

الفريق العامل لمعاهدة التعاون بشأن البراءات

الدورة الرابعة عشرة
جنيف، من 14 إلى 17 يونيو 2021

التنسيق في مجال تدريب فاحصي البراءات

وثيقة من إعداد المكتب الدولي

ملخص

1. تقدم هذه الوثيقة تقريراً مرحلياً عن تطوير إطار للكفاءات التقنية (إطار الكفاءة) لفائدة القائمين على الفحص الموضوعي للبراءات، ونظام لإدارة التعلم، وذلك بناءً على الاقتراح الذي عرضه الفريق العامل خلال دورته العاشرة بشأن تحسين التنسيق بين المكاتب المستفيدة والمانحة فيما يخص تدريب القائمين على الفحص الموضوعي للبراءات.

مقدمة

2. ناقش الفريق العامل لمعاهدة التعاون بشأن البراءات (الفريق العامل) في دورته العاشرة التي عُقدت في جنيف من 8 إلى 12 مايو 2017 اقتراحاً بشأن تحسين التنسيق في مجال تدريب فاحصي البراءات (الوثيقة PCT/WG/10/9). ولخصت الفقرة 10 من الوثيقة أوجه القصور الموجودة في الدعم الذي تقدمه المكاتب المانحة حالياً لتدريب فاحصي البراءات في البلدان النامية. وأبرزت أوجه القصور المذكورة ضرورة تحسين التنسيق الذي من شأنه أن يهدف إلى التأكد من اكتساب فاحصي البراءات الفرادى الكفاءات المطلوبة وفقاً لوصف وظائفهم، وأن يتوافق طلب الأفراد أو المؤسسات مع عرض المكاتب المانحة، وأن تُتفق المشاركة في أنشطة التدريب وتقييم التعلم، وأن تُنتهز فرص التدريب بكفاءة، وأن يُجرى رصد وتقييم للتنسيق في مجال التدريب بين المستفيدين والمانحين.

3. ولبلوغ هذه الأهداف، اقترحت الفقرة 12 من الوثيقة استخدام أطر الكفاءة العامة، التي من شأنها أن تكون شاملة ومفصلة بما فيه الكفاية لتُمكن المكاتب من تحديد خطط التعلم (نماذج الكفاءات) الفردية المتكيفة مع وصف الوظيفة الخاص بالفاحص الفرد ومع سياسة الفحص التي يتبعها المكتب عن طريق اختيار الكفاءات المناسبة من الإطار العام. وتذكر الفقرة 12 استخدامات أخرى لأطر الكفاءات العامة، على سبيل المثال من أجل الإبلاغ باحتياجات التدريب أو وصف محتوى أنشطة التعلم.

4. وبناءً على خطط التعلم هذه، يمكن تتبع التقدم الفردي ونجاح التعلم و/أو تقييمهما. وقد يتقدم التعلم من خلال المشاركة في مجموعة متنوعة من الأنشطة التدريبية التي ينظمها أو يستضيفها مقدمو خدمات مختلفون، ما دامت الأنشطة تغطي الكفاءات المطلوبة. وسيتم تتبع التقدم من حيث الكفاءات التي تغطيها هذه الأنشطة، وليس من حيث الحضور. ويمكن إجراء تقييم لنجاح التعلم من حيث الكفاءات المشمولة في خطة التعلم الفردية بشكل مستقل عن المشاركة في أي نشاط تدريبي معين.

5. ومن أجل تيسير عملية تنسيق تدريب فاحصي البراءات، اقترحت الوثيقة PCT/WG/10/9 أيضاً وضع نظام لإدارة التعلم يدعم الإدارة، وعلى وجه الخصوص صياغة خطط التعلم وتتبع التقدم والتقييمات ورفع التقارير إلى المديرين، وذلك على النحو المبين في الفقرتين 15 و16 من الوثيقة.
6. وفي الدورة الثالثة عشرة للفريق العامل، المعقودة في اجتماع مختلط بجنيف من 5 إلى 8 أكتوبر 2020، قدم المكتب الدولي تقريراً مرحلياً عن وضع إطار للكفاءة ونظام لإدارة التعلم (الوثيقة PCT/WG/13/6 REV). وتعرض الفقرات 86 إلى 95 من مسودة تقرير الدورة الثالثة عشرة للفريق العامل (الوثيقة PCT/WG/13/15 PROV) تفاصيل المناقشات بشأن هذا التقرير المرحلي. وأشار المكتب الدولي إلى أنه سيقدّم تقريراً عن التقدم المحرز في وضع إطار للكفاءة ونظام لإدارة التعلم إلى الفريق العامل خلال دورته في عام 2021.

