

# خارطة الطريق الاستراتيجية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني

## 2020-2025







خارطة الطريق الاستراتيجية  
لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي  
في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني  
2025-2020



© أكتوبر 2019 | مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول  
الإسلامية (سيسرك)

Kudüs Cad. No: 9, Diplomatik Site, 06450 Oran, Ankara –Turkey

العنوان

+90-312-468 6172

الهاتف

www.sesric.org

الموقع الإلكتروني

pubs@sesric.org

البريد الإلكتروني

تخضع المادة المقدمة في هذه الطبعة لقانون حقوق الطبع والنشر. يعطي المؤلفون الإذن  
بعرض ونسخ وتحميل وطباعة المواد المعروضة على أن لا يتم إعادة استخدامها، في أي  
ظرف كان، لأغراض تجارية. وللحصول على الإذن لإعادة إنتاج أو طبع أي جزء من هذا  
المنشور، يرجى إرسال طلب يشمل جميع المعلومات لدائرة النشر بسيسرك.

توجه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والتراخيص إلى دائرة النشر بسيسرك على  
العنوان المذكور أعلاه.

تم تصميم الغلاف من قبل سفاش بهليمان، دائرة النشر، سيسرك.

للمزيد من المعلومات، يرجى التواصل مع دائرة التدريب في سيسرك عبر البريد الإلكتروني:

[training@sesric.org](mailto:training@sesric.org)

## جدول المحتويات

المختصرات.....	ii
مقدمة.....	1
1. التعليم والتدريب الفني والمهني من أجل التنمية الاجتماعية والاقتصادية.....	2
2. الضرورة ومجالات الأولويات الرئيسية.....	10
3. خارطة الطريق الاستراتيجية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني.....	12
مجال التعاون 1: الإطار التشريعي والإدارة والترويج .....	12
مجال التعاون 2: تعليم مدرّسي التعليم والتدريب الفني والمهني .....	22
مجال التعاون 3: المعايير المهنية ونظام التأهيل وضمان الجودة .....	30
مجال التعاون 4: برامج منح الشواهد والتدريب بالوحدات .....	33
4. تنفيذ خارطة الطريق الاستراتيجية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني.....	39
مسرد المصطلحات.....	42

## المختصرات

تدريب قائم على الكفاءة	CBT
لجنة منظمة التعاون الإسلامي الدائمة للتعاون الاقتصادي والتجاري	COMCEC
مراكز التوثيق والمعلومات	DIC
التعلم عن بعد	DL
الغرفة الإسلامية للتجارة والصناعة والزراعة	ICCIA
منتدى شباب المؤتمر الإسلامي للحوار والتعاون	ICYF-DC
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ICT
البنك الإسلامي للتنمية	IsDB
المنظمة الإسلامية للعلوم والتربية والثقافة	ISESCO
المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس	ISO
الجامعة الإسلامية للتكنولوجيا	IUT
مؤشرات الأداء الرئيسية	KPIs
دورة مفتوحة حاشدة على الإنترنت	Mooc
منظمات غير حكومية	NGOs
منظمة التعاون الإسلامي	OIC
لجنة الرصد والاستشارة	MAC
برنامج التعليم المهني والتدريب للدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي	OIC-VET
مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية	SESRIC
المشاريع الصغيرة والمتوسطة	SMEs
لجنة الاستشارة الفنية	TAC
التعليم والتدريب الفني والمهني	TVET
الأمم المتحدة	UN
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
لجنة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة	UNESCO
المركز الدولي للتعليم والتدريب الفني والمهني	UNEVOC
تقدير الخبرة المكتسبة	VAE

## مقدمة

أصبح توافر الموارد البشرية المؤهلة والمنتجة شرطاً لا غنى عنه لتعزيز أداء الاقتصادات الوطنية. والقدرة التنافسية للاقتصادات رهينة بمستوى المهارات التكنولوجية المتاحة التي يتم النهوض بها من خلال بناء القدرات للقوى النشطة في البلد من أجل تحفيز وسائل الإنتاج اللازمة لتحقيق مستويات أعلى من الإنتاج وبوتيرة متسارعة. وفي هذا الإطار، يعتبر التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) وسيلة تعليمية تستوجب اهتماماً خاصاً لأنها تتيح إمكانية ضمان تأهيل الموارد البشرية لتلبية الاحتياجات الديناميكية لأسواق العمل والحد من آفة البطالة في مجتمعاتنا.

يُقدم التعليم والتدريب الفني والمهني في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في إطار القطاع الرسمي في ظل مبادئ توجيهية مدعومة بشكل عام بسياسات وطنية محددة. ويُوفر هذا النوع من التعليم والتدريب مؤسسات رسمية وعامة وخاصة. وبالتوازي مع هذا الجانب الرسمي، تتلقى فئة لا يستهان بها من القوى العاملة التدريب اللازم ضمن مؤسسات غير رسمية، في إطار قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني غير الرسمي، من خلال التدريب التقليدي مثل التلمذة الصناعية، لتلبية احتياجات التوظيف في القطاع غير الرسمي للاقتصاد. وبالتالي، يبقى التعليم والتدريب الفني والمهني في القطاع غير الرسمي حتى يومنا هذا البديل الوحيد لإدراج عدد كبير من الشباب غير الملتحقين بالمدرسة أو الفاشلين دراسياً. لذلك، مع مراعاة القطاع غير الرسمي للقضايا الاجتماعية والاقتصادية يعتبر وسيلة فعالة لمكافحة الهشاشة والسعي لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ومن هذا المنطلق، وعلى مستوى القطاع الرسمي، تقترح خارطة الطريق، بعد تحديد الاتجاهات العالمية وكذلك توجهات الوكالات الدولية واستعراض التحديات الرئيسية لهذا القطاع في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، محاور تدخل استراتيجية لمواءمة النظام بشكل أحسن وتحليل أفضل الممارسات في مجالات تطوير المناهج، وتنظيم الدورات التدريبية، والأساليب الفعالة المتعلقة بتدريس التخصصات الفنية والمهنية. وتنفيذ إجراءات جديدة تتعلق بعملية تعليم/ تعلم ناجحة من خلال أنشطة التخطيط وتنظيم دراسات ميدانية فنية ومهنية، وأخرى تتعلق بتنمية أوضاع التعلم ومتابعته وتقييمه بما يتماشى مع ضمان جودة النظام.

كما تهدف خارطة الطريق إلى تحسين جودة تنفيذ برامج التعليم والتدريب الفني والمهني في الدول الأعضاء في المنظمة، وذلك بتوفير مجموعة من الإجراءات الاستراتيجية للجهات التنفيذية للأجهزة السياسية والتربوية، مما يسمح لها بتعزيز التعاون مع عدد من الجهات الفاعلة الدولية. وبالإضافة إلى ذلك، واستناداً إلى ممارسات نظام التعليم والتدريب المهني والفني التي أثبتت نجاعتها على المستوى العالمي، فإن خارطة الطريق تقترح سلسلة من البدائل التي تهدف إلى تحسين الممارسات في العالم الإسلامي ووضع إجراءات مبتكرة وفعالة فيما يخص التعليم والتعلم، في قطاعي التعليم والتدريب المهني والفني الرسمي وغير الرسمي.

## 1. التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) من أجل التنمية الاجتماعية والاقتصادية

تتطلب التنمية الاقتصادية بذل جهود متواصلة لبناء وتطوير نظم الإنتاج والإدارة حتى تواجه المنافسة الشرسة التي نشهدها في عالم أصبحت فيه الحدود الاقتصادية أكثر انفتاحاً. وفي ضوء هذا الوضع، فإن الخيار الوحيد الممكن هو امتلاك بنية تحتية اقتصادية قوية وموارد بشرية مؤهلة. ومعلوم أن تنمية مؤهلات الموارد البشرية تمر بالضرورة من خلال التعليم والتدريب. بحيث أن التعليم أساس للمواطنة الصالحة، والتدريب ضروري لتوفير موارد بشرية منتجة. كما أن التعليم والتدريب الفني والمهني يعتبر واحداً من بين أكثر قطاعات التدريب أهمية. وفي الواقع، إن القطاعات التي تتوفر على قيمة مضافة ذات تأثير كبير على النمو الاقتصادي هي تلك التي تنطوي على نسبة كبيرة من التكنولوجيا. وعلاوة على ذلك، فإن المهارات التكنولوجية هي مفتاح القدرة التنافسية القائمة بين الاقتصادات، التي تعتبر في حد ذاتها ضرورية لتحقيق نمو كبير.

يضطلع برنامج التعليم والتدريب الفني والمهني بدور تقديم التدريب الضروري حول المهارات وضمان كفاءة الأفراد من أجل مساعدتهم على الاستجابة لمتطلبات سوق العمل، التي تخضع للقيود الاقتصادية والتي عليهم مواجهتها، بفعالية وكفاءة كبيرة، لكي يكونوا قادرين على المنافسة. ويتطلب هذا النوع من التعليم والتدريب، الذي تقدمه مجموعة من الجهات الفاعلة في هذا المجال فضلاً عن المشغلين الاقتصاديين، اهتماماً محدداً، علماً أنه لطالما كان محل اهتمام الأمم وكذلك المؤسسات الإقليمية والدولية.



في هذا الصدد، عالج المؤتمر العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)، خلال دورته الثامنة والثلاثين في باريس عام 2015، قضية التعليم والتدريب الفني والمهني مذكراً بالمراجع المختلفة المتعلقة بالتعليم والتدريب، بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966، الذي يضمن حق العمل والدراسة، والمبادئ المنصوص عليها في اتفاقية 1960 بشأن مكافحة التمييز في مجال التعليم، وكذلك اتفاقية عام 1989 الخاصة بالتعليم الفني والمهني. وقد تم الإبلاغ، خلال هذا المؤتمر، عن أن هذا البرنامج يستجيب إلى "الشاغل التنموي لكل من الأفراد والشركات". وتؤكد يونيفوك (مشروع اليونسكو الدولي للتعليم الفني والمهني)، وهي الهيئة المسؤولة عن التعليم والتدريب الفني والمهني التابعة لمنظمة اليونسكو، على أهمية التعليم والتدريب الفني والمهني في بناء اقتصادات الدول وإنتاج الثروة من خلال وثائق وأنشطة مختلفة.

من جهتها، تولي المنظمة الإسلامية للعلوم والتربية والثقافة (إيسيسكو) اهتماماً خاصاً بالبرنامج المعني، كما يتضح من خطط عملها المتتالية التي تجري كل ثلاث سنوات. إذ تشير الإيسيسكو في إطار خطة عملها للفترة 2016-2018، باتخاذ مصلحة برنامج التعليم والتدريب الفني والمهني كمنطلق، إلى أن "العائدات المتأتية من هذا النوع المهم من التعليم هي أفضل وسيلة لترسيخ مهارات وقدرات الشباب لضمان عمالتهم، وبالتالي الحد من البطالة المنتشرة في مجتمعاتهم". وتنقسم الأهداف المعلنة في خطة العمل هذه على النحو التالي:

- تنمية التعليم والتدريب من أجل تحسين فرص العمل للشباب وإدماجهم في سوق العمل؛
  - تسهيل الوصول إلى برامج التعليم والتدريب الفني والمهني والاستفادة منها؛
  - ضمان استجابة الدورات التدريبية المقدمة لاحتياجات سوق العمل في الدول الأعضاء.
- يقدم برنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب المهني، الذي تم إطلاقه رسمياً في قمة الكومسيك الاقتصادية المنعقدة في إسطنبول بتاريخ 9 نوفمبر 2009 بمشاركة رؤساء الدول والحكومات في الدول الأعضاء في المنظمة، الدعم لأنشطة هذه الأخيرة والتي تقوم بها لتحسين كفاءات ومهارات الأشخاص وفقاً لاحتياجات وأولويات أسواق العمل من خلال شراكات بينية في المنظمة على المستوى المؤسسي.

