خارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني 2035

تعزيز التعليم والتدريب الفني والمهني
من أجل تمكين الشباب
في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي



منظمة التعاون الإسلامي

مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية
والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية

خارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني 2035

تعزيز التعليم والتدريب الفني والمهني من أجل تمكين الشباب
في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

منظمة التعاون الإسلامي
مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية
والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية

شكر وتقدير

تمثل خارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني 2035 المخرج العملي للجهود المستمرة التي يبذلها سيسرك في هذا المجال، وتم تطويرها بالتعاون الوثيق مع المؤسسات ذات الصلة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي.

ويعرب سيسرك عن امتنانه لالتزام ومساهمة المؤسسات الوطنية للتعليم والتدريب الفني والمهني والمؤسسات ذات الصلة في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، التي بدون مشاركتها الفعالة ما كان لهذه المبادرة الاستراتيجية أن ترى النور.

وقد أثري إعداد هذه الخارطة بشكل كبير بفضل المشاركة البناءة والمساهمات القيمة من المؤسسات والوزارات الوطنية المعنية في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. حيث كان لمشاركتها في اجتماع فريق العمل الذي عقد عبر الإنترنت وورش العمل الميدانية دور جوهري في صياغة الرؤية المشتركة والأولويات الاستراتيجية والتوجهات السياساتية الواردة في هذا الوثيقة.

خلال عملية الاستعراض، أشادت البلدان الاعضاء إشادة كبيرة بجودة العمل المنجز، مشيرة إلى أن خارطة الطريق تتناول على نحو شامل الركائز الأساسية لمجال التعليم والتدريب الفني والمهني. أكدت البلدان أن الوثيقة وفقت في تغطية مجالات ذات أهمية بالغة، مثل تحديث المقررات التعليمية وتدريب المدرسين والشراكات بين القطاعين العام والخاص وإدراج المهارات الرقمية، بما يضمن الكفاءة والصلة المباشرة لتلبية احتياجات أسواق العمل المتطورة باستمرار في بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

تم إعداد هذه الخارطة تحت الإشراف العام لمعالي السيدة زهراء زمرد سلجوق، المديرة العامة لسيسرك، وهي نتيجة جهود مشتركة لفريق يتألف من الدكتورة أسماء دميرتاش والدكتور أتيلا كارامان من دائرة التدريب والتعاون الفني في سيسرك.

المحتويات

شكر وتقدير 2
قائمة المختصرات 5
ملخص 6
1 مقدمة 7
2 سياق التعليم والتدريب الفني والمهني في بلدان منظمة التعاون الإسلامي 10
1.2 شباب منظمة التعاون الإسلامي: قوة متنامية 10
2.2 الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب 11
3.2 بطالة الشباب والكبار في بلدان منظمة التعاون الإسلامي 11
4.2 القضايا الاقتصادية وديناميات سوق العمل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي 12
5.2 عدم تطابق المهارات 13
6.2 العمل غير الرسمي في سوق العمل 14
7.2 محدودية تنمية القطاع الخاص 15
8.2 التحول الرقمي والأخضر 15
1.8.2 التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي 15
2.8.2 التحول الأخضر والمهارات المستدامة 16
9.2 الهشاشة والنزاعات في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي 16
3 العوائق الرئيسية أمام تعليم وتدريب فني ومهني فعال في بلدان منظمة التعاون الإسلامي 17
1.3 تفاوت مستويات الحوكمة في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني 18
2.3 ضعف صورة التعليم والتدريب الفني والمهني وانخفاض معدلات الالتحاق به في بلدان منظمة التعاون الإسلامي 18
3.3 فجوات المهارات وعدم المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب الفني والمهني واحتياجات سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي 19
4.3 الرقمنة 19
5.3 تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني 20
6.3 نقص مدرسي التعليم والتدريب الفني والمهني وتحديات القدرات 20
7.3 ضعف دمج الابتكار وريادة الأعمال 20
8.3 عدم توفر فرص وصول شاملة للجميع 21
9.3 المهارات الخضراء 21
4 الإطار الاستراتيجي 22
1.4 الرؤية 22
2.4 الرسالة 22
3.4 الركائز الشاملة لتنفيذ خارطة الطريق 22
1.3.4 الوصول للجميع والشمولية 23
2.3.4 المواءمة مع سوق العمل والنهج القائم على الطلب 23

3.3.4..ضمان الجودة والتحسين المستمر 23
4.3.4..صنع السياسات القائمة على الأدلة والرصد 24
5.3.4..الشراكات ومشاركة عدة أطراف معنية بالمجال 24
6.3.4..الاستدامة والقدرة على التكيف 24
4.4..النهج السياقي للمجالات ذات الأولوية 24
5..المجالات ذات الأولوية في التعليم والتدريب الفني والمهني 26
1.5..مجال الأولوية 1: الحوكمة وموارد تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني 26
2.5..مجال الأولوية 2: تعزيز تأثير التعليم والتدريب الفني والمهني وجاذبيته ومستوى الابتكار فيه من خلال تحسين الجودة 28
3.5..مجال الأولوية 3: تعزيز التعاون والشراكات فيما بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي. 33
6..إطار للتواصل الاستراتيجي من أجل الفعالية 35
الأساس المنطقي والهدف 35
المرحلة 1: الوعي المؤسسي والتبني والالتزام الوطني 35
المرحلة 2: التكامل الاستراتيجي الوطني 35
المرحلة 3: أساليب التواصل والحوكمة ولجان الرصد لتحقيق الأثر على المستوى الوطني 36
7..مساهمات سيسرك في تنفيذ خارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني 2035 37
8..خاتمة 38

قائمة المختصرات

COMCEC	لجنة منظمة التعاون الإسلامي الدائمة للتعاون الاقتصادي والتجاري
ILO	منظمة العمل الدولية
KPIs	مؤشرات الأداء الرئيسية
LLL	التعلم مدى الحياة
LMIS	نظم معلومات سوق العمل
NEET	خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب
OECD	منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD)
OIC	منظمة التعاون الإسلامي
OIC-PESNET	شبكة منظمة التعاون الإسلامي لخدمات التوظيف العامة
OIC-VET	برنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب
RPL	الاعتراف بالتعلم المسبق
SDG	أهداف التنمية المستدامة
SESRIC	مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية
ToT	تدريب المدربين
TVET	التعليم والتدريب الفني والمهني
UNESCO	منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة

ملخص

تعد خارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني 2035 إطار عمل رفيع المستوى تملكه البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي لتعزيز نظم التعليم والتدريب الفني والمهني فيها حتى عام 2035. وتستجيب الخارطة للتحديات المشتركة (بطالة الشباب و الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب وعدم ملاءمة المهارات والطابع غير الرسمي والتحولات الرقمية والخضراء والهشاشة) مع مراعاة تنوع السياقات الوطنية وتفاوت القدرات على مستوى الموارد.

وانطلاقا من روح التضامن التي تتسم بها منظمة التعاون الإسلامي، تركز خارطة الطريق على التعاون الفعال من حيث الموارد وعالي الأثر، والذي يشمل التعلم من الأقران، والتعاون فيما بين بلدان الجنوب، والتوأمة المؤسسية، وتقديم البرامج رقميا بصورة فعالة من حيث التكلفة. وقد صممت الخارطة لاستكمال الأطر العالمية والإقليمية للتعليم والتدريب الفني والمهني وتنمية المهارات، مع الحفاظ على ملاءمتها لأولويات وآليات منظمة التعاون الإسلامي.

ويقوم التنفيذ على ثلاثة مجالات ذات أولوية:

1. الحوكمة وموارد تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني
2. تعزيز تأثير التعليم والتدريب الفني والمهني وجاذبيته ومستوى الابتكار فيه من خلال تحسين الجودة
3. تعزيز التعاون والشراكات فيما بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

وبصفته الجهاز التنفيذي لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم والتدريب المهني (OIC VET)، سيتولى سيسرك دور الميسر والوسيط للتوفيق بين الشركاء وسيؤدي دور مركز للمعرفة، مع إعطاء الأولوية للآليات الأكثر كفاءة وتنفيذ الأنشطة بالاعتماد على الشراكات. وتؤكد خارطة الطريق على التعاون المتعدد الأطراف لتعبئة الخبرات والتمويل المشترك دون فرض أعباء إدارية إضافية على البلدان الأعضاء.

لمحة عن خارطة الطريق

- **المستفيدون وأصحاب المصلحة:** هيئات ومؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، وأصحاب المصلحة المعنيون (قطاعات التعليم، والعمل، والصناعة، والقطاع الخاص، والشركاء الاجتماعيون)، بدعم من سيسرك في إطار برنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم والتدريب المهني (VET-OIC).
- **الهدف الاستراتيجي:** خارطة طريق رفيعة المستوى لتعزيز حوكمة التعليم والتدريب الفني والمهني، وجودته/مواءمته، والتعاون فيما بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي حتى عام 2035.
- **الأساس المنطقي:** تحسين القابلية للتوظيف والإنتاجية والشمول في ظل الضغوط الديموغرافية واتساع القطاع غير الرسمي والتحولات الرقمية والخضراء، دون الافتراض بأن التعليم والتدريب الفني والمهني وحده قادر على خلق فرص العمل.
- **النطاق والتغطية:** تشمل جميع البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، وتتكيف بحسب السياقات والقدرات الوطنية.
- **الإطار الزمني:** 2026-2035، مع الرصد والمراجعة على أساس دوري.
- **المنهجية:** من خلال التركيز على: (i) تحسين الحوكمة والتمويل، (ii) الجودة والمواءمة مع سوق العمل، (iii) التعاون القائم على التضامن.

1 مقدمة

يقف التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) في صدارة التقدم الاجتماعي والاقتصادي في جميع البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وفي سياق عالمي يتسم بالتغير التكنولوجي السريع، والضغوط الديموغرافية، والتحولات في متطلبات سوق العمل، أصبح تعزيز نظم التعليم والتدريب الفني والمهني ضرورة استراتيجية لبناء اقتصادات قادرة على الصمود وشاملة وموجهة نحو المستقبل. فالتطوير عالي الجودة للمهارات يدعم الإنتاجية والابتكار والتنافسية، مع توسيع المسارات المتاحة أمام الشباب والبالغين للوصول إلى العمل اللائق.

وفي الوقت نفسه، لا يمكن لإصلاحات التعليم والتدريب الفني والمهني وحدها أن تحقق نتائج في مجال التوظيف في غياب الطلب الكافي في سوق العمل. إذ تعتمد فرص العمل أيضا على التنويع الاقتصادي، وحيوية القطاع الخاص، والظروف الاقتصادية الكلية الأوسع. ومن ثم، تولي هذه الخارطة الأولوية للإصلاحات التي تقع ضمن نطاق اختصاص الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب الفني والمهني، مع تعزيز التنسيق في الوقت نفسه مع الجهات الفاعلة في مجالات العمل والصناعة والتنمية الاقتصادية، بما يساهم في تقوية المسار الرابط بين التدريب وفرص العمل.

وفي هذا السياق، يعد برنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب (OIC-VET) المنصة الرئيسية للتعاون في إطار المنظمة من أجل النهوض بالتعليم والتدريب الفني والمهني عبر تعاون عملي وموجه حسب الطلب. وقد تولى سيسرك تطوير البرنامج وتنسيقه، وتم

برنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب

برنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب (OIC-VET) هو إحدى المبادرات التي طورها سيسرك ويشرف على تنسيق العمل المتعلق بها، وأطلق البرنامج رسميا خلال القمة الاقتصادية للجنة الدائمة للتعاون الاقتصادي والتجاري لمنظمة التعاون الإسلامي (COMCEC) في عام 2009. ويهدف البرنامج إلى دعم وتكملة الجهود التي تبذلها البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في سعيها لتجاوز أبرز التحديات القائمة في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET).

يشكل برنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب منصة للتعاون على صعيد حول السياسات، وبناء القدرات، وتبادل المعرفة، وتبادل الممارسات الجيدة بين البلدان الأعضاء. ويسعى البرنامج، من خلال الأنشطة المنظمة في إطاره، إلى المساهمة في النهوض تدريجيا بجودة أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني في بلدان منظمة التعاون الإسلامي ومستوى ملاءمتها واستجابتها لاحتياجات السوق، بما يدعم تنمية المهارات، وقابلية توظيف الأفراد، والقدرة التنافسية لاقتصادات هذه البلدان على المدى الطويل.

مكتب الأمم المتحدة للتعاون فيما بين بلدان الجنوب يصنف برنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب باعتباره 'ممارسة جيدة في التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي من أجل التنمية المستدامة'



4 التعليم الجيد

إطلاقه رسميا خلال قمة الكومسيك الاقتصادية في عام 2009. ويدعم البرنامج البلدان الأعضاء من خلال جمعها في إطار حوار سياساتي، وإتاحة التعلم بين الأقران، وتنفيذ أنشطة بناء القدرات، وتعزيز تبادل الممارسات الجيدة. كما يشجع على إقامة الشراكات بين المؤسسات العامة ومقدمي التدريبات وأصحاب العمل والشركاء الاجتماعيين والمنظمات الدولية، بما يساعد البلدان الأعضاء على تحسين مستوى مواءمة وجودة خدمات التعليم والتدريب الفني والمهني بطرق قابلة للتكيف مع السياقات والقدرات الوطنية.