التقرير المرحلي

7. لقد بدأ وضع إطار عام للكفاءة لفاحصي البراءات، ونظام لإدارة التعلم، بالتعاون بين شعبة التعاون الدولي لمعاهدة التعاون بشأن البراءات التابعة لقطاع البراءات والتكنولوجيا في الويبو وشعبة آسيا والمحيط الهادئ التابعة لقطاع التنمية الإقليمية والوطنية في الويبو، كجزء من مشروع شعبة آسيا والمحيط الهادئ من أجل تحسين كفاءة تدريب الفاحصين الذي ترعاه الجهات المانحة (المشروع). وتلقت العملية الأولية لوضع الإطار والنظام دعماً من خدمات المتعاقدين الفرديين التي يتيحها فاحصو البراءات ذوو الخبرة التابعون لمؤسسة الملكية الفكرية في ماليزيا ومكتب الملكية الفكرية في الفلبين. وفي ضوء جائزة كوفيد-19، تعين التخلي عن الخطة الأولية للتعاقد على خدمة ثالثة مماثلة من مكتب آخر مهتم في منطقة آسيا والمحيط الهادئ.
8. وقدّم المكتب الدولي تفاصيل عن تقدم هذا المشروع في أحداث جانبية أثناء الدورة العاشرة للفريق العامل (انظر الوثيقة PCT/WG/10/PRESENTATION/EXAMINER TRAINING)، والدورة الحادية عشرة للفريق العامل (انظر الوثيقة PCT/WG/11/PRESENTATION/CBT_MANAGEMENT_TOOLS)، والدورة الثانية عشرة للفريق العامل (انظر الوثيقة PCT/WG/12/PRESENTATION/CBT_MANAGEMENT_TOOLS). وقد عُرضت نتائج المشروع أيضاً في مؤتمر رؤساء مكاتب الملكية الفكرية (HIPOC) في سنغافورة بتاريخ 29 أغسطس 2019 (انظر الموقع التالي: <https://icblm.moodlecloud.com/mod/resource/view.php?id=39>).
9. وكجزء آخر من المشروع ونتيجة لدعم خدمات المتعاقدين الفرديين المقدم من الخبراء في مكتب الملكية الفكرية في الفلبين، بدأ مكتب الملكية الفكرية في الفلبين، بالتعاون مع المكتب الدولي، تطوير موقع محلي لنظام إدارة التعلم قائم على برمجة Moodle مفتوحة المصدر كنظام مخدم عميل يمكن للمستخدمين الداخليين النفاذ إليه عبر الشبكة الداخلية (الإنترانت) الخاصة بالمكتب. وقد تمت تهيئة نظام إدارة التعلم وفقاً للهيكل التنظيمي لمكتب الملكية الفكرية في الفلبين وإجراءات التدريب والتقييم القائمة على الكفاءة المتبعة في هذا المكتب فيما يخص فاحصي البراءات. وينظر مكتب الملكية الفكرية في الفلبين في نشر مواقع محلية مماثلة لنظام إدارة التعلم تخص مجالات أخرى من الملكية الفكرية بناءً على تجربة نظام إدارة التعلم المتعلق بالبراءات. ومن حيث الجوهر، لا تتطلب هذه المواقع الإضافية لنظام إدارة التعلم إلا تكييفات تتعلق بأطر الكفاءة وخطط التعليم السارية، ومحتوى التعلم، وأدوات التقييم.
10. وواصل المكتب الدولي أيضاً إنشاء موقع الاختبار الإلكتروني (<https://icblm.moodlecloud.com>) لنظام إدارة التعلم من أجل توضيح استخدامات هذا النظام وبعض وظائفه في إدارة التعلم القائم على الكفاءة. وعلى وجه الخصوص، تم وضع مجموعة من الدورات بشأن "استخدام نظام إدارة التعلم لتدريب الفاحصين وإدارة الأداء" التي تشرح بتفصيل مفهومي إدارة التعلم القائم على الكفاءة واستخدام نظام إدارة التعلم بالاقتران مع إطارات الكفاءات العامة، على النحو المبين في الوثيقة PCT/WG/10/9، وكما هو موجز في الفقرتين 3 و4 أعلاه. والجمهور المستهدف هم المديرون المسؤولون عن وضع وتنفيذ سياسات التدريب والأطر ذات الصلة. وعلى سبيل المثال، بالنسبة إلى المديرين الذين يستكشفون جدوى تشغيل نظام محلي لإدارة التعلم، يبين العرض التوضيحي القصير سهولة إنشاء موقع محلي (مثل موقع مكتب الملكية الفكرية في الفلبين) أو موقع إلكتروني (مثل موقع إدارة التعلم القائم على الكفاءات لفاحصي البراءات)، وسهولة استيراد المكونات الخارجية المطورة على مواقع الأخرى لنظام إدارة التعلم (دورة تعليمية، وإطار كفاءة، ونشاط اختبار). وتتاح مجموعة الدورات بشكل مجاني على الموقع التالي <https://icblm.moodlecloud.com/course/index.php?categoryid=7> باستخدام نفاذ الزوار (أي دون الحاجة إلى بيانات لتسجيل الدخول).
11. ويشتمل موقع الاختبار على مكونات أخرى مثل دورة بشأن "تقاسم العمل في المرحلة الوطنية لمعاهدة التعاون بشأن البراءات" تتناول المهارات والمعارف اللازمة لضمان الاستخدام المناسب لمنتجات عمل فحص المستمدة من المراحل الوطنية الأخرى. وفي الوقت الراهن، أضيفت قضايا نموذجية توضح مختلف المسائل التي قد يواجهها الفاحصون في حالات محددة. ولا يمكن الدخول إلى هذه الدورة والمكونات الأخرى التي تتطلب استجابات من المستخدمين إلا بعد تسجيل الدخول؛ ويمكن توفير حسابات اختبار ذات أدونات محدودة من قبل المكتب الدولي.