يهدف برنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب المهني إلى:

- تشجيع تبادل الأشخاص المشاركين في البرنامج بين جميع الدول الأعضاء في المنظمة، وذلك لزيادة فرص التوظيف في المؤسسات؛
- تعزيز قدرات الجودة والابتكار لنظم التدريب المهني في البلدان الأعضاء، وتسهيل نقل الممارسات المبتكرة من بلد إلى آخر؛
- زيادة حجم التعاون بين مؤسسات التدريب والشركات والشركاء الاجتماعيين والهيئات الأخرى ذات الصلة في جميع البلدان الأعضاء في المنظمة؛
- توسيع نطاق الشفافية والاعتراف بالمؤهلات والكفاءات، بما في ذلك المكتسبة منها من خلال التعلم الرسمي وغير الرسمي بين البلدان الأعضاء؛
- دعم تطوير المحتوى المبني على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT)، وكذا الخدمات، والأساليب التربوية وممارسات التعلم مدى الحياة.

يركز برنامج التعليم والتدريب المهني للدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي على زيادة إمكانية الحصول على خدماته والرفع من جودته، ويوفر فرصة للمنظمات المشاركة في التعليم والتدريب المهني لبناء شراكات في المنظمة، وتبادل أفضل الممارسات، وزيادة خبرات العاملين فيها وتنمية مهارات وكفاءات المشاركين. ويغطي البرنامج مجالات التدريب المدرجة في البرامج الوطنية للدول الأعضاء المعنية بالتدريب عن طريق إدخال منظور عبر وطني بما يتماشى مع الأولويات الوطنية للدول الأعضاء.

حقق برنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم المهني والتدريب تقدماً ملحوظاً وجذب الاهتمام من مختلف الجهات المعنية، التي نفذت العديد من البرامج النموذجية والمبادرات لصالح المؤسسات في قطاع الصناعة والشركات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛ وعالم الأعمال التجارية، والغرف، والبورصات؛ ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والمراكز والجامعات؛ ومراكز ومعاهد البحوث؛ والإدارات المحلية والبلديات؛ والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني الأخرى.

## السياق الاجتماعي والاقتصادي العالمي والخصائص المشتركة في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

في أعقاب سنوات من الركود، تشوب السياق الاقتصادي والاجتماعي العالمي اليوم جميع أنواع الصعوبات. فقد كان للأزمات الاقتصادية التي أعقبها الركود تأثير سلبي على آفاق التنمية، وبالتالي على توليد الثروة في البلاد على المديين القصير والمتوسط. والصعوبات الرئيسية الواردة في تقرير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول التنمية البشرية في عام 2015 تتراوح بين استمرار الفقر وتغير المناخ فضلاً عن الصراعات وعدم الاستقرار. ويؤكد التقرير نفسه على أنه "إذا تم تسخير إمكانات كل الأفراد من خلال الاستراتيجيات والسياسات المناسبة، فسيتم التعجيل بالتقدم البشري والتقليل من عجز التنمية البشرية". كما يؤكد على الحاجة إلى عمالة ذات جودة ضمن عملية تعزيز التنمية البشرية.

يتفق المتخصصون على أن البطالة هي الآفة القائمة في جميع المجتمعات في وقتنا الراهن. لذلك، تهدف السياسات الاقتصادية إلى مكافحة هذه الآفة من خلال وضع تدابير لتشجيع الاستثمار وتطوير وسائل قادرة على ضمان الإنتاج الكفاء والمتسم بالتنافسية، والاستفادة من القدرات البشرية اللازمة، والكفاءات الضرورية لتحقيق أداء عال.

يشير تقرير سيسرك حول "محنة هروب رأس المال البشري في بلدان منظمة التعاون الإسلامي" إلى أن الدول الأعضاء في المنظمة تتميز إلى حد كبير بانخفاض مشاركة القوى العاملة وارتفاع معدلات البطالة خاصة بين الشباب. بحيث انخفضت مشاركة الشباب في القوى العاملة في الدول الأعضاء في المنظمة من 45.9% في عام 2000 إلى 43.4% في عام 2015، وانخفضت بشكل أكبر مقارنة بالمجموعات الأخرى، من 52.8% إلى 47.1% في الدول المتقدمة ومن 56.1% إلى 46.8% في البلدان النامية الأخرى غير الأعضاء في المنظمة. وهكذا انخفض المتوسط العالمي إلى 45.8% في عام 2015 مقارنة بمستواه البالغ 53.3% في عام 2000. وقد لوحظ انخفاض طفيف في مشاركة الإناث من الشباب في القوى العاملة في الدول الأعضاء في المنظمة، والتي انخفضت من 32.2% إلى 31.3% بين عامي 2000 و 2015. إذ قدرت نسبة البطالة في هذه البلدان اعتباراً من عام 2015 بنسبة 16.1% مقابل 14.3% في الدول المتقدمة و 11.7% في الدول النامية الأخرى غير الأعضاء في المنظمة.

تمثل البطالة تحديًا كبيرًا للدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، لاسيما بالنظر إلى العدد الكبير من القضايا التي تتسبب في نشأتها. وتمثل هجرة الأدمغة من رأس المال البشري الحيوي بسبب البطالة تحديًا خطيرًا يواجهه الدول الأعضاء في المنظمة. وهذه الظاهرة ليست بأي من الأحوال مقتصرة على هذه الدول فحسب، ولكن التحدي الذي يمثله هذا الأمر بالنسبة لها قد يكون أكثر أهمية بالنظر إلى الدور الحيوي الذي يلعبه رأس المال البشري من الشباب في التنمية والنمو. ومستوى هجرة الأدمغة من الدول الأعضاء في المنظمة هو الأعلى مقارنة بأي مجموعات أخرى، حيث يبلغ 7.41% من جميع العمال المهرة الذين يهاجرون للحصول على فرص عمل بالخارج.

إن مساهمة القطاع غير الرسمي في اقتصادات البلدان النامية، وكذلك دوره في نظم التدريب لا يستهان بهما. ووفقاً لعدة دراسات، فإن النمو السريع للقطاع غير الرسمي هو نتيجة رئيسية للتوسع السريع للعمل مقترناً بالنمو المنخفض في العمالة الرسمية. ومن المحتمل أن يكون النمو في القطاع غير الرسمي سمة دائمة في المستقبل القريب. وطريقة تصميم الحكومات وإدارتها ليست مجرد مرحلة انتقالية، بل هي تتطلب أيضاً أنظمة دعم للشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم التي ستظل تمثل العمود الفقري لاقتصادات العديد من البلدان النامية.

تعتبر استدامة النشاط غير الرسمي واحدة من القضايا ذات الصلة التي يتعين النظر فيها. فمعدل فشل المشاريع في القطاع غير الرسمي مرتفع. وبالتالي، يعتبر التدريب في هذا القطاع حلاً لأي إجراء يتعلق بكفاءة الموارد البشرية. وفي البلدان المتقدمة، تندمج الاقتصادات وأنظمة التعليم والتدريب بالتنظيم الجيد نظراً لجانبها الرسمي. وفي المقابل، تعتبر مساهمة القطاع غير الرسمي في الأنشطة الاقتصادية مهمة للغاية في البلدان النامية، بسبب مساهمته في توليد الثروة أو التنمية الاجتماعية. ويشمل الجانب الاجتماعي إلى حد كبير أنشطة التعلم الخاصة بالتجارة، والتي يمكن أن تكون لها مساهمة كبيرة في التقدم الاجتماعي للشباب.

في معظم البلدان النامية، يتم عرض النشاط غير الرسمي وبالتالي العمالة في القطاع غير الرسمي كبديل وحيد لإدماج الشباب الذين فشلوا في المدرسة، وخاصة أولئك الذين لم يتمكنوا من إتمام مستوى المدرسة الابتدائية. ويترتب عن ذلك، في المدى المتوسط، عدم إمكانية الاستغناء عن دور القطاع إلى جانب جوانبه الاقتصادية والتراثية والاجتماعية والتربوية. ويتم مراعاة القضايا

الاقتصادية والاجتماعية عندما يوظف النشاط غير الرسمي عدداً هائلاً من الأفراد في البلدان النامية، وبدون هذا النشاط، سيرتفع معدل الفقر، الذي يسجل حضوراً واضحاً في معظم هذه البلدان.

لذلك، من المفيد بل والأساسي أن نأخذ في الاعتبار النشاط غير الرسمي أثناء مكافحة الهشاشة والسعي وراء تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية. لكن الهياكل غير الرسمية تفتقر بشكل عام إلى الفعالية بسبب عاملين: الأول يكمن في طبيعة تنظيمها، والثاني يظهر في المستوى المنخفض للتعليم والتدريب المرتبط بالفاعلين الذين يعملون فيها. وفي هذا الإطار، سيكون من المستحسن تناول شروط التعلم عن كثب بهدف تحسين أداء نظم الإنتاج وزيادة فعالية القطاع الحيوي في الجزء الكبير من البلدان النامية.

على الرغم من الأدلة على ضرورة إضفاء الطابع النظامي على الاقتصاد غير الرسمي، إلا أنه من الصعب تحقيق نتائج هامة على هذا الصعيد في المدى المتوسط. وعلى الرغم من ذلك، من الضروري مراعاة هذا المكون على كل المستويات، لا سيما في مجال التدريب المهني. ويملي هذا الوضع بشكل خاص الحصة الكبيرة للقطاع غير الرسمي في البلدان النامية. بالإضافة إلى ذلك، يلعب هذا القطاع دوراً مهماً في تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، خاصة خلال فترات الأزمة أو الركود. ومن المهم أيضاً الإشارة إلى المساهمة الكبيرة للقطاع غير الرسمي في تخفيف حدة الفقر وتحسين العمالة. ومع ذلك، فمن الواضح وللأسف أن الممارسات الحالية في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني لا تضع الأهمية التي يستحقها المجال بالفعل في التدريب المهني ضمن القطاع غير الرسمي.

### تحديات التعليم والتدريب الفني والمهني وتطلعات مساهماته في التنمية

تتطلب التنمية الاقتصادية والاجتماعية توافر الموارد البشرية المؤهلة القادرة على تشغيل وسائل إنتاج أكثر تعقيداً وبسرعة نمو أكبر. ومن الواضح أن الاحتياجات متنوعة جداً ويمكن أن تؤثر على مجالات التدخل البشري المختلفة في أنظمة الإنتاج، مثل التخطيط والإدارة والدراسات والتعيين واستبقاء الموارد المادية. وفي هذا الصدد، تعتبر حصة الكفاءات المهنية مهمة جداً، خاصة على مستوى الصناعات ذات القيمة المضافة القوية. ولا يمكن لأي نظام إنتاج الاستمرار إذا لم يكن

يتوفر على موارد بشرية قادرة على العمل في أفضل الظروف، وتحسين مهاراتها والإبداع فيها من أجل الحصول على الحد الأقصى من الإنتاجية.

مما لا شك فيه أن تطوير المهارات يساهم في تحسين وسائل الإنتاج وبالتالي يفضي إلى النمو الاقتصادي الذي يعتبر ضرورياً من أجل التنمية البشرية بحد ذاته. وتُظهر الدراسات أن هناك علاقة إحصائية قوية بين الإنجازات في مجال التعليم والنمو الاقتصادي، ولكنها ليست بالسبب ولا النتيجة البسيطين. كما أن توافر خدمات التعليم والتدريب يثري جودة العمل وقدراته، وبالتالي يحسن من فرص العمل ومرونة وعقلانية سوق العمل.

في تقرير منظمة التعاون الإسلامي حول سوق العمل 2015، تندرج مستويات المهارات للعاملين في ثلاث فئات: المهارات المتدنية والمهارات المتوسطة والمهارات العالية. ويلاحظ أنه في الوقت الذي يشكل فيه المستخدمون من ذوي المهارات المتوسطة حوالي ثلثي مجموع المستخدمين، فإن نسبتهم تتناقص مع مرور الوقت، حيث انخفضت إلى 67.7% في عام 2014 من 72.3% المسجلة عام 2000. وفي المقابل، فإن حصة الأشخاص ذوي المهارات العالية آخذة في الارتفاع. وارتفعت نسبة الأشخاص ذوي المهارات المتدنية من إجمالي العمالة من 17.1% المسجلة عام 2000 إلى 19.3% في عام 2014 وارتفعت نسبة الأشخاص ذوي المهارات العالية من 10.6% إلى 13.1% خلال الفترة نفسها.

