين يسيّرون أمورها. يشكّل المكتب أو الكتابة العامة و عنوان الاتصال بالشبكة، مع العلم بأنّه يمكن الاستغناء عن هذه الهيكلة، فالشبكة تقرّر هذه الأمور بمقتضى إمكانياتها المادية وترتّب نفسها بالشكل الموافق لاحتياجاتها.

لو أخذنا شبكة جديدة، قد تجد في البداية أنّ حجم عملها ضئيل بمستطاع المتطوّعين فقط القيام به، وبالتالي لا حاجة لها لمكتب ولموظّفين. فيما بعد، قد تعرض عليها مؤسسة ما (قد تكون عضوة في الشبكة أو لا) بعض المساعدة بتوفير موظفين للقيام بالعمل و/أو مكان لكي تحفظ فيه سجلاتها وأدواتها. ثمّ لاحقا، مع تنامي الشبكة، قد تتغيّر احتياجاتها و تتنامى.

أيّاً تكن الترتيبات المقرّرة (التي قد تتغيّر مع مرور الزمن)، من المهمّ تمكين كل من يرغب في الاتصال بالشبكة أن يتصل بها بسهولة؛ لذلك، لا بدّ من عنوان لمراسلة الشبكة ورقم هاتف لمكالمة ممثّلها.

كيف يتم تمويل الشبكة؟

إنّ التمويل هو حاجة مصيرية مستديمة لمعظم الشبكات، مع العلم بأنّ الحاجة إلى التمويل هي ضئيلة في البداية لاسيما اذا نالت الشبكة وسائلها الأولى بشكل هِبة؛ لكن على الأمد الطويل، تقر معظم الشبكات بأنه يمكنها القيام بعمل أكبر «لو كانت لديها الإمكانيات المادية ...».

مع العلم بأنّ التمويل هو مصيري لبقاء وديمومة الشبكات، غير أنّ حاجتها لا تقتصر على الموارد المالية فقط، بل تمتدّ الى موارد أخرى: موظفون ذوو كفاءة، معدات، سمعة جيدة، صورة حسنة في ذهن الجمهور. تردّد شبكات التعليم العالي أنّ مواردها غير المالية (أي كفاءة وخبرة العاملين فيها) متوافرة أكثر من مواردها المالية. لذلك، من المهم جدّا لأي شبكة أن تستعمل مواردها المالية وغير المالية للحصول على أفضل نتيجة.

إنّ الموارد التي تحتاج إليها الشبكة ترتهن بحجم العمل الذي تبغي القيام به؛ فالشبكات التي تقوم بعمل محدود تحتاج الى موارد قليلة، والشبكات التي تقوم بعمل واسع تحتاج الى موارد أعظم.

إنّ معظم الشبكات تنال تمويلها الأساسي من إسهامات أعضائها بشكل رسوم اشتراك أو هِبات. في حال توافر موارد أخرى للشبكة، قد يكون هذا التمويل كافيا لسداد تكاليف بعض الأنشطة والأعباء الإدارية المحدودة النطاق مثل إنشاء موقع على الانترنت وقاعدة بيانات للأعضاء، أو التواصل مع الأعضاء المنخرطين وتمثيل الشبكة في الاجتماعات والمحافل الخ... ثمّة شبكات عديدة تنظّم أيضا محافل مثل المؤتمرات والندوات التي يلتقي فيها الأعضاء بعضهم مع بعض أو مع الغير لتبادل الأفكار والتجارب، ومن الممكن استدرار إيرادات منها (رسوم حضور المؤتمرات

إنّ الصيغة الملائمة لشبكة مراد إنشائها ترتهن بعدّة عوامل، لاسيما:

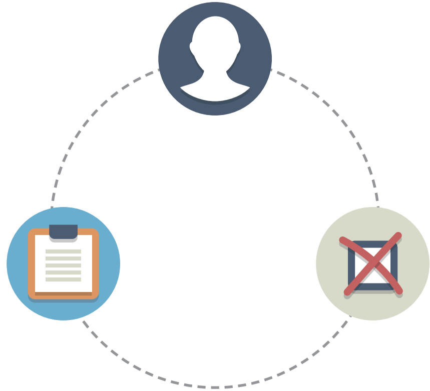
حجم الشبكة ودرجة نموّها: قد يلائم الشبكة الحديثة التشكل و بعدد ضئيل من المشاركين الصيغة غير الرسمية لتحقيق المراد، لكن بعد نموها فقد تحتاج هذه الشبكة الى هيكلة رسمية لتنظيم عملها؛ مثلا: بهيكلة تعتمد على حكامة رسمية (لاسيما فيما يتعلق باتخاذ القرارات)، وعلى معايير أكثر دقة، و ضوابط بشأن إدارة الأموال وإنفاقها؛

مقر الشبكة: قد يُفرَض على الشبكة أن تمتثل لقوانين ولوائح تنظيم مفروضة على الجمعيات؛ مثلا: أنشئت شبكة الولوج الأوروبية على هيئة جمعية بدون شخصية معنوية طبقا للقانون الانجليزي؛

ما مبتغى الشبكة: يجب أن تمكن صيغة الشبكة من العمل بنجاعة وفاعلية لبلوغ أهدافها؛

المنظّمات التي ترعى الشبكة: قد تكون للمؤسسات أو للأفراد الراغبين في إنشاء شبكة متطلبات معيّنة بخصوص كيفية عملها، لاسيما بخصوص كيف يجب تسيير العمل فيها، واتخاذ القرارات، ورصد التقدّم المحرز في السبيل المؤدّي الى الأهداف المحددة، وكتابة التقارير للإخبار عن ذلك؛

قصر أو طول أمد الشبكة: الشبكة المراد منها بلوغ فقط هدف محدود في الزمن و قصير الأمد، ثم التي ستحل هياكلها بعد ذلك قد لا تحتاج الى صيغة مضبوطة جدّا، بخلاف الشبكة التي تنوي البقاء أمدا طويلا.



الشبكات التي تبغي تحقيق الإنصاف في مؤسسات التعليم العالي تتخذ عموما صيغة جمعية مكوّنة من أعضاء، ذات هيئة إدارة تضمّ مدراء يختارهم أعضاء الجمعية لكي يتولّوا شأن اتخاذ القرارات باسم الأعضاء. قد يكون أعضاء الجمعية أفرادا و/أو مؤسسات. ومعظم الجمعيات لها مكتب أو كتابة عامة تسيّر أمورها وتنفّذ القرارات التي يتخذها المدراء.

ما الأنشطة التي يجب أن تقوم بها الشبكة؟

إنّ الأنشطة التي تختار الشبكة القيام بها تتحدّد بمقتضى مقاصدها وأهدافها، لذلك على الشبكة أن تعيّن مقاصدها وما تبتغيه لتحديد أهدافها **على الأمدين القصير والطويل**، ولصياغة خطط عمل تتيح لها القيام بالأنشطة الملائمة لبلوغ هذه الأهداف.

مثلا: زيادة مشاركة الفتيات والنساء في مؤسسات التعليم العالي المخصصة لدراسة المواد العلمية والهندسة تقتضي خطة طويل الأمد يستغرق تحقيقها ٥ سنوات بتزايد مقداره ١٠ بالمئة سنويا. أمّا الخطط القصيرة الأمد، فتوضع لتحقيق مكاسب صغيرة بالتدريج كل سنة حتى بلوغ الهدف المنشود، وذلك بأنشطة متسلسلة لإحداث تغيير مراد في المؤسسات المنتمية الى الشبكة: في سنة أولى، يمكن إدراج ضمن الأنشطة المقررة نشاط مخصص للبحث عن «أفكار جيّدة» وعن استكشاف الأنشطة التي تقوّي العلاقات مع الجهات التي تنفّذ وتدير البرامج لنيل دعمها والتزامها بما وعدت به؛ ثم في سنة ثانية، بإمكان الشبكة أن تدعو أعضاءها ليقوموا بإعادة تدريب موظفيها بشكل يؤهّلهم للعمل على تحقيق مخطط الدمج (أي ضم أبناء الفئات المُبعدة وإدخالهم الى مؤسسات التعليم العالي)، وعلى إعادة صياغة النشرات الإعلامية الموجّهة الى الطلاّب المحتملين، وعلى تنظيم أيّام يُدعى فيها هؤلاء للتعرّف على مؤسسات التعليم العالي؛ ثمّ في سنة ثالثة، يمكن أن تدعو الشبكة أعضاءها لمناقشة مدى التقدّم وتبادل الأخبار عن المصاعب وعن النجاح والفشل ... وكذا دواليك سنة تلو الأخرى ...

