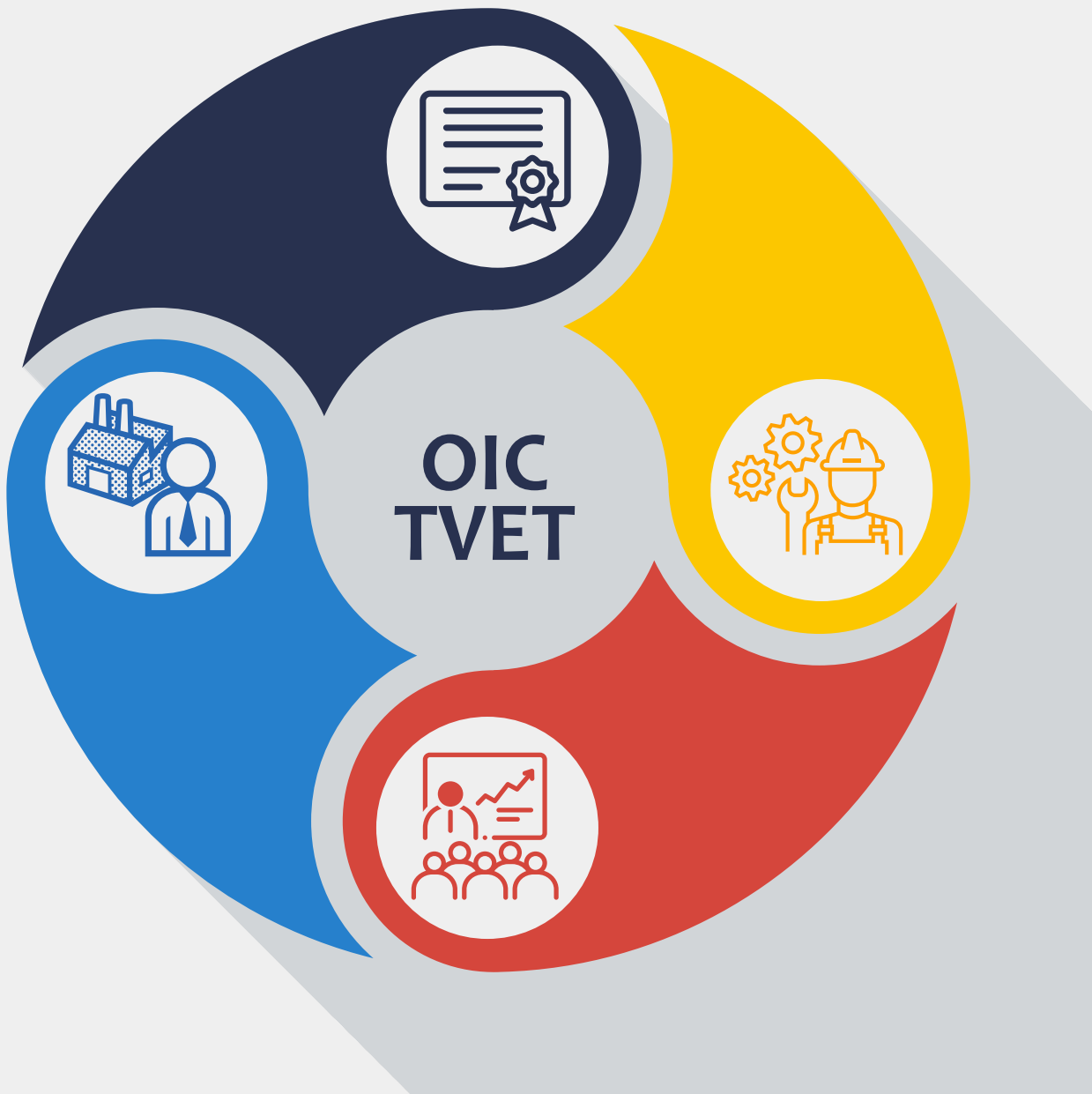


# OIC-TVET STRATEGIC ROADMAP 2020-2025







# OIC-TVET STRATEGIC ROADMAP 2020-2025



© October 2019 | Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries (SESRIC)

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

Telephone +90–312–468 6172

Internet [www.sesric.org](http://www.sesric.org)

E-mail [pubs@sesric.org](mailto:pubs@sesric.org)

The material presented in this publication is copyrighted. The authors give the permission to view, copy, download, and print the material presented provided that these materials are not going to be reused, on whatsoever condition, for commercial purposes. For permission to reproduce or reprint any part of this publication, please send a request with complete information to the Publication Department of SESRIC.