وعند مقارنتها بمجموعات البلدان الأخرى، تظهر بلدان منظمة التعاون الإسلامي على أنها تتوفر على حصة أقل من الموظفين ذوي المهارات العالية. وفي الوقت الذي تسجل فيه حصة العمال ذوي المهارات المتوسطة انخفاضاً، فإن نسبة العمال ذوي المهارات العالية آخذة في الارتفاع في جميع مجموعات البلدان. ومن المهم الإشارة إلى أنه حتى في البلدان المتقدمة يوجد حوالي 10% من العمال من ذوي المهارات المنخفضة. ومن الجدير بالذكر أيضاً أنه في حين أن التحول يتم من المهارات المتوسطة إلى المهارات العالية في البلدان المتقدمة والنامية غير الأعضاء، فإنه يتم من المهارات المتوسطة إلى المهارات العالية والمنخفضة معاً في بلدان المنظمة. وهذا ما يعكس انخفاض مستويات التنمية الاقتصادية في بعض دول المنظمة التي لا تحرز تقدماً نحو الوظائف التي تتطلب معرفة ومهام تقنية وعملية معقدة.

تشكل مدخلات برنامج التعليم والتدريب الفني والمهني في أنظمة التعليم والتدريب حصة مهمة جداً، إذ يسمح هذا النوع من التعليم بتنمية المهارات من أجل تأهيل الموارد البشرية وجعلها عناصر فاعلة ونشطة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وترتبط سياسات التعليم المهني بتطلعات الأمم ومنجزات نموها الاقتصادي. ومن الواضح أنه من أجل التعامل مع الخمول في صفوف الشباب والمسنين، يتعين على واضعي السياسات إيلاء اهتمام خاص ببرامج التعليم والتدريب الفني والمهني. بحيث إنها أداة فعالة تعمل على تحسين مهارات الأفراد وتشجع القوى العاملة على أن تكون نشطة في السوق.

إن تطوير التعليم والتدريب الفني والمهني ضروري لبناء اقتصاد قادر على مواجهة التحدي المتمثل في القدرة التنافسية. وفي هذا الصدد، ينبغي على المديرين تأمين موظفين قادرين على القيام بالمهام المحددة لهم من قبل رؤسائهم من أجل توجيه وريادة أعمال الإنتاج (بالمعنى الواسع). ومن هذا المنطلق، من المعتاد النظر في معدل الإشراف الفني الذي يتغير وفقاً للقطاعات ويمكن أن يتراوح من 1/2 حتى 1/12، بمتوسط يبلغ عادة حوالي 1/6. وهذا يعني أنه ينبغي توفير 6 أشخاص فنيين لكل مهندس مؤهل.

حدد المؤتمر العالمي لليونسكو، خلال دورته الثامنة والثلاثين التي عقدت في باريس في نوفمبر 2015، رؤية المنظمة فيما يتعلق بالتعليم والتدريب الفني والمهني على النحو التالي: "يسهم التعليم والتدريب الفني والمهني في التنمية المستدامة من خلال تنمية قدرات الأفراد والمنظمات والشركات والمجتمعات، وتعزيز العمالة والعمل اللائق والتعلم مدى الحياة، من أجل تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام، وكذلك القدرة على المنافسة والعدالة الاجتماعية والاستدامة البيئية".

إن أداء القطاع غير الرسمي لا يرقى لمستوى مساهمته في الشركات والاقتصاد. وتجدر الإشارة إلى أن أحد العوامل التي تنقص الأداء هو مستوى تعليم وتدريب الجهات الفاعلة الرئيسية في القطاع التقليدي غير الرسمي. وبالتالي، يعد التعليم عنصراً هاماً بالنسبة للمقاولين الجدد في القطاع غير الرسمي. بحيث يمكن للمقاولين المدربين في القطاعات غير الرسمية أن يتطلب قيامهم بعمل حر وقتاً أقل. ونذكر هنا نظاماً نموذجياً مرتبطاً بمصير صاحب المشروع: يجب عليه الحصول على تدريب أولي، وتنمية المهارات من خلال وسائل مختلفة مثل التدريب المهني، والتدريب غير الرسمي، والتدريب أثناء العمل، ثم الوصول إلى عمل مدفوع الأجر، وأخيراً البدء بعمل ذاتي.

## 2. الضرورة ومجالات الأولويات الرئيسية

هناك طلب مستمر على القوى العاملة ذات القدرة الكبيرة على التكيف والمتمتعة بالمهارات والحس الإبداعي. والأشخاص الذين لا يتوفرون على القدرات أو الفرصة لتنمية مهاراتهم وتحسينها يواجهون صعوبات في التنافس للحصول على فرص عمل جديدة أو أخرى أفضل. ويجب بذل جهود متواصلة لتنمية المهارات من أجل تلبية متطلبات سوق العمل الجديدة. لذلك، وبالنظر إلى تحديات ومطالب سوق العمل الحالية والمستقبلية، ينبغي تطوير آليات تسمح للأفراد بتحسين مهاراتهم وتطبيقها بهدف زيادة قابلية توظيفهم. وفي هذا السياق، يعد التعليم والتدريب الفني والمهني نهجا عمليا يستخدم على نطاق واسع في الاقتصادات المتقدمة في مجال تنمية المهارات من أجل تعزيز قابلية التوظيف، فيما يستعمل بصورة أقل في الاقتصادات النامية.

لذلك أصبح إعداد خارطة طريق استراتيجية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني أمراً ضرورياً لتطوير إطار مشترك من شأنه دعم جهود التعاون بين الدول الأعضاء على وضع سياسات وبرامج مستدامة في مجالات التعليم والتدريب الفني والمهني. وذلك سيسهم في دعم مساعي الأفراد في بناء حياة ذات جودة وتحسينها، من خلال إنشاء آليات جديدة من شأنها الخروج بحلول مبتكرة وقابلة للتطوير من أجل التنمية الاجتماعية والاقتصادية للأمة الإسلامية.

بالنظر إلى أهمية التعليم والتدريب الفني والمهني في تنمية اقتصادات الدول الأعضاء، أوصت "ورشة العمل بشأن التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي: تقييم الاحتياجات والقدرات" التي عقدت في أنقرة، بتركيا في فترة 09-11 مايو 2016، بإعداد خارطة طريق استراتيجية للبرنامج المعني. وقام مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية (سيديرك) والمنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (إيسيسكو) بتنسيق عملية إعداد خارطة الطريق الاستراتيجية المعنية بالتعاون مع سلطات التعليم والتدريب المهني والفني في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وتتمثل رؤية خارطة الطريق الاستراتيجية هذه في تحسين مستوى رفاه الأفراد في الدول الأعضاء في المنظمة والقضاء على التحديات التنموية الاجتماعية والاقتصادية التي يواجهونها، وذلك من خلال العمل المشترك.



تعتبر خارطة الطريق الاستراتيجية المعنية جزءاً من خطة عمل منظمة التعاون الإسلامي لعام 2025 وستسهم في عملية تنفيذ أهداف التخفيف من حدة الفقر؛ والعمالة والبنية التحتية والتصنيع؛ والتعليم؛ والنهوض بالمرأة وتمكينها ورعاية الأسرة والضمان الاجتماعي. كما تتوافق خارطة الطريق أيضاً مع أهداف التنمية المستدامة (SDGs) وتمثل الخطوات اللازمة نحو تحقيقها، لا سيما فيما يتعلق بالهدف 1 (القضاء على الفقر)، والهدف 4 (تعليم ذو جودة)، والهدف 8 (وظائف جيدة ونمو اقتصادي)، والهدف 10 (التقليص من معدلات عدم المساواة)، والهدف 17 (الشراكة من أجل تحقيق الأهداف).

تتوخى خارطة الطريق الاستراتيجية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني الاستثمار في مجموعة من الخيارات المتعلقة بالسياسات في الدول الأعضاء في المنظمة. ويمكن تصنيف هذه الأولويات تحت أربعة مجالات رئيسية للتعاون التي تتطلب اهتماماً خاصاً، وهي:

1. الإطار التشريعي والحوكمة والترويج
2. تعليم مدرسي التعليم والتدريب الفني والمهني
3. برامج منح الشواهد والتدريب بالوحدات
4. المعايير المهنية ونظام التأهيل وضمان الجودة

### 3. خارطة الطريق الاستراتيجية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني

#### مجال التعاون 1: الإطار التشريعي والحوكمة والترويج

#### الأولوية 1.1: تحسين الإطار التشريعي والتنظيمي الوطني بشأن التعليم والتدريب الفني والمهني

##### الهدف 1.1.1

#### مراجعة الإطار التشريعي الوطني والهيكل المؤسسي بشأن التعليم والتدريب الفني والمهني

##### الإجراءات

- i. تحديد الوزارات والوكالات الوطنية الرئيسية المعنية ودعم قدراتها لتطوير ووضع سياسات التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- ii. اقتراح إطار مرجعي للتعليم والتدريب الفني والمهني تقوم بموجبه مختلف البلدان ببناء إطارها التشريعي، وحوكمتها وترويج برنامج التعليم والتدريب الفني والمهني مع تعزيز التعاون بين الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي؛
- iii. تشجيع كل دولة على وضع/ تحسين إطار تشريعي وتنظيمي لتوجيه برنامج التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- iv. إعداد الدراسات الضرورية والتدقيق في الإيجابيات والسلبيات قبل العمل على برامج أو دراسات التعليم والتدريب الفني والمهني لمواءمتها مع حاجيات سوق العمل؛
- v. مساعدة الدول الأعضاء، حسب الاقتضاء، على تحديد القدرات والموارد والبنية التحتية المناسبة لتطوير برامج التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- vi. اعتماد التوجهات والمعايير الدولية للجودة: مشاركة التجارب بشأن نظم شاملة وقطاعية أو مواضيعية لتقييم التعليم والتدريب والأبحاث؛
- vii. تقديم المشورة للبلدان فيما يخص تشريعات برنامج التعليم والتدريب الفني والمهني، واعتماد إطار تشريعي وتنظيمي بشأن التنمية والسياسات المتعلقة بالمؤهلات المهنية الوطنية والإقليمية؛

- viii. إعداد إطار لتمهيد الطريق لاعتماد "الوحدات التدريبية والدعم الوظيفي" لتقوية الجامعات التقنية والأقسام المهنية وطرق تمويلها؛
- ix. مراجعة الهياكل التنظيمية للوزارات والهياكل الوطنية المعنية بالتعليم والتدريب الفني والمهني لمواءمتها مع الإطار المرجعي لمنظومة التعليم والتدريب الفني والمهني ونظم حوكمتها؛
- x. إنشاء إطار قانوني لتأسيس وحدة إقليمية للتعليم والتدريب الفني والمهني تكون معنية بتسيير الشؤون الإدارية والمالية لجميع مراكز التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- xi. إجراء بحث مقارنة بشأن الإطار القانوني للتعليم والتدريب الفني والمهني للدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي؛
- xii. إعداد إطار قانوني لتأهيل مدربين خبراء في المجال البيداغوجي يفضي لشهادة "كفاءة تربوية" معترف بها من طرف البلدان الأعضاء؛
- xiii. تبادل التجارب الجيدة حول الإطار التشريعي بين البلدان الأعضاء؛
- xiv. اعتماد مقاربات لإعداد برامج التعليم والتدريب الفني والمهني وفقا لاحتياجات سوق العمل؛
- xv. صياغة مشاريع التشريعات واللوائح التنظيمية بما يتماشى مع الإطار المرجعي لمنظومة التعليم والتدريب الفني والمهني بالبلدان الأعضاء؛
- xvi. العمل على مواءمة سياسات التعليم والتدريب الفني والمهني مع سياسات التنمية ببعدها الاقتصادي والاجتماعي؛
- xvii. توحيد المفاهيم المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني وتطوير الكفايات في إطار معجم يخص دول منظمة التعاون الإسلامي وذلك لتسهيل التخاطب وتبادل الخبرات في المجال وإنجاز أنشطة وبرامج مشتركة.