بناء التحالفات:

- مع الصناعات وأرباب العمل
- مع الطلاّب و الطلبة المحتملين
- مع الآباء والأمهات والأسر
- مع منظمّات المجتمع المدني
- مع الوزارات والسلطات الجهوية والمحلية
- مع شبكات وطنية ومع بلدان المناطق المحيطة
- مع المدارس و المدرسين

الأسئلة الأكثر تداولا بخصوص التشبيك

ما مدى أهمية تحديد مقاصد وأهداف الشبكة؟

- تحديد النتائج المراد أن تحقّقها الشبكة؛
- توفير رؤية مشتركة فيما يتعلق هدف/أهداف الشبكة و توجهها؛
- توفير إطار لصياغة خطط كبرى (استراتيجيات) وخطط صغرى وأنشطة؛
- ترتيب الأمور بشكل يجعل كل المساهمين في الشبكة، مهما تكن مواقعهم ومستوياتهم ، يعملون لبلوغ نفس المقاصد؛
- إمكانية تجزئة الهدف الأكبر الى أهداف صغرى؛
- توسيع نطاق التشبيك باتجاه الخارج لجلب منتسبين جُدُد لهم نفس المقاصد وعازمين على المجاهدة لبلوغها.

ما هي البنية الملائمة للشبكة المراد إنشاؤها؟

يمكن تعريف الشبكة بالقول أنها جماعة من الناس و/أو المنظمات الذين يبتغون العمل معا لتحقيق منافع مشتركة وبلوغ أهداف مشتركة. تتخذ الشبكات أشكالا متنوّعة تتراوح من الشبكات الأكثر رسمية (شبكات ذات قانون أساسي وقواعد وضوابط دقيقة) الى الشبكات الأقل رسمية (شبكات لينة ومرنة، ذات قواعد عمل وسلوك متفق عليها شفهيا، أو بلا قواعد أساسا).

لِماذا تشكيل شبكة؟

- تدعم الشبكة التحول المؤسساتي فيما يخص السياسات و إجراءات الولوج
- تعطي الشبكة قوّة وصوت للتعبير عن الأهداف
- تخلق الشبكة فرصا للتبادل والتعلّم
- تضفي الشبكة مصداقية وشرعيّة
- تمكن الشبكة من تجميع الجهود بفضل التواصل ليكون التأثير جماعيا شاملا

ماتعريف الشبكة؟

- أن يكون بين أعضاء الشبكة تواصل جيّد وثقة متبادلة
- الشبكة جماعة تمارس أعمال التعليم والتعلّم
- الشبكة ذخيرة للممارسات الجيدة
- الشبكة فسحة لنقل وزيادة العلم والمعرفة
- لكل شبكة غرض وأهداف مشتركة

دعم الطلاّب

من واجبات مؤسسات التعليم العالي الملتزمة بتحقيق الإنصاف والتنوّع أن تقدّم للطلاّب، حالما يتم تسجيلهم و ولوجهم إلى المؤسسة، كل الدعم الذين يحتاجون إليه لإكمال دراستهم بنجاح .
ثمّة نوعان من الدعم الذي يمكن تقديمه للطلاّب: التعليمي والشخصي. فالدعم التعليمي يتعلّق بأمور دراستهم، أما الدعم الشخصي فيتعلّق بالأمور الأخرى التي توفر للطالب شروط الراحة و التقدم في مشواره، لاسيما الإعانة المالية والإيواء والنصح، ألخ.

