

PCT/WG/10/9

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 4 أبريل 2017

معاهدة التعاون بشأن البراءات الفريق العامل

الدورة العاشرة

جنيف، من 8 إلى 12 مايو 2017

التنسيق في مجال تدريب فاحصي البراءات

وثيقة من إعداد المكتب الدولي

الملخص

1. تقدم هذه الوثيقة اقتراحا لتحسين التنسيق بين المكاتب المستفيدة والمناخفة فيما يخص تدريب القائمين على الفحص الموضوعي للبراءات، بما في ذلك اقتراح وضع إطار للكفاءة للقائمين على الفحص الموضوعي للبراءات، ونظام إدارة التعلم.

مقدمة

2. ناقش الفريق العامل لمعاهدة التعاون بشأن البراءات، في دورته التاسعة المعقودة في جنيف من 17 إلى 20 مايو 2016، تقييم استبيان بشأن تدريب القائمين على الفحص الموضوعي (الوثيقة PCT/WG/9/18). وقد وجه هذا الاستبيان المرفق بالتعميم C. PCT 1464 إلى كل من المكاتب المناخفة (أي المكاتب التي وفرت تدريباً على الفحص الموضوعي للبراءات لفاحصين من مكاتب أخرى أو ساهمت في أنشطة التدريب التي نظمتها منظمة أخرى) والمكاتب المستفيدة (التي تلقت فاحصوها تدريباً على الفحص الموضوعي للبراءات من منظمات أخرى)، وجمع هذا الاستبيان أيضاً معلومات عن كل الأنشطة التدريبية المعنية التي نُفذت في الفترة الممتدة من 2013 إلى 2015، والمعلومات المتعلقة بإدارة التدريب وتقديمه للقائمين على الفحص الموضوعي للبراءات داخل كل مكتب، مثل استخدام نماذج الكفاءات أو أنظمة إدارة التعلم أو أدوات التقييم أو توافر مواد للتدريب الذاتي وغيرها من الوسائط. ويرد موجز للمناقشات التي أجراها الفريق العامل في الفقرات من 63 إلى 67 من الوثيقة PCT/WG/9/27 مع سجل كامل للمناقشات المبينة في الفقرات 155 إلى 169 من الوثيقة PCT/WG/9/28.

3. وعقب مناقشاته، اتفق الفريق العامل على أنه ينبغي للمكتب الدولي أن يمضي قدماً في الاقتراحات الواردة في الفقرات 50 و60 و65 من الوثيقة PCT/WG/9/18، وعلى وجه الخصوص، وافق الفريق العامل على أن:

"50. ... يعد المكتب الدولي مذكرة مفاهيمية عن تعزيز التنسيق في تدريب القائمين على الفحص الموضوعي للبراءات، ولا سيما عن طريق التعاون مع المكاتب المانحة، كي يناقشها الفريق العامل في دورته المقبلة.

"60. ... ينبغي المكتب الدولي:

(أ) أن يدعو المكاتب إلى موافاته بالمناهج التي أعدتها لتدريب الفاحصين على الفحص الموضوعي للبراءات؛

(ب) أن يدعو المكاتب إلى موافاته بنماذج الكفاءات الخاصة بالفحص الموضوعي للبراءات؛

(ج) أن يجمع نماذج الكفاءات لاستخلاص قائمة بالكفاءات المحتملة اللازمة للفحص الموضوعي للبراءات في المكاتب باختلاف حجمها.

65. ... يبحث المكتب الدولي مسألة وضع وتسيير نظام إدارة التعلم، وأن يعد مذكرة مفاهيمية يقدمها إلى الفريق العامل كي يناقشها في دورته المقبلة."

4. والتمس المكتب الدولي المعلومات لمتابعة الإجراءات المذكورة أعلاه من خلال توجيه استبيان لمكاتب الملكية الفكرية مرفق بالتعميم PCT 1497 المؤرخ في 6 يناير 2017. ويمكن الاطلاع على نسخة من التعميم على الموقع الإلكتروني للويبو على العنوان التالي: <http://www.wipo.int/pct/en/circulars/>. ويرد موجز للردود الواردة في الاستبيان في الوثيقة PCT/WG/10/7.

5. وتعرض هذه الوثيقة اقتراحاً لتحسين تنسيق تدريب الفاحصين بين المكاتب، إلى جانب العمل المضطلع به من أجل تطوير نظام لإدارة التعلم.