### الهدف 2.1.1

تطوير التعاون بين القطاعين العام والخاص في نظام الحكومة الوطنية بهدف تلبية حاجيات ومتطلبات القطاع الخاص من الكفاءات

#### الإجراءات

- i. إشراك مختلف أصحاب المصلحة من قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في كل مرحلة من مراحل النظام (إطار متكامل)؛

- .ii تطوير التعاون بين مراكز التدريب المهني؛
- .iii مرافقة تنفيذ الاستراتيجيات لإشراك القطاع الخاص وتمكينه ودعم قدراته في مجال تنفيذ سياسات التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- .iv إدراج القطاع الخاص في المجال العام بمساعدة أصحاب المصلحة؛
- .v إجراء دراسات ومسوح بالتعاون مع القطاع الخاص بشأن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل؛
- .vi تطوير قدرات المراكز والرفع من مستواها من خلال استراتيجيات ونظم موحدة للحصول على الاعتماد والاعتراف الدولي؛
- .vii تطوير دورات تدريبية مزدوجة ومتعاقبة لمرحلة ما بين المدرسة والعمل؛
- .viii إشراك مؤسسات القطاع الخاص وتفعيل مشاركتها النشطة لدعم التدريب؛
- .ix تمكين عمل سلطة واحدة معنية بالتعليم والتدريب الفني والمهني، والتي تجمع جميع الجهات الفاعلة الرئيسية لفهم الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل وربطها بالبرامج التعليمية.
- .x اعتماد خارطة وطنية/ جهوية لاختصاصات التعليم والتدريب الفني والمهني لمؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني في القطاعين العام والخاص لمواءمة حاجيات قطاع الإنتاج على المستويين النوعي والكمي؛
- .xi مراجعة الإطار التشريعي والتنظيمي لتطوير التعاون بين القطاعين العام والخاص.

### الهدف 3.1.1

#### إصلاح التشريع وفقا لاحتياجات سوق العمل

##### الإجراءات

- .i تطوير مناهج موحدة/ مركزية لتقييم احتياجات سوق العمل؛
- .ii إشراك الهيئات ذات الصلة (الصناعة والتجارة والزراعة والحماية الاجتماعية) في تطوير احتياجات التدريب ومتطلبات سوق العمل؛
- .iii خلق فرص العمل والوظائف التي تلي احتياجات سوق العمل؛
- .iv تشجيع التعلم مدى الحياة؛
- .v تسهيل الوصول إلى خدمات التعليم والتدريب الفني والمهني لجميع الأفراد؛

- .vi سن قوانين للتقليص من حجم الاقتصاد غير الرسمي؛
- .vii مراجعة القوانين والتنظيمات المتعلقة بمعايير الاعتماد؛
- .viii إعداد إطار قانوني لاعتماد نظام التأهيل لصالح مؤسسات التدريب المهني؛
- .ix إعداد إطار قانوني يمكن من إجراء متابعة بيداغوجية للتعليم والتدريب الفني والمهني بإشراك مدربين ومسيرين كجزء من حلقة النقاش الداخلية المختارة ذات التدريب الجيد؛
- .x وضع إطار قانوني للاعتراف بالتجارب المتراكمة في سياق الحياة النشطة (المصادقة على الخبرات المكتسبة)؛
- .xi وضع الأحكام القانونية (خطة التدريب، تقييم المهارات، الخ) مما يسهل التحاق الموظفين بالتدريب المهني المستمر؛
- .xii عرض التجارب الناجحة في الحد من ظاهرة الاقتصاد غير الرسمي لدى الدول الأعضاء؛
- .xiii تحديد أدوار التعليم والتدريب المهني في استقطاب الاقتصاد غير الرسمي ووضع خطط عملية مشتركة.

## الأولوية 2.1: تقوية حوكمة التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET)

### الهدف 1.2.1

تعزيز الحوكمة الجيدة بين مختلف المؤسسات ذات الصلة بالتعليم والتدريب الفني والمهني (TVET)

### الإجراءات

- i. تحديد دور مختلف المؤسسات والفاعلين في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- ii. التوجه بالمشورة للحكومات بشأن التعليم والتدريب الفني والمهني وتنسيق مختلف الأدوار المُضطلع بها؛
- iii. تقوية حوكمة التعليم والتدريب الفني والمهني ومواءمة نظم التقييم الخاصة بمؤسساته لتحسين قابلية المقارنة؛
- iv. تقديم المشورة بشأن القبول في المؤسسات الفنية ومتطلبات الولوج إليها ومدة التدريب فيها واتخاذ الخطوات اللازمة لتنسيقها وفقا للقانون الدولي؛

- v. تأسيس إطار وطني لضمان الجودة؛
- vi. التركيز على عدد من المبادرات لتنسيق مخرجات التعليم والتدريب الفني والمهني وفقا للمتطلبات الاقتصادية المتغيرة والمرهونة بالطلب والجهات المصنعة لضمان توفر قوى عاملة ماهرة ومؤهلة؛
- vii. توفير بيئة تمكينية ونظام دعم جيد لضمان فعالية التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- viii. تقوية الشراكات في سياق القطاع العام وبين القطاعين العام والخاص وفي سياق القطاع الخاص؛
- ix. تعزيز الجهود التعاونية للمنطقة في منظومة التعليم والتدريب الفني والمهني، مثل التخطيط والإعداد لخرائط أولية، وتأسيس وإدارة مؤسسات التدريب؛
- x. تعزيز دور المنظمات غير الحكومية في النظام؛
- xi. مد الجسور بين التعليم النظامي وغير النظامي ومحو الأمية من جهة وبرامج التعليم والتدريب الفني والمهني من جهة أخرى، من أجل آفاق عمل أفضل للمتعلمين؛
- xii. وضع نظام تقييم فعال لتنفيذ/ لتركيز برامج بناء القدرات لفائدة الموظفين المكلفين برصد وتقييم نظام التعليم والتدريب الفني والمهني.
- xiii. دعم اللامركزية في قيادة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني وإعطاء مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني صلاحيات للانفتاح على محيطها الاقتصادي والاجتماعي وتأمين خدمات تكوين للمؤسسات الصناعية.

### الهدف 2.2.1

#### تطوير أو مراجعة استراتيجية الموارد البشرية بشكل دوري

#### الإجراءات

- i. وضع سياسات لتطوير نظام تنمية الموارد البشرية؛
- ii. تضمين تخطيط الموارد البشرية في العملية، والتأكد من وجود موارد بشرية كافية ومؤهلة لإنجاز الأنشطة المتعلقة بالتعليم والتدريب الفني والمهني؛
- iii. تخطيط وتحديد عدد الموارد البشرية المعبئة التي من شأنها أن تلعب أدوارًا مهمة في تنفيذ أنشطة التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- iv. تحليل احتياجات الموارد البشرية وتنمية قدراتها ومهاراتها.

### الهدف 3.2.1

#### إنشاء نظام للتقييم

#### الإجراءات

- i. تطوير آلية لتقييم جودة الإدارة؛
- ii. التدقيق في أداء النظم والفاعلين في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- iii. تحديد مستوى معيار المهارات التي ينبغي تحقيقها ومراجعة معايير المهارات بشكل مستمر حسب متطلبات الصناعيين والاحتياجات الوطنية وفقا لمتطلبات السوق والاحتياجات الوطنية؛
- iv. تطوير برامج ذات تأثير والتقليص من الاستثمار ذي الدرجة المنخفضة من الأولوية في البنية التحتية لإدارة أفضل، وذلك عن طريق تبسيط الإطار الوطني للمؤهلات والمواءمة بين مختلف نظم التصنيف في كل من مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني الخاصة والعامة؛
- v. إعداد تقارير دورية حول نظام الموارد البشرية ومردوديته لتقديمها للحكومة للنظر فيها وإجراء التعديلات المناسبة؛
- vi. إنشاء آلية لرصد مستويات معايير نظام التعليم والتدريب وإجراء مسوحات لرصد إدماج الخريجين وتقييم مهاراتهم من طرف المشغلين؛
- vii. إنشاء آليات لرصد الاحتياجات من المهارات وتوقعها وأيضاً الشراكات فيما بين مؤسسات التدريب ووزارة التشغيل والفاعلين في المجالين الاجتماعي والاقتصادي بغرض تكييف التدريب مع هذه الاحتياجات بشكل مستمر؛
- viii. معيرة عملية التقييم لمختلف الوزارات في الدول وأيضاً في المنطقة؛
- ix. تطوير قدرات إحصائية بشأن التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- x. إنشاء آلية لرصد لخريجي مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني على المستوى الإقليمي والوطني؛
- xi. إنشاء مرصد للمراقبة والمتابعة من أجل التعليم والتدريب الفني والمهني على مستوى منظمة التعاون الإسلامي.

## الأولوية 3.1: تشجيع إذكاء الوعي

### الهدف 1.3.1

تحسين مفهوم التعليم والتدريب المهني والفني وجذب المزيد من المتدربين إليه

#### الإجراءات

- i. إطلاق حملات لزيادة الوعي من أجل تغيير نظرة المجتمع والمواطنين للتعليم والتدريب الفني والمهني والمساهمة في الترويج المركز لغرض التوعية؛
- ii. إنشاء منصات موحدة للمعلومات لتحسيس المواطنين بخصوص أهمية التعليم والتدريب المهني والفرص التي يتيحها؛
- iii. تنوع مسارات التدريب وتعزيز توفير التعليم والتدريب الفني والمهني وجودته للرفع من مستوى قابلية تشغيل الخريجين؛
- iv. النهوض بالوعي السياسي والاجتماعي لصياغة المبادئ التوجيهية المناسبة للمجتمع.
- v. ضمان سهولة الوصول إلى التدريب، وتسهيل عملياته التي تصبح أكثر صعوبة إذا كان الأشخاص بحاجة إلى العمل الجاد وتوفير المال للحصول على تدريب خاص بهم؛
- vi. تعزيز الأنشطة الموجهة نحو الشباب وإطلاعهم على فوائد البرامج ومساعدتهم في اتخاذ أفضل الخيارات؛
- vii. تنظيم حملات توعوية بشأن التعليم والتدريب الفني والمهني بالتنسيق مع المستشارين المهنيين؛
- viii. وضع نظام للإعلام والتوجيه يمكن من التعريف بمسارات التعليم والتدريب المهني وفرص العمل وتطوير قدرات مستشاري الإعلام والتوجيه في المجال؛
- ix. فتح المعابر والمسارات بين التعليم والتدريب المهني والتعليم العالي مما يمكن من تطوير جاذبية التعليم والتدريب المهني.



## الأولوية 4.1: إنشاء نظام تمويل خاص بالتعليم والتدريب الفني والمهني

### الهدف 1.4.1

#### جمع الأموال في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني

##### الإجراءات

- i. تطوير استراتيجية للحصول على مزيد من التمويل في قطاع التعليم والتدريب المهني والفني؛
- ii. ضمان وجود نظام تمويل مناسب ومتزايد من خلال مساعدة الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي؛
- iii. تطوير إجراء أكثر فعالية لاستخدام الأموال وإدارتها؛
- iv. ضمان تمويل كاف ومتزايد للتمكن من اقتناء المعدات اللازمة؛
- v. تحديد معايير تشترط توفير التمويل على أساس الاعتراف بالنجاح؛
- vi. تطوير إطار مؤسسي ملائم لاستدامة مستوى عال من العائدات المولدة داخليا؛
- vii. تحسين حوكمة وتنوع قطاع التمويل ليكون أكثر انخراطا في مجال التعليم والتدريب المهني والمهني.
- viii. فرض "ضريبة التعليم والتدريب الفني والمهني" على المؤسسات الصناعية وإصدار الإطار التشريعي لذلك؛
- ix. تبادل التجارب الناجحة بين الدول الأعضاء في مجال ضمان ديمومة تمويل التدريب المهني؛

### الهدف 2.4.1

#### تحسين فرص الحصول على أموال المانحين محليا ودوليا

##### الإجراءات

- i. تحسين فرص الحصول على أموال من الجهات الحكومية؛
- ii. إنشاء قناة تمويل مركزية للتعليم والتدريب الفني والمهني مع شركات استراتيجية؛
- iii. دعم وتمويل الشراكات الاستراتيجية والتعاونية في التعليم والتدريب؛

- iv. تقاسم التكاليف مع الجهات المستفيدة؛
- v. تعزيز القدرات الفنية للسلطات المعنية بالتعليم والتدريب المهني والفني في إعداد وإدارة المشاريع.

## الأولوية 5.1: تحسين عملية الإدماج الاجتماعي للشباب والأشخاص المحرومين

### الهدف 1.5.1

تسهيل وصول الأشخاص المحرومين للتعليم والتدريب الفني والمهني

#### الإجراءات

- i. إنشاء مؤسسات متخصصة في المناطق المحرومة لتعزيز تكافؤ الفرص؛
- ii. إنشاء نظم التوجيه المبكرة؛
- iii. إنشاء نظام لفرق المتدربين المتجولين، مثل إقامة معارض تدريبية للسكان الضعفاء وأولئك المتواجدين في المناطق التي يتعذر الوصول إليها؛
- iv. تشجيع التعليم الشامل للجميع في نظام التعليم والتدريب الفني والمهني.