12. ويستخدم نظام إدارة التعلم أيضاً من أجل وضع وتعديل إطار عام للكفاءات التقنية لفاحصي البراءات. والدرس المعنون "مشروع إطار الكفاءة العام لفاحصي البراءات في إطار التعلم القائم على الكفاءات لفاحصي البراءات" الموجود في مجموعات الدورات التمهيديّة المبينة أعلاه يشرح بالتفصيل مفهوم تصميم إطار الكفاءة العام ونماذجه (<https://icblm.moodlecloud.com/mod/lesson/view.php?id=180>).
13. ولا يزال تطوير إطار الكفاءة جارياً، على اعتبار أنه يتطلب، في بعض المجالات مثل "تصنيف البراءات" أو "منهجيات البحث الخاصة بالتكنولوجيا"، مساهمات من الخبراء التقنيين. ويجري الاضطلاع بهذه المراجعة بالتعاون مع لجنة خبراء اتحاد التصنيف الدولي للبراءات ومجموعة خبراء "مهنيي معلومات البراءات المؤهلين (QPIP)" التابعة لمجموعة مستخدمي معلومات البراءات (PIUG)، التي تقدم شهادة قائمة على الكفاءة لهؤلاء المهنيين.
14. وسيقدم المكتب الدولي ومكتب الملكية الفكرية في الفلبين شروحاتاً أكثر تفصيلاً بشأن هذه التطورات في حدث جانبي افتراضي سيعقد في الأسبوع الذي يسبق الجلسة العامة يوم الخميس، 10 يونيو 2021، الساعة 10 صباحاً بتوقيت وسط أوروبا الصيفي (توقيت غرينتش زائد ساعتين). ومن أجل التخفيف من المشاكل المتعلقة بالمناطق الزمنية المختلفة، سيتم تسجيل الحدث وإتاحته على الإنترنت قبل بداية الجلسة العامة.
15. وسيتيح المكتب الدولي خلال دورة الفريق العامل تحديتاً شفهياً قصيراً بشأن إنشاء أدوات نظام إدارة التعلم القائم على الكفاءة.