اقتراح لتحسين تنسيق تدريب الفاحصين بين المكاتب المانحة والمكاتب المستفيدة

الوضع الراهن

6. كما جاء في الفقرة 12 من الوثيقة PCT/WG/8/7، لا يوجد نهج "يناسب الجميع" عندما يتعلق الأمر بتدريب الفاحصين. وعلى وجه الخصوص، تختلف النهج المتبعة في فحص البراءات بين البلدان النامية اختلافاً كبيراً، حيث تمتد من نظم التسجيل البسيطة إلى الفحص الكامل. ولذلك فإن الاحتياجات التدريبية تختلف من حيث حجم المكاتب ومواردها وسياسات فحصها في البلدان النامية.

7. وبالنسبة للمكاتب التي تضم عدداً قليلاً من الفاحصين، حيث يغطي كل فاحص مجموعة واسعة من ميادين التكنولوجيا، يوجه التدريب من باب أولى وإلى حد كبير نحو تحسين المهارات اللازمة لاستخدام واستغلال منتجات العمل من المكاتب الأخرى. وبهذه الطريقة، يمكن للفاحص أن يتخذ قرارات بشأن قانون البراءات الموضوعي مع الاستفادة من عمليات البحث في حالة التقنية الصناعية السابقة فيما يخص أعضاء أسرة البراءات التي أجراها في مكاتب أخرى فاحصون يتمتعون بخبرة تقنية أكثر تخصصاً، وهو ما يوفر للفاحص المزيد من المعلومات لاتخاذ قرار مستنير تماشياً مع الاختلاف بين الاختراع المطالب به والتقنية الصناعية السابقة ومتطلبات القانون الوطني الخاصة. وعلاوة على ذلك، فمع وجود عدد قليل من فاحصي البراءات، ليس من الممكن عملياً دائماً للمكاتب الأصغر حجماً أن تطور البنى التدريبية الداخلية أو تحتفظ بها. ولذلك تعتمد هذه المكاتب إلى حد كبير على الدعم الخارجي في التدريب.

8. وعلى النقيض من ذلك، يمكن أن تركز أهداف التدريب فيما يتعلق بالمكاتب المتوسطة الحجم في البلدان النامية، على مساعدة مكاتب البلدان النامية على تحسين البنى التدريبية واعتماد منهجيات تدريبية تطبقها المكاتب ذات السجل الطويل في البحث والفحص. وفي السنوات الأربع الماضية، أُخذت عدة مبادرات لتحقيق هذه الأهداف من قبل مكاتب البلدان النامية ولصالحها لكي تصبح أقل اعتماداً على دعم التدريب الذي توفره المكاتب المانحة.¹

9. ومع ذلك، فإن المكاتب المتوسطة الحجم التي طورت البنى التدريبية الداخلية أو بصدد تطويرها قد لا تزال بحاجة إلى دعم خارجي في التدريب من خلال المكاتب المانحة، ولا سيما فيما يتعلق بالتكنولوجيا أو التدريب الخاص بأدوات البحث، وبالتدريب أثناء العمل بهدف اكتساب أفضل الممارسات أو تبادلها.

10. واستناداً إلى تقييم الدراستين الاستقصائيتين اللتين أجراهما المكتب الدولي بشأن أنشطة التدريب التي اضطلعت بها المكاتب المانحة لصالح المكاتب المستفيدة (انظر الوثيقتين PCT/WG/9/18 و PCT/WG/10/7)، فإن الدعم الحالي الذي تقدمه المكاتب المانحة لتدريب فاحصي البراءات من مكاتب البلدان النامية يمكن وصفه على النحو التالي:

- عدم توفر عدد كافٍ من فرص التدريب؛ وعلى وجه الخصوص، لا يتناسب العرض الخاص بالتدريب أثناء العمل وبالتدريب المتقدم والتدريب الخاص على التكنولوجيا مع الطلب؛
- دعوة المتدربين إلى خليط من فرص التدريب المختلفة التي تقدمها مختلف المكاتب المانحة؛
- افتقار أنشطة التدريب التي تقدمها المكاتب المانحة عادة إلى وصف تفصيلي وموحد للمهارات والمعارف التي تغطيها، وبالتالي لا يُضمن أن تكمل أنشطة التدريب التي يقدمها المانحين بعضها بعضاً، ولا أن يحصل المتدربون على فرص كافية لاكتساب جميع الكفاءات المطلوبة؛
- محدودية التنوع المنهجي للمشاركة (سواء من جانب المانحين أو المستفيدين). ومحدودية تقييم المشاركة و/أو تقييم التعلم الناتج.
- استخدام فرص التدريب بشكل غير فعال، ويرجع ذلك أساساً إلى:
 - تكرار مشاركة الفاحصين الفرادى في أنشطة تدريبية مماثلة؛
 - عدم تحديد الشروط المسبقة للمشاركة، ولا سيما بالنسبة للتدريب المتقدم؛
 - عدم التحقق من أن المشاركين يستوفون هذه الشروط؛
 - انعدام أو محدودية تقييم المعرفة السابقة؛
 - عدم الحاجة إلى المهارات التي يغطيها التدريب حسب الوصف الوظيفي.

