

PCT/WG/9/18

الأصل: بالإنكليزية

التاريخ: 26 أبريل 2016

معاهدة التعاون بشأن البراءات الفريق العامل

الدورة التاسعة

جنيف، من 17 إلى 20 مايو 2016

تدريب الفاحصين

وثيقة من إعداد المكتب الدولي

ملخص

1. تعرض هذه الوثيقة تقيماً لدراسة استقصائية عن تدريب القائمين على الفحص الموضوعي للبراءات فضلاً عن توصيات المتابعة المقترحة.

مقدمة

2. ناقش الفريق العامل في دورته الثامنة اقتراحاً يرمي إلى تحسين التنسيق بين المكاتب في مجال تدريب فاحصي البراءات (انظر الوثيقة PCT/WG/8/7). ويرد ملخص هذه المناقشات في الفقرات من 42 إلى 46 من الوثيقة PCT/WG/8/25 في حين ترد التفاصيل الكاملة في الفقرات من 89 إلى 108 من الوثيقة PCT/WG/8/26.

3. وأعرب الفريق العامل عن تأييده الشديد لتعزيز دور المكتب الدولي في تنسيق تدريب فاحصي البراءات بين المكاتب، ووافق على تدبير المتابعة التالي (الفقرة 46 من الوثيقة PCT/WG/8/25):

"46. والتمس الفريق العامل من المكتب الدولي أن يصدر تعميماً، كخطوة أولى، يطلب فيه من المكاتب تقديم معلومات عن أنشطة تدريب الفاحصين التي تجربها لفائدة المكاتب الأخرى، وخاصة مكاتب البلدان النامية، ما من شأنه أن يرشد على وجه أفضل المرحلة التالية من المناقشات حول الطريقة التي يمكن للمكتب الدولي أن يعمل بها كهيئة منسقة على أنجع وجه."

4. وأصدر المكتب الدولي تعميماً (التعميم C. PCT 1464 المؤرخ 6 يناير 2016) وجهه إلى المكاتب التي وفرت تدريباً على الفحص الموضوعي للبراءات لفائدة مكاتب أخرى أو تلك التي أسهمت (عن طريق انتداب خبراء أو توفير موارد أخرى) في أنشطة تدريبية نظمها مؤسسات أخرى في هذا المجال ("المكاتب المانحة"). ووجه التعميم أيضاً إلى المكاتب التي استفاد فاحصوها من تدريب على الفحص الموضوعي للبراءات قدمته مؤسسات أخرى ("المكاتب المستفيدة").

5. وأرفق استبيان بالتعميم لجمع معلومات عن كل الأنشطة التدريبية المعنية التي نُفذت في الفترة الممتدة من 2013 إلى 2015. والتُّمست أيضاً معلومات عن إدارة التدريب على الفحص الموضوعي وسبل توفيره في كل مكتب، مثل استخدام نماذج الكفاءات أو أنظمة إدارة التعلّم أو أدوات التقييم، أو توافر مواد للتدريب الذاتي وغيرها من الموارد. وترد نسخة من التعميم (تضم رابطاً إلى الاستبيان) على الموقع الإلكتروني للويبو:
<http://www.wipo.int/export/sites/www/pct/en/circulars/2016/1464.pdf>

6. وميَّز الاستبيان بين أربع فئات من الأنشطة التدريبية يلي بيانها:

- البرامج التدريبية الشاملة المتوسطة أو الطويلة الأجل؛
- التدريب أثناء العمل؛
- التدريب المباشر في الصفوف؛
- التعلّم الإلكتروني، ولا سيما الندوات الشبكية ودورات التعلّم عن بعد.

ودعيت المكاتب المانحة إلى تقديم معلومات عن كل الأنشطة التدريبية التي قدمتها خلال الفترة الممتدة من 2013 إلى 2015 في كل من الفئات الأربع المذكورة. ودعيت المكاتب المستفيدة إلى توضيح أهمية التدريب الخارجي؛ وطُلب من جميع المكاتب أن تقدم ملاحظاتها واقتراحاتها بشأن الدور المحتمل للمكتب الدولي في تدريب الفاحصين في المستقبل.