All queries on rights and licenses should be addressed to the Publication Department, SESRIC, at the aforementioned address.

Cover design by Savas Pehlivan, Publication Department, SESRIC.

For additional information, contact Training Department, SESRIC through: [training@sesric.org](mailto:training@sesric.org)

## Table of Contents

ACRONYMS .....	ii
INTRODUCTION .....	1
1. TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING (TVET) FOR THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT .....	2
2. NECESSITY AND MAIN PRIORITY AREAS .....	9
3. OIC-TVET STRATEGIC ROADMAP .....	11
Cooperation Area 1: Legislative Framework, Governance and Promotion	11
Cooperation Area 2: TVET Teacher Education.....	19
Cooperation Area 3: Occupational Standards and Qualification & Quality Assurance System .....	26
Cooperation Area 4: Certification and Modular Training Programs .....	29
4. IMPLEMENTATION OF THE OIC TVET STRATEGIC ROADMAP .....	34
GLOSSARY OF TERMS .....	36

## ACRONYMS

CBT	Competency Based Training
COMCEC	Standing Committee for Economic and Commercial Cooperation of the Organization of the Islamic Cooperation
DIC	Documentation and Information Centres
DL	Distance Learning
ICCIA	Islamic Chamber of Commerce and Industry and Agriculture
ICYF-DC	Islamic Conference Youth Forum for Dialogue and Cooperation
ICT	Information and Communications Technology
IsDB	Islamic Development Bank
ISESCO	Islamic Organisation of Science, Education and Culture
ISO	International Organization for Standardization
IUT	Islamic University of Technology
KPIs	Key Performance Indicators
Mooc	Massively Open Online Course
NGOs	Non-Governmental Organizations
OIC	Organisation of Islamic Cooperation
MAC	Monitoring and Advisory Committee
OIC-VET	The Vocational Education and Training Programme for the Member Countries of the Organisation of Islamic Cooperation
SESRIC	The Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries
SMEs	Small and medium-sized enterprises
TAC	Technical Advisory Committee
TVET	Technical and Vocational Education and Training
UN	United Nations
UNDP	United Nations Development Programme
UNESCO	United Nations for Education, Science and Culture
UNEVOC	International Centre for Technical and Vocational Education and Training
VAE	Valorisation of the Acquired Experience

## INTRODUCTION

Nowadays, the availability of qualified and productive human resources is a *sine qua non* condition meant to build performances of national economies. In fact, the competitiveness of economies is marked by the technological skills and requires capacity buildings of the live forces in the country in order to operate the means of more and more complex and fast evolving production. In this framework, Technical and Vocational Education and Training (TVET) is a modality of education to which a particular importance should be given because it allows to ensure human resource qualification to meet the dynamic needs of labour markets and to curb the scourge of unemployment in our societies.

In fact, on the one hand, in OIC Member States, TVET is characterized by formal sector training with a structuring of guidelines, which are generally backed with well-defined national policies. This education and training are granted in official, public and private structures. On the other hand, parallel to the TVET formal sector, a fringe non-negligible proportion of the labour force is formed outside the official structures, within the TVET informal sector, through traditional trainings such as apprenticeship, to meet the employment needs of the informal sector of the economy. Thus, up to this day, the TVET informal sector have remained the sole alternative for the inclusion of a large number of young people not attending school or having a school failure. Therefore, the social and economic issues are important, with regard to the informal sector, as an effective means of combating precariousness and pursuit of economic and social development.