أهداف تحسين التنسيق

11. بالنظر إلى أوجه القصور المذكورة، ستكون أهداف تحسين تنسيق وإدارة تدريب فاحصي البراءات على النحو التالي:

- التأكد من إمكانية اكتساب فاحصي البراءات الفرادى جميع الكفاءات المطلوبة وفقاً لوصف وظائفهم؛
- تلبية الطلب (المحدد) على التدريب الفردي و/أو المؤسسي، مع عرضه من خلال المكاتب المانحة؛

¹ على سبيل المثال، برنامج التدريب الإقليمي على فحص البراءات لمنطقة التجارة الحرة بين رابطة أم جنوب شرق آسيا وأستراليا ونيوزيلندا؛ أو برنامج التدريب الإقليمي على فحص البراءات المُستهل مؤخراً وهو برنامج توجيهي يمل محل برنامج التدريب الإقليمي على فحص البراءات؛ أو مبادرة التدريب على فحص المثالي للبراءات التي أطلقتها الدول الأعضاء في رابطة أم جنوب شرق آسيا؛ أو مبادرة "إنشاء شبكة إقليمية من المدربين لفاحصي البراءات" التي أطلقها المكتب الأوروبي للبراءات لصالح الدول الأعضاء في رابطة أم جنوب شرق آسيا.

- السماح بتتبع المشاركة في أنشطة التدريب وتقييم نجاح تعلم الفاحصين الفرادى؛
- ضمان الاستخدام الفعال لفرص التدريب؛
- التمكين من إجراء رصد وتقييم مفصلين للتنسيق في مجال التدريب بين المستفيدين والمناخين (من غير الاكتفاء بعد الأنشطة والمشاركين).

استخدام أطر الكفاءة

12. في الآونة الأخيرة، أصبح من أفضل الممارسات أن يستند تدريب المهنيين وتقييم التعلم وقياس الأداء على نماذج الكفاءة. ولذلك ستكون هذه الممارسة بمثابة نهج عالي الاستهداف لتحقيق الأهداف المذكورة أعلاه إذا طبق كل من المستفيدين والمناخين إطارا عاما من الكفاءات التقنية بطريقة منهجية. وينبغي أن يكون هذا الإطار شاملا ومفصلا بما فيه الكفاية ليتمكن مما يلي:

- تحديد المكاتب لنماذج الكفاءات الفردية المتكيفة مع وصف الوظيفة الخاص بالفاحص الفرد ومع سياسة الفحص التي يتبعها المكتب عن طريق اختيار الكفاءات المناسبة من الإطار العام؛
- إيصال المكاتب احتياجات التدريب (الفردية أو المؤسسية) إلى الجهات المانحة من حيث الكفاءات المحددة من أجل تمكين المناخين من الاستجابة للاحتياجات التدريبية على نحو أكثر تحديدا؛
- وصف المناخين لمحتوى أنشطة التدريب وتحديد الشروط المسبقة للمشاركة من حيث الكفاءات؛
- تدريب القائمين أو المشرفين على تقييم وتسجيل ما تعلمه المتدرب الفرد وتحديد الثغرات التدريبية؛
- تدريب القائمين أو المشرفين على تتبع وتقييم الكفاءات التي اكتسبها فرادى الفاحصين من خلال مشاركتهم في أنشطة التدريب؛
- تدريب المنظمين أو المشرفين على تخصيص فرص التدريب على نحو أكثر فعالية من خلال مراعاة الثغرات السابقة على مستوى التعلم والتدريب الفردي للمرشحين من ناحية، ومضمون أنشطة التدريب والشروط المسبقة للمشاركة من ناحية أخرى؛
- تقديم الخدمات إلى المكاتب التي تجري فحسا موضوعيا بذاتها وبصورة منتظمة إلى المكاتب ذات القدرات المحدودة في الفحص.

13. وستشكل إذن نماذج الكفاءات هذه المصممة خصيصا لفرادى الفاحصين أو لفئات الفاحصين ولقدرات المكتب المعني الأساس لتخطيط وتنسيق تدريب الفاحصين. ويمكن لأي مكتب "إدارة" احتياجاته التدريبية، على سبيل المثال، عن طريق طلب دعم تدريبي محدد، إما بنفسه أو "بواسطة" منظمة أخرى، مثل المكتب الدولي. وعلى وجه الخصوص، يبدو أن المكاتب الصغيرة ذات القدرات المحدودة في إدارة الموارد البشرية تحتاج إلى دعم خارجي في مجال إدارة تدريب الفاحصين.