وقد جرى تفعيل هذا النموذج التعاوني من خلال خارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني لفترة 2020-2025، التي شكلت إطارا مرجعيا للتعاون فيما بين بلدان المنظمة وللأنشطة ذات الصلة بالتعليم والتدريب الفني والمهني في البلدان الأعضاء. وفي إطار برنامج المنظمة للتعليم المهني والتدريب، قدم سيسرك الدعم التنسيقي والفني لتنفيذ هذه خارطة الطريق من خلال ورشات عمل وبرامج تدريبية ومبادرات تدريب لصالح المدربين (ToT) وندوات عبر الإنترنت وأنشطة قائمة على المشاريع. وفي المجموع، نفذ 49 نشاطا لبناء القدرات خلال فترة 2020-2025، بما ساهم في تعزيز القدرات المؤسسية وتيسير تبادل الخبرات بين البلدان الأعضاء في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني.

في الوقت الذي ساهمت هذه المبادرات في تبادل الممارسات الجيدة والخبرات في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني، فإن التغيرات المستمرة في سوق العمل، والتطورات التكنولوجية المتسارعة، والتحديات المستمرة المرتبطة بتوظيف الشباب، أبرزت الحاجة إلى مواصلة الجهود بما يتجاوز التدخلات القصيرة والمتوسطة الأجل. وقد أشارت هذه الديناميات المتغيرة إلى أهمية البناء على الخبرات والدروس المستفادة من خارطة الطريق لفترة 2020-2025 من خلال اعتماد نهج استراتيجي أكثر شمولا واستشرافا للمستقبل وأطول أجلا.

واستجابة لهذه الاحتياجات المتغيرة، صممت خارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني حتى عام 2035 باعتبارها إطارا استراتيجيا شاملا لتوجيه البلدان الأعضاء والمؤسسات الإقليمية وشركاء التنمية، في سبيل النهوض بنظم تعليم وتدريب فني ومهني قائمة على الطلب وذات صلة ومنصفة. وقد استند إعداد هذه الخارطة إلى عملية تشاورية موسعة نسقها سيسرك، شملت سلسلة من الاجتماعات والمناقشات التشاورية المنظمة على مدار عام 2025. وهدفت هذه المشاورات إلى جمع البيانات وتبادل الخبرات الوطنية والتحديد المشترك لأبرز التحديات ومجالات الأولوية ضمن مشهد التعليم والتدريب الفني والمهني في البلدان الأعضاء. ومن خلال جمع صناع السياسات والجهات المعنية بالمجال ومقدمي التدريب وشركاء التنمية، ساهم هذا النهج التشاركي في ضمان أن تعكس الخارطة إجماعا واسعا، وتستوعب وتدمج وجهات نظر متنوعة، وتستجيب للاحتياجات الفعلية على أرض الواقع.

ودعما لإعداد الخارطة واستكمالا للعملية التشاورية المشار إليها أعلاه، أجري أيضا استعراض لأهم الوثائق الاستراتيجية الدولية والإقليمية المتعلقة بالتعليم والتدريب الفني والمهني، والصادرة عن منظمات مثل اليونسكو، ومنظمة العمل الدولية (ILO)، والبنك الدولي، ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (OECD). وقد وفر هذا الاستعراض نظرة شاملة على أبرز التحديات، والفرص الناشئة، والاتجاهات العالمية التي تشكل نظم التعليم والتدريب الفني والمهني. كما أتاح إمكانية التوصل لفهم أوضح للتوجهات الاستراتيجية والأولويات على مستوى السياسات لدى هذه المنظمات الدولية، بما ساعد على موضعة الخارطة ضمن الأجندة العالمية للتعليم والتدريب الفني والمهني.



واستنادا إلى منجزات المبادرات السابقة والدروس المستفادة منها، بما في ذلك خارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني لفترة 2020-2025[1]، وخطة عمل شبكة منظمة التعاون الإسلامي لخدمات التوظيف العامة (OIC-PESNET) لفترة 2024-2026 [2]، تقترح خارطة طريق منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني حتى عام 2035 إطارا متسقا ومرنا في آن واحد، يراعي تنوع نظم التعليم والتدريب الفني والمهني، والقدرات المؤسسية وسياقات التنمية في البلدان الأعضاء في المنظمة. وبدلا من اعتماد نهج موحد يناسب الجميع، صممت الخارطة لدعم إجراءات تدريجية تراعي خصوصية السياقات الوطنية وتتوافق مع الأولويات الوطنية.

وإذ تتماشى مع أهداف خطة عمل منظمة التعاون الإسلامي، تساهم هذه الخارطة في دعم الجهود الأوسع نطاقا للمنظمة الرامية إلى تعزيز رأس المال البشري، وتشجيع الاقتصادات القائمة على المعرفة والمدفوعة بالابتكار، وتعزيز التعاون بين البلدان الأعضاء. ومن خلال تركيزها الاستراتيجي على القابلية للتوظيف وتنمية المهارات وتنقل اليد العاملة وإدماج الشباب، تدعم الخارطة أيضا جهود تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما هدف التنمية المستدامة 4 بشأن التعليم الجيد، والهدف 8 بشأن العمل اللائق ونمو الاقتصاد، والهدف 9 بشأن الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية.



وفي ضوء ذلك، تعد خارطة الطريق حتى عام 2035 مرجعا استشرافيا يهدف إلى دعم البلدان الأعضاء في الاستجابة للتحولات المتغيرة في ديناميات سوق العمل، وتعزيز الحوكمة والقدرات المؤسسية، وتطوير الشراكات بين القطاعين العام والخاص، والنهوض بنظم تعليم وتدريب فني ومهني أكثر شمولا وتوجها نحو المستقبل. وتعكس هذه الخارطة رؤية مشتركة ترمي إلى تزويد الشباب والبالغين بالمهارات الملائمة لاقتصادات متغيرة، مع المساهمة في تحقيق التنمية المستدامة والنمو المستدام في مختلف أنحاء مجموعة بلدان المنظمة.

[1] https://sesricdiag.blob.core.windows.net/sesric-site-blob/files/article/693.pdf
[2] https://sesricdiag.blob.core.windows.net/sesric-site-blob/imgs/news/WORK_PLAN_OIC-PESNET_2024-2026_20240530_EN.pdf

2 سياق التعليم والتدريب الفني والمهني في بلدان منظمة التعاون الإسلامي

تعتبر فئة الشباب من أكثر الأصول الاستراتيجية أهمية في بلدان المنظمة. وفي ظل النمو السكاني السريع والتركيبة السكانية الفتية نسبيا، تقف البلدان الأعضاء عند مفترق طرق حاسم، حيث يمكن للديناميات الديموغرافية أن تكون إما محركا قويا للنمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية، أو عاملا يؤدي إلى تفاقم التحديات القائمة في سوق العمل والمجال الاجتماعي إذا لم يحسن استثمارها. ويتيح الوضع الديموغرافي للمنطقة فرصة فريدة لتحويل طاقات الشباب إلى عمالة منتجة وابتكار وقدرة اقتصادية طويلة الأمد على الصمود.

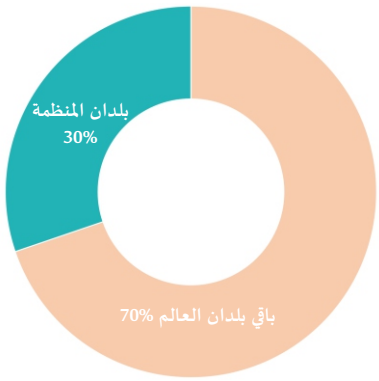
وفي الوقت نفسه، لا تزال قدرة بلدان المنظمة على الاستفادة الكاملة من هذه الميزة الديموغرافية مقيّدة باختلالات مستمرة في سوق العمل. فارتفاع معدلات بطالة الشباب، وتزايد أعداد الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب (NEET)، وانتشار العمل غير الرسمي في بعض البلدان الأعضاء، كلها عوامل ما تزال تحد من مشاركة الشباب في الحياة الاقتصادية. وتتفاقم هذه التحديات كذلك بفعل قيود جانب الطلب، بما في ذلك محدودية التنوع الاقتصادي، واختلاف مستويات تطور منظومات القطاع الخاص، والتحولات الخضراء والرقمية، فضلا عن عوامل جانب العرض، ولا سيما عدم مواءمة المهارات، وعدم تكافؤ فرص الوصول إلى التعليم والتدريب الجيدين، ووجود تحديات اجتماعية كبيرة.

وفي هذا السياق، فإن فهم ديناميات سوق عمل الشباب المتغيرة في بلدان المنظمة يعد أمرا أساسيا لتصميم سياسات فعالة واستشرافية. فمن المهم البدء بدراسة الأوضاع الاقتصادية العامة وظروف سوق العمل التي تؤثر في مستقبل الشباب في المنطقة، إلى جانب الاتجاهات الديموغرافية الرئيسية، وخصائص الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب، واتجاهات البطالة. ويوفر ذلك بيانات أساسية لوضع استراتيجيات، لا سيما في مجالات تنمية المهارات، والتعليم والتدريب الفني والمهني، وإصلاحات سوق العمل، بما يهدف إلى جعل شباب المنظمة قوة مستدامة دافعة للنمو والتنمية الشاملين.

1.2 شباب منظمة التعاون الإسلامي: قوة متنامية

ففي عام 2025، بلغ عدد الشباب في بلدان المنظمة نحو 389 مليون شاب، أي ما يعادل 30,3% من إجمالي عدد الشباب في العالم. ومن المتوقع أن يرتفع هذا العدد إلى حوالي 450 مليونا بحلول عام 2035، ممثلا 33% من الإجمالي العالمي. وتتمتع بلدان المنظمة بنسبة أعلى من فئة المراهقين الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و 19 عاما مقارنة بالمتوسط العالمي، وهو ما يشير إلى انخفاض متوسط العمر السكاني فيها. وخلال الفترة من 2019 إلى 2024، نما عدد الشباب في بلدان المنظمة بمعدل سنوي متوسط قدره 1.7%، متفوقا على المعدلات العالمية. وبالإضافة إلى ذلك،

نسبة الشباب من إجمالي سكان البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي (2024)

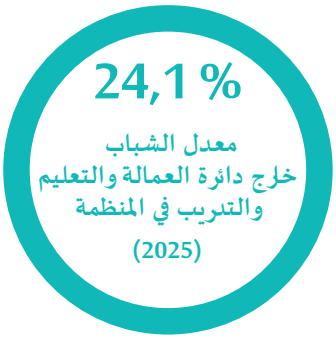


تضم بلدان المنظمة نسبة أكبر من الشباب ضمن إجمالي سكانها مقارنة بمجموعات البلدان الأخرى. وفي وقت باتت شيخوخة السكان تشكل تهديدا متزايدا للبلدان الغنية، فإن مجموعة بلدان المنظمة تزخر بإمكانات كبيرة للاستفادة من تركيبتها السكانية الفتية بوصفها محركا قويا للنمو والتنمية (SESRIC, 2026 forthcoming)[3].

2.2 الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب (NEET)

انخفض عدد الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب (NEET) بمعدل 3.7 مليون شاب، من 94.5 مليون في 2020 إلى 90.8 مليون في 2025. ومن المتوقع أن يسجل عدد الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب في بلدان المنظمة زيادة إضافية في 2026 بمقدار 2.1 مليون ليصل الإجمالي إلى 92.9 مليونا. وزيادة على ذلك، سُجل تفاوت كبير بين الجنسين في عدد الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب . ففي عام 2025، كان عدد الإناث من الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب أكثر من ضعف عدد الذكور. ومن إجمالي عدد الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب في بلدان المنظمة بلغت حصة الذكور حوالي 28.6 مليون وحصة الإناث ما يقرب من 62.1 مليون حالة. ونسبيا، شكلت الإناث 68.4% من الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب في بلدان المنظمة في 2025، وهو ما يزيد قليلا عن المتوسط العالمي البالغ 66.3%.

معدل الشباب خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب مؤشر أيضا على اتساع الفجوة بين الجنسين في المشاركة الاقتصادية. ففي بلدان المنظمة، بلغت نسبة الشابات خارج دائرة العمالة والتعليم والتدريب في 2025 ما يناهز 33.7%، أي ضعف نسبة الشباب الذكور من نفس الفئة والتي بلغت 14.9%. وكلا الرقمين أعلى بكثير من المتوسط العالمي البالغ 27.4% في صفوف الإناث و13.1% في صفوف الذكور. (حسابات موظفي سيسرك بناء على التقديرات المنمذجة لمنظمة العمل الدولية 2025، قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية 2026).