In this sense, at the level of TVET formal sector, after having identified the global trends as well as the orientations of international agencies and reviewed the major challenges of this sector in the OIC Member States, the Roadmap proposes strategic intervention axes for a greater relevance of the system and analysis of best practices in the areas of curricula development, organization of training, efficient methods related to the teaching of technical and professional disciplines, and implementation of new actions for a successful teaching/learning process through planning activities and organizing technical and professional fields of study, and those related to the development of learning situations, follow-up and evaluation in line with the system-quality insurance.

The Roadmap aims to improve the quality of implementing TVET programs in OIC Member States, by granting repositories of strategic action to political and educational

executives, allowing them to enhance collaboration with international actors. In addition, based on good TVET system practices that have been proven globally, the Roadmap proposes a series of alternatives meant to improve practices in the Islamic world and establish innovative, effective and efficient actions for teaching and learning, both in formal and informal TVET sectors.

## **1. TECHNICAL AND VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING (TVET) FOR THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT**

Economic development requires continuous efforts for building and upgrading production and management systems to face even fierce competition, we are witnessing in a world where economic borders are becoming more open. In view of this situation, the only possible choice is to have a solid economic infrastructure and qualified human resources. The qualification of human resources necessarily passes through education and training. Education is the basis of a good citizenship, and training is essential to provide productive human resources. TVET is considered among the most logical sectors of training. In fact, sectors whose value added has a great influence on economic growth are the ones that involve a large share of technology. Moreover, technological skills are key to the existing competitiveness between economies, which itself is considered necessary for significant growth.

TVET assumes the role of necessary skills training and ensure the competences of individuals in order to help them respond to the requirements of the labour market, which is subject to the economic constraints they should confront, with great effectiveness and efficiency to be competitive. This type of education and training, which is provided by a set of actors in this field as well as by economic operators, therefore requires a certain interest, and this has never ceased to make the object of concern of nations as well as regional and international institutions.

Thus, the General Conference of the Organization of the United Nations for Education, Science and Culture (UNESCO), during its 38<sup>th</sup> Session in Paris in 2015, addresses the TVET issue by recalling the different references related to education and training, including the Universal Declaration of Human Rights, to the 1966 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, which guarantee the right to work and study, the principles set out in the 1960 Convention regarding the fight against discrimination in the field of education, as well as the 1989 Convention on Technical and Vocational Education. It has been reported, during this conference, that TVET responds to a "developmental concern for both individuals and corporations". UNEVOC, the body in charge of TVET for the UNESCO, emphasizes



the importance of TVET in the construction of the economies of nations and the production of wealth through various documents and activities.

For its part, the Islamic Organisation of Science, Education and Culture (ISESCO) accords particular attention to TVET, as evidenced by its various successive triennial plans of action. Thus, in its Plan of Action 2016-2018, judging from the TVET interest, ISESCO notes “proceeds of the importance of this type of education as the best way to inculcate in young people the skills and capabilities to ensure their employment and, consequently, to curb unemployment rife in their environments”. The objectives announced in this Plan of action are subdivided as follows:

- develop teaching and training in order to improve employment opportunities for young people and their integration in the labour market;
- facilitate access and leverage on the technical and vocational education and training programs;
- ensure that the provided training meets the needs of the labour market in the Member States.

The OIC-VET Programme that was officially launched by the COMCEC Economic Summit held in Istanbul, Turkey on 9 November 2009 with the participation of the heads of states and governments of the OIC Member States, has been supporting the activities of the Member States, improving the competencies and skills of the people according to the needs and priorities of labour markets through intra-OIC partnerships at institutional level.

OIC-VET Programme aims to:

- promote exchange of people involved in VET throughout OIC Member States, so as to increase placements in enterprises;
- enhance the quality and innovation capacity of Member Countries' vocational training systems, and to facilitate the transfer of innovative practices from one country to another;
- increase the volume of cooperation among training institutions, enterprises, social partners and other relevant bodies throughout OIC Member Countries;
- expand the transparency and recognition of qualifications and competencies, including those acquired through formal and informal learning among Member Countries;

- support the development of innovative Information and Communication Technology (ICT) based content, services, pedagogies and practices for lifelong learning.