البعد الاجتماعي

تستعمَل عبارة «البعد الاجتماعي» في أوروبا للدلالة على مطلب إزالة اللامساواة في الولوج الى مؤسسات التعليم العالي، وذلك باتخاذ وتطبيق التدابير الكفيلة بتسهيل الدخول اليها والدراسة فيها حتى نهاية المسار التعليمي، لاسيما للذين يواجهون مصاعب تُعَسِّر عليهم ذلك.
تصفّح على الانترنت www.pl4sdu.eu/index.php

ضعف التمثيلية

تُستعمَل عبارة «ضعف التمثيلية» للدلالة على وجود موظفين وطلاب من فئات اجتماعية معينة في مؤسسات التعليم العالي بقدر لا يتناسب مع حجم هذه الفئات في المجتمع. فلو افترضنا مثلا أنّ عشرة بالمئة من سكان بلد ما لديهم إعاقة جسدية، فإنّ وجود خمسة بالمئة منهم فقط في مؤسسات التعليم العالي يدلّ على قلّة تواجدهم فيها و ولوجهم إليها.
عادة تُتَّخذ تدابير لصالح «الفئات الضعيفة التمثيلية» في إطار خطط تحقيق الانصاف والتنوّع.

توسيع المشاركة

تُستعمَل عبارة «توسيع المشاركة» للدلالة ليس فقط على زيادة عدد الأشخاص في مؤسسات التعليم العالي بل أيضا على زيادة تنوّع البيئات التي يأتون منها وتنوّع سماتهم، وذلك بطريقة تجعل الطلبة المتواجدين داخل مؤسسات التعليم العالي يمثلون فعلا الفئات المجتمعية المتحدرين منها من خارج الجامعة.

تُستعمَل أيضا عبارة «دمقرطة المشاركة» للدلالة على «توسيع المشاركة».

ثمّة وجه هام من أوجه «توسيع المشاركة» حيث لا يقتصر المقصود بها فقط على ولوج طلاّب من بيئات متنوّعة الى مؤسسة التعليم العالي، بل يتعدّاه الى توفير الدعم الضروري لأي محتاج منهم لكي ينجح ويحظى بـ «عيشة طالب» مقبولة. لذلك، قد يقتضي «توسيع المشاركة» إجراء بعض التغييرات في طرق التفكير والعمل داخل المؤسسة، بما فيه طرق التعليم وتنظيم برامج التعليم.

المساواة

تُستعمَل كلمة مساواة égalité للدلالة على أنّ كل الناس متساوين في الحقوق، بغضّ النظر عن الفوارق في أوصافهم وفي البيئة التي نشأوا فيها، وأنّ هذه الحقوق يجب احترامها بدقة، والتصرّف بمقتضى ذلك.

يستعمل مصطلح المساواة في التعليم العالي للحديث على الخصوص عن فرص المشاركة، مع ما يقتضي ذلك من توفير هذه الفرص لكل الفئات الاجتماعية، وذلك بإزالة الحواجز المصطنعة التي قد تمنع أو تعيق استفادة بعضها من الفرص المتاحة، أو تجعل بعض الفئات الأخرى تستفيد من امتيازات خاصة على حساب فئات أخرى.

و يمكن أيضا الكلام عن تحقيق المساواة في التعليم، وفي الدعم، وفي التقييم.

الدمج

حينما يستعمل مصطلح «الدمج» inclusion في مؤسسات التعليم العالي فذلك يقتضي السهر لجعل كل الموظفين والطلاّب يتمتعون بنفس القيمة، مع ما يجب مراعاته في تنوع خصوصياتهم و فوارقهم.

هذا المبدأ هو الأساس الذي يجب أن ترتكز عليه كل أنشطة المؤسسة، ابتداء من صياغة وإصدار برامج الدراسة إلى المسار الدراسي؛ و من التعلم و التعليم إلى التحصيل و التقييم. و هكذا فمسار تعلمي دامج مثلا هو مسار يأخذ في الاعتبار القدرات والاحتياجات الدراسية لكل الطلاّب مع الدراية بأنّهم لا يأتون كلّهم من نفس البيئة التربوية وليس لديهم نفس الاحتياجات والتطلّعات.

اندماج

الاندماج intégration، و هو مفهوم مشابه لمفهوم «تجسد الإنصاف» حيث كل مَن يعمل في مؤسسة تعليم عال يقبل بتحمّل نصيبه من العمل لتحقيق الإنصاف والتنوّع بين الطلاّب، لكي تصير هذه القيم والممارسة جزءا لا يتجزّأ من ثقافة المؤسسة.