3.2 بطالة الشباب والكبار في بلدان منظمة التعاون الإسلامي

تطال تداعيات البطالة الشباب بصورة كبيرة مقارنة بالكبار في البلدان الأعضاء في المنظمة. ففي 2024، بلغ متوسط معدل بطالة الشباب (15-24 عاما) في بلدان المنظمة نحو 10.9%، مما يشير إلى وجود تحديات قد تشمل صعوبات الانتقال من التعليم إلى العمل، وعدم كفاية فرص العمل المتاحة للمبتدئين، ومحدودية الخبرة العملية لدى الداخلين الجدد إلى سوق العمل، فضلا عن ممارسات التوظيف لدى أصحاب العمل التي تفضل العمال ذوي الخبرة. وفي المقابل، ظل معدل بطالة الكبار أقل بكثير، إذ تراوح عند نحو 5-6%، مما يبرز استمرار الفجوة المرتبطة بالعمر في فرص الوصول إلى العمل[4].

[3] SESRIC 2026 ,https://www.sesric.org/oic-state-youth.php
[4] SESRIC 2025 ,https://www.sesric.org/publications-detail.php?id=607

بطالة الشباب والكبار في بلدان منظمة التعاون الإسلامي

- **في عام 2024، بلغ معدل بطالة الشباب (المتراوحة أعمارهم بين 15 و24 عاما) في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي ما يقرب من 10.9%**، مما يعكس التحديات المستمرة في الانتقال من الدراسة إلى العمل والدخول إلى سوق العمل.
- وكان **معدل بطالة في صفوف الكبار** أقل بكثير، حيث قدر ب**نحو 5-6%**، مما يشير إلى ارتباط أكثر استقرارا بسوق العمل بين العمال الأكبر سنا.
- وتعكس هذه الفجوة وجود **خلل هيكلي بين الشباب والكبار** في الوصول إلى فرص العمل، حيث يواجه الشباب فرص أعلى للبطالة، وعدم توافق المهارات، والعمل غير الرسمي.

ويؤكد هذا التفاوت الطابع الهيكلي لبطالة الشباب في مجموعة بلدان المنظمة، حيث يكون الشباب أكثر عرضة لتقلبات سوق العمل، وعدم تطابق المهارات، ومحدودية خلق فرص العمل، ولا سيما في القطاعات الرسمية والإنتاجية. وفي حين تظل مستويات البطالة العامة بين البالغين معتدلة نسبيا، فإن ارتفاع معدل بطالة الشباب يشير إلى الحاجة إلى تدخلات موجهة، لا سيما من خلال تعزيز نظم التعليم والتدريب الفني والمهني، وتحسين مهارات القابلية للتوظيف، ووضع سياسات أكثر فاعلية لسوق العمل، بما ييسر انتقال الشباب بصورة أكثر سلاسة إلى العمل اللائق.

4.2 القضايا الاقتصادية وديناميات سوق العمل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

لم يواكب خلق فرص العمل وتيرة النمو السكاني في العديد من الدول الأعضاء، مما أدى إلى تزايد الضغوط على أسواق العمل. وغالبا ما تكون معدلات بطالة الشباب أعلى بعدة مرات من معدلات البطالة في صفوف الكبار، وهو ما يعكس بطء التحول الاقتصادي ومحدودية المسارات المتاحة للانتقال من التعليم إلى العمل. وتؤكد هذه القضايا الهيكلية الحاجة إلى سياسات أكثر قوة لسوق العمل، وإلى تعزيز الروابط بين نظم التدريب والأولويات الاقتصادية[5].

ووفقا لتقرير منظمة التعاون الإسلامي حول سوق العمل 2025 وتقرير التوقعات الاقتصادية لمنظمة التعاون الإسلامي 2025، لا تزال البلدان الأعضاء تواجه مجموعة من التحديات الاقتصادية التي تشكل مخرجات سوق العمل وتؤثر في أداء نظم التعليم والتدريب، بما في ذلك التعليم والتدريب الفني والمهني. وعلى الرغم من التباين في الأوضاع الاقتصادية عبر المنطقة، لا تزال العديد من اقتصادات البلدان الأعضاء تعتمد على قاعدة إنتاجية ضيقة، غالبا ما تتركز في النفط والغاز أو الزراعة أو التصنيع ذو القيمة المضافة المنخفضة، مما يزيد من تعرضها للأزمات الخارجية وتقلبات أسعار السلع الأساسية وحالات عدم اليقين في الاقتصاد العالمي[6].

[5] https://www.ilo.org/resource/news/high-unemployment-rates-worsen-despite-optimistic-economic-outlook-arab

[6] OIC Economic Outlook 2025 ,https://www.sesric.org/publications-detail.php?id=609

وتشير التقارير إلى أن محدودية التنوع الاقتصادي وتفاوت نمو الإنتاجية لا يزالان يقيدان قدرة هذه الاقتصادات على توليد فرص عمل كافية ولائقة وعالية الجودة، لا سيما في الأنشطة غير النفطية وأنشطة القطاع الخاص. وفي عدد من البلدان الأعضاء، لم تواكب فرص العمل النمو السكاني السريع وتزايد أعداد الشباب، مما فرض ضغوط مستمرة على أسواق العمل. ونتيجة لذلك، يصبح الشباب والنساء عرضة بصورة كبيرة للبطالة وعدم النشاط والعمل في القطاع غير الرسمي.

كما يؤكد تقرير منظمة التعاون الإسلامي حول سوق العمل 2025 أن أوجه الضعف الهيكلية المستمرة، بما في ذلك ارتفاع مستويات العمل غير الرسمي، وعدم تطابق المهارات، وضعف الروابط بين نظم التعليم واحتياجات سوق العمل، تحد كذلك من قدرة أسواق العمل على استيعاب الوافدين الجدد. ولهذه الديناميات آثار مهمة على نظم التعليم والتدريب الفني والمهني، التي يتوقع بشكل كبير منها الاستجابة لمتطلبات المهارات المتغيرة، في الوقت الذي تبرز وسط بيئات اقتصادية ومالية مقيدة. وتتطلب معالجة هذه التحديات المترابطة سياسات منسقة تدعم التنويع الاقتصادي، وتنمية القطاع الخاص، وتعزيز المواءمة الفعالة بين تنمية المهارات وأولويات سوق العمل[7].

5.2 عدم تطابق المهارات

تشير البيانات المتاحة إلى وجود تحديات كبيرة في تطابق المؤهلات والمهارات مع متطلبات سوق العمل في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وتظهر التقديرات الحالية أن 38.1% فقط من العاملين يشغلون وظائف تتوافق مع مستواهم التعليمي، في حين أن 10.5% من القوى العاملة يتمتعون بمستوى تعليمي أعلى من المطلوب، بينما 51.4% من نقص في المستوى التعليمي المطلوب. وتعكس هذه الاختلالات فجوات كبيرة بين المهارات التي توفرها نظم التعليم والتدريب والكفاءات التي يطلبها أصحاب العمل. وفي العديد من السياقات، تتفاقم حالات عدم التطابق نتيجة أوجه القصور في المعلومات والتنسيق بين مؤسسات التعليم ومقدمي التدريب وأصحاب العمل ومؤسسات سوق العمل.

وإلى جانب أوجه عدم التوافق الأساسية بين العرض والطلب، تتفاقم هذه الأنماط بسبب ممارسات التوظيف لدى أصحاب العمل التي تعتمد على المؤهلات التعليمية كأداة للفرز بدلا من تقييم المهارات الفعلية، إضافة إلى مستويات الأجور التي لا تعكس بشكل كاف قيمة اكتساب المهارات، ومحدودية الاعتراف بالمهارات المكتسبة من خلال التعلم غير الرسمي أو الخبرة العملية. وبالإضافة إلى ذلك، يؤدي تضخم المؤهلات إلى رفع المتطلبات الرسمية للوظائف بما يتجاوز الاحتياجات الوظيفية الفعلية، في حين تحول القيود المفروضة على تنقل العمالة بين المناطق دون وصول العمال إلى الوظائف التي تتوافق مع مؤهلاتهم[8].

[7] SESRIC 2025 ,https://www.sesric.org/publications-detail.php?id=607

[8] This structural assessment aligns with the findings of the ILO on the exclusion of the informal sector through a lack of Recognition of Prior Learning (ILO 2024, https://www.ilo.org/recognition-prior-learning and ILO 2025, https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/Recognition of Prior Learning_Guidelines on costing and financing.pdf), data reported by SESRIC on youth wage stagnation and structural mismatches (OIC Labour Market Report, 2025), and regional economic analyses on credential inflation acting as an artificial screening device in MENA and African labour

وتبرز هذه الأنماط الطابع الهيكلي لعدم تطابق المهارات في اقتصادات بلدان المنظمة، حيث يجتمع ضعف الاستفادة من المهارات المتاحة مع نقص العمالة المؤهلة على نحو مناسب. ويعد التصدي لهذه التحديات أمرا بالغ الأهمية من أجل تحسين إنتاجية العمل وتعزيز التنافسية، وضمان أن تؤدي الاستثمارات في تنمية المهارات، ولا سيما من خلال التعليم والتدريب الفني والمهني، وفي الابتكار والتكنولوجيا إلى تحقيق نتائج أفضل في مجال التوظيف، وتوسع القطاع الخاص، والاستخدام الكفؤ لرأس المال البشري بما يدعم النمو الشامل.

6.2 العمل غير الرسمي في سوق العمل

يظل العمل غير الرسمي سمة هيكلية لأسواق العمل في العديد من مناطق بلدان منظمة التعاون الإسلامي، ولا سيما في الدول الأعضاء منخفضة الدخل وذات الدخل المتوسط من الشريحة الدنيا، حيث يشكل في كثير من الأحيان الجزء الأكبر من إجمالي العمالة. وعادة ما تتسم الوظائف غير الرسمية بانخفاض الأجور، وانعدام الأمن الوظيفي، ومحدودية أو انعدام فرص الوصول إلى أنظمة الحماية الاجتماعية. وتتسم العلاقة بين العمل غير الرسمي وتنمية المهارات بالتعقيد والتأثير المتبادل. فمحدودية الوصول إلى التعليم والتدريب الجيدين تزيد من احتمال الانخراط في العمل غير الرسمي، في حين يوفر الاقتصاد غير الرسمي نفسه فرصا أقل لاكتساب المهارات بصورة منظمة. وفي مثل هذه السياقات، يضعف انتشار العمل غير الرسمي إلى حد كبير الحوافز للاستثمار في المؤهلات الرسمية، بما في ذلك التعليم والتدريب الفني والمهني، إذ إن العديد من الخريجين ينتهي بهم المطاف بالعمل في قطاعات غير منظمة حيث لا يتم الاستفادة من مؤهلاتهم أو لا يعترف بها إطلاقا.

ويستمر هذا النمط نتيجة عوامل هيكلية عامة تتجاوز قطاع التعليم، بما في ذلك البيئات التنظيمية التي تفرض قيودا معينة، وضعف قدرات الإنفاذ، ومحدودية الوصول إلى الائتمان، وطبيعة الهياكل التنظيمية لأسواق المنتجات. وعليه، فإن الحد من العمل غير الرسمي لا يمكن تحقيقه من خلال سياسات تنمية المهارات وحدها، بل يتطلب استجابات سياساتية متكاملة تشجع على إضفاء الطابع الرسمي على المؤسسات، وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، وتعالج القيود الاقتصادية الكلية، وتعزز الروابط المباشرة بين برامج التعليم والتدريب الفني والمهني وفرص العمل في القطاع الرسمي[9].

وتشير البيانات المتاحة إلى أن العمل غير الرسمي واسع الانتشار في عدة مناطق من بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ففي عدد كبير من الدول الأعضاء منخفضة الدخل، تصل معدلات العمل غير الرسمي إلى مستويات مرتفعة جدا، وغالبا ما تتجاوز 90% من إجمالي العمالة. وعلى مستوى منظمة التعاون الإسلامي، واستنادا إلى

markets (World Bank (joint with ILO/GIZ) 2026, https://www.ilo.org/sites/default/files/2026-01/A Think Piece on Apprenticeship Development in Africa FV.pdf).

[9] This integrated approach aligns with ILO Recommendation No. 204 on the Transition from the Informal to the Formal Economy, which mandates coupling skills development with macroeconomic reforms and social protection (ILO 2015, https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/ @ed_norm/ @relconf/documents/meetingdocument/wcms_377774.pdf). Furthermore, it reflects structural diagnostics of OIC labour markets emphasizing that burdensome regulations, limited credit access, and enterprise finance gaps constitute the primary barriers to formalization across the MENA and Sub-Saharan regions (OIC Labour Market Strategy 2025 (https://www.oic-oci.org/docdown/?docID=2907&refID=1076); World Bank/IFC 2020 (https://www.afi-global.org/sites/default/files/publications/2020-10/AFI_AfPI_SMEFWG_survey report_AW_digital.pdf))

البيانات المتاحة لعدد من البلدان الأعضاء، يتجاوز العمل غير الرسمي هذا المستوى في نحو 15 بلد، مما يبرز الطابع النظامي لهذا التحدي. وفي المقابل، تسجل فقط مجموعة محدودة من اقتصادات بلدان المنظمة الأكثر تنوعا وارتفاعا في الدخل معدلات للعمل غير الرسمي تقل عن 50%، وهو ما يبرز العلاقة القوية بين انتشار العمل غير الرسمي ومستوى الدخل وبنية الاقتصاد. وبالإضافة إلى ذلك، يرتبط العمل غير الرسمي ارتباطا وثيقا بالعمالة الهشة، بما في ذلك العاملون لحسابهم الخاص والعاملون المساهمون من أفراد الأسرة، الذين شكلوا نحو 49.8% من إجمالي العمالة في مجموعة بلدان المنظمة في عام 2023، وهو ما يسلط الضوء على حجم الهشاشة في أسواق العمل وآثارها على استخدام المهارات وتنمية القوى العاملة[10].