7. وتلقى المكتب الدولي حتى 5 أبريل 2016 ما مجموعه 44 رداً على التعميم منها 34 رداً من مكاتب مستفيدة (كان 18 مكتباً منها من المكاتب المانحة أيضاً) وخمسة ردود من مكاتب مانحة حصراً وخمسة ردود من مكاتب لم تشارك في أي نشاط تدريبي. ويرد تحليل لهذه الردود في الفقرات من 8 إلى 42 من هذه الوثيقة.

أهمية الدعم الذي يوفره التدريب الخارجي

8. شددت المكاتب المستفيدة في ردودها على أهمية التدريب الخارجي للفاحصين الجدد والمحنيين لأسباب منها الافتقار إلى قدرات تدريبية داخلية و/أو الخبرة في الفحص. وركزت عدة مكاتب من دول صغيرة أعضاء في اتفاقية البراءات الأوروبية، مثلاً، على أهمية التدريب الذي يوفره المكتب الأوربي للبراءات نظراً إلى القدرات التدريبية المحدودة في تلك المكاتب.

9. والتدريب الخارجي حاجة أساسية ودورية بالنسبة إلى المكاتب الصغيرة في البلدان النامية نظراً إلى قلة عدد الفاحصين فيها والافتقار للقدرات التدريبية الداخلية أو العجز عن بناء تلك القدرات والحفاظ عليها.

10. وأشارت العديد من مكاتب البلدان النامية إلى خبرة فاحصيها المحدودة مقارنة بالمكاتب الواسعة الخبرة في الفحص الموضوعي للبراءات. وأولت أهمية كبرى لاستقاء الممارسات الفضلى من الفاحصين المحنكين ولا سيما تلك المتعلقة بمهام الفحص العادية والاطلاع على أحدث التقنيات وما إلى ذلك. ورحبت بالمساعدات الخارجية بوصفها عنصراً مكملًا هاماً لقدراتها التدريبية الداخلية المحدودة.

11. وأفاد العديد من المكاتب الواسعة الخبرة في مجال الفحص الموضوعي للبراءات بأن تدريب فاحصي البراءات، ولا سيما الفاحصين الجدد، ينظم أساساً على المستوى الداخلي بدون أية مساعدات خارجية. ومع ذلك، أولت تلك المكاتب أهمية كبرى لتبادل الفاحصين المحنكين من أجل تبادل أفضل الممارسات وتعزيز الثقة المتبادلة بمنتجات المكاتب الأخرى عن طريق فهم ممارسات الفحص فيها فهماً أفضل.
12. وأشارت مكاتب البلدان النامية القليلة الفاحصين إلى أن الفاحصين يوظفون كثيراً بأنشطة غير الفحص الموضوعي مثل ترويج الملكية الفكرية وأنشطة التوعية وتقديم الخدمات الاستشارية للمودعين. وأعربت هذه المكاتب عن احتياج فاحصيها إلى المزيد من التدريب على تلك الأنشطة الأخرى.

آراء عن دور الويبو المحتمل

13. أعربت غالبية المكاتب عن تأييدها لأن تؤدي الويبو دوراً نشطاً في تنسيق تدريب فاحصي البراءات وتيسيره. وذكر العديد منها ضرورة تعزيز الشفافية في الفرص التدريبية المعروضة والمطلوبة ولا سيما إبراز احتياجات المكاتب الأصغر حجماً.
14. واقترح العديد من المكاتب أن يتولى المكتب الدولي تيسير التعاون الفعال بين المكاتب المانحة نظراً إلى تشابه المحتويات التدريبية فيها. إذ سيسهم ذلك في تفادي الازدواجية في التدريب وضمان الانتهاء الفعال للفرص التدريبية وتوفير تدريب يتكيف مع الحاجات ولا سيما ما يخص التدريب المتقدم.
15. والتمست عدة مكاتب زيادة تمويل أنشطة تدريب الفاحصين، وترقبت دوراً هاماً للمكتب الدولي في تعبئة هذا التمويل عن طريق اتفاقات الصناديق الاستثنائية مثلاً.