يقول معارضو الاندماج أنّ هذا المنحى ليس ناجعا في كل الظروف لأنّ المقاربة المتفرّقة تدعو الى الظنّ أنه في بعض الحالات قد لا يوجد فرد أو مجموعة في مؤسسة التعليم العالي التي قد تتولّى شأن دعم تحقيق الانصاف والتنوّع وتقدّم الخبرة المفيدة لاتخاذ القرار الملائم. لاجتناب الوقوع في هذا المنزلق، نجد مؤسسات عديدة تجمع المقاربة المركزية مع المقاربة المتفرّقة في سبيل تحقيق الإنصاف والتنوّع بين الطلاّب.

المثابرة/ PRESÉVÉRANCE

يستعمل مصطلح «المثابرة» في التعليم العالي للدلالة على نسبة الطلاب الذين يثابرون في مؤسسة التعليم العالي من سنة الى أخرى، حتى إكمال دراستهم في المؤسسة. إنّ مؤسسات التعليم العالي الحريصة على «مثابرة الطلاّب» تتخذ تدابير لرفع نسبة الطلاب الذين يبقون في المؤسسة ويواصلون دراستهم فيها حتى نهاية المسار التعليمي.

إنّ نسبة مثابرة منخفضة في مؤسسة تعليم عال قد تشير الى أمور سلبية، لاسيما رداءة التعليم ، أو ضعف دعم الطلاب و مساندتهم بما فيه الكفاية، أو سوء تنظيم برمجة أوقات التعليم بشكل قد يحول دون متابعة الدروس لدى بعض الطلاب .

المفاهيم الأساسية

يقصد بعبارة «فرص الولوج» Accès في مصطلحات التعليم، توفير فرص حقيقية لمتابعة الدراسة بالإنصاف و المساواة، لاسيما بإزالة الحواجز أو العقبات التي قد تحول دون متابعة الدراسة أو إكمالها، مع توفير كل الدعم الإضافي الواجب تقديمه لكل من هو في حاجة إليه.

و قد تُستعمل أحيانا عبارة «فرص الولوج» بمعنى أعم للإحالة على الولوج إلى التعليم العالي على وجه العموم، أو الى إحدى البرامج على وجه الخصوص. وتُستعمل العبارة أيضا للدلالة على برامج تعليم مصمّمة خصيصا لإعداد أشخاص بشكل يمكّنهم من الولوج الى التعليم العالي (مثلا: «برامج اللولوج» Programmes d'accès).

التنوّع

تستعمل كلمة «التنوّع» diversité في مصطلحات التعليم العالي للدلالة على مدى التنوّع في مواصفات مؤسسات التعليم وفي الموظفين وفي الطلاّب.

فالتنوّع يقتضي مراعاة الاختلاف و أخذه بعين الاعتبار، وبذل الجهد الممكن لتسهيل الدمج و الاحتواء الإيجابي و الابتعاد عن أوجه الإقصاء و التهميش.

إنّ مراعاة تنوّع الناس تقتضي تقبّل الاختلاف الناتج عن مجيئهم من بيئات اجتماعية واقتصادية وتعليمية متنوعة، وانتمائهم الى ثقافات وأعراق مختلفة، وتميّزهم بسمات خصوصية (مثلا من حيث العمر، أو الجنس، أو القدرة الجسدية). إنّ تحقيق تنوّع الطلاّب في مؤسسات التعليم العالي يستلزم أن تكون كل فئات المجتمع في المغرب بمختلف أطيافها ممثّلة بأكبر قدر ممكن في مجتمع الطلاب، سواء ضمن كل مؤسسة تعليم عال على حدى، أو في مجمل مؤسسات التعليم العالي.

الإنصاف

المقصود بكلمة «إنصاف» équité هو المعاملة بالحُسنى في التعليم العالي، «إنصاف الطلاّب» يقتضي أن يعامَل كلّ الطلاّب معاملة حسنة، قائمة على العدل و المساواة مع احترام الفوارق المحددة لمواصفات الأفراد و الجماعات، والبيئات التي نشأوا فيها، واحتياجاتهم، وتطلّعاتهم.