المساعدة التقنية من أجل وضع أطر التدريب

16. يتماشى مشروع شعبة آسيا والمحيط الهادئ مع المساعدة التقنية التي أتاحتها مكتب أستراليا للملكية الفكرية لخمسة مكاتب في الدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرقي آسيا (إندونيسيا وماليزيا والفلبين وتايلند وفييت نام) في سياق مشروع التدريب الإقليمي لفاحصي البراءات (RPET) والإشراف الإقليمي لفاحصي البراءات حتى نهاية عام 2020. وتهدف هذه المشاريع إلى مساعدة المكاتب في تطوير البنية التحتية لديها من أجل التدريب القائم على الكفاءة لفاحصي البراءات، إلى حد ما، باتباع مفهوم التدريب الذي يطبقه مكتب أستراليا للملكية الفكرية على موظفيه الجدد.
17. ويبدو أن المكاتب قد أحرزت تقدماً كبيراً من أجل تطوير البنية التحتية المستدامة للتدريب، مما يسمح بتدريب منهجي وقائم على الكفاءة لفاحصي البراءات المبتدئين. وستتحسن هذه البنية التحتية باستمرار مع كل جولة من عمليات التوظيف الجديدة وإضافة أدوات لإدارة التدريب وتكليفها. وفي نهاية المطاف، سيمكّن ذلك المكاتب من ضمان تدريب يتسم بالكفاءة والفعالية لفاحصي البراءات المبتدئين من خلال وسائلها الخاصة وبشكل مستقل إلى حد كبير عن الدعم الخارجي، كما هو الحال مع مكاتب البراءات الرئيسية في البلدان المتقدمة. ومع ذلك، قد تبقى هناك حاجة إلى الدعم الخارجي من أجل التدريب في مستوى ما بعد الالتحاق، مثل التدريب الخاص على التكنولوجيا.
18. والمكاتب الخمسة في الدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرقي آسيا هي مكاتب متوسطة الحجم تضم قرابة 100 فاحص. ولذلك، يوجد لديها طلب متكرر على التدريب يبرر الحاجة إلى الموارد من أجل تطوير بنية تحتية داخلية للتدريب والحفاظ عليها. ويحتمل وجود الاحتياجات ذاتها في المكاتب ذات الحجم المماثل في المناطق الأخرى؛ وبالتالي، فقد تنظر أيضاً في تطوير بنية تحتية مستدامة للتدريب. ويمكن أن تستفيد عملية التطوير هذه من المساعدة التقنية الخارجية ومن الخبرات المكتسبة خلال تنفيذ المشروع.
19. ويختلف الوضع بالنسبة إلى المكاتب الصغيرة التي لا تمتلك عادةً الموارد اللازمة للحفاظ على بنيتها التحتية للتدريب، وقد لا يوجد لديها حاجة متكررة لهذا التدريب بالنسبة إلى الموظفين الجدد. وقد يكون لديها أيضاً احتياجات تدريبية مختلفة جزئياً، على سبيل المثال، تركيز أكبر على تقاسم العمل. وستستمر هذه المكاتب في الاعتماد على الدعم الخارجي للتدريب، وقد يشارك موظفوها بالتالي في مجموعة متنوعة من الأنشطة التدريبية التي يتيحها مقدمون الخدمات المختلفون.
20. ومع ذلك، يمكن تطبيق مفهوم إدارة التدريب للتعلم القائم على الكفاءة لتقدم التعلم والأدوات ذات الصلة (خطط التعلم المستمدة من أطر الكفاءات العامة وأنظمة إدارة التعلم) بهدف ضمان تدريب شامل لموظفي المكاتب الصغيرة. ولكن لا يزال السؤال قائماً بشأن كيفية تنفيذ إدارة منهجية لتدريب هؤلاء الموظفين في المكاتب الصغيرة بحيث يمكن ضمان فعالية هذا التدريب وحسن توقيته واستدامته، كما هو الحال في تدريبات المكاتب الأخرى. وعلى سبيل المثال، يمكن أن يحدد مكتب ما خطط التعلم المناسبة وأن يعرف بالتالي الكفاءات المطلوبة، ولكن قد لا يتمكن هذا المكتب من مطابقة هذه الاحتياجات مع التدريب المتاح فوراً. وقد لا يكون لدى المكتب أيضاً القدرة على تقييم نجاح التعلم ذي الصلة. وقد تتطلب المطابقة المنهجية للطلب مع العرض مساعدة من مؤسسات خارجية، أو من خلال تعاون إقليمي قائم على اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف.
21. ولهذا، يُقترح أن يجري المكتب الدولي استقصاءً بين المكاتب الصغيرة والمتوسطة على السواء بخصوص ما يلي:

(أ) وجود سياسات للتدريب، ومنهجيات لإدارة التدريب، والبنية التحتية ذات الصلة؛

(ب) واحتياجاتها من المساعدة التقنية من أجل تطوير هذه السياسات والمنهجيات والبنى التحتية؛

(ج) وآرائها بشأن الطريقة التي يمكن بها تنظيم هذه المساعدة التقنية، وكيفية تنظيم الإمداد الفعلي للتدريب بطريقة تتسم بالكفاءة وحسن التوقيت.

الإبلاغ بشأن الاستقصاء والتطورات

22. سيعرض المكتب الدولي على الفريق العامل، في دورته لعام 2022، تقييماً بشأن الاستقصاء المقترح وسيبلغه بالتقدم المحرز في وضع إطار الكفاءة ونظام إدارة التعلم.

23. إن الفريق العامل مدعو إلى القيام بما يلي:

"1" الإحاطة علماً بمحتوى هذه الوثيقة؛

"2" والتعليق على الاقتراح المتعلق بإجراء استقصاء، على النحو المبين في الفقرة 21 أعلاه.

[نهاية الوثيقة]