16. وأشار مكتب مانح واحد إلى الزيادة المتوقعة في الطلب على خدماته التدريبية إذا تولى المكتب الدولي دور التنسيق. وفي المقابل، أبدى مكتبان مانحان قلقهما إزاء التدخل المفرط المحتمل للمكتب الدولي في الأنشطة التدريبية الجارية؛ مشيرين إلى أنها تقوم على الأولويات الداخلية، وتوافر الموارد، وعلى طلبات مخصصة تقدمها المكاتب المستفيدة على أساس ثنائي.
17. وذكرت عدة مكاتب أنه ينبغي للمكتب الدولي أيضاً أن ينشر أفضل الممارسات في مجال إدارة تدريب الفاحصين فضلاً عن رسم السياسات وبناء القدرات في هذا المجال على المستوى الداخلي.

البرامج التدريبية الشاملة والمتوسطة أو الطويلة الأجل

18. تتألف البرامج التدريبية الشاملة والمتوسطة أو الطويلة الأجل من وحدات تدريبية ترمي إلى نقل المعرفة وتمتية المهارات اللازمة لدى فاحصي البراءات على مدار فترة طويلة (تتراوح بين بضعة أشهر وستين أو أكثر). وتنقسم هذه البرامج عادة إلى وحدات تدريبية مستقلة تشمل، مثلاً، التدريب المباشر في الصفوف، ووحدات التعلم عن بعد، والندوات الشبكية، والمحاضرات الافتراضية، والرحلات الدراسية، والتدريب أثناء العمل. ويُعرف هذا النهج التدريبي عادة باسم "التعلم المختلط".
19. ولعل برنامج التدريب الإقليمي لفاحصي البراءات (RPET) لمنطقة التجارة الحرة بين رابطة أم جنوب شرق آسيا وأستراليا ونيوزيلندا، الذي عُرض إبان الدورة السابعة للفريق العامل، مثال على برنامج تدريب شامل ومتوسط أو طويل الأجل. ويقوم هذا البرنامج على نموذج كفاءات لفاحص البراءات حيث يُتوقع من المشاركين أن يكتسبوا جميع الكفاءات المحددة. وعليه، تشبه هذه البرامج الدورات التدريبية الداخلية التي ينظمها العديد من مكاتب البراءات للفاحصين الجدد.

20. ووفقاً لتقييم الأنشطة التي ذكرتها المكاتب في الاستبيان، لم توفر سوى ثلاثة مكاتب هذا النوع من التدريب. إذ نظّم مكتب أستراليا للملكية الفكرية ثلاث دورات من برنامج التدريب الإقليمي لفاحصي البراءات لفائدة 38 فاحصاً من مكاتب في آسيا وأفريقيا؛ ونظّم المكتب الأوروبي للبراءات تدريباً لفاحصين تابعين لبعض الدول الأعضاء فيه؛ ونظّم مكتب اليابان للبراءات ثلاثة برامج مدتها عشرة أسابيع لفائدة 17 فاحصاً من ثلاثة مكاتب مختلفة في آسيا وأمريكا اللاتينية.