### الهدف 2.5.1

تعزيز التكافؤ بين الجنسين في التعليم والتدريب الفني والمهني

#### الإجراءات

- i. اتخاذ الإجراءات لتسهيل الوصول إلى التعليم والتدريب الفني والمهني لجميع الفتيات والنساء؛
- ii. تشجيع الأسر على تسجيل بناتها في مراكز التدريب المندرجة تحت المدارس التقنية والمهنية؛
- iii. تنفيذ نظام توجيه مدى الحياة يراعي الفوارق بين الجنسين؛
- iv. إنشاء آلية للدعم الأكاديمي للفتيات من أجل تحسين إنجازاتهن؛
- v. تعزيز تكافؤ الفرص في الاستفادة من جميع الدورات لكلا الجنسين؛
- vi. توفير التعليم مدى الحياة للبالغين.

### الهدف 3.5.1

#### التحسين من قابلية تشغيل الشباب

##### الإجراءات

- i. تطوير التدريب المتعلق بالتلمذة الصناعية (الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 35 عاماً)، خاصة في المجالات ذات الصلة بالزراعة والحرف اليدوية، ومجالات التأثير العالي في البلدان التي من شأنها أن تسهم في بناء الأمة؛
- ii. إجراء بحث حول أسباب هجرة الشباب وعدم قدرتهم على إيجاد العمل؛
- iii. تطوير وكالات للتشغيل لتسهيل الحصول على فرص العمل للشباب؛
- iv. الترويج للتعليم والتدريب الفني والمهني من خلال المسارات المهنية في مراحل التعليم الابتدائية والثانوية والجامعية كمنصة تفضي إلى الاندماج المهني؛
- v. إعداد المواصفات المطلوبة للمسارات المهنية المستهدفة؛
- vi. إبرام اتفاقيات مع الشركات لتسهيل عملية الحصول على فترات تدريب داخلية للمتدربين والمتخرجين؛
- vii. تسهيل عملية إعادة توجيه الشباب من خريجي البرامج التي لا تؤدي إلى الحصول على عمل؛
- viii. تحسين معلومات المتدربين حول القطاعات الواعدة وتوجيههم نحوها؛
- ix. تطوير آليات التعزيز لدعم طلاب التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- x. إدراج المهارات اللينة وريادة الأعمال ضمن مناهج التعليم والتدريب المهني؛
- xi. إحداث نماذج لمحاضن مؤسسات بمؤسسات التعليم والتدريب المهني والفني.

## مجال التعاون 2: تعليم مدرّس التعليم والتدريب الفني والمهني

### الأولوية 1.2: تحسين نظام تدريب وتعليم أساتذة التعليم والتدريب الفني والمهني

#### الهدف 1.1.2

#### تنمية قدرات مدرّسي التعليم والتدريب الفني والمهني

#### الإجراءات

- i. تعزيز قدرات المدرّس حول تطبيق تقنيات التربية النشطة وتفعيل الإشراف التربوي لتحسين تدريب المدرّسين؛
- ii. وضع خطة لتنمية مهارات المدرّسين؛
- iii. تنمية مهارات المدرّس وفقا لمتطلبات سوق العمل؛
- iv. مواكبة التقدم التكنولوجي واستخدام التكنولوجيا المناسبة في التعليم والتدريب الفني والمهني.
- v. تكوين مدرّسين أكفاء، مثل موظفين ذوي الخبرة الكبيرة في العمل ليصيرون مدرّسين وخبراء؛
- vi. تطوير مراكز تكوين للمدرّسين/ المسيرين وللهندسة التدريبية والتربوية؛
- vii. تصميم برنامج لتبادل المعارف والتجارب الناجحة في مجال تدريب المدرّسين بين البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي وتنفيذه؛
- viii. تزويد المدرّسين بأدوات التعليم؛
- ix. تشجيع إنشاء المجموعات التربوية في المدارس الفنية ومراكز التدريب المهني؛
- x. إنشاء فترات تدريس داخل الشركات للمدرّسين لجعل محتوياتهم التعليمية منسجمة مع واقع عالم الإنتاج؛
- xi. إنشاء مراكز للتوجيه المهني والتوثيق والمعلومات (DIC) في مؤسسات التدريب والتعليم الفني والمهني؛
- xii. تحسين جودة المواد المستخدمة في التدريب لجميع المدرّسين؛
- xiii. إدماج المدرّسين ذوي الخبرة الصناعية في النظام؛
- xiv. تنمية المهارات لتعليم ريادة الأعمال والمهارات الشخصية؛
- xv. إعادة تحديد نظام توظيف المدرّسين في التعليم والتدريب المهني والفني؛

- .xvi تحديد سياسة التدريب الأولية حسب الحاجة للتعليم والتدريب الفني والمهني؛
- .xvii تطوير تدريب للمدرسين في دول منظمة التعاون الإسلامي وفقًا لاحتياجات الاقتصاد الوطني؛
- .xviii إنشاء هيئة رصد وتصنيف لدول منظمة التعاون الإسلامي لتدريب مدرسي التعليم والتدريب المهني والفني؛
- .xix جعل مهنة التدريس الخاصة بالتعليم والتدريب الفني والمهني جذابة، والقضاء على "الطرق المسدودة" والحواجز المتواجدة في النظام؛
- .xx إعادة إحياء الجامعات التي تدرج مدرسي التعليم والتدريب المهني والفني من أجل التركيز بشكل أكبر على احتياجات العالم الصناعي؛
- .xxi تحسين البنية التحتية للصناعة من أجل تعليم المدرسين أو الطلاب في الفصول الدراسية؛
- .xxii تطوير نظام لتقدير الكفاءات والاعتراف بالمؤهلات يكون معترفًا به وطنيًا ودوليًا.

## الهدف 2.1.2

### تشجيع مواصلة التعليم للمدرسين

#### الإجراءات

- i. تنظيم أو إنشاء منصة تمكن من ربط الصلة مع قطاع الصناعة حتى يتسنى للمدرسين الحصول على المعارف المتعلقة بالمهارات المطلوبة في سوق العمل ومواكبة التطورات في المجال؛
- ii. تطوير الكتب المدرسية وأدلة التدريب ووسائط الإعلام التعليمية للمهنيين؛
- iii. إضفاء الطابع المؤسسي على عمليات عقد أيام تربية تحت إشراف مشرفين تربويين؛
- iv. تطوير التعليم عن بعد (دورات عن بعد، دورات تدريبية مكثفة مفتوحة على الإنترنت) في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- v. تنظيم جولات دراسية للمدرسين؛
- vi. تطوير مسار وظيفي للمدرسين؛
- vii. تقديم مجموعة من البرامج لتحديث المعارف والمهارات باستمرار في المجال ذي الصلة؛

- .viii توفير نظام دعم صارم لمدرسي التعليم والتدريب المهني والفني في تطوير المحتوى، ومشاركة الطلاب والرابطات؛
- .ix توفير التعلم الذي يجمع بين الإنترنت والرقمنة حول مدرسي التعليم والتدريب المهني والفني لمواكبة التحسن في المهارات؛
- .x المطالبة بمدربين مؤهلين وذوي توجه نحو السوق؛
- .xi تنظيم منصة مهنية للتواصل وتبادل الخبرات؛
- .xii تنظيم زيارة/ استكشاف للصناعة/ ندوة/ ورشة عمل لتحديث المهارات التي يتطلبها سوق العمل؛
- .xiii تطوير الوسائط المتعددة والتعليم عن بعد في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- .xiv تحسين الدورة التدريبية حول جودة الخدمة والتدريب المقدم من مراكز تدريب المدرسين؛
- .xv متابعة برنامج الخبرة المزدوج لتلبية احتياجات المدرسين المحترفين في مدارس التعليم المهني العالي؛
- .xvi إشراك القطاعات التجارية والصناعية وفقاً لتدريب مدرسي التعليم المهني في الصناعات والمدارس؛
- .xvii تطوير برامج ومواد تدريبية تمنح المزيد من المعارف والمهارات النظرية؛
- .xviii تحسين التعاون في الأوساط الصناعية مع المدرسين المحترفين؛
- .xix تقييم أثر التعليم المستمر على جودة التدريب؛
- .xx إعداد نظام أو برنامج تدريبي في الشركات لجميع المدرسين؛
- .xxi وضع خطط تعليمية سنوية في برنامج التعليم والتدريب المهني والفني المعني بالمدرسين لتلبية احتياجات كل دولة من بلدان منظمة التعاون الإسلامي؛
- .xxii دمج التعليم المستمر لمدرسي برنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم المهني والفني في خطتهم المهنية؛
- .xxiii تقديم منح عن التعليم المستمر لمدرسي التعليم والتدريب المهني والفني في دول منظمة التعاون الإسلامي؛
- .xxiv تنظيم دورات تدريبية للمدرسين أثناء الخدمة؛
- .xxv إحداث "شبكة مدرسين ومدربين أكفاء" من دول منظمة التعاون الإسلامي لتأمين دورات تدريبية لفائدة المدرسين والمدربين؛

xxvi. إحداث "شهادة كفاءة بيداغوجية" للمدرسين والمدرسين معترف بها من دول التعاون الإسلامي واعتمادها بنظم التعليم والتدريب الفني والمهني.

### الهدف 3.1.2

## تنمية كفاءة مدرسي التعليم والتدريب الفني والمهني

### الإجراءات

- i. مشاركة المدرسين الباحثين في برامج التدريب على المهارات / المهنية للتعليم والتدريب الفني والمهني من أجل التحليل وتقديم التوصيات؛
- ii. تطوير برامج تشجع على جعل مهنة أساتذة التعليم والتدريب الفني والمهني أكثر جذبا؛
- iii. اتخاذ الإجراءات اللازمة من أجل تطوير المحفزات المستهدفة لمدرسي التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- iv. وضع خطة رئيسية لهندسة التدريب لضمان جودة عروض الدورات التدريبية بما يتماشى مع متطلبات سوق العمل؛
- v. تضمين عملية التعلم مدى الحياة للمدرسين والمدرسين في مجال التعليم والتدريب المهني والفني لتحديث معارفهم وخبراتهم من أجل التكيف مع الابتكارات؛
- vi. وضع توصيفات وظيفية مفصلة تتعلق بمدرسي التعليم والتدريب المهني والفني وإدراك التطورات الخاصة بالوظائف؛
- vii. تقديم العديد من برامج الشهادات للحفاظ على أهلية المدرس المسجل؛
- viii. جذب انتباه الخريجين الشباب في مجال التعليم من خلال تقديم راتب تنافسي؛
- ix. تحديث نظام التعليم والتعلم؛
- x. دراسة مهارات ما قبل التدريب وفقا لطلب سوق العمل؛
- xi. تحسين مؤهلات المدرسين/ تحسين المؤهلات الأكاديمية للمدرسين المحترفين؛
- xii. تنمية مهارات المدرسين في سوق العمل/ الأعمال التجارية العالمية/ الاحتياجات الصناعية؛
- xiii. زيادة عدد الجامعات/ المعاهد التقنية/ الكليات التي تخرج مدرسين أكثر كفاءة ومهرة في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- xiv. تحديد وتنشيط الموارد لتدريب المدرسين في التعليم والتدريب المهني والفني؛

- xv. إشراك المهنيين في تدريب المدرسين في مجال التعليم والتدريب المهني والفني؛
- xvi. تعزيز بنية (بني) التحكم أو ضمان الجودة؛
- xvii. تنمية الشراكة بين دول منظمة التعاون الإسلامي في تدريب المديرين.
- xviii. دعم تدريب المدرسين والمدرّبين وذلك في إطار خطط إقليمية تكون فيما بعد قاطرة للتفاعل بين الدول الأعضاء؛
- xix. وضع منصات لتدريب المديرين عن بعد أو التدريب الافتراضي في مجالات ذات ريادة من طرف الدول الأعضاء والاستفادة من ذلك.