7.2 محدودية تنمية القطاع الخاص

في العديد من البلدان الأعضاء، لا يزال القطاع الخاص في مستويات متفاوتة من النضج، وغالبا ما يفتقر إلى القدرة على أداء دور قوي كمحرك رئيسي لتوليد فرص عمل مستدامة. ولا تزال القيود الهيكلية، بما في ذلك محدودية الوصول إلى التمويل، والحواجز التنظيمية والإدارية، وانخفاض الإنتاجية، وبطء اعتماد التقنيات الحديثة، تعيق نمو المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وقدرتها على المنافسة. ونتيجة لذلك، يظل الطلب على العمالة غير كاف وغير متوازن، مما يحد من فرص التوظيف للعمالة الماهرة ويقلص قدرة الاقتصاد على استيعاب خريجي التعليم والتدريب الفني والمهني في وظائف منتجة ورسمية.

ويتطلب التصدي لهذه التحديات توفير بيئة أعمال أكثر تمكينا، إلى جانب سياسات تشجع ريادة الأعمال والابتكار والاستثمار في القطاع الخاص. وفي هذا السياق، من الضروري تعزيز مواءمة مناهج التعليم والتدريب الفني والمهني مع الاحتياجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل، وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص، بما يضمن أن تكون برامج التدريب قائمة على الطلب وأن تساهم تنمية المهارات بصورة أكثر فاعلية في تطوير القطاع الخاص وتوليد فرص العمل.

8.2 التحول الرقمي والأخضر

1.8.2 التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي

إن توسع الاقتصاد الرقمي، المدفوع بزيادة الاستثمارات في البنية التحتية الرقمية ومراكز البيانات والحوسبة السحابية والأتمتة والذكاء الاصطناعي، يحدث تحولا في طبيعة العمل والمهارات التي يطلبها أصحاب العمل. وتسعى عدة بلدان أعضاء في منظمة التعاون الإسلامي بشكل متزايد إلى ترسيخ موقعها كمراكز إقليمية للخدمات الرقمية والصناعات القائمة على التكنولوجيا. وقد أدى هذا التحول إلى تنامي الطلب على المهارات الرقمية والفنية المتقدمة، بما في ذلك تطوير البرمجيات، وتحليل البيانات، والأمن السيبراني، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي، والأتمتة، وتشغيل وصيانة الأنظمة الرقمية.

وبالنسبة لنظم التعليم والتدريب الفني والمهني، يتطلب التحول الرقمي تحديثا مستمرا للمناهج، وإدماج الكفاءات الرقمية في مختلف المجالات المهنية، وتعزيز القدرات الرقمية للمدربين. وإلى جانب المهن المتخصصة

[10] SESRIC 2025 ,https://www.sesric.org/publications-detail.php?id=607

في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، أصبحت المهارات الرقمية كفاءات أساسية عابرة للقطاعات، بما في ذلك قطاعات التصنيع والخدمات اللوجستية والبناء والرعاية الصحية والخدمات. ويعد ضمان قدرة نظم التعليم والتدريب الفني والمهني على الاستجابة بفعالية لهذه الاحتياجات المتغيرة أمرا حاسما لتعزيز القابلية للتوظيف ودعم المشاركة الشاملة في الاقتصاد الرقمي.

2.8.2 التحول الأخضر والمهارات المستدامة

في الوقت نفسه، يؤدي التحول نحو اقتصادات خضراء أكثر إلى إعادة تشكيل الطلب على المهارات في مجالات مثل الطاقة المتجددة وكفاءة الطاقة والإدارة المستدامة للموارد وحماية البيئة والاقتصاد الدائري. كما أن زيادة الاستثمارات في التقنيات والبنى التحتية الخضراء في عدد من بلدان المنظمة، إلى جانب الالتزامات العالمية المتعلقة بالمناخ، تسهم في خلق فرص عمل جديدة، وفي الوقت نفسه تعيد تشكيل بعض المهن القائمة. وتتطلب هذه التطورات قوى عاملة تمتلك مهارات تقنية خضراء، ووعيا بيئيا، ومعرفة بالممارسات المستدامة.

وتؤدي نظم التعليم والتدريب الفني والمهني دورا محوريا في إعداد العمال للتحول الأخضر، وذلك من خلال دمج المهارات الخضراء في البرامج التدريبية، وتحديث المعايير المهنية، وتطوير مؤهلات جديدة تتماشى مع القطاعات الخضراء الناشئة. ويشمل ذلك مهارات مرتبطة بالبناء المستدام، وتركيب وصيانة أنظمة الطاقة المتجددة، والتعدين واستخراج الموارد بطريقة مسؤولة بيئيا، وإدارة النفايات، والتقنيات القادرة على التكيف مع تغير المناخ.

9.2 الهشاشة والنزاعات في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

لا يزال عدد كبير من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي متأثرا بحالات النزاع والهشاشة، التي تترتب عليها آثار اجتماعية واقتصادية عميقة. وتشير نتائج البحوث إلى أن نسبة كبيرة من النزاعات الجارية على مستوى العالم تقع في منطقة مجموعة بلدان المنظمة، وطبيعي أن يترتب عن ذلك تكاليف إنسانية واجتماعية واقتصادية جسيمة. وغالبا ما تتسم هذه السياقات بعمليات نزوح واسعة النطاق، وارتفاع مستويات انعدام الأمن، وضعف المؤسسات، وهو ما يؤدي إلى تعطيل نظم التعليم، وأسواق العمل، ومسارات تنمية المهارات.

وفي البيئات المتأثرة بالنزاعات، تواجه نظم التعليم والتدريب الفني والمهني تحديات متعددة، من بينها تضرر البنية التحتية، ومحدودية الوصول إلى فرص التدريب، ونقص المدربين المؤهلين، وتراجع مشاركة القطاع الخاص. وفي الوقت نفسه، يتمتع قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني بإمكانات كبيرة كأداة للتعافي وبناء القدرة على التكيف، من خلال دعم تنمية المهارات وتعزيز القابلية للتوظيف وتوفير سبل العيش للنازحين والشباب والفئات الهشة.

ومن ثم، فإن تعزيز فرص الوصول إلى نظم تعليم وتدريب فني ومهني شاملة ومرنة ومرتبطة باحتياجات سوق العمل في الدول الأعضاء المتأثرة بالنزاعات يعد أمرا أساسيا لدعم النسيج الاجتماعي، وتيسير إعادة الدمج الاقتصادي، والمساهمة في التعافي على المدى الطويل والتنمية المستدامة[11].

[11] https://www.sesric.org/conflicts-peace-security.php

3 العوائق الرئيسية أمام تعليم وتدريب فني ومهني فعال في بلدان منظمة التعاون الإسلامي

على الرغم من الأهمية الاستراتيجية للتعليم والتدريب الفني والمهني في توفير فرص العمل وتنمية المهارات وتعزيز النمو الاقتصادي، لا تزال نظم التعليم والتدريب الفني والمهني في البلدان الأعضاء تواجه مجموعة من التحديات المستمرة والمترابطة التي تحد من فعاليتها وتأثيرها. وتشمل هذه التحديات مجالات الحوكمة والتمويل والجودة والمواءمة مع احتياجات سوق العمل والشمول والقدرات المؤسسية للنظام، كما تتفاقم بفعل التغير التكنولوجي السريع والتحولات في متطلبات سوق العمل والضغوط الديموغرافية. ويتطلب التصدي لهذه العوائق اتباع نهج شامل ومنسق يعزز الأطر المؤسسية، ويزيد من قدرة النظام على الاستجابة للمتغيرات، ويضمن أن يؤدي التعليم والتدريب الفني والمهني دورا رئيسيا كمحرك للتنمية الشاملة والمستدامة في مجموعة بلدان المنظمة.



1.3 تفاوت مستويات الحوكمة في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني

الحوكمة من ابرز التحديات الهيكلية في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني في العديد من الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي، وهذا ما يضعف فعالية التعليم المهني وتماسكه وقدرته على الاستجابة للمتغيرات. فالتفاوت في مستويات القدرات المؤسسية، إلى جانب محدودية الإشراف الاستراتيجي، يعرقل إدارة نظم التعليم والتدريب الفني والمهني، ويؤدي إلى نشأة فجوات في السياسات وعدم الاتساق في تنفيذها. وفي عدد من البلدان، يؤدي غياب إطار تنسيقي مركزي بين الجهات المقدمة للتعليم والتدريب الفني والمهني إلى ظهور هياكل حوكمة متعددة الأطراف، وتكرار في الجهود وغياب معايير جودة موحدة. كما أن ترتيبات التنسيق المعقدة بين الوزارات والهيئات العامة ومؤسسات التدريب تزيد من صعوبة الإدارة، مما يؤدي إلى حالات من عدم الكفاءة ويبطئ عمليات الإصلاح. وتعد محدودية مشاركة الجهات الفاعلة غير الحكومية الرئيسية، ولا سيما القطاع الخاص والنقابات العمالية والمجتمع المدني، من العوامل المقيدة لمواءمة البرامج التدريبية مع احتياجات سوق العمل والمقللة لفرص الابتكار.

2.3 ضعف صورة التعليم والتدريب الفني والمهني وانخفاض معدلات الالتحاق به في بلدان منظمة التعاون الإسلامي

يؤدي التصور العام عن التعليم والتدريب الفني والمهني دورا حاسما في تحديد أنماط الالتحاق والأداء العام للنظام في العديد من البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. فعلى الرغم من أهميته الاستراتيجية في تزويد الشباب بالمهارات الملائمة لسوق العمل، غالبا ما يُنظر إلى التعليم والتدريب الفني والمهني كمسار ثانوي أو أقل مكانة مقارنة بالتعليم العام أو الأكاديمي. وتظل هذه النظرة عاملا رئيسيا يثني الطلبة عن الالتحاق بالمجال، لا سيما في مرحلة التعليم الثانوي، حيث قد تربط الأسر والطلبة التعليم والتدريب الفني والمهني بآفاق مهنية محدودة، أو فرص تقدم أقل، أو مكانة اجتماعية أدنى.

وتنعكس هذه التصورات في انخفاض معدلات الالتحاق. ففي البلدان الأعضاء في المنظمة، لا يلتحق سوى نحو 11% من طلاب المرحلة الثانوية بالبرامج المهنية، وهي نسبة لا تزال متواضعة عند مقارنتها بحجم الفئة الشابة المتزايدة في المنطقة. ويشير هذا التفاوت إلى أن نظم التعليم والتدريب الفني والمهني لا تزال غير مستغلة بالكامل مقارنة بالدور المحتمل الذي يمكن أن تؤديه في دعم توظيف الشباب وتنمية المهارات والنمو الاقتصادي.

وفي الوقت نفسه، اتخذت عدة بلدان أعضاء خطوات لتحسين جاذبية التعليم والتدريب الفني والمهني من خلال تحديث المناهج، وتعزيز التعاون مع أصحاب العمل، والاستثمار في البنية التحتية للتدريب والمعدات. وعلى الرغم من أن هذه الجهود حققت نتائج إيجابية في سياقات محددة، لا تزال هناك حاجة إلى مزيد من الإجراءات لمعالجة التحديات المرتبطة بالتصورات المجتمعية. ويعد تعزيز الوعي العام، وتحسين مسارات الانتقال بين التعليم والتدريب الفني والمهني والتعليم العالي، وضمان مواءمة البرامج بشكل وثيق مع احتياجات سوق العمل الحالية والناشئة، أمورا أساسية لإعادة تموضع التعليم والتدريب الفني والمهني بوصفه مسارا تعليميا موثوقا وذا قيمة، ولتوسيع معدلات الالتحاق به في مختلف أنحاء مجموعة بلدان المنظمة.

3.3 فجوات المهارات وعدم المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب الفني والمهني واحتياجات سوق العمل في بلدان منظمة التعاون الإسلامي

لا تزال فجوات المهارات وعدم المواءمة في مختلف البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي تمثل تحديا مستمرا ينشأ عن مجموعة من العوامل المترابطة. وتشمل هذه العوامل وجود فجوة بين مناهج التعليم والتدريب الفني والمهني واحتياجات أصحاب العمل المتغيرة بسرعة في ظل التحولات في الهياكل الاقتصادية الناتجة عن التقدم التكنولوجي والتحول الرقمي والأتمتة والتحول الأخضر. كما تعكس هذه الفجوات بعض ممارسات أرباب العمل، مثل تضخم المؤهلات الذي يؤدي إلى فرض متطلبات مؤهلات مصطنعة، والتردد في توفير التدريب أثناء العمل، ومستويات الأجور التي لا تكون كافية لجذب العمال المهرة المتاحين. وإضافة إلى ذلك، يساهم ضعف نظم الاعتراف بالمهارات المكتسبة من خلال التعلم غير الرسمي والخبرة العملية غير الرسمية، والقيود المفروضة على التنقل الإقليمي، وعدم كفاية نظم معلومات سوق العمل، في تعميق الفجوة الظاهرة بين عرض المهارات والطلب عليها. ونتيجة لذلك، يدخل الخريجون إلى سوق العمل بمهارات لا تتوافق في بعض الأحيان بشكل كامل مع متطلبات أصحاب العمل، لا سيما في القطاعات الناشئة والسريعة النمو.