التدريب أثناء العمل

21. تتسم برامج التدريب أثناء العمل بأن الفاحصين يؤدون مهاماً عملية تحت إشراف فاحص محنك (إشراف مخصص).
22. وحددت المكاتب نوعين من التدريب أثناء العمل. أما أولهما فهو التدريب لفائدة المكاتب في البلدان النامية والمقدم عادة في إطار مشاريع إنمائية واتفاقات تعاون ثنائية محدّدة والذي يزود الفاحصين بأفضل الممارسات. وأما ثانيهما فهو التدريب بتبادل الفاحصين المحنكين الذي ينظّم في إطار أنشطة التعاون بين المكاتب الواسعة الخبرة في الفحص الموضوعي للبراءات.
23. ووفرت عشرة مكاتب مانحة تدريباً أثناء العمل لتسعة مكاتب مستفيدة. وتراوحت مدة كل دورة تدريبية بين أسبوع وأسبوعين وشارك فيها ما بين متدربين اثنين و15 متدرّباً.
24. وجزت العادة في المكاتب الكثيرة الفاحصين أو الواسعة الخبرة في الفحص الموضوعي على أن يتولى فاحصون محنكون تدريب الفاحصين الجدد بالإشراف عليهم أثناء عملهم. ومن ثم رأى العديد من المكاتب في البلدان النامية أن التدريب أثناء العمل في تلك المكاتب المانحة خير وسيلة لاكتساب أفضل الممارسات، وأعربت عن أملها في أن تمول الويبو وتتيح المزيد من الفرص لالتحاق الفاحصين بتلك المكاتب المانحة مؤقتاً.

التدريب المباشر في الصفوف

25. تنظّم الدورات التدريبية المباشرة في الصفوف وجهاً لوجه وتتطلب حضور المديرين والمتدربين في إطار حلقات عمل أو ندوات عن تصنيف البراءات وصياغة البراءات واستراتيجيات البحث وأسس نظام الملكية الفكرية وغيرها من الموضوعات. وفيما يخص المكاتب المستفيدة، ميّز الاستبيان بين نوعين من التدريب هما الدورات التدريبية المنظمة في بلدان أخرى والدورات التدريبية المنظمة في مكاتب مستفيدة حيث تتسنى مشاركة المزيد من الفاحصين.
26. ونظّمت غالبية الأنشطة التدريبية في الصفوف خلال الفترة الممتدة من 2013 إلى 2015: إذ أفاد 19 مكتباً مانحاً بتنظيم 81 نشاطاً تدريبياً من هذا النوع لفائدة نحو 1100 مشارك أو الإسهام فيه. وأوفد 29 مكتباً مستفيداً فاحصين اثنين في المتوسط للمشاركة في حلقات عمل أو ندوات في الخارج؛ ونظمت المكاتب المانحة ندوات أو حلقات عمل في مباني ما مجموعه 13 مكتباً مستفيداً.
27. وأعربت المكاتب المستفيدة عن احتياجها إلى المزيد من الدورات التدريبية المتقدمة ولا سيما تلك المتعلقة بالبحث والفحص في مجالات تقنية محدّدة.
28. ولعل دعوة متدربين إلى حضور الدورات التدريبية المباشرة في الصفوف والمنظمة لفائدة فاحصي المكتب المانح من الوسائل التدريبية الفعالة لفاحصي المكاتب الأخرى. ولكن خمسة مكاتب مانحة فقط دعت فاحصين أجنب إلى حضور هذا النوع من التدريب الداخلي.

الندوات الشبكية ودورات التعلّم عن بعد ومواد التدريب الذاتي

29. تعدّ الأنشطة التدريبية القائمة على صفوف افتراضية، مثل الندوات الشبكية المباشرة أو المسجّلة ودورات التعلّم عن بعد (المزودة أو غير المزودة بإشراف)، فضلاً عن مواد التدريب الذاتي، وسيلة فعالة محتملة لتوفير التدريب إذ إنها لا تتطلب السفر وتتيح للمتدربين التقدم في تدريبهم بحسب وتيرتهم عندما تكون هذه الدورات غير آنية.

30. وأشار أربعة وعشرون مكتباً إلى أن فاحصيها شاركوا في صفوف افتراضية أو دورات تعلّم عن بعد. ولم تذكر سوى أربعة مكاتب أن المشاركة في بعض الدورات كانت إلزامية للفاحصين الجدد مثلاً. وأما باقي المكاتب، فأفادت بأن المشاركة في هذه الدورات كانت موضع توصية وكانت تتسم بطابع تكميلي فقط.