14. وتجدر الإشارة أيضا إلى أن المكتب الدولي سيكون في وضع يمكنه من تقديم المزيد من التفاصيل، ولا سيما فيما يتعلق بالتدريب المتقدم الذي تلقاه الفاحصون، في تقاريره عن أنشطة التدريب التي اضطلعت بها أو استفادت منها المكاتب التي وافقت الدول الأعضاء على ضرورة أن يتولى المكتب الدولي إعدادها على أساس سنوي (انظر الوثيقة PCT/WG/10/7)، شريطة أن يطبق المناخون إطار الكفاءة العام عند وصف مضمون أنشطة التدريب التي يضطلعون بها.

تسهيل التنسيق من خلال استخدام نظام إدارة التعلم

15. لقد أصبح من أفضل الممارسات تنظيم وتقديم التدريب ورصد التقدم في التعلم عن طريق نظام إدارة التعلم. ولذلك سيستفيد تنسيق وإدارة التدريب إلى حد كبير من تطوير واستخدام نظام إدارة التعلم الذي يلائم نماذج الكفاءة الفردية فضلا عن نُهج التعلم المختلطة (أي مجموعة متنوعة من أنواع ووسائط التعلم). وينبغي لهذا النظام أن يدعم في المقام الأول المهام التالية:

- حسب الفاحص:

- تصميم وتسجيل نماذج الكفاءة الفردية؛
- تسجيل المعرفة الفردية المسبقة من حيث الكفاءات؛
- التخصيص (المؤتمت) لفرص التدريب المناسبة؛
- تتبع المشاركة في أنشطة التدريب؛
- إجراء و/أو تسجيل تقييمات التعلم الناجح من حيث الكفاءات؛
- إعداد التقارير عن التقدم المحرز في التدريب الفردي من حيث نماذج الكفاءة الفردية المطبقة.

- حسب النشاط التدريبي:

- وصف المحتوى (أهداف التعلم) والشروط المسبقة للمشاركة من حيث الكفاءات؛
- اختيار المشاركين المناسبين (بناء على الاحتياجات والشروط المسبقة) لنشاط التدريب الذي يتيح المانحون؛
- نجاح تقييم التعلم من حيث الكفاءات.

- إعداد تقارير تحليلية عن مختلف إحصائيات أنشطة التدريب التي يمكن أن تهم المكاتب المانحة والمستفيدة.

16. وقد يدعم النظام أيضا اختياريا (ويفضل ذلك) تطوير المحتوى التعليمي و/أو تقديم أنشطة التدريب الآتية، على سبيل المثال، دورات التعلم عن بعد.

توافر أطر الكفاءة

17. استجابة للدراسة الاستقصائية السابقة (التعميم C. PCT 1464)، أفاد 27 مكتباً بأنه وضع نموذجاً للكفاءة لتدريب القائمين على الفحص الموضوعي للبراءات لديها. وكاستجابة للدراسة الاستقصائية الحالية (التعميم C. PCT 1497) من جهة أخرى، مكتبان فقط تقاسما نماذج الكفاءة الخاصة بهما مع المكتب الدولي. كما تم وضع نماذج الكفاءة للقائمين على الفحص الموضوعي للبراءات في سياق برنامج التدريب الإقليمي على فحص البراءات ومبادرة التدريب على الفحص المثالي للبراءات التي أطلقتها مكاتب البراءات في رابطة أم جنوب شرقي آسيا (انظر الفقرة 8 أعلاه).

18. وفي أثناء كتابة هذه الوثيقة، كان المكتب الدولي بصدد إعداد تجميع لنماذج الكفاءة المشار إليها في الفقرة 17 أعلاه. وسيقدم المكتب الدولي تحديثاً شفويًا عن هذا التجميع خلال الدورة الحالية للفريق العامل.