ويتفاقم هذا التحدي بسبب محدودية المعلومات المتعلقة بسوق العمل، وضعف مشاركة أصحاب العمل في تصميم المناهج، وجمود نظم التدريب التي تفتقر إلى المرونة اللازمة للاستجابة السريعة لمتطلبات المهارات الجديدة. وفي سياق تتغير فيه احتياجات المهارات بوتيرة أسرع من قدرة نظم التدريب على التكيف، يساهم عدم التوافق هذا في ضعف الاستفادة من المهارات المتاحة، وصعوبات التوظيف لدى أرباب العمل، وضعف نتائج التوظيف بالنسبة للخريجين.

ويتطلب التصدي لهذه التحديات تطوير نظم تعليم وتدريب فني ومهني أكثر مرونة واستجابة للطلب، وقادرة على استشراف اتجاهات سوق العمل، وتحديث المناهج بصورة منتظمة، وتعزيز الشراكات مع أصحاب العمل لضمان مواكبة تنمية المهارات للتحولات الاقتصادية والتكنولوجية المستمرة.

4.3 الرقمنة

تمثل الرقمنة فرصة مهمة وتحديا كبيرا في الوقت نفسه لنظم التعليم والتدريب الفني والمهني في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. ففي حين يساهم التحول الرقمي في إعادة تشكيل أسواق العمل وخلق طلب على مجموعات جديدة من المهارات، تكافح العديد من مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني في المنطقة لمواكبة هذه التغيرات المتسارعة. إذ إن محدودية الوصول إلى البنية التحتية الرقمية، وتقادم معدات التدريب، وضعف دمج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والكفاءات الرقمية في المناهج، تعيق قدرة خريجي التعليم والتدريب الفني والمهني على تلبية متطلبات سوق العمل الناشئة. كما أن نقص المدربين المؤهلين رقميا، إلى جانب محدودية فرص التطوير المهني، يقيد كذلك تقديم برامج تدريب حديثة قائمة على التكنولوجيا بصورة فعالة. ومن شأن هذه الفجوات أن تؤدي إلى اتساع التفاوت بين المؤسسات والبلدان المتقدمة رقميا وتلك الأقل استعدادا. لذلك، فإن تعزيز الجاهزية الرقمية، والاستثمار في المعدات الحديثة، ودمج المهارات الرقمية في جميع برامج التعليم والتدريب الفني والمهني، تعد خطوات أساسية لضمان قدرة نظم التعليم والتدريب الفني والمهني في بلدان المنظمة على التكيف بنجاح مع التحول الرقمي الجاري وإعداد الشباب لوظائف المستقبل.

5.3 تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني

لا يزال التمويل المستدام يمثل تحديا رئيسيا لنظم التعليم والتدريب الفني والمهني في مختلف أنحاء مجموعة بلدان المنظمة. فتواجه الكثير من البلدان محدودية في الموازنات العامة المخصصة للتدريب المهني، مما يؤدي إلى تقادم البنية التحتية ونقص المعدات وتقييد توسع البرامج التدريبية. كما أن الاعتماد الكبير على التمويل الحكومي، إلى جانب محدودية مساهمة القطاع الخاص، يقلل من مرونة النظام وقدرته على الاستجابة لاحتياجات سوق العمل. وفي عدد من الحالات، يعيق غياب نظم التمويل القائمة على الأداء وضعف التنسيق بين الجهات الممولة أيضا كفاءة تخصيص الموارد. ويتطلب تعزيز تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني اعتماد آليات تمويل أكثر تنوعا، بما في ذلك زيادة مشاركة أرباب العمل، وتطبيق نماذج تقاسم التكاليف، واعتماد أطر تمويل قائمة على النتائج لضمان الاستدامة على المدى الطويل وتحسين جودة التدريب.

6.3 نقص مدرسي التعليم والتدريب الفني والمهني وتحديات القدرات

تمثل قدرات مدرسي ومدربي التعليم والتدريب الفني والمهني أحد العوائق الرئيسية أمام تحقيق تنمية مهارات عالية الجودة في بلدان منظمة التعاون الإسلامي. فالكثير من المدربين يفتقرون إلى الخبرة الصناعية المحدثة، والمهارات التربوية الحديثة، وفرص التطوير المهني المستمر. كما أن التغيرات التكنولوجية السريعة تزيد من اتساع الفجوة بين الكفاءات التعليمية المطلوبة والفعلية. ويزيد من حدة هذا التحدي محدودية الحوافز، وضعف مسارات التقدم الوظيفي، ونقص المدربين الفنيين المؤهلين. لذلك، فإن الاستثمار في تدريب المعلمين، وتعزيز فرص الارتباط بالقطاع الصناعي، وتحسين استراتيجيات استقطاب الكوادر والاحتفاظ بها، تعد خطوات أساسية لتعزيز قدرات الكادر التدريسي وتحسين مخرجات التعلم في قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني.

7.3 ضعف دمج الابتكار وريادة الأعمال

يشكل التوجه الهيكلي لنظم التعليم والتدريب الفني والمهني التقليدية نحو العمل بأجر عائقا رئيسيا في العديد من البلدان الأعضاء في المنظمة، ولا سيما في السياقات التي تفتقر فيها أسواق العمل الرسمية إلى القدرة على استيعاب الأعداد المتزايدة من الشباب. وعلى الرغم من الأهمية الكبيرة لريادة الأعمال والابتكار في دعم العمل الحر وتعزيز التنوع الاقتصادي، فإن دمجهما في مناهج التعليم والتدريب الفني والمهني لا يزال في الغالب مجزأ، ويغلب عليه الطابع النظري، كما أنه منفصل عن الديناميات الفعلية للسوق. وغالبا ما تعمل مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني بمعزل عن منظومات الابتكار الوطنية الأوسع. كما أن النقص الحاد في فرص الوصول إلى حاضنات الأعمال التطبيقية، ومساحات الابتكار والتصنيع، والإرشاد الصناعي، والتمويل الأولي للمشاريع الناشئة، يقيد بشكل كبير قدرة المتعلمين على تحويل مهاراتهم الفنية إلى مشاريع تجارية قابلة للاستمرار. ونتيجة لذلك، يجد الخريجون أنفسهم غير مهيئين بشكل كاف لخوض تجربة العمل الحر، أو الابتكار في الصناعات القائمة، أو خلق فرص عمل جديدة في القطاعات الناشئة[12].

[12] UNESCO-UNEVOC 2019 ,https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373093

8.3 عدم توفر فرص وصول شاملة للجميع

يظل ضمان الوصول الشامل إلى التعليم والتدريب الفني والمهني تحديا كبيرا في مختلف أنحاء مجموعة بلدان منظمة التعاون الإسلامي. إذ لا تزال الحواجز الاجتماعية والاقتصادية والفجوات الجغرافية ومحدودية الفرص المتاحة للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة تقيد المشاركة في التدريب المهني. وغالبا ما تعاني المناطق الريفية من ضعف المرافق ومحدودية البرامج المتاحة، في حين قد تؤدي التصورات الثقافية إلى تثبيط التحاق النساء ببعض المجالات الفنية. إن توسيع السياسات الشاملة، وتحسين برامج الدعم المالي، وتعزيز خدمات التوعية والإرشاد تعد خطوات أساسية لضمان تمتع جميع الأفراد بفرص متكافئة للاستفادة من التعليم والتدريب الفني والمهني والمشاركة في سوق العمل.

9.3 المهارات الخضراء

يتطلب التحول نحو الاقتصادات الأكثر اخضرارا ومراعاة للبيئة قوة عاملة في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني تمتلك مهارات خضراء، إلا أن العديد من بلدان منظمة التعاون الإسلامي ما تزال في المراحل المبكرة من دمج الاستدامة في أنظمة التدريب الخاصة بها. فغالبا ما تفتقر المناهج الدراسية وأطر المؤهلات والمعايير المهنية إلى كفاءات خضراء واضحة تتماشى مع القطاعات الناشئة مثل الطاقة المتجددة والزراعة المستدامة وإدارة النفايات. كما أن محدودية القدرات المؤسسية وضعف تدريب المعلمين من الأمور التي تحد من إحراز تقدم في هذا المجال. لذلك، فإن تعزيز الاستراتيجيات الوطنية لتنمية المهارات الخضراء، ودمج الاستدامة البيئية في جميع البرامج، وبناء شراكات مع القطاع الصناعي لتحديث المعايير والمعدات، يُعد أمرا أساسيا لإعداد قوة عاملة قادرة على دعم نمو مستدام وقادر على مواجهة تحديات تغير المناخ[13].

[13] UNESCO 2024, https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000390022

4 الإطار الاستراتيجي

1.4 الرؤية

تعزيز أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي بحلول 2035، لتقديم تدريب مهاري عالي الجودة ومتوافق مع احتياجات سوق العمل، بما يمكن الشباب والبالغين من الحصول على عمل لائق، ويعزز إنشاء المشاريع، ويدعم تنويع الاقتصاد، ويساهم في تحقيق التنمية المستدامة وتعزيز القدرة على التكيف في مختلف أنحاء مجموعة بلدان المنظمة.

2.4 الرسالة

دعم البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في بناء أنظمة تعليم وتدريب فني ومهني تتسم بالمرونة والشمولية والقدرة على الاستجابة، وذلك من خلال تعزيز الحوكمة، وتحسين الجودة والمواءمة، وتنويع التمويل، وتعزيز التعاون الإقليمي عالي الأثر بما يضاعف من الموارد المشتركة والقدرات المؤسسية إلى أقصى حد.

3.4 الركائز الشاملة لتنفيذ خارطة الطريق

تسترشد عملية تنفيذ خارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني حتى عام 2035 بمجموعة من ست ركائز شاملة تطبق عبر جميع مجالات الأولوية والإجراءات. وتهدف هذه الركائز إلى ضمان الاتساق والشمولية والجودة والاستدامة، مع مراعاة التباين في الواقع المالي والمؤسسي والاقتصادي الكلي في البلدان الأعضاء، ودعم التنفيذ الفعال للأهداف الاستراتيجية لخارطة الطريق في هذه البلدان.



1.3.4 الوصول للجميع والشمولية

ضمان الوصول العادل إلى التعليم والتدريب الفني والمهني للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والعاملين في القطاع غير الرسمي وغيرها من الفئات الاجتماعية.

يمثل مبدأ الوصول للجميع والشمولية أحد المبادئ الشاملة لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني، ويهدف إلى ضمان مشاركة أوسع نطاقا وتكافؤ الفرص للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم من الفئات الاجتماعية. ويتطلب تعزيز الشمولية في التعليم والتدريب الفني والمهني إزالة الحواجز المالية والاجتماعية والجغرافية والمؤسسية من خلال تدابير دعم موجهة، واعتماد سياسات مناسبة، وتوفير تدريبات مكيفة. كما يعد تعزيز أنشطة الوصول والإرشاد ومسارات التعلم المرنة، بما في ذلك الاعتراف الرسمي بالتعلم السابق للتحقق من المهارات المكتسبة في الاقتصاد غير الرسمي، أمرا أساسيا لضمان تمكن جميع الأفراد من الوصول إلى تعليم وتدريب فني ومهني عالي الجودة والمشاركة الكاملة في سوق العمل.

2.3.4 المواءمة مع سوق العمل والنهج القائم على الطلب

مواءمة سياسات وبرامج التعليم والتدريب الفني والمهني مع الاحتياجات الحالية والناشئة للاقتصاد وسوق العمل.

يؤكد هذا المبدأ على مواءمة سياسات وبرامج ومؤهلات التعليم والتدريب الفني والمهني مع الاحتياجات الحالية والناشئة لسوق العمل. وتجاوزا للتركيز على التوظيف الرسمي بأجر، فإنه يعزز المشاركة المنهجية لأرباب العمل والشركاء الاجتماعيين ومنظومات الابتكار. كما أن استخدام معلومات سوق العمل وتوقعات المهارات، إلى جانب التحديث المنتظم للمناهج الدراسية، يضمن امتلاك خريجي التعليم والتدريب الفني والمهني للمهارات الفنية والمتعلقة بريادة الأعمال المطلوبة في سوق العمل، بما يدعم قابلية التوظيف والنجاح في العمل الحر، ويعزز الإنتاجية والنمو الاقتصادي في البلدان الأعضاء.

3.3.4 ضمان الجودة والتحسين المستمر

تعزيز معايير الجودة والتقييم المستمر والتحسين في جميع نظم التعليم والتدريب الفني والمهني.