31. وشارك فاحصون من 14 مكتباً في دورات أو ندوات قدمها المكتب الأوروبي للبراءات ولا سيما الأكاديمية الأوروبية للبراءات؛ وتابع فاحصون من 13 مكتباً دورات أو ندوات شبكية وفترة الويبو ولا سيما دورات التعلّم عن بعد التي تتيحها أكاديمية الويبو. ولم تلتحق سوى أربعة مكاتب بالدورات أو الندوات الشبكية في كلا المؤسستين.

32. وفضلاً عن ذلك، شاركت ثلاثة مكاتب في دورات المركز الإسباني للتعليم عن بعد من أجل التنمية الاقتصادية والتكنولوجية (CEDDET) – وهو مؤسسة توفر دورات تعلّم إلكترونية باللغة الإسبانية. وأشار مكتب واحد إلى أن فاحصيه قد شاركوا في دورة نظمها المكتب الإسباني للبراءات والعلامات التجارية؛ وذكر مكتب آخر أن فاحصيه التحقوا بدورة نظمها مزود قاعدات البيانات Minesoft.

33. وطلبت عدة مكاتب من المكتب الدولي أن يوسع فرص التعلّم الإلكتروني وأن يعززها عن طريق وضع دورات إضافية في مجال فحص البراءات، ومراجعة محتويات الدورات الحالية لتكييفها مع احتياجات المكاتب، وتوفير المزيد من الأماكن للفاحصين.

34. ووضع أربعة عشر مكتباً (32 بالمئة) موارد للتدريب الذاتي تناسب تدريب الفاحصين، ولكن لم تذكر سوى خمسة مكاتب منها إتاحة هذه الموارد لمكاتب أخرى.

35. ويبدو أنه لم يتسنّ بعد إطلاق كامل إمكانات التعلّم الإلكتروني والاستفادة من كل مزاياه في تدريب الفاحصين. وقد يعزى ذلك إلى النفاذ المحدود إلى الدورات الحالية، وتنوع الدورات القائمة وخصوصياتها في مجال الفحص، وعدم إلمام كل المكاتب المستفيدة بهذه الدورات أو عدم تمتعها بالثقة الكافية لتشجيع فاحصيها على حضورها وتمكينهم من ذلك.

36. وسعيّاً إلى تعزيز النفاذ إلى التعلّم الإلكتروني وتيسيره، اقترحت بعض المكاتب أن يجمع المكتب الدولي معلومات عن مرافق التعلّم الإلكتروني الملائمة لأغراض تدريب فاحصي البراءات وأن يتيح هذه المعلومات على منصة شبكية.

إدارة تدريب الفاحصين

37. يرصد ثلاثة وثلاثون مكتباً (75 بالمئة) من المكاتب التي ردت على الاستبيان تدريب فاحصيها عن طريق الاحتفاظ بسجلات تدريب فردية للفاحصين.

38. ووضع العدد ذاته من المكاتب منهجاً لتدريب الفاحصين يتألف غالباً من مجموعة من وحدات التدريب (ندوات وحلقات عمل وندوات شبكية ودورات تعلّم عن بعد ومواد للتدريب الذاتي وغيرها) بشأن موضوعات هامة بالنسبة إلى الفحص الموضوعي للبراءات.

39. ويقوم سبعة عشر مكتباً (39 بالمئة) بنجاح مسار التعلّم عن طريق أسئلة متعددة الخيارات أو اختبارات كتابية أو شفوية أو حالات اختبار تجريبية أو تقييم المشرفين لأعمال المتدربين.