## الأولوية 2.2: الترويج لنظام تعليم مدرّسي التعليم والتدريب المهني والفني

### الهدف 1.2.2

تشجيع التغييرات لجعل مهنة التدريس في مجال التعليم والتدريب المهني والفني أكثر جاذبية

#### الإجراءات

- i. تطوير برامج تشجع على جعل مهنة التدريس بمجال التعليم والتدريب الفني والمهني أكثر جاذبية؛
- ii. تحسين وضع مدرسي التعليم والتدريب المهني والفني؛
- iii. تشجيع إنشاء شبكة وطنية مرنة للتعليم والتدريب المهني والفني التي من شأنها أن تعزز التميز في تنمية المهارات؛
- iv. وضع خطة إعلانية لترسيخ أهمية التعليم والتدريب الفني والمهني في أنظار المجتمع؛
- v. التشجيع على المشاركة في المسابقة العالمية للمهارات ومعرض فرص العمل وغير ذلك من الأنشطة لتعزيز الابتكار.

### الهدف 2.2.2

تنمية قدرات مراكز التدريب من أجل مدرّسي التعليم والتدريب المهني والفني

#### الإجراءات

- i. حث القطاع الخاص على المساهمة في قطاع التعليم والتدريب المهني والفني من خلال التدريب وتقديم الحوافز للعمال؛



- ii. إجراء دراسة عملية للمجتمع باستخدام بيانات موثوقة لتحديد العدد المطلوب من مدرسي التعليم والتدريب المهني والفني؛
- iii. ضمان البحث والتطوير (R&D) في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- iv. إنشاء لجان قطاعية في مؤسسات مؤلفة من محترفين ومدرسين لمتابعة تدريب المدرسين وعملهم؛
- v. إتقان فعال لتقييم برامج تعليم المدرسين؛
- vi. تعزيز قدرات مراكز تدريب المدرسين؛
- vii. تحسين جودة المدرسين والمدرسين ومعلمي المرحلة الابتدائية الأساسيين.

### الأولوية 3.2: تطوير التعاون مع الجهات الفاعلة في التعليم والتدريب الفني والمهني

#### الهدف 1.3.2

زيادة التعاون فيما يخص تدريب المدرسين في مجال التعليم والتدريب المهني والفني مع الأوساط الصناعية

#### الإجراءات

- i. توظيف مدرسي ومدربي التعليم والتدريب المهني والفني من ذوي الخبرة الكافية في الأوساط الصناعية وموظفي الدعم الفني؛
- ii. إشراك المهنيين في تقييمات المدرسين؛
- iii. تعزيز المشاركة الكاملة للشركاء الاجتماعيين وأرباب العمل والرابطات المهنية؛
- iv. استيراد قدرات مدرسي/ مديري التعليم والتدريب المهني والفني من المعاهد العامة والخاصة؛
- v. تقوية الروابط بين الأوساط الصناعية والمعاهد؛
- vi. زيادة التعاون في مجال تدريب المدرسين في مجال التعليم والتدريب المهني والفني مع الوزارات الأخرى والوكالات والحكومات المحلية والأعمال التجارية والأوساط الصناعية؛
- vii. تشجيع القطاع الخاص على إنشاء معاهد تدريب للمدرسين/ الجامعات التي تلي احتياجات سوق العمل؛

- viii. دعوة الأشخاص ذوي الخبرات في الشركات الصناعية لتدريب مدرسي المدارس المهنية؛
- ix. إطلاق حوافز للاستجابة إلى احتياجات الشركات المشاركة في تدريب مدرسي التعليم والتدريب المهني والفني؛
- x. تطوير برامج تقديم التعليم والتدريب الفني والمهني التي تشترك في الروابط الصناعية على أساس الاحتياجات والوقت؛
- xi. دعم وتشجيع تطوير شبكة وطنية تجمع معاهد التعليم والتدريب المهني والفني؛
- xii. تضمين جميع شرائح السكان بشكل كامل وبالتساوي في فرص التنمية الشخصية.

### الهدف 2.3.2

تنمية التعاون في مجال تدريب مدرسي التعليم والتدريب المهني والفني مع الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

#### الإجراءات

- i. إنشاء مجلس وطني (يشمل المهنيين) لرصد تطور التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- ii. تنمية الشراكة بين القطاعين العام والخاص في بلدان منظمة التعاون الإسلامي بالاعتماد على الممارسات الجيدة القائمة؛
- iii. تحديد القطاعات التي تؤدي بالاقتصاد الوطني إلى المطالبة بتدريب المدرسين في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- iv. تحديد وثيقة الشراكة التي تريح الجميع بشكل واضح على المستوى القطري بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني والفني والشركات؛
- v. الترويج لزيارات دراسية خاصة بالشركات/المدرسين/المستشارين المهنيين في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني بين الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي؛
- vi. زيادة قدرات رابطات مدرسي المهن ومجموعات العمل المهنية في جميع أنحاء البلاد؛
- vii. زيادة برامج الشراكة بين مراكز تدريب المدرسين في دول منظمة التعاون الإسلامي؛
- viii. تعزيز التبادل بين البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي (البلد المنفذ، البلدان المرسله الناشئة في مجال مدرسي التعليم والتدريب المهني والفني)؛
- ix. إنشاء هيئة لتقييم احتياجات البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في مجال مدرسي التعليم والتدريب المهني والفني؛

- .x تعزيز المهارات التعليمية والمهنية عن طريق استدعاء خبراء محترفين من بلدان أخرى؛
- .xi سد النقص المتواجد على مستوى مدرسي التعليم والتدريب المهني والفني في بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

### الهدف 3.3.2

#### التعاون مع الشركات أو المنظمات للاستجابة إلى الاحتياجات

##### الإجراءات

- i. تعزيز الشراكة بين القطاعين العام والخاص؛
- ii. مشاركة الشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني في إدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- iii. تصميم سلسلة من برامج التعليم والتدريب الفني والمهني الجيدة التي تستجيب لاحتياجات العمالة الحالية والمستقبلية؛
- iv. دمج عناصر التدريب المهني في التعليم العام؛
- v. تقديم التعليم الإلكتروني والرقمي لفئات المجتمع الأقل حضاً من خلال وسائل التواصل الاجتماعي؛
- vi. التركيز على التدريب العملي للطلاب والمدرسين ذوي الصلة بالأوساط الصناعية (التدريب عبر الإنترنت/ دون الإنترنت)؛
- vii. تقديم حوافز للأشخاص الذين يحصلون على شهادة مهنية؛
- viii. تعزيز دور ريادة الأعمال في التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- ix. تعزيز قدرات مديري برامج التعليم والتدريب الفني والمهني.
- x. النظر في إمكانية توحيد مصنفات المهن بهذه الدول؛
- xi. توحيد منهجيات تقييم احتياجات سوق العمل من الكفايات المطلوبة والقيام بدراسات مشتركة في هذا المجال.

## مجال التعاون 3: المعايير المهنية ونظام التأهيل وضمان الجودة

### الأولوية 1.3: تطوير سياسة من أجل نظام مشترك لإصدار الشهادات

#### الهدف 1.1.3

#### إنشاء نظام مشترك للاعتماد

#### الإجراءات

- i. تحديد أطر مشتركة للدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي؛
- ii. اعتماد مراجع ومجموعات مهنية حسب احتياجات سوق العمل؛
- iii. تطوير نظام للاعتراف بالشهادات والمؤهلات؛
- iv. الاعتراف بالمهارات القائمة على تكافؤ المؤهلات والساعية لتحقيق التنسيق بينها في الاختصاصات مع مرور الوقت؛
- v. وضع معايير موحدة للجودة في البلدان الأعضاء لاعتماد مزودي التدريب قصد تحسين كل جوانب العملية التدريبية بإشراك القطاع الخاص؛
- vi. وضع دليل موحد لإصدار الشهادات المهنية؛
- vii. إصدار دليل موحد بعد دراسة الوضع في جميع الدول الأعضاء؛
- viii. رفع مستوى قدرات المؤسسات التقنية من أجل الحصول على قاعدة بيانات تضم المهنيين؛
- ix. تشجيع إنشاء مؤسسات الاعتماد في البلدان التي لا تتوفر عليها؛
- x. اعتماد الشروط المرجعية ومعايير المؤهلات الموحدة؛
- xi. إنشاء منصة لتبادل الخبرات بين مؤسسات الاعتماد في الدول الأعضاء؛
- xii. إنشاء وحدة لمتابعة خريجي مؤسسات التدريب المهني.

## الأولوية 2.3: وضع معايير للجودة لاعتماد مزودي التدريب قصد تحسين كل جوانب العملية التدريبية

### الهدف 1.2.3

وضع دليل لإصدار الشهادات المهنية الوطنية

#### الإجراءات

- i. تطوير نظام ومبادئ توجيهية وآليات ودليل لتطبيق نظام ضمان الجودة من أجل مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- ii. إنشاء أداة تتبع للشهادات المهنية (مستودع وطني أو قائمة للشهادات المهنية)؛
- iii. توسيع نطاق قدرات المؤسسات الفنية بقصد إنشاء قاعدة بيانات الفئة المهنية الوطنية؛
- iv. تطوير منح التراخيص للمؤسسات واعتمادها؛
- v. تعزيز إنشاء هيئات الاعتماد؛
- vi. ضمان جودة وإمكانية نقل المؤهلات؛
- vii. اعتماد شرط مرجعي ومعايير تأهيل موحدة للمهنيين المطلوبين في سوق العمل بدول منظمة التعاون الإسلامي لتسهيل تحرك المهنيين؛
- viii. التصديق على نظام اعتماد موحّد مثل شهادة المواصفة القياسية (SOI) وغيرها، وإقامة شراكات بين البلدان؛
- ix. محاكاة الخبرات المتبادلة واستخدامها بين الدول الأعضاء.

### الهدف 2.2.3

تعزيز التعاون والتنسيق فيما بين أصحاب المصلحة

#### الإجراءات

- i. إنشاء شراكة استراتيجية مع مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني ذات الطبيعة المماثلة مع أصحاب الخبرة الإقليميين في المجالات المتقدمة بهدف التعاون معها والاستفادة من تجاربها؛
- ii. صياغة مشاريع مشتركة وتنفيذها؛

- .iii مشاركة المعلومات مع الشراكات لتكون أكثر نجاحًا؛
- .iv إشراك كل من صناع القرار والمدربين والفنيين في عملية هذا التعاون؛
- .v تشجيع العمل وتحقيق المشاريع المشتركة؛
- .vi تبادل الأفكار والخطط لتطوير رؤية ومهام مشتركة.

### الأولوية 3.3: تطوير إطار وطني للمؤهلات المهنية

#### الهدف 1.3.3

إنشاء مراجع وظائف تتماشى مع الصناعات

#### الإجراءات

- i. إحداث لجنة استشارية فنية (TAC) متخصصة؛
- ii. مشاركة مراجع الوظائف والبرامج على موقع الإنترنت؛
- iii. تبادل الأفكار والخطط لوضع/ تعزيز شراكة استراتيجية من أجل رؤية ومهام مشتركة؛
- iv. خلق فرص العمل والوظائف التي تلي احتياجات سوق العمل.

#### الهدف 2.3.3

مأسسة تقييم مكان العمل والمؤهلات المهنية الوطنية

#### الإجراءات

- i. تطوير آليات الترخيص لمؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني واعتمادها؛
- ii. إجراء اختبارات مهنية للمنخرطين في العمل الفني والمهني؛
- iii. إنشاء هيئة لضمان الجودة تعنى بالتراخيص المهنية؛
- iv. إنشاء مؤسسات تقدير وتقييم مزودة بـ "نظام ضمان الجودة" للحد من القوى العاملة غير المعتمدة.

### الهدف 3.3.3

#### تعزيز القدرات المؤسسية بشأن المؤهلات المهنية

##### الإجراءات

- i. إنشاء وتطوير معايير الجودة في مجال التعليم والتدريب المهني والفني لمراقبة جودة المخرجات؛
- ii. تعزيز قدرات الموظفين العاملين في الهيئات المسؤولة عن المؤهلات المهنية.