19. وأظهر تحليل أولي لنماذج الكفاءة أن الكفاءات التقنية المدرجة فيها بدائية إلى حد ما ولا يبدو أنها مفصلة بما فيه الكفاية للتمكن من الإيصال الفعال لاحتياجات أو مضمون التدريب. ويتضمن نموذج الكفاءة الأكثر تفصيلاً فقط 14 كفاءة تقنية مختلفة. وعلى سبيل المثال، فإن الكفاءة التي تحمل عنوان "وضع استراتيجية فعالة للبحث وإجراء البحث على الإنترنت" لن تكون كافية لوصف مجموعة متنوعة من المهارات اللازمة لإعداد وإجراء وتنقيح البحث في مجال التقنية الصناعية السابقة. ولا تشمل النماذج المشتركة الكفاءات التي تخص مجالات معينة من التكنولوجيا أو قاعدة البيانات المحددة، ولا المهام مثل

إجراءات الاعتراض أو جلسات الاستماع. وهي توفر في الغالب الكفاءات اللازمة لإجراء فحص موضوعي قائم بذاته ولا تراعي الاحتياجات المختلفة للمكاتب الأصغر حجماً.

20. ومن أجل تنفيذ تنسيق وإدارة أكثر كفاءة لتدريب الفاحصين، يبدو أنه من الضروري وضع إطار للكفاءة يلي المتطلبات الواردة في الفقرة 12 أعلاه. ويجري حالياً وضع إطار من هذا القبيل في إطار مشروع لتحسين كفاءة تدريب الفاحصين الذي ترعاه الجهات المانحة، والذي يوظف به مكتب الويبو الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ. وسيقدم المكتب الدولي تفاصيل هذا المشروع في حدث جانبي أثناء الدورة الحالية للفريق العامل.

تطوير نظام إدارة التعلم

21. تأتي أنظمة إدارة التعلم على شكل أنظمة تستند إلى منصات مفتوحة المصدر مثل مودل (Moodle)، وهي متاحة تحت الترخيص العمومي الشامل لمشروع جنو (GNU)، أو كنظم مسجلة الملكية، على سبيل المثال البرمجيات كخدمة (SAAS). وإذا كان العديد من هذه النظم موجهة أساساً نحو تصميم وإدارة وتقديم المحتوى التعليمي، فإن العديد منها (بما في ذلك مودل) تدعم أيضاً مهام مثل تلك المذكورة في الفقرة 15 أعلاه، وتلائم نماذج الكفاءة.

22. وقد نشرت أكاديمية الويبو بالفعل نظام إدارة التعلم الذي يستند إلى منصة مودل المفتوحة المصدر. ومع ذلك، فإن نظام إدارة التعلم في أكاديمية الويبو مصمم فقط لتطوير وإدارة وتقديم دورات فردية على الإنترنت في إطار برنامج الويبو للتعليم عن بعد. وهو ليس مصمماً لإدارة التدريب المهني كاملاً للمتدربين الفرادى وفقاً لنماذج الكفاءة المصممة على أساس فردي.

23. ويهدف ضمان الاستخدام الفعال للعدد المحدود المتوفر من فرص التدريب، يجري حالياً استكشاف عملية تطوير ونشر نظام إدارة التعلم الذي يلي المتطلبات الواردة في الفقرة 15 أعلاه، وذلك في سياق مشروع آسيا والمحيط الهادئ المذكور لتحسين كفاءة تدريب الفاحصين الذي ترعاه الجهات المانحة. وستقدم تفاصيل التطوير في الحدث الجانبي المشار إليه في الفقرة 20 أعلاه.

24. ومن المتوقع أن يستخدم المكتب الدولي هذا النظام لإدارة أنشطة تدريب الفاحصين التي ينظمها بنفسه أو يشارك في تنظيمها، ولرصد التقدم المحرز في التدريب الذي حققه كل مشارك في هذا النشاط التدريبي. وسيُتاح للمكاتب المهمة بالأمر النظام وكذلك التقارير عن التقدم المحرز في التدريب. وستُدعى المكاتب إلى تبادل تقارير مماثلة عن التقدم المحرز في تدريب المشاركين من خلال المشاركة في أنشطة التدريب التي لم ينظمها المكتب الدولي، وذلك لإبقاء سجلات التقدم المحرز في تدريب الفاحصين المسجلين محيئة. وبهذه الطريقة، سيكون من الممكن ضمان تدريب شامل لكل فاحص مسجل وضمان كفاءة استخدام أنشطة التدريب والموارد.

الإبلاغ عن التطورات

25. سيُقدم المكتب الدولي تقريراً عن التقدم المحرز في وضع إطار الكفاءة، على النحو المبين في الفقرات من 17 إلى 20 أعلاه، وعن التقدم المحرز في نظام إدارة التعلم، على النحو المبين في الفقرات من 21 إلى 24 أعلاه، إلى الفريق العامل في دورته لعام 2018.

26. إن الفريق العامل مدعو إلى الإحاطة علماً
بمضمون هذه الوثيقة.

[نهاية الوثيقة]