40. ولعل أفضل الممارسات الحالية هي تدريب المهنيين وتقييم التعلّم وقياس الأداء بالاستناد إلى نماذج الكفاءات. ونموذج الكفاءات هو عادة قائمة من المعارف والمهارات اللازمة لتنفيذ مجموعة من المهام في الحياة العملية. ووضع سبعة وعشرون مكتباً (61 بالمئة) نموذج كفاءات لتدريب فاحصيها على الفحص الموضوعي للبراءات. واستُحدثت نماذج كفاءات للفحص الموضوعي للبراءات أيضاً في سياق برنامج التدريب الإقليمي لفاحصي البراءات (RPET) ومبادرة التدريب على الفحص المثالي للبراءات (IPET) التي استهلتها مكاتب البراءات في منطقة رابطة أم جنوب شرق آسيا.

41. وفضلاً عن ذلك، أصبحت من أفضل الممارسات أن ينظّم التدريب ويرصد التقدم في مسار التعلّم عن طريق نظام لإدارة التعلّم. وهذا النظام هو برمجية تيسر تنفيذ نهج التعلّم المختلطة. وتغطي عادة وضع المضامين التعليمية وتوفيرها، ورصد التقدم المحرز في مسار التعلّم وتوفير معلومات بشأنه، والتواصل بين الطلاب والمعلمين، وإدارة التدريب، وإعداد التقارير.

42. ولا تستخدم سوى ستة مكاتب (14 بالمئة) نظاماً لإدارة التعلّم بسبب حجم الموارد الذي يتطلبه تطويره وصيانته.

الاستنتاجات

التوجهات

43. قد لا تبين الردود الواردة، بسبب عددها المحدود، كل أوجه التعاون الدولي في مجال تدريب فاحصي البراءات ولا كل الممارسات الفضلى في إدارة هذا التدريب وتوفيره. ولكن تتجلى بعض التوجهات يلي بيانها في الفقرات التالية. وسيسعى المكتب الدولي، على مدار الأشهر المقبلة، إلى الحصول على المزيد من الردود كي تكتمل الصورة الحالية وتثبت هذه التوجهات عند الاقتضاء.

الشفافية

44. ينبغي تحسين الشفافية من حيث "العرض" و"الطلب" في مجال الفحص الموضوعي للبراءات.

45. وعليه يُقترح أن يدعو المكتب الدولي المكاتب، ولا سيما المانحة منها، إلى موافاته بتقرير سنوي عن الأنشطة التدريبية التي نظمتها أو استفادت منها. ثم ينشر المكتب الدولي مجموعة هذه الأنشطة التدريبية على موقعه الإلكتروني.

التنسيق بين الطلب والعرض

46. يتجاوز طلب المكاتب المستفيدة على الأنشطة التدريبية عرض المكاتب المانحة لها ولا سيما فرص التدريب أثناء العمل وفرص التدريب في الصفوف وبخاصة التدريب المتقدم في الصفوف.

47. وعليه يُقترح أن يدعو المكتب الدولي المكاتب القادرة على توفير هذا التدريب إلى ما يلي:

(أ) توفير المزيد من فرص التدريب أثناء العمل للفاحصين على أن تكون مدة الدورات كافية؛

(ب) توفير المزيد من الأنشطة التدريبية في الصفوف وتوسيع نطاق الموضوعات المتناولة؛

(ج) توفير المزيد من الفرص لمشاركة فاحصين من مكاتب أخرى كضيوف متدربين في الفعاليات المنظّمة أساساً لفائدة فاحصي المكتب المانح.

48. ويُقترح أيضاً أن يدعو المكتب الدولي الدول الأعضاء القادرة على تمويل الأنشطة التدريبية إلى النظر في إنشاء صناديق استئمانية أو توسيع نطاق اتفاقات الصناديق الاستئمانية الحالية بغية توفير المزيد من الموارد المالية لتمويل تدريب الفاحصين في البلدان النامية.

49. وينبغي تحسين التنسيق في توفير التدريب على الفحص الموضوعي للبراءات.

50. وعليه يُقترح أن يعدُّ المكتب الدولي مذكرة مفاهيمية عن تعزيز التنسيق في تدريب الفاحصين على الفحص الموضوعي للبراءات، ولا سيما عن طريق التعاون مع المكاتب المانحة، كي يناقشها الفريق العامل في دورته المقبلة.