The OIC-VET Programme focuses on increasing accessibility and raising the quality of VET, and provides an opportunity for organizations involved in VET to build OIC partnerships, exchange best practices, increase the expertise of their staff and develop the skills and competencies of the participants. The Programme covers the training areas included in the national training programmes in the Member States by introducing a transnational perspective in conformity with national priorities of the Member States.

The OIC-VET Programme has marked considerable progress and attracted interest from various stakeholders, which implemented several exemplary programmes and initiatives for the interest of enterprises, industrial companies, SMEs; business world, chambers, stock exchanges; VET institutions, centres, universities; research centres and institutes; local administrations, municipalities; and NGOs and other civil society organisations.

## **Global Socio-economic Context and Common Characteristics in OIC Member States**

Following the recession years, the global economic and social context is characterized with all kinds of difficulties today. Economic crises followed by the recession have had a negative impact on the prospects for development and hence for the generation of wealth in the country, in both short and medium term. The main difficulties stated in the UNDP's Human Development Report 2015 starts from persistent poverty to climate change as well as to conflicts and instability. This same report emphasizes that "if the potential of all people is harnessed through appropriate strategies and proper policies, human progress would be accelerated and human development deficits would be reduced." It also puts the emphasis on the need for labour quality in strengthening human development.

Specialists agree that the current scourge in all societies is unemployment. Therefore, economic policies are aiming to combat this scourge by establishing measures to promote investment and developing means capable of ensuring efficient and competitive production, making use of the necessary human capacity and the competencies required to achieve high performance.

SESRIC Report on "The Plight of Human Capital Flight in OIC Countries" notes that the OIC Member States are largely characterized by low labour force participation

and high unemployment rates in particular among the young. Youth labour force participation in the OIC Member States decreased from 45.9% in 2000 to 43.4% in 2015, and decreased even more significantly in comparison to other groups, from 52.8% to 47.1% in developed countries and from 56.1% to 46.8% in other non-OIC developing countries. The world average has accordingly declined to 45.8% in 2015 compared to its level of 53.3% in 2000. A slight decrease in youth labour force participation was observed in young female population in the OIC Member States, which decreased from 32.2% to 31.3% between 2000 and 2015. As of 2015, youth unemployment is estimated to be 16% in the OIC Member Countries, 14.3% in developed countries and 11.7% in other non-OIC developing countries.

Unemployment presents a considerable challenge to the OIC Member States, particularly given the large number of issues it generates. The brain drain of vital human capital due to unemployment is a serious challenge confronting the OIC Member States. This is by no means a phenomenon limited to the OIC Member States. However, the challenge this poses to the OIC Member States is perhaps more significant given the critical role the youth human capital plays in development and growth. The OIC Member States have the highest brain drain compared to any other groups, at 7.41% of all skilled workers emigrating for employment.

The contribution of the informal sector to the economies in developing countries, as well as their roles in the systems of training is not negligible. According to several studies, the rapid growth of the informal sector is a major consequence of the rapid expansion of labour coupled with a low growth in formal employment. A growth in the informal sector is probably a permanent feature in the near future. This is not just a transitional phase, the way governments are designed and administered, but it also requires support systems for the small and medium-sized businesses that will remain the backbone of many developing countries' economies.

One of the relevant issues to be considered is the sustainability of informal activity. The rate of enterprise failure in the informal sector is high. Training in this sector is thus considered to be a solution for any action related to the competence of human resources. In developed countries, the economies and the education and training systems are well structured because of their formal aspect. On the other hand, in developing countries, the contribution of the informal sector in economic activities is very important due to its contribution to the generation of wealth or social development. The social aspect largely includes learning activities of trades, which can have a significant contribution on the social advancement of young people.

In most of the developing countries, informal activity and thus employment in the informal sector are presented as the only alternative for the insertion of young people who have failed school, especially those who could not complete the primary school level. It follows that in the medium term, the role of the sector along with its economic, patrimonial social and educational aspects, is irreplaceable. Economic and social issues are taken into account when the informal activity employs a huge number of individuals in the developing countries, and without this activity, poverty, which is very pronounced in most of these countries, would increase.