ويقتضي الإنصاف إعطائهم فرص حقيقية للمشاركة، مع ما يستوجب ذلك من تقديم كل أوجه المساعدات التي يحتاجون إليها للنجاح في مساراتهم الدراسية.

يُستعمَل هذا المصطلح أيضا بكثرة للدلالة على الطلاّب المنتمين الى أقلّيات أو جماعات ضعيفة التمثيل في مؤسسات التعليم العالي؛ فعبارة «الفئات الواجب إنصافها» groupes équitablesتستعمل مثلا للدلالة على كل الفئات التي يستوجب معاملتها حسب ما تقتضيه مراعاة حالتها الصعبة، و ما يتطلب ذلك من تقديم خدمات تساهم في ضمان زيادة مشاركة أفرادها ونجاحهم في مؤسسات التعليم العالي.

تجسد الإنصاف

على أي مؤسسة تعليم عال تسعى إلى«تجسد الإنصاف» incarner l'équité أن تعمل على جعل كل موظفيها مؤمنين بضرورة تقاسم مسؤولية دعم مبادئ الإنصاف و التنوع بين الطلاب، بحيث يُمسي الإنصاف والتنوّع جزءا لا يتجزّأ من الثقافة المشتركة لكافة مكونات مؤسسة التعليم العالي.

فقد يُطلَب من كل المؤسسات التعليمية (مثلا: شعب، أو كليات، أو مدارس، الخ...) أن تستوعب في خططها الوسائل والسبل الكفيلة بتحقيق الإنصاف والتنوّع، وأن تُصدر دوريا بانتظام تقارير عن التقدّم المُحرز في هذا المسار.

تختلف هذه المقاربة التي تبغي تحقيق الإنصاف والتنوّع في قبول الطلاّب عن مقاربة أخرى تتولّى فيها هذا الأمر وحدة متخصصة، مثلا «مركز انصاف وتنوّع»، مع العلم بأنّ المقاربتين لا تنافي الواحدة الأخرى، بل يمكن تظافر مجهوديها بنجاعة .

تمهيد

تحث مجموعة من العوامل الاجتماعية واالاقتصادية والسياسية في المغرب على دعم كل وسائل العمل الممكن أن يتحقق بواسطتها العدل والانصاف في التعليم العالي. فالتقدّم المحقّق و الملحوظ في هذا المجال لا يمكن نكرانه، لكن مهما تكن عزيمة الجامعات ومعاهد الدراسات العليا والحكومة قوية للعمل على إرساء نظام تعليم منفتح قادر على دمج أكبر عدد من الراغبين في الدراسة العاليا بغاية جعل المجتمع أكثر إنصافا، فأنّ أفراد بعض الفئات لا يزالون قليلي التواجد في مؤسسات التعليم العالي أو يواجهون عقبات تحول دون دخولهم إليها، لاسيما الأشخاص في وضعية إعاقة وذوي الاحتياجات الخاصة، وأبناء الأسر الفقيرة أو القاطنة في المناطق الريفية النائية، والإناث اللواتي يعانين من قلّة الفرص ومن التمييز المُجحف، والأجانب الوافدون طلبا للعلم في الجامعات المغربية.

إنّ مؤسسات التعليم العالي ذات التنوع المحدود أو الضئيل للطلبة(والموظفين) تفوّت على نفسها قَدرا من الدراية والخبرة والرأي، لأنّ التنوّع يُثري التعليم والتعلّم والبحث العلمي والحياة الاجتماعية في هذه المؤسسات. ولا غرو أنّ إقصاء بعض الفئات الاجتماعية وحرمانها من التعليم العالي يُفقر البلد لأنّ هذا الإقصاء يزعزع الوئام الاجتماعي ويعيق النمو الاقتصادي. لذلك، يتوجب بذل المزيد من الجهد الممكن لكي لا يتم حرمان أي راغب في التعلم من نيل تعليم جيد والفوز بحياة أفضل.