التدريب الذاتي

51. لم تسخر بعد كامل إمكانات ومزايا التعلّم الإلكتروني والتعلّم عن بعد وغيرها من فرص التدريب الذاتي لفائدة الفاحصين. ومن ثم ينبغي تعزيز النفاذ إلى فرص التدريب الذاتي وإثراء تنوع محتويات مواد ودورات التدريب الذاتي.

52. وعليه يُقترح أن يقوم المكتب الدولي بما يلي:

- (أ) أن يدعو المكاتب التي توفر مواد ودورات التدريب الذاتي إلى إبلاغه بالمواد المعروضة ومحتوياتها؛
- (ب) أن يعد مجموعة من مواد ودورات التدريب الذاتي الملائمة لتدريب القائمين على الفحص الموضوعي؛
- (ج) أن يبحث إعداد المزيد من مواد ودورات التدريب الذاتي بشأن موضوعات تهم بوجه خاص القائمين على الفحص الموضوعي للبراءات.

إدارة تدريب الفاحصين

نماذج الكفاءات

53. يمكن للمكاتب التي تنظم دورات تدريبية داخلية لفاحصيها أن تتحكم في مضمون الوحدات التدريبية بحيث تغطي أنشطتها التدريبية كل الكفاءات اللازمة لفاحصيها. أما المكاتب التي تعتمد أساساً على التدريب الخارجي، فلا يسعها التأكد من أن الأنشطة التدريبية المتنوعة المقدمة في المكاتب المانحة ستغطي كامل الكفاءات اللازمة لفاحصيها.

54. وقد يبسر إعداد نموذج كفاءات مفضّل لتحديد الاحتياجات التدريبية للمكاتب المستفيدة وسبل الإبلاغ بها (إبلاغ الويبو أو المكاتب المانحة مثلاً). وسييسر نموذج الكفاءات على المكاتب المانحة وضع وصف موحد للمحتويات التدريبية والكفاءات المشمولة بهذا التدريب فضلاً عن تحديد الشروط المسبقة للمشاركة في أنشطة تدريبية أكثر تقدماً.

55. وفضلاً عن ذلك، سييسر نموذج الكفاءات متابعة التقدم الفردي للفاحصين في مسار التدريب عن طريق رصد الكفاءات المكتسبة من الأنشطة التدريبية، وتحديد الاحتياجات الفردية إلى التدريب في المستقبل. وسيؤدي ذلك إلى المزيد من الفعالية في إدارة التدريب الفردي للفاحصين من خلال تحسين التنسيق بين مزودي الخدمات لضمان تغطية الدورات التدريبية المتاحة كل الكفاءات اللازمة تغطية ملائمة.

56. وعليه قد يستفيد تنسيق تدريب فاحصي البراءات كثيراً من اعتماد كل المكاتب المستفيدة نماذج كفاءات مفصلة وملائمة، وتحديد هذه المكاتب أوصاف الأنشطة التدريبية من حيث الكفاءات المشمولة.

57. ولا شك في أنه لا يمكن تطبيق نموذج كفاءات واحد على كل فاحصي البراءات ولكن الكثير من الكفاءات مشتركة. إذ تعتمد بعض الكفاءات مثلاً على المجال التقني الذي يتخصص فيه الفاحص أو على أدوات البحث المتاحة له. فلن يحتاج فاحص متخصص في الميكانيكا أية مهارات معينة في البحث عن التركيبات الكيميائية في قواعد البيانات المتخصصة. وقد تعتمد نماذج الكفاءات أيضاً على حجم المكتب. فمن غير المرجح أن يمتلك مكتب قليل الفاحصين الموارد اللازمة لفحص وبحث حالة التقنية الصناعية السابقة وحده في كل المجالات التقنية. وعليه سيحتاج الفاحصون في هذه المكاتب إلى اكتساب مهارات في

استخدام منتجات المكاتب الأخرى التي أجري فيها فاحصون ذوو خبرات تقنية محدّدة البحث عن حالة التقنية الصناعية السابقة ولا سيما عن البراءات المنتمية إلى أسرة براءات واحدة مثلاً.