#### مجال التعاون 4: برامج منح الشواهد والتدريب بالوحدات

الأولوية 1.4: تنمية التعاون بين مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني والأوساط الصناعية لتصميم المنهاج التعليمي للتعليم والتدريب الفني والمهني

### الهدف 1.1.4

ضمان الإقرار بالمعارف والمهارات من طرف كل من القوى العاملة الحالية والجديدة والمجتمع ككل

##### الإجراءات

- i. تحديد دور أصحاب المصلحة في إصدار الشهادات والتدريب بالوحدات؛
- ii. تعزيز التدريب المهني على جميع مستويات نظام التعليم والتدريب وإضفاء الطابع المؤسسي على الشراكات مع الشركات؛
- iii. إحداث اتفاق وإطار دائم للحوار مع المجتمع الاجتماعي والمهني؛
- iv. تطوير وإدارة وتوفير تعليم وتدريب فني ومهني ملائم وذو جودة عالية لتمكين الطلاب من اكتساب المعرفة والمهارات الفنية؛
- v. توفير البنية التحتية اللازمة لتنمية الجانب الإبداعي لدى الطلاب وتشجيع الجمعيات والمراكز على رعاية مواهبهم؛

- .vi تزويد الطلاب بالمعرفة والمهارات التي من شأنها أن تحفزهم على البحث عن عمل يؤكد على التنمية الذاتية ومباشرة الأعمال الحرة؛
- .vii الأخذ بعين الاعتبار مهارات المشغلين في القطاع غير الرسمي من حيث التدريب وإصدار الشهادات؛
- .viii تحديد حد أدنى للمعارف والمهارات المهنية على أساس نهج قائم على الكفاءات.

## الأولوية 2.4: طرق تقييم الطلبة والمندربين ووضع مخطط وطني للاعتماد

### الهدف 1.2.4

#### تصميم هندسة لإصدار الشهادات

#### الإجراءات

- i. وضع إطار مؤسسي قانوني لإصدار شهادات مكتمل وملامم؛
- ii. تقوية الرابط بين اللجنة الوطنية لإصدار الشهادات المهنية وخطة التدريب؛
- iii. تعزيز أساليب التدريب البديل على جميع مستويات التدريب حول الشراكات بين القطاعين العام والخاص؛
- iv. خلق مناهج دراسية موجهة من طرف الأوساط الصناعية؛
- v. تعزيز خبراء التكنولوجيا ونظام التقييم الأحادي وفعالية المهارات الصناعية؛
- vi. ربط برامج الاعتماد ببرنامج تطوير المعايير المهنية.

### الهدف 2.2.4

#### تعزيز إصدار شهادات التأهيل

#### الإجراءات

- i. تعزيز أدوات تحديد/ تعريف احتياجات القطاعات والفروع المهنية؛
- ii. تفعيل إصدار الشهادات عن طريق التمكين؛
- iii. تحسين الرؤية الدولية للمؤهلات.



### الأولوية 3.4: تشجيع الدول على إنشاء وتطوير نظام إقرار التعلم المسبق

#### الهدف 1.3.4

وضع الإطار القانوني والعملية للمصادقة على الخبرة المكتسبة (VAE)

#### الإجراءات

- i. تنظيم دورات حول تقدير الخبرة المكتسبة (VAE)؛
- ii. اعتماد أداة قانونية للتصديق على الخبرات المكتسبة؛
- iii. تحليل مختلف أنظمة التصديق على الخبرات المكتسبة (VAE) لتنفيذ نظام مناسب للبلد؛
- iv. وضع استراتيجية مشتركة لتنمية مهارات العاملين في مجال التعليم والتدريب المهني والفني والاعتراف بها؛
- v. إقامة شراكات مع المعاهد من أجل التعليم المستمر للمدرسين؛
- vi. تعزيز المصادقة على التعلم المسبق لموظفي الشركات؛
- vii. دعم فرص التعلم مدى الحياة ذات الجودة؛
- viii. إشراك السياسيين في مراجعة القوانين والتنظيمات المتعلقة بمعايير الاعتماد.

### الأولوية 4.4: تشجيع الدول على تطوير برنامج وحدات مرنة

#### الهدف 1.4.4

وضع مناهج دراسية في المجالات الجديدة والناشئة مع مشاركة قوية لأصحاب المصلحة

#### الإجراءات

- i. توسيع نطاق التدريب المستمر ليشمل، بالإضافة إلى الموظفين، شريحة جديدة من السكان غير المستهدفين (المهنيين الذين لا يتقاضون أجراً، والموظفين الفاقدين لعملهم، إعادة التأهيل المهني أو إعادة التدريب)؛

- .ii الاستناد على النهج القائم على الكفاءة في عملية الإعداد (مستودع المهارات المهنية، مستودع التدريب، مستودع التقييم، دليل المواد والتنظيم التربوي)؛
- .iii مراجعة المناهج الدراسية القائمة؛
- .iv تحسين المرافق للاهتمام بالتطورات الجديدة في مجال التكنولوجيا؛
- .v توسيع نطاق التدريب على المهارات المهنية من خلال تفعيل الولوج المفتوح في المؤسسات العامة؛
- .vi زيادة التعاون في التعليم الحكومي والقطاع الخاص؛
- .vii تحويل القطاع الخاص إلى مؤسسات توفر تدريباً جيداً حول التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- .viii فتح المجال للطلاب للانخراط في التعليم الفني والمهني واستكمال الدراسات العليا؛
- .ix زيادة عدد المقيمين في المدارس الثانوية المهنية؛
- .x تطوير مناهج تستند إلى مخرجات التعلم، ونظام الحصائل من أجل الدورات التدريبية والوحدات التعليمية.

## الأولوية 5.4: وضع منهج فعال للتعلم يعتمد على المهارات المطلوبة

### الهدف 1.5.4

#### تعزير النظام المزدوج

#### الإجراءات

- .i تطوير برامج التدريب الداخلي والتدريب أثناء العمل؛
- .ii تعليم اللغات الأجنبية التي تعزز أكثر من إمكانية تشغيل العمال؛
- .iii تنمية الإلمام باللغات الوطنية للموظفين الذين لم يلتحقوا بالمدارس من أجل تشجيع تطوّرهم الوظيفي؛
- .iv دمج عملية تدويل مركز إقليمي للتعليم والبحث؛
- .v إنشاء نظام معلومات متكامل ومراقبة إدارية للنظام المزدوج للعمل؛

- .vi اعتماد برنامج للتلمذة على أساس المهارات لصالح المتعلمين والمؤسسات التعليمية نفسها؛
- .vii توفير المواد الدراسية للبرامج التنفيذية، وتخصيص المناهج المناسبة لكل وحدة؛
- .viii تقديم أساليب جديدة للتعلم النشط والتقييم القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مناهج التعليم والتدريب الفني والمهني.

#### الهدف 2.5.4

#### تطوير مناهج تربوية ملائمة

#### الإجراءات

- i. تشجيع الابتكار التربوي والشراكة مع الجهات المصنعة من خلال اعتماد التدريب على الحياة العملية واستخدام التكنولوجيا؛
- ii. اعتماد هندسة تدريب على المستوى الوطني يتم من خلالها تنفيذ الجوانب التربوية للتدخلات التدريبية؛
- iii. وضع شروط مرجعية موحدة للتدريب المهني باستخدام نهج التدريب القائم على الكفاءة (CBT)؛
- iv. ضمان أن يكون التعليم والتدريب الفني والمهني جزءا لا يتجزأ من النظام التعليمي على المستوى الوطني وبدء التوجيه المهني من المراحل المبكرة؛
- v. إدماج وحدات تدريبية تشمل مناهج التدريب على المهارات الشخصية؛
- vi. تطوير التعليم عن بعد من خلال إنشاء منصات التعلم الإلكتروني ومراكز التميز؛
- vii. ربط البرامج باحتياجات سوق العمل؛
- viii. المساهمة في تكوين مهارات المتدرب وبالتالي في اقتصاد البلد بطريقة مستدامة باستخدام برامج التدريب المناسبة؛
- ix. تشجيع الابتكار المستمر بما يتماشى مع التطورات العالمية، ولا سيما البلدان الصناعية المتقدمة؛
- x. تحسين أنشطة زيادة الأعمال والأنشطة الإبداعية.
- xi. إدماج وحدات تدريبية تشمل مناهج التدريب على تطوير زيادة الأعمال والمهارات الشخصية.



#### 4. تنفيذ خارطة الطريق الاستراتيجية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني

لا يعتمد نجاح خارطة الطريق الاستراتيجية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم الفني والمهني على تحديد المجالات الرئيسية ذات الأولوية فحسب، بل يعتمد أيضًا على الالتزام الكامل للدول الأعضاء في المنظمة بمراعاة حقيقة أن التنفيذ الفعال للخارطة سيتطلب برامج ومشاريع ومبادرات ملموسة يمكن أن تشمل جداول زمنية ومخصصات الميزانية، ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) وأدوار محددة من الدول الأعضاء في المنظمة، والأمانة العامة ومؤسسات المنظمة ذات الصلة.

إنه من الضروري وضع نهج شامل لضمان ربط إجراءات السياسات بالمجالات السياسية الأخرى. ومن أجل تجنب الازدواجية أو القضاء على أي نزاع محتمل مع المجالات السياسية الأخرى، يجب تنفيذ خارطة الطريق الاستراتيجية بالتعاون مع الوزارات الأخرى مثل وزارات العمل والسياسات الاجتماعية والشباب وشؤون الأسرة والصناعة والتكنولوجيا، فضلًا عن الكيانات المحلية والمؤسسات الوطنية.

سيكون من الضروري تطوير آلية للإبلاغ من أجل رصد التقدم المحرز في تنفيذ خارطة الطريق الاستراتيجية. فقد تم إنشاء لجنة الاستشارة والرصد التابعة لمنظمة التعاون الإسلامي وفقًا للقرار الصادر عن قمة الكومسيك الاقتصادية التي عقدت في إسطنبول، بتركيا في 9 نوفمبر 2009 بمشاركة رؤساء دول وحكومات الدول الأعضاء في المنظمة، بحيث ستكون مسؤولة عن التنفيذ والرصد الشامل للبرنامج. وتتألف هذه اللجنة من ممثلين عن نقاط الاتصال الوطنية للدول الأعضاء والمؤسسات التابعة لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب المهني، لا سيما سيسرك والبنك الإسلامي للتنمية والجامعة الإسلامية للتكنولوجيا والغرفة الإسلامية للتجارة والصناعة والزراعة ومنتدى الشباب الإسلامي للحوار والتعاون.

سيتم تسهيل عمل لجنة الاستشارة والرصد هذه من قبل مجموعة عمل محددة حول الخطة الاستراتيجية التي وضعتها "ورشة العمل حول التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) في البلدان

الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي: تقييم الاحتياجات والقدرات" التي عقدت في فترة 11-09 مايو 2016 في أنقرة، تركيا.

سيشارك كل من سيسرك، بصفته الوكالة المنفذة لبرنامج التعليم والتدريب المهني لمنظمة التعاون الإسلامي، والإيسيسكو، بوصفها الهيئة الرئيسية للمنظمة في مجال التعليم، بشكل فعال في تنفيذ خارطة الطريق الاستراتيجية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب المهني والفني. وسيواصلان العمل مباشرة مع حكومات الدول الأعضاء في المنظمة، بناء على طلبها، لتطوير ودعم سياسات من أجل تنفيذ خارطة الطريق وبالتالي تحقيق أهدافها.

في نفس الوقت، ستقوم الدول الأعضاء في المنظمة، بالتعاون الوثيق مع كل من سيسرك والإيسيسكو، بتطوير مؤشراتها وتبادل إحصاءاتها لاستخدامها في التحليلات واعتماد خطط عمل موجهة نحو تنفيذ غايات سياساتية خاصة تم تحديدها في خارطة الطريق.

الدعوة موجهة لكل من الأمانة العامة لمنظمة التعاون الإسلامي وهيئاتها الفرعية، والمؤسسات المتخصصة والمنتسبة، كل في نطاق ولايته، وكذلك مؤسسات الأمم المتحدة ذات الصلة، والجهات الفاعلة في وسائل الإعلام ومنظمات المجتمع المدني النشطة في مجال النهوض بالمرأة لمساعدة الدول الأعضاء في المنظمة على تنفيذ خارطة الطريق الاستراتيجية.