مقدّمة

جرى إعداد هذه النشرة الإعلامية لمشروع Tempus المسمّى: «شبكة الجامعات المغربيةمن أجل تحقيق نظام تعليمي دامج (مختصرها بالفرنسية RUMI)». غرض المشروع هو إعطاء الجامعات المغربية المشاركة فيه دراية أفضل بمنافع إرساء شبكة تواصل لعلاج المشاكل ولتخطّي العقبات التي تعيق الدمج والإنصاف في مجال التعليم العالي. ومع العلم بأنّ هذه النشرة وُضِعت لخدمة احتياجات الجامعات المغربية في سياق مشروع إرساء هذه الشبكة، فهي أيضا مفيدة لكل الجهات الراغبة في سلوك نفس الدرب المؤدّي الى إنشاء شبكة تواصل تكثّر فرص الولوج الى مؤسسات التعليم العالي، وترقّي مستويات الانصاف والتنوّع و الدمج.

تبدأ هذه النشرة بتحديد المفاهيم الأساسية التي يستعملها عادةً واضعي الخطط والعاملين في حقل توسيع أبواب و وسائل الولوج إلى التعليم العالي والمشاركة فيه مشاركة بناءة. ستهتم الفصول الموالية (الفصل الثالث، والرابع، والخامس) إلى تفسير معنى الشبكة، ودواعي إنشائها، وأساليب التعاون مع الأطراف الأخرى في سبيل توفير أدوات تسمح بربط ووصل الأفراد و الجماعات المعنية بأهداف هذه الشبكة، مع مراعاة البساطة في العرض بواسطة مخططات تبيّن بجلاء موضوع الشبكة و أهدافها. ثمّ سيتم الجواب في الفصل السادس على مجموعة من الأسئلة التي تُطرَح عادةً بهذا الخصوص. و سيتم تقديم في الفصل السابع عدة أمثلة(٠٧) عن شبكات قائمة حاليا. وفي النهاية، نعطي قائمة مواقع على الانترنت تعرض معلومات مفيدة للغاية يُمكن الرجوع إليها للمزيد من المعلومات.

شكــر

تم إعداد هذا الدليل باللغة الانجليزية من قبل Fran Ferrier et Mee Foong Lee، عن شبكة الولوج الأوروبية (EAN) في المملكة المتحدة. وقد ترجم إلى العربية والفرنسية.

شكر خاص إلى Pierre Chenard، المستشار الخاص، جامعة مونتريال، كندا، لمساعدته في تحرير النسخة الفرنسية وضمان دقة و ترجمة المصطلحات المرتبط بالولوجية.

والشكر الجزيل أيضا للأستاذ محمد يوي إدريسي، جامعة عبد المالك السعدي (تطوان)، المغرب، لمساهماته في تنسيق و مراجعة فقرات هذا الدليل؛

و الشكر أيضا لـ Kris Dejonckheere و Marta Rachlewicz، عن شبكة جامعات من عواصم أوروبا(UNICA)، بلجيكا، لأفكارهم ومقترحاتهم في تطوير هذه الوثيقة

www.rumi-project.org

RUMI

”إمّا أن تبدو كما أنت أو أن تكون كما تبدو!“

”في الأمس، كنت ذكيا وكنت أريد تغيير العالم .

اليوم ، أنا حكيم وأجهد لتغيير نفسي.“

جلال الدين ابن الرومي

Jalal Eddine Ibn Rumi

إنشاء شبكة جامعية لزيادة فرص الولوج الى التعليم العالي

نشرة إعلامية عملية

شبكة الجامعات المغربية من أجل نظام تعليمي دامج
(مختصرها بالفرنسية RUMI)

Editor: Mee Foong Lee, EAN, UK
Co-editor: Kris Dejonckheere, UNICA, Belgium

Published by the European Access Network
Roehampton Lane, London SW15 5PJ, UK
© 2016 European Access Network

ISBN 978-0-9567730-7-4

Printed in Belgium
Design and layout: machessa / Vlatka Nikolic-Onea, Germany

www.rumi-project.org

إنشاء شبكة جامعية لزيادة فرص الولوج الى التعليم العالي

RUMI

نشرة إعلامية عملية

شبكة الجامعات المغربية من أجل نظام تعليمي دامج (مختصرها بالفرنسية RUMI)

ISBN 978-0-9567730-7-4