58. ومن ثم ينبغي للمكاتب أن تكون قادرة على وضع نماذج كفاءات أو اختيار النماذج الملائمة لفاحصها. وتحقيقاً لذلك، يمكن وضع قائمة بالكفاءات المختلفة اللازمة في جميع المهام المتعلقة بالفحص الموضوعي في مختلف المجالات التقنية واستخدام مختلف الأدوات المتاحة. وستتمكن المكاتب حينئذ من تكييف نموذج الكفاءات مع احتياجات كل فاحص عن طريق انتقاء الكفاءات اللازمة من هذه القائمة.

59. وقد يُستخدم هذا النموذج بعدئذ أساساً لتخطيط وتنسيق تدريب الفاحصين الأفراد. إذ يمكن لمكتب أن يدير التدريب بنفسه أو أن يفوض تلك المهمة إلى هيئة أخرى مثل المكتب الدولي. وقد تحتاج المكاتب الأصغر حجماً إلى دعم خارجي لتدريب الفاحصين نظراً إلى مواردها البشرية المحدودة.

60. وعليه يُقترح أن يقوم المكتب الدولي بما يلي:

- (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.

أنظمة إدارة التعلّم

61. قد ييسر اعتماد نظام لإدارة التعلّم إدارة التدريب المخصص بالاستناد إلى نموذج الكفاءات أو منهج تدريبي محدّد. إذ سيتيح تسجيل مشاركة الفاحص في الأنشطة التدريبية ورصد الكفاءات المكتسبة وتحديد الأنشطة اللازمة لاستكمال التدريب آلياً. وفضلاً عن ذلك، سيتيح هذا النظام متابعة النجاح في مسار التعلّم بغية عرض النشاط التدريبي ذاته آلياً على الراسبين وتفادي الازدواجية للناجحين. وقد ييسر نظام إدارة التعلّم استخراج المعلومات آلياً مثل تقدم المتدربين الأفراد في مسار التعلّم أو استخراج إحصاءات مختلفة عن الأنشطة التدريبية التي قد تهم المكاتب المانحة والمكاتب المستفيدة.

62. ولا شك في أن تنسيق وإدارة تدريب فاحصي البراءات سيستفيد من إقامة نظام لإدارة التعلّم. وقد اقترح مكتب واحد وضع نظام يديره المكتب الدولي ويشبه نظام إدارة التعلّم بحيث يسجل الاحتياجات التدريبية ويتيح النفاذ للمكاتب المانحة والمكاتب المستفيدة بغية تكييف العرض مع الطلب.

63. وتتمتع أكاديمية الويبو بخبرة واسعة في مجال وضع نظم إدارة التعلّم وتنفيذها واستخدامها إذ تستخدم نظاماً مماثلاً لإدارة التدريب المقدم في إطار دورات الويبو للتعلّم عن بعد. ولا شك في أن وضع نظام لإدارة التعلّم ومخصص للتدريب على الفحص الموضوعي للبراءات سيستفيد من التطورات المزمعة في مبادرة التدريب على الفحص المثالي للبراءات (IPET) ومن خبرة المكاتب الستة التي تستخدم فعلاً ذلك النظام.

64. ويمكن أيضاً إتاحة نظام إدارة التعلم للمكاتب الأخرى الراغبة في إدارة تدريب فاحصيها عن طريق هذا النظام بغية تحسين تنسيق وإدارة تدريب فاحصي البراءات عن طريق الويبو.

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

66. إن الفريق العامل مدعو إلى التعليق على محتويات هذه الوثيقة، ولا سيما الاقتراحات الواردة في الفقرات 45 و47 و48 و50 و52 و60 و65 أعلاه.

[نهاية الوثيقة]