وفي هذا الصدد، سيشمل تنفيذ خارطة الطريق الاستراتيجية عددا من التدابير التي ينبغي اتخاذها على مستوى كل من الدول الأعضاء والأمانة العامة للمنظمة، والهيئات الفرعية، والمؤسسات المتخصصة والمنتسبة:

- (1) تحديد نقاط الاتصال في المؤسسات الوطنية للدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي لتنسيق عمل الإدارات المختلفة المشاركة في تنفيذ خارطة الطريق؛
- (2) تطوير خطط واستراتيجيات ودراسات معمقة واضحة بما يتماشى مع أهداف خارطة الطريق؛
- (3) دعم تبادل الممارسات الجيدة بين الدول الأعضاء حول المواضيع المحددة في خارطة الطريق؛
- (4) توفير التمويل لدعم المشاريع والبرامج والمبادرات الرامية إلى تعزيز التعليم والتدريب الفني والمهني؛

- (5) تنظيم ورش عمل والمشاركة في أخرى تنظم في مناطق مختلفة من العالم حول المواضيع المحددة في خارطة الطريق؛
- (6) ضمان التعاون لتنظيم واستضافة الاجتماعات وورش العمل والمؤتمرات والدورات التدريبية؛
- (7) إنشاء طريقة للعمل بفعالية مع المجتمع المدني في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي والدول غير الأعضاء فيها في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- (8) القيام بحملات إعلامية وتشجيع وسائل الإعلام على تناول قضايا التعليم والتدريب الفني والمهني في برامجها بشكل نشط وتنظيم مؤتمرات وفعاليات إعلامية.

## مسرد المصطلحات

المصطلح	التعريف
تأهيل مهني	يشير مصطلح التأهيل المهني إلى كل المؤهلات المتعلقة بالعمل. وهو مصمم لتمكين المتعلم من اكتساب المعارف والمهارات التي تتطلبها المعايير المهنية الوطنية (NOS) ليكون قادرا على أداء وظيفة معينة.
التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET)	يُفهم "التعليم والتدريب الفني والمهني" (TVET) على أنه يشمل التعليم والتدريب وتنمية المهارات المتعلقة بمجموعة واسعة من المجالات المهنية والإنتاج والخدمات وسبل العيش. ويمكن للتعليم والتدريب المهني والفني، كجزء من التعلم مدى الحياة، أن يتم في المستويات الثانوية وما بعد الثانوية والتعليم العالي ويشمل التعلم القائم على العمل والتدريب المستمر والتنمية المهنية التي قد تؤدي إلى اكتساب المؤهلات. كما يشمل مجموعة واسعة من فرص تنمية المهارات التي تتناسب مع السياقات الوطنية والمحلية.
حوكمة التعليم والتدريب الفني والمهني	تهتم حوكمة التعليم والتدريب الفني والمهني بكيفية تنسيق عمليات تمويل أنظمة هذا المجال وتقديم خدماته وملكيته وتنظيمه، ومعرفة الجهات الفاعلة المعنية، وتحديد أدوار ومسؤوليات كل منها، ومستوى الكفاءة المعترف بها رسمياً - على المستويات المحلية والإقليمية والوطنية وفوق الوطنية. وبينما تستمر الحكومة في العديد من البلدان في لعب الدور الأكثر أهمية في تنسيق التعليم والتدريب الفني والمهني، فإن توزيع هذه المسؤوليات يتغير استجابة لمطالبات الزيادة في الكفاءة والفعالية، لا سيما إشراك أصحاب العمل.
اعتماد الشهادات	الموافقة الرسمية لمعايير الإنجاز، تشمل مؤهلات أو وحدة (وحدات) من المؤهلات، عادة ما تكون لفترة معينة من الزمن، ليكون الشخص قادرا على تلبية متطلبات معينة محددة من قبل وكالة معينة باعتماد الشهادات.
إصدار الشهادات	هي عملية إصدار شهادة أو دبلوم أو لقب للنتائج التي يسفر عنها التعلم تشهد رسمياً على أن مجموعة النتائج التي أسفر عنها التعلم (المعرفة، والدراية، والمهارات و/أو الكفاءات) والتي اكتسبها الفرد قد تم تقييمها والمصادقة عليها من قبل هيئة مختصة مقابل معيار محدد مسبقاً.



**الكفاءة** هي القدرة التي تتجاوز امتلاك المعرفة والمهارات. وتشمل: - الكفاءة المعرفية التي تنطوي على استخدام العامل النظري والمفاهيمي، فضلاً عن المعرفة الضمنية غير الرسمية المكتسبة بالتجربة؛ - الكفاءة الوظيفية (المهارات أو الدراية)، تلك الأشياء التي ينبغي أن يكون الشخص قادراً على القيام بها عند العمل في مجال معين؛ - الكفاءة الشخصية التي تنطوي على معرفة كيفية التصرف في وضع خاص؛ - الكفاءة الأخلاقية التي تنطوي على امتلاك بعض القيم الشخصية والمهنية.

**المعيار المهني** بيان موافق عليه وذو طابع رسمي من قبل هيئة مختصة تحدد القواعد الواجب اتباعها في سياق معين أو النتائج التي يتعين تحقيقها. يشير المعيار المهني إلى بيانات الأنشطة والمهام المتعلقة بعمل معين وممارسته.

**التأهيل** التأهيل هو شهادة رسمية تصدرها وكالة رسمية، اعترافاً بأن الفرد قد تم تقييمه حين تحقيقه لنتائج أو اختصاصات تعليمية بالمعيار المحدد من أجل لقب التأهيل، وعادةً ما يكون نوعاً من الشهادة أو الدبلوم أو الدرجة. ويمكن أن يتم التعلم والتقييم من أجل التأهيل من خلال التجربة بمكان العمل و/أو برنامج دراسي. ويمنح التأهيل الاعتراف الرسمي بالقيمة في سوق العمل وفي مواصلة التعليم والتدريب.

**إطار المؤهلات** أداة لتنمية وتصنيف المؤهلات (مثل على المستوى الوطني أو القطاعي) وفقاً لمجموعة من المعايير (على سبيل المثال، باستخدام الواصفات) تنطبق على مستويات محددة من النتائج التي تسفر عن التعلم.

**نظم المؤهلات** يشمل نظام المؤهلات جميع جوانب نشاط بلد معين والتي تؤدي إلى الاعتراف بالتعلم. وتشمل هذه النظم وسائل تطوير وتفعيل سياسة وطنية أو إقليمية بشأن المؤهلات والترتيبات المؤسسية وعمليات ضمان الجودة وعمليات التقييم والمكافأة والاعتراف بالمهارات والآليات الأخرى التي تربط التعليم والتدريب بسوق العمل والمجتمع المدني. وقد تكون أنظمة المؤهلات أكثر أو أقل تكاملاً وترابطاً. وقد تكون إحدى ميزات نظام المؤهلات إطاراً صريحاً للمؤهلات.

**ضمان الجودة** إن ضمان الجودة هو أحد مكونات إدارة الجودة ويركز على توفير الثقة في تلبية متطلبات الجودة. وفيما يتعلق بخدمات التعليم والتدريب، يشير مصطلح ضمان الجودة إلى عمليات مخططة ومنهجية توفر الثقة في

تصميم وتقديم ومنح المؤهلات في نظام التعليم والتدريب. ويضمن ضمان الجودة حماية مصالح الفاعلين والاستثمار في أي برنامج معتمد.

## معايير الجودة

المواصفات الفنية القابلة للقياس والتي تم إعدادها بتوافق الآراء والموافقة عليها من قبل منظمة معترف بها على المستويات الإقليمية أو الوطنية أو الدولية. والغرض من معايير الجودة هو تحسين مدخلات و/أو مخرجات التعلم.

## نظام ضمان الجودة

يشمل نظام ضمان الجودة جميع جوانب نشاط الدولة المتعلقة بضمان جودة التعليم والتدريب. وتتضمن هذه الأنظمة العناصر التالية: أهداف ومقاييس واضحة وقابلة للقياس، ومبادئ توجيهية للتنفيذ، بما في ذلك إشراك أصحاب المصلحة؛ والموارد المناسبة؛ وطرق تقييم متسقة، والربط بين التقييم الذاتي والمراجعة الخارجية؛ وآليات التغذية المرتدة وإجراءات لتحقيق التحسين؛ ونتائج التقييم على نطاق واسع.

## الاعتراف

الاعتراف الرسمي هو عملية منح صبغة رسمية على النتائج التي يسفر عنها التعلم للمهارات والكفاءات إما من خلال: - منح المؤهلات (شهادات أو دبلومات أو ألقاب) نتيجة للتقييم، أو - منح المعادل أو الوحدات المستحقة أو الإعفاءات، والمصادقة على المهارات و/أو الكفاءات المكتسبة. والاعتراف الاجتماعي هو الاعتراف بقيمة المهارات و/أو الاختصاصات من قبل أصحاب المصلحة الاقتصاديين والاجتماعيين.

## إطار عمل إقليمي للمؤهلات

بنية واسعة لمستويات مخرجات التعلم المتفق عليها بين البلدان في منطقة جغرافية. ووسيلة لتمكين تفعيل إطار وطني واحد للمؤهلات يتعلق بآخر، وفي وقت لاحق، تمكين مقارنة مؤهلات في بلد ما بمؤهلات من بلد آخر.

## تقدير الخبرة المكتسبة

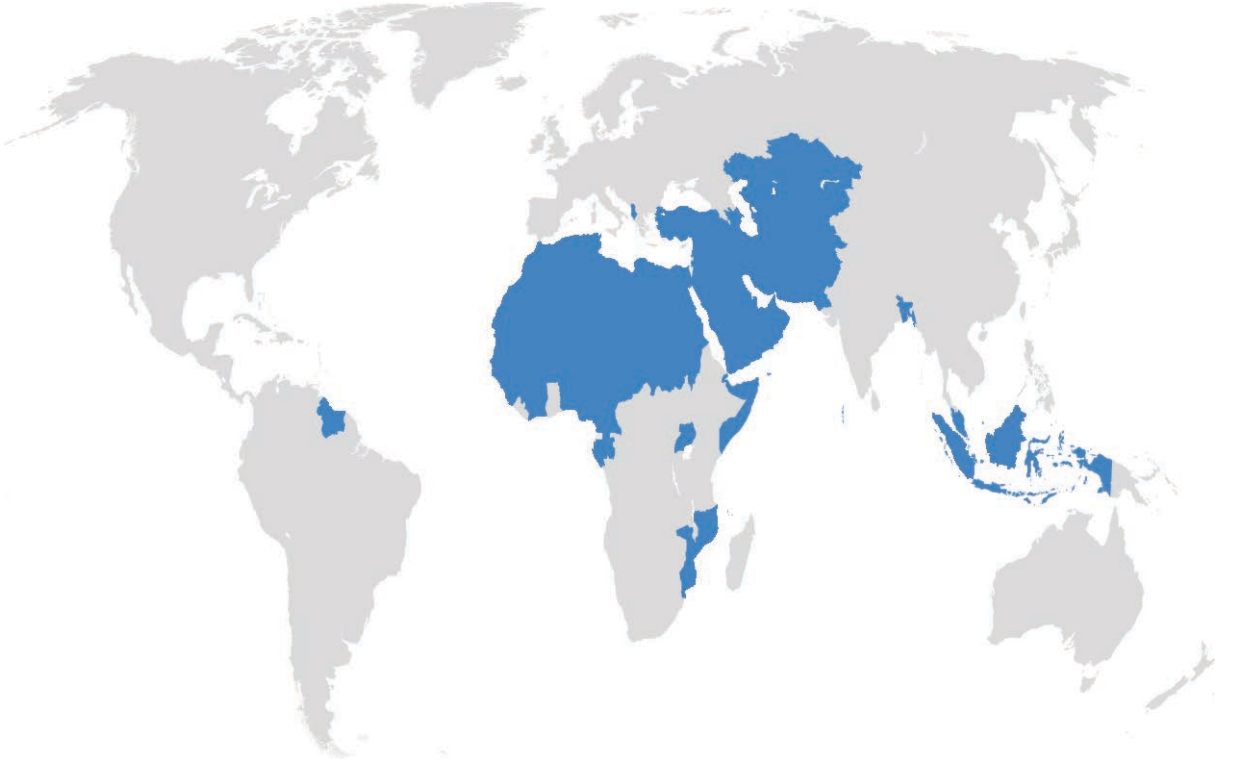
المصادقة على صحة الخبرة المكتسبة هو نظام يثبت المعارف والمهارات الرسمية المكتسبة من خلال ممارسة نشاط مهني بأجر أو من غير أجر أو بشكل تطوعي.

المراجع:

مقتبس من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2011)

المصدر: Wahba 2013, Global

المصدر: NCVET 2013, Australia



مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب  
للدول الإسلامية

Kudüs Cad. No:9 Diplomatik Site 06450 ORAN-Ankara, Turkey

Tel: (90-312) 468 61 72-76 Fax: (90-312) 468 57 26

Email: oicankara@sesric.org Web: www.sesric.org