يعد ضمان الجودة والتحسين المستمر من الركائز الشاملة للتعليم والتدريب الفني والمهني، حيث يدعم الحوكمة والتمويل وتنفيذ البرامج وتطوير المعلمين والمدربين ومواءمة البرامج مع سوق العمل عبر جميع مجالات الأولوية في خارطة الطريق. وتساهم أطر ضمان الجودة المعززة في ضمان ملاءمة التعليم والتدريب الفني والمهني وفعاليته ومصداقيته، وذلك من خلال وضع معايير واضحة للمؤسسات والبرامج والمؤهلات، والانتقال من التركيز على مدخلات التعليم إلى النتائج القائمة على الكفاءات القابلة للتحقق، إضافة إلى بناء الثقة بين المتعلمين وأرباب العمل. كما ينبغي دعم التحسين المستمر من خلال آليات منتظمة للرصد والتقييم والتغذية الراجعة، بما في ذلك دراسات تتبع الخريجين ومدخلات أرباب العمل، وذلك لمواءمة مخرجات التدريب مع التطورات التكنولوجية واحتياجات سوق العمل المتغيرة، وتعزيز الأثر العام وجاذبية أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني.

4.3.4 صنع السياسات القائمة على الأدلة والرصد

تعزيز استخدام البيانات والمؤشرات والأبحاث لدعم اتخاذ القرار، وتحسين تخصيص الموارد، ومتابعة التقدم المحرز.

يعد صنع السياسات القائمة على الأدلة والرصد من الركائز الشاملة التي تدعم اتخاذ القرارات المستنيرة، وتعزز المساءلة والتعلم المستمر عبر أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني. كما أن تعزيز استخدام البيانات والمؤشرات والبحوث، ولا سيما المتعلقة بالمهارات ونتائج سوق العمل وأداء التعليم والتدريب الفني والمهني، من خلال نظم معلومات سوق العمل (LMIS) القوية، يتيح تصميم سياسات أكثر فعالية وتنفيذها ومتابعة التقدم المحرز بما يتماشى مع أهداف خارطة الطريق، ويسهم في التخصيص الأمثل والفعال من حيث التكلفة للموارد لتعظيم الأثر المؤسسي والحد من أوجه القصور الهيكلية.

5.3.4 الشراكات ومشاركة عدة أطراف معنية بالمجال

تعزيز التعاون بين الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب الفني والمهني، والجهات الحكومية الأخرى ذات الصلة والقطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين، والمؤسسات الحكومية الدولية لتعظيم الاستفادة من الموارد المشتركة.

تعد الشراكات ومشاركة عدة أطراف معنية بالمجال من الركائز الشاملة التي تعزز التنسيق وملاءمة السياسات والملكية المشتركة لإصلاحات التعليم والتدريب الفني والمهني. ويعد تعزيز التعاون بين الجهات المسؤولة عن التعليم والتدريب الفني والمهني والجهات الحكومية الأخرى ذات الصلة والقطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين والمؤسسات الحكومية الدولية أمرا أساسيا لضمان التنفيذ المتماسك للسياسات، وتعزيز مواءمتها مع احتياجات سوق العمل، وتعبئة الموارد والخبرات عبر منظومة التعليم والتدريب الفني والمهني. كما يؤكد هذا النهج بصورة خاصة على التعاون فيما بين بلدان الجنوب.

6.3.4 الاستدامة والقدرة على التكيف

تعزيز استدامة أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني وقدرتها على التكيف على المدى الطويل في مواجهة الصدمات الخارجية والاضطرابات التكنولوجية وتغير المناخ.

تُعد الاستدامة والقدرة على التكيف من لركائز الشاملة التي تدعم الفعالية طويلة الأجل وقابلية التكيف لأنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني. كما أن تعزيز قدرة هذه الأنظمة على استشراف الطلبات المستقبلية على المهارات والتكيف بمرونة مع الاضطرابات الاقتصادية والتغيرات التكنولوجية والتحديات المرتبطة بالمناخ يعد أمرا أساسيا لضمان استمرارية تنمية المهارات، والحفاظ على مواءمتها مع سوق العمل، وتعزيز قدرة القوى العاملة على الصمود. ويتطلب ذلك دمج الاعتبارات البيئية، وتنمية المهارات الخضراء، وتعزيز القدرات الرقمية، واعتماد نماذج تمويل متنوعة للاستجابة للظروف المستقبلية وضمان مرونة المؤسسات.

4.4 النهج السياقي للمجالات ذات الأولوية

تمثل المجالات ذات الأولوية نُهجا أثبتت الخبرات الدولية والمشاورات السابقة مع البلدان الأعضاء أنها فعالة عموما في تعزيز أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني، مع الإقرار بأن أهمية وتسلسل الإجراءات المحددة

ستختلف تبعا للسياقات الوطنية والقدرات المؤسسية ومراحل التنمية. ويعالج كل مجال ذو أولوية أبعادا أساسية لتعزيز أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني، مع الحفاظ في الوقت نفسه على قدر كاف من المرونة لاستيعاب تنوع السياقات والقدرات لدى البلدان الأعضاء. كما ترتبط هذه المجالات فيما بينها بهدف إيجاد إطار متكامل للتعليم والتدريب الفني والمهني يتميز بالمرونة والقدرة على التكيف، ويستشرف المستقبل، ويحقق أثرا ملموسا في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وترفق المجالات ذات الأولوية بمجموعة من الأهداف والإجراءات الرئيسية ومؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs).

5 المجالات ذات الأولوية في التعليم والتدريب الفني والمهني

المجالات ذات الأولوية الرئيسية
لخارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي
في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني 2035

مجال الأولوية 1
الحوكمة وموارد التعليم والتدريب الفني والمهني

مجال الأولوية 2
تعزيز تأثير التعليم والتدريب الفني والمهني وجاذبيته ومستوى الابتكار فيه من خلال تحسين الجودة

مجال الأولوية 3
تعزيز التعاون والشراكات فيما بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي

1.5 مجال الأولوية 1: الحوكمة وموارد تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني

الهدف العام:

بهدف تعزيز الحوكمة والتنسيق والقدرات المؤسسية لنظم التعليم والتدريب الفني والمهني، مع الحرص على تأمين موارد مستدامة ومتنوعة للتمويل من أجل دعم جهود تطوير سياسات وبرامج فعالة مشاملة زذات أهداف محددة في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني.

الهدف 1.1: تعزيز الحوكة والتنسيق الوطني في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني

الإجراءات الرئيسية:

1.1.1. تعزيز الأطر التشريعية والتنظيمية الوطنية لتحديد أدوار كل مؤسسة واختصاصاتها وآليات التنسيق بين الجهات المعنية العاملة في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني، بما في ذلك أرباب العمل والشركاء الاجتماعيون وباقي الجهات ذات الصلة.

2.1.1 إحداث أجهزة للتنسيق بين المؤسسات أو تعزيز القائمة منها لضمان اتساق السياسات على مستوى استراتيجيات التعليم والعمل والصناعة والتنمية الاقتصادية.

3.1.1. وضع آليات مهيكلة لإشراك القطاع الخاص، بما يشمل مجالس أصحاب العمل ولجان المهارات القطاعية، لدعم صياغة السياسات وتطوير المناهج الدراسية وضمان الجودة، بما يتناسب مع مستوى نضج القطاع الخاص الرسمي.

4.1.1. مواءمة أطر حوكمة التعليم والتدريب الفني والمهني مع واقع الاقتصاد غير الرسمي لدعم الاعتراف بالمهارات، والنهوض بمستوى المهارات، والانتقال إلى العمل الرسمي.

مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs)

- الدول التي عززت أطرها التشريعية والحوكمة في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني(%)
- البلدان التي لديها آليات فعالة للتنسيق بين الوزارات في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني ((%))
- الدول التي لديها آليات تمويل منظمة من القطاع الخاص للتعليم والتدريب التقني والمهني (%)
- البلدان التي لديها آليات رسمية لتحديث مناهج التعليم والتدريب التقني والمهني والمعايير المهنية بانتظام (%)

الهدف 2.1: تأمين وتنويع مصادر تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني

الإجراءات الرئيسية:

1.2.1.تعزيز وتثبيت التمويل العام للتعليم والتدريب الفني والمهني من خلال تحسين كفاءة الإنفاق والتخطيط متعدد السنوات والقدرة على التنبؤ بما يتماشى مع الأولويات الوطنية على مستوى المهارات، وزيادة المخصصات تدريجيا، حسب ما تسمح به الميزانية القائمة.

2.2.1. تعزيز مشاركة القطاع الخاص بشكل أكبر (رسوم المهارات، وصناديق التدريب القطاعية، وآليات التمويل المشترك من قبل أصحاب العمل) في السياقات التي يسمح بها نضج السوق الرسمية والبيئات التنظيمية.

3.2.1. تطوير آليات تمويل متناسبة وملائمة للسياق (مثل التمويل القائم على الأداء، وصناديق المهارات المستهدفة، والتمويل المختلط) مع ضمانات لتجنب الأعباء الإدارية وربط الحوافز بالنتائج.

4.2.1. تعزيز قاعدة الأدلة والتشخيصات المالية لجذب التمويل وتحقيق أعلى مستوى من الاستفادة من تخصيص الموارد.

5.2.1 إعداد دليل بشأن خيارات التمويل وتكاليفها، بما يتناسب مع قدرات الدول الأعضاء.

مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):

- البلدان التي تبلغ عن اتخاذ تدبير واحد على الأقل لزيادة كفاءة الإنفاق على التعليم والتدريب الفني والمهني باستخدام البيانات الإدارية/ الميزانية القائمة (%)
- البلدان التي تتوفر على آليات تمويل هيكلية في القطاع الخاص من أجل التعليم والتدريب الفني والمهني (%)
- البلدان التي يستخدم تمويلها القائم على الأداء مؤشرا أساسيا محدودا بالاعتماد أساسا على مصادر البيانات القائمة (%)
- البلدان التي تنتج أدلة بانتظام لتوجيه القرارات المتعلقة بتمويل التعليم والتدريب الفني والمهني وتحسين عملية توزيع الموارد (%)
- النسبة المئوية للدول التي حددت، من خلال الدليل، خيارا تمويليا يتناسب مع ميزانيتها وقدراتها (%).

2.5 مجال الأولوية 2: تعزيز تأثير التعليم والتدريب الفني والمهني وجاذبيته ومستوى الابتكار فيه من خلال تحسين الجودة

الهدف العام:

تحسين جودة أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني وملاءمتها ومستوى ابتكارها لتعزيز أثرها على نتائج التوظيف، وتقوية جاذبيتها كمسار تعليمي، والاستجابة على نحو أفضل لاحتياجات سوق العمل والمهارات المتغيرة باستمرار.

الهدف 1.2: تحسين جودة برامج التعليم والتدريب الفني والمهني وملاءمتها لسوق العمل

الإجراءات الرئيسية:

1.1.2. تحديث مناهج التعليم والتدريب الفني والمهني والمعايير المهنية بانتظام بما يتماشى مع احتياجات سوق العمل الراهنة والناشئة.

2.1.2. تعزيز مشاركة أصحاب العمل ومنظومة الابتكار في تصميم وتنفيذ وتقييم البرامج لضمان توفير تدريب قائم على الطلب على صعيد العمالة المأجورة وأيضا إطلاق المشاريع.

3.1.2. تعزيز مقاربات التدريب القائمة على الكفاءة والازدواجية ونظام الوحدات لزيادة مستوى المرونة والقدرة على الاستجابة للاحتياجات.

4.1.2. تعزيز استخدام معلومات سوق العمل والتنبؤ بالمهارات لتوجيه عملية التخطيط لبرامج التعليم والتدريب الفني والمهني وتحديد أولوياتها.

مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):

- البلدان التي تتوفر على آليات رسمية لتحديث مناهج التعليم والتدريب الفني والمهني والمعايير المهنية بانتظام (%)
- البلدان التي تشرك أرباب العمل ونظم الابتكار بصورة منهجية في تصميم وتنفيذ وتقييم البرامج (%)
- البلدان التي تطبق أطر تدريب قائمة على الكفاءات أو الوحدات (%)
- البلدان التي تستخدم نظم معلومات سوق العمل (LMIS) لتوجيه عملية التخطيط لبرامج التعليم والتدريب الفني والمهني (%)
- معدل توظيف الخريجين خلال 12 شهرا من إتمام البرنامج، حسب البرنامج (%)
- معدل استمرار الخريجين في العمل بعد 12 شهرا، ومستوى أجورهم مقارنة بالوسيط الوطني/القطاعي (%)
- مستوى رضا أصحاب العمل عن كفاءات خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني، استنادا إلى استقصاءات دورية لأصحاب العمل (%)
- معدل انتقال خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي (%)

الهدف 2.2: تعزيز القدرات المهنية والجودة البيداغوجية للمدرسين والمدربين العاملين في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني

الإجراءات الرئيسية:

1.2.2. تعزيز برامج الإعداد الأولي والتطوير المهني المستمر للمدرسين والمدربين العاملين في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني.

2.2.2. تعزيز فرص الاطلاع العملي والتدريب في القطاع الصناعي لضمان امتلاك مهارات تقنية محدثة.

3.2.2. تعزيز الكفاءات التربوية ومهارات التدريس الرقمية، بما في ذلك أساليب التعلم المتمحور حول المتعلم والتعلم المدمج.

4.2.2 تحسين آليات التوظيف ومسارات التقدم الوظيفي والاحتفاظ بالكفاءات المؤهلة من مدربي مجال التعليم والتدريب الفني والمهني.

مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):

- البلدان التي عززت أنظمة الإعداد الأولي والتطوير المهني المستمر للمدرسين والمدربين العاملين في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني (%)
- البلدان التي تنفذ برامج منظمة للاطلاع أو التدريب في القطاع الصناعي لمعلمي التعليم والتدريب الفني والمهني (%)
- البلدان التي تدمج الابتكار التربوي والكفاءات الرقمية في برامج تدريب معلمي التعليم والتدريب الفني والمهني (%)
- البلدان التي عملت على تحسين آليات التوظيف والتقدم الوظيفي والاحتفاظ بمدربي مجال التعليم والتدريب الفني والمهني (%)

الهدف 3.2: تحديث عملية تقديم خدمات التعليم والتدريب الفني والمهني والتحولات المستقبلية (الرقمية والخضراء)[14]

الإجراءات الرئيسية:

1.3.2. دمج المهارات الرقمية والخضراء في مناهج التعليم والتدريب الفني والمهني ومعايير التدريب.

2.3.2. تحديث أساليب تقديم التدريب من خلال اعتماد أنماط التعلم المدمج، والتعلم عبر الإنترنت، والتعلم المدعوم بالتكنولوجيا.

3.3.2. تحديث البنية التحتية ومعدات التدريب بما يعكس متطلبات الرقمنة والتكنولوجيا الخضراء.

4.3.2. تعزيز القدرات المؤسسية لدعم التحولات الرقمية والخضراء في أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني.

[14] يشار في هذا السياق إلى "خارطة طريق منظمة التعاون الإسلامي لرقمنة التعليم والتدريب الفني والمهني"، التي تستكمل خارطة الطريق الحالية وتوفر إرشادات تفصيلية بشأن التحول الرقمي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني.

5.3.2. مواءمة برامج التعليم والتدريب الفني والمهني مع الاستراتيجيات الوطنية للتحول الرقمي والتحول الأخضر.

6.3.2 دمج تنمية المهارات الرقمية مع أطر حوكمة راسخة، تشمل أمن البيانات، والاستخدام الأخلاقي والمسؤول للذكاء الاصطناعي، ومعايير التقييم، والحلول الملائمة للسياقات التي تعاني من محدودية الاتصال.

مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):

- البلدان التي تدمج المهارات الرقمية والخضراء في مناهج التعليم والتدريب الفني والمهني ومعايير التدريب (%)
- البلدان التي تنفذ أنماط تقديم للتعليم والتدريب الفني والمهني قائمة على التعلم المدمج أو التعلم عبر الإنترنت أو التعلم المدعوم بالتكنولوجيا (%)
- البلدان التي تقوم بتحديث البنية التحتية ومعدات التعليم والتدريب الفني والمهني لدعم الرقمنة والتكنولوجيا الخضراء (%)
- البلدان التي عززت القدرات المؤسسية لدعم التحولات الرقمية والخضراء في أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني (%)
- البلدان التي عملت على مواءمة برامج التعليم والتدريب الفني والمهني مع الاستراتيجيات الوطنية للتحول الرقمي والتحول الأخضر (%)
- نسبة الدول التي لديها إطار للسياسات أو التوجيهات يغطي محو الأمية في مجال الذكاء الاصطناعي والاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي، والأمن السيبراني، وحماية البيانات في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني (%)
- نسبة الدول التي توفر بدائل للتعليم في حالات محدودية الاتصال أو التعليم دون اتصال بالإنترنت للمتعلمين والمؤسسات المحرومة من الخدمات الرقمية (%)

الهدف 4.2: تعزيز مسارات التعلم مدى الحياة والاعتراف بالتعلم السابق في إطار نظم التعليم والتدريب الفني والمهني

الإجراءات الرئيسية:

1.4.2. إنشاء وتعزيز الأطر الوطنية للتعلم مدى الحياة والاعتراف بالتعلم السابق.

2.4.2. تطوير برامج تعليم وتدريب فني ومهني معيارية ومرنة وقابلة للتراكم، بما يتيح للمتعلمين الدخول إلى مسارات التعليم والتدريب الفني والمهني والخروج منها وإعادة الالتحاق بها في مراحل مختلفة من حياتهم.

3.4.2. تعزيز آليات التقييم والتحقق ومنح الشهادات من خلال تحسين الأدوات والإجراءات الخاصة بتقييم التعلم السابق والخبرة العملية والكفاءات، بما يضمن عمليات اعتراف بالتعلم السابق شفافة وعادلة ومضمونة الجودة ومتاحة لمختلف فئات المتعلمين والعاملين، بما في ذلك، حيثما يكون مناسبا، العاملون في القطاع غير الرسمي.

4.4.2. تعزيز القدرات المؤسسية والبشرية المتعلقة بالتعلم مدى الحياة والاعتراف بالتعلم السابق.

5.4.2. تعزيز الوعي بفرص التعلم مدى الحياة والاعتراف بالتعلم السابق وتشجيع الاستفادة منها.

مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):

- البلدان التي لديها أطر وطنية للتعلم مدى الحياة والاعتراف بالتعلم السابق (%)
- البلدان التي تنفذ برامج تعليم وتدريب فني ومهني معيارية أو مرنة تدعم التعلم مدى الحياة (%)
- البلدان التي تمتلك آليات تشغيلية لتقييم التعلم السابق والاعتراف به متاحة لمختلف فئات المتعلمين والعاملين (%)
- البلدان التي تنفذ برامج متخصصة لبناء القدرات لمقيّمي الاعتراف بالتعلم السابق وموظفي التعلم مدى الحياة (%)
- النمو في عدد المتعلمين المستفيدين من مسارات التعلم مدى الحياة و/أو آليات الاعتراف بالتعلم السابق (%)

الهدف 5.2: تعزيز نظم التعلم القائم على العمل (WBL) والتدريب المهني بالتلمذة

1.5.2. وضع أو تعزيز الأطر القانونية الوطنية الخاصة بعقود المتدربين ووضعهم القانوني، بما في ذلك الأجور أو المكافآت، والسلامة في مكان العمل، والتغطية بالحماية الاجتماعية.

2.5.2 وضع نظم للحوافز المقدمة لأصحاب العمل في أماكن العمل (مثل الإعفاءات أو الحوافز الضريبية، واسترداد رسوم التدريب، والتمويل المشترك) لتشجيع أصحاب العمل، بمن فيهم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، على المشاركة في برامج التعلم القائم على العمل والتدريب المهني بالتلمذة.

3.5.2. ضمان إدراج تدابير للحماية والشمول ودعم الانتقال (من التدريب إلى العمل) ضمن برامج التعلم القائم على العمل والتدريب المهني بالتلمذة، مع إيلاء اهتمام خاص للنساء، والشباب، والأشخاص ذوي الإعاقة، والداخلين الجدد إلى القطاع غير الرسمي.

مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):

- البلدان التي لديها إطار قانوني يحدد عقود المتدربين ووضعهم القانوني وتغطيتهم بالحماية الاجتماعية (%)
- البلدان التي لديها نظم للحوافز المقدمة لأصحاب العمل للمشاركة في برامج التعلم القائم على العمل والتدريب المهني بالتلمذة، بما في ذلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة(%)
- معدلات المشاركة في برامج التعلم القائم على العمل والتدريب المهني بالتلمذة، ومعدلات إتمامها، ومعدلات نتائج التوظيف، مصنفة حسب البلدان(%)

الهدف 6.2: تحسين صورة وجاذبية مجال التعليم والتدريب الفني والمهني

الإجراءات الرئيسية:

1.6.2. تنفيذ مبادرات استراتيجية للتواصل والتوعية لإعادة ترسيخ صورة التعليم والتدريب الفني والمهني كمسار عالي الجودة وموجه نحو المستقبل.

2.6.2. تعزيز آليات الإرشاد المهني والتوجيه المبكر للطلبة وأسرهم.

3.6.2. تعزيز مسارات الانتقال والتقدم بين التعليم والتدريب الفني والمهني والتعليم العام والتعليم العالي.

4.6.2. الترويج لقصص نجاح قائمة على الأدلة ونتائج التوظيف لخريجي التعليم والتدريب الفني والمهني، بما في ذلك رواد الأعمال الناجحون والخريجون العاملون لحسابهم الخاص.

5.6.2. إشراك أرباب العمل والشركاء الاجتماعيين لتعزيز مصداقية التعليم والتدريب الفني والمهني وإبرازه.

مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):

- البلدان التي تنفذ مبادرات استراتيجية للتواصل والتوعية للترويج للتعليم والتدريب الفني والمهني (%)
- البلدان التي عززت آليات الإرشاد المهني والتوجيه المبكر المرتبطة بالتعليم والتدريب الفني والمهني (%)
- البلدان التي أنشأت مسارات انتقال وتقدم بين التعليم والتدريب الفني والمهني والتعليم العام والتعليم العالي (%)
- البلدان التي تنشر بصورة منهجية معلومات قائمة على الأدلة حول نتائج توظيف خريجي التعليم والتدريب الفني والمهني (%)
- البلدان التي تشرك أصحاب العمل والشركاء الاجتماعيين بفعالية في تعزيز صورة ومصداقية التعليم والتدريب الفني والمهني (%)

الهدف 7.2: تشجيع الابتكار وريادة الأعمال والتعلم التطبيقي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني

الإجراءات الرئيسية:

1.7.2. دمج كفاءات الابتكار وريادة الأعمال في مناهج وبرامج التعليم والتدريب الفني والمهني، بهدف الحد من التحيز الهيكلي قصد التوظيف بأجر.

2.7.2. تعزيز أساليب التعلم القائم على المشاريع وحل المشكلات المرتبطة بالتحديات الاقتصادية والمجتمعية في الواقع العملي.

3.7.2. دعم إنشاء مختبرات الابتكار، ومساحات التصنيع، وحاضنات الأعمال، حيثما كان ذلك ممكنا.

4.7.2. تعزيز الشراكات مع القطاع الصناعي وممولي الشركات الناشئة ومنظومات الابتكار لدعم التعلم التطبيقي.

5.7.2. تشجيع المبادرات التي يقودها المتعلمون وآليات دعم الشركات الناشئة في مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني.

مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):

- البلدان التي تدمج كفاءات الابتكار وريادة الأعمال في مناهج وبرامج التعليم والتدريب الفني والمهني (%)
- البلدان التي تطبق أساليب التعلم القائم على المشاريع أو حل المشكلات أو التعلم التطبيقي في برامج التعليم والتدريب الفني والمهني (%)
- البلدان التي تدعم إنشاء مختبرات الابتكار أو مساحات التصنيع أو حاضنات الأعمال في مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني (%)

- البلدان التي تمتلك شراكات فاعلة بين مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني والقطاع الصناعي وممولي الشركات الناشئة ومنظومات الابتكار (%)
- البلدان التي توفر آليات لدعم ريادة الأعمال والمشاريع الناشئة التي يقودها المتعلمون في مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني (%)

3.5 مجال الأولوية 3: تعزيز التعاون والشراكات فيما بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

الهدف العام:

تعزيز التعاون متعدد الأطراف والشراكات بين البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي ومؤسسات المنظمة ذات الصلة، بهدف تعزيز تبادل المعرفة وبناء القدرات وترسيخ الملكية الوطنية، بما يدعم التنفيذ المنسق والفعال لخارطة الطريق في مختلف أنحاء مجموعة بلدان المنظمة.

الهدف 1.3: تعزيز المشاركة الفاعلة في برنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب (OIC-VET) وتنفيذ خارطة الطريق

الإجراءات الرئيسية:

1.1.3. تعزيز الملكية الوطنية لخارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني حتى عام 2035 من خلال تشجيعها على دمج أولوياتها الاستراتيجية وتكييفها ضمن خططها التنموية الوطنية، بما يساهم في تعزيز تقارب السياسات واعتماد نهج منسق لتطوير التعليم والتدريب الفني والمهني في مختلف أنحاء المنطقة.

2.1.3. إحداث وتشغيل منصة إلكترونية للتعاون والجمع بين الخبراء وصناع السياسات والممارسين في إطار برنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب.

3.1.3. تنفيذ أنشطة موجهة لبناء القدرات وتبادل المعرفة، بشكل رئيسي من خلال وسائل رقمية وهجينة فعالة من حيث التكلفة (مثل الندوات عبر الإنترنت، والدورات الإلكترونية، والجلسات الافتراضية للتعلم بين الأقران) بهدف توسيع نطاق الوصول على المستوى الإقليمي.

4.1.3. تنظيم ونشر مستودعات رقمية تضم أفضل ممارسات التعليم والتدريب الفني والمهني، ودراسات الحالة، والمبادئ التوجيهية على مستوى السياسات، لإتاحة التعلم غير المتزامن والذاتي في أنحاء مجموعة البلدان الأعضاء.

5.1.3. تيسير مبادرات تدريب لصالح المدربين فيما بين بلدان المنظمة التي تستفيد من الآثار المضاعفة المتتالية، حيث يقوم المدربون بنقل المعرفة على محليا دون الحاجة إلى بعثات دولية مستمرة.

مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):

- البلدان التي تمتلك استراتيجيات أو سياسات وطنية للتعليم والتدريب الفني والمهني تتماشى مع الأولويات الاستراتيجية لخارطة الطريق أو تشير إليها (%)
- البلدان التي تستخدم بشكل نشط المنصة التعاونية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب (OIC-VET) (%)
- النمو في عدد المسؤولين والخبراء في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني الذين تلقوا تدريبا من خلال أنشطة برنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب (OIC-VET) (%)
- البلدان التي تساهم بنشاط في المستودع الرقمي لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب (OIC-VET) أو تقوم بتنزيل موارده (%)
- البلدان التي تنفذ برامج تدريب وطنية متتالية بقيادة خريجي التدريبات لصالح المدربين في برنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب (OIC-VET) (%)

الهدف 2.3: تيسير التعاون متعدد الأطراف بين البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي

الإجراءات الرئيسية:

1.2.3. تفعيل آلية التعاون فيما بين بلدان الجنوب من خلال مطابقة البلدان الأعضاء ذات القدرات المتقدمة مع البلدان الأكثر احتياجا، بما يساهم في تعزيز قدراتها في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني.

2.2.3. تيسير ترتيبات التوأمة المؤسسية الثنائية والمتعددة الأطراف المستدامة ذاتيا، وتنفيذ مشاريع مشتركة بين مراكز التميز في التعليم والتدريب الفني والمهني في مختلف البلدان الأعضاء.

3.2.3. تعزيز التنسيق والتكامل بين مؤسسات منظمة التعاون الإسلامي والشركاء الدوليين لدعم مبادرات تعاون متسقة ومتكاملة في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني.

مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs):

- البلدان التي تقدم أو تتلقى دعما لبناء القدرات من خلال آليات التعاون فيما بين بلدان الجنوب في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني (%)
- البلدان التي تنشئ ترتيبات توأمة مؤسسية مستدامة ذاتيا أو مشاريع مشتركة في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني (%)
- عدد مبادرات التعليم والتدريب الفني والمهني المنسقة والمنفذة بالتعاون مع مؤسسات منظمة التعاون الإسلامي والشركاء الدوليين.

6 إطار للتواصل الاستراتيجي من أجل الفعالية

الأساس المنطقي والهدف

لكي تؤدي خارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني 2035 دورا فعالا وتحفز التغيير المنهجي، إلى جانب طبيعتها التوجيهية، ينبغي ألا يقتصر إطارها الخاص بالتواصل على مجرد نشر المعلومات. لذلك يتعين أن يكون الهدف الأساسي هو تعزيز الأثر التشغيلي لخارطة الطريق على المستوى الوطني في البلدان الأعضاء، وذلك من خلال ضمان التبني والالتزام، والمواءمة المؤسسية، والتنفيذ المنهجي.

يشمل هذا القسم دورة تواصل كاملة تتكون من ثلاث مراحل مترابطة، وهي: التبني والالتزام، والتكامل، والمشاركة والرصد.

المرحلة 1: الوعي المؤسسي والتبني والالتزام الوطني

تركز المرحلة الأولية على إدماج خارطة الطريق وتعميمها على مستوى هيئات صنع القرار العليا والجهات الوطنية المعنية بالتعليم والتدريب الفني والمهني في البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي. وتهدف هذه المرحلة إلى ضمان الالتزام الرسمي والجاهزية المؤسسية في المراحل المبكرة من تنفيذ الإطار.

آليات الإدماج وكسب التأييد تقدم خارطة الطريق رسميا عن طريق قنوات التواصل الرسمية، والجهات المستهدفة الرئيسية هي وزارات التعليم والعمل والصناعة والتنمية الاقتصادية. ويعزز ذلك بعقد جلسات إحاطة وزارية وفنية رفيعة المستوى، بتنسيق من سيسرك. ويركز التواصل على مواءمة جهود التشخيص والتقييم الوطنية (مثل بطالة الشباب، وفئات الشباب خارج نطاق التعليم والعمل والتدريب (NEET)، وحالات عدم التوافق بين المهارات واحتياجات سوق العمل) مع التوجهات الاستراتيجية لخارطة الطريق.

المرحلة 2: التكامل الاستراتيجي الوطني

يمكن لخارطة الطريق تحقيق هدفها حين تدرج على نحو منهجي في السياسات العامة الوطنية وتنفذ أيضا. في هذه المرحلة، يعد التواصل أداة للمساعدة الفنية، وحشد التأييد، والتنسيق بين مختلف الجهات المعنية.

عمليات التكييف مع السياق والمواءمة المعيارية: البلدان الأعضاء مدعوة لتكييف الأولويات الاستراتيجية الواردة في خارطة الطريق وإدراجها ضمن خطط التنمية الوطنية واستراتيجيات التعليم والتدريب الفني والمهني الخاصة بكل قطاع. ولهذا الغرض ينبغي استخدام قنوات الاتصال المناسبة لتعزيز الاتساق على مختلف المستويات، من خلال نقل الأهداف إلى الجهات الوطنية المعنية بالمؤهلات، ومقدمي التدريب، وغرف التجارة، والشركاء الاجتماعيين. وتتمحور عملية التواصل خلال هذه المرحلة على تحويل المؤشرات الإقليمية إلى أهداف وطنية تراعي خصوصية السياق، وتيسير جهود النهوض بهياكل الحوكمة، وتكييف آليات التمويل بما يتناسب مع الواقع الاجتماعي والاقتصادي المحلي، بما في ذلك الاقتصاد غير الرسمي.

المرحلة 3: أساليب التواصل والحوكمة ولجان الرصد لتحقيق الأثر على المستوى الوطني

للحفاظ على زخم التنفيذ حتى عام 2035، وضمان تدفق البيانات بشفافية، تستند استراتيجية التواصل إلى تسخير آليات الحوكمة التشاركية، والمنصات الرقمية، وأدوات فعّالة من حيث التكلفة وقائمة على الأدلة.

مجموعات العمل المعنية بالحوكمة التشاركية والمتابعة لكل مجال من المجالات ذات الأولوية: لضمان متابعة دقيقة وتفاعلية للتقدم المحرز، ومعالجة المعيقات الهيكلية التي في عملية التنفيذ، من المنتظر تنظيم اجتماعات دورية لمجموعات عمل مخصصة للمتابعة بالتعاون مع البلدان الأعضاء، مع تخصيص مجموعة عمل لكل مجال من المجالات ذات الأولوية المنصوص عليها في خارطة الطريق. وتضم هذه اللجان جهات اتصال وطنية وخبراء وشركاء معنيين، ويتمثل هدفها في تقييم التقدم المحرز، ومشاركة نتائج التقييم المؤسسي، ومواءمة معايير التنفيذ على المستوى الإقليمي.

إدارة المعرفة والمنصات الرقمية تعتمد أساليب التواصل الأساسية بصورة كبيرة على منصة برنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب (OIC-VET) التي تتيح فرصة للتعاون عبر الإنترنت وتجسد فضاء عمليا لمجموعات العمل المعنية بالمتابعة، إلى جانب ضمها لمستودعات رقمية ديناميكية. وعملية التواصل تعطي الأولوية لصيغ عالية الأثر وكفؤة من حيث استخدام الموارد(مثل تبادل السياسات بصورة تفاعلية، وورشات التعلم الافتراضي بين النظراء، والندوات عبر الإنترنت)، وذلك لتمكين مشاركة مختلف الأطراف المعنية من جميع البلدان الأعضاء لأقصى حد ممكن دون تكبد أعباء إدارية أو مالية إضافية.

7 مساهمات سيسرك في تنفيذ خارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني 2035

في إطار ولايته وبرنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب (OIC-VET)، وبصفته الجهاز التنفيذي لمنظمة التعاون الإسلامي للبرنامج، سيعمل سيسرك كجهة ميسرة رئيسية وعامل تقني لدعم البلدان الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي في جهودها لتعزيز أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني لديها.

وبما يتماشى مع المجالات ذات الأولوية الواردة في هذه الخارطة، سيركز سيسرك على تنمية القدرات وتبادل المعرفة والتعاون الفني من خلال ما يلي:

- توظيف الوسائل الرقمية: إيلاء الأولوية للمنصات الرقمية والهجينة الميسورة التكلفة بهدف توسيع نطاق الوصول وتعزيز الشمولية مع الاستخدام الأمثل للموارد.
- تيسير الشراكات: العمل كجهة وصل لتفعيل التعاون فيما بين بلدان الجنوب، وتعزيز التوأمة المؤسسية، ونقل الخبرات الفنية بين البلدان الأعضاء ذات القدرات المتقدمة وتلك التي تحتاج إلى الدعم.
- تنظيم المعرفة: إدارة مستودع ديناميكي للممارسات الجيدة ومعلومات سوق العمل وأدوات السياسات، بما يدعم عملية صنع القرار القائمة على الأدلة.

وسيتم تصميم هذه الأنشطة وتنفيذها بما يتماشى بشكل وثيق مع الإطار الاستراتيجي لخارطة الطريق والمجالات ذات الأولوية فيها، مع الاستجابة للاحتياجات القائمة على الطلب لدى المؤسسات الوطنية للتعليم والتدريب الفني والمهني.

بالإضافة إلى ذلك، سيتولى سيسرك قيادة عملية الرصد والتقييم لخارطة طريق منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني حتى عام 2035 من خلال نهج قائم على الأدلة وتشاركي. وبالاستناد إلى البيانات المستمدة من الاستبيانات التي سيتم تعميمها، سيقوم سيسرك بمراجعة التقدم المحرز، وتوثيق قصص النجاح، وتحديد احتياجات بناء القدرات. وفي هذا السياق، سيعد المركز تقارير مرحلية منتظمة ويقدمها إلى الدورات الوزارية للكومسيك، تتضمن تحديثات حول الأنشطة المنفذة في إطار خارطة الطريق، إضافة إلى الإشارة إلى أبرز التطورات والإنجازات في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني.

ومن خلال هذه الجهود المتكاملة، سيضمن سيسرك أن تظل خارطة الطريق هذه إطارا حيويا وعمليا ومملوكا للبلدان الأعضاء، يدعم التعاون فيما بين بلدان المنظمة وكذلك التعاون الثلاثي، ويعزز تنمية المهارات المستدامة في البلدان الأعضاء.

8 خاتمة

ينبغي لأنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني أن تظل قادرة على الاستجابة للتطورات الجديدة في الاقتصاد والمجتمع من خلال اعتماد نهج مرن وقائم على الطلب واستشرافي في تنمية المهارات. ويتطلب ذلك الاستخدام المنهجي لمعلومات سوق العمل، والتحديث المنتظم للمناهج الدراسية، والمشاركة الفعالة لأرباب العمل ومنظومات الابتكار، إضافة إلى الاستثمار المستمر في قدرات المعلمين والرقمنة وتنمية المهارات الخضراء.

وفي هذا السياق، توفر خارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني حتى عام 2035 إطارا مرنا واستشرافيا لدعم البلدان الأعضاء في تعزيز أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني لديها. غير أن النجاح النهائي لهذه الخارطة يعتمد على "الملكية الوطنية". إذ يتوقف تنفيذها الفعال على التزام البلدان الأعضاء بتكييف هذه الأولويات مع سياقاتها الوطنية، وتعبئة مواردها المحلية، والمشاركة الفاعلة في التضامن فيما بين بلدان منظمة التعاون الإسلامي.

ومن خلال الجمع بين العمل الوطني المستدام والدعم التحفيزي الذي يوفره برنامج منظمة التعاون الإسلامي للتعليم المهني والتدريب (OIC-VET)، ستتمكن البلدان الأعضاء من تطوير أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني لديها لتصبح محركات قوية للتقدم الاجتماعي والاقتصادي، وتعزيز توظيف الشباب، وتحقيق التنمية المستدامة في مختلف أنحاء مجموعة بلدان المنظمة.

تشكل خارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني حتى عام 2035 إطارا مرنا واستشرافيا لتعزيز أنظمة التعليم والتدريب الفني والمهني في البلدان الأعضاء. وانطلاقا من مبدأ الملكية الوطنية، فإن نجاحها يتطلب التزاما وطنيا مستمرا وشراكات إقليمية استراتيجية لدفع عجلة النمو الشامل، وتعزيز القدرة على الصمود، وتوفير فرص العمل للشباب في جميع أنحاء مجموعة بلدان المنظمة.

الملحق: مصفوفة المواءمة الاستراتيجية: تحويل العوائق إلى إجراءات

لضمان أن تؤدي خارطة الطريق الاستراتيجية لمنظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني 2035 وظيفتها كإطار تشغيلي فعّال وذي أثر ملموس، تستند بنيتها الاستراتيجية إلى استجابة مباشرة ومترابطة سببيا للتحديات الهيكلية التي حددتها البلدان الأعضاء في المنظمة.

تربط المصفوفة أدناه كل عائق رئيسي تم تحديده (من القسم 3) بمجال الأولوية الاستراتيجية والهدف والإجراء الرئيسي المقابل له (من القسم 5)، بما يوضح كيف يحول الإطار، بصورة منهجية، مواطن الضعف والاختلالات الهيكلية إلى استجابات ذات أهداف واضحة على مستوى السياسات.



مركز الأبحاث الإحصائية والاقتصادية
والاجتماعية والتدريب للدول الإسلامية

Kudüs Cad. No:9 Diplomatik Site 06450 ORAN-Ankara, Türkiye
Tel: (90-312) 468 61 72-76 Fax: (90-312) 468 57 26
Email: cabinet@sesric.org Web: www.sesric.org