It is therefore useful and even essential to take into account the informal activity during the fight against precariousness and the quest for economic and social development. However, informal structures generally lack effectiveness because of two factors: the first one lies in the very nature of their organization and the second one appears in the low level of education and training related to the actors operating there. In this framework, it would be advisable to closely address the conditions of learning with an aim to improve the performance of production systems and increase the effectiveness of a vital sector in the major part of the developing countries.

Despite the evidence of necessity to formalize informal economy, it is difficult to consider achieving significant results at this level in the medium term. It is however necessary to take into account this component in any level, particularly in the field of vocational training. This situation is especially dictated by the considerable share of the informal sector in the developing countries. In addition, this sector plays an important role of social and economic stabilization, particularly during periods of crisis or recession. It is also important to note the significant contribution of the informal sector in the poverty alleviation and the improvement of employment. However, it is unfortunately clear that current practices in the area of TVET do not place the importance that it really deserves in the informal sector of vocational training.

## **TVET Challenges and Input Expectations to Development**

Economic and social development requires the availability of qualified human resources that are capable of operating more and more complex production means and at far larger evolving speeds. It is obvious that the needs are very diverse and can affect the different areas of human intervention in the production systems, ranging from planning to management, study, installation and maintenance of hardware resources. In this chain, the share of professional competences is very important, particularly at industries with strong value-added. No system of production can

survive if it does not have human resources that are able to operate in the best conditions, improve and innovate in order to get the maximum.

The development of skills unquestionably contributes to the improvement of production means and as a result to economic growth, which is indispensable to human development on its own. Studies show that there is a strong statistical relationship between achievements in the field of education and economic growth, but the relationship is no simple cause and effect. The availability of education and training services enriches the work quality and capacity and thus improves labour market employability, flexibility and rationality.

In *OIC Labour Market Report 2015*, the skill levels of employed people in OIC countries are classified under three categories: low skills, medium skills and high skills. It is observed that while employed people with medium skills constitute around two-thirds of all employed people, its share is declining over time, which fell to 67.7% in 2014 from 72.3% in 2000. On the other hand, shares of people with low and high skills are increasing. The share of people with low skills in total employment increased from 17.1% in 2000 to 19.3% in 2014 and the share of people with high skills increased from 10.6% to 13.1% during the same period.

When compared with other country groups, OIC countries display a smaller share of high skilled employees. While the shares of medium skilled workers are falling, shares of high skilled workers are increasing in all country groups. It is important to note that even in developed countries, around 10% of workers are low skilled. It is also important to note that while the transition is from medium skills to high skills employment in developed and non-OIC developing countries; it is from medium skills to both high and low skills in OIC countries. This reflects the lower levels of economic development in some OIC countries that are not achieving progress towards jobs requiring complex technical and practical knowledge and tasks.

In the education and training systems, the TVET input share is very important. In fact, this type of education allows the skill development in order to qualify human resources and to make them active actors in economic and social development. Professional education policies are linked to the aspirations of nations and to the achievements of their economic growth. It is evident that in order to cope with inactivity among young and elderly population, policy-makers need to pay a special attention to TVET programmes. It is an effective tool, which improves skills of people and encourages labour force to be active in the market.

The development of TVET is needed to build an economy capable of facing the challenge of competitiveness. In this regard, for managers to guide and lead productions (in a broader sense), it is necessary that they have staff able to perform the said tasks subordinately. In this sense, it is customary to consider a rate of technical supervision, which is variable according to the sectors and can range from 1/2 to 1/12, with an average usually taken around 1/6. This means that for 1 trained engineer, an average of 6 technicians must be considered.

The Global UNESCO Conference, during its 38<sup>th</sup> session held in Paris in November 2015 defines the vision of the Organization in relation to TVET as follows: “TVET contributes to sustainable development by making individuals, organizations, businesses and communities strong, and promoting employment, decent work and learning throughout life in such a way as to promote inclusive and sustainable economic growth, as well as competitiveness, social equity and environmental sustainability.”

The performance of the informal sector is far below the level of its contribution to the companies and to the economy. It is useful to remind that one of the factors lacking performance is that of the levels of education and training of the main actors in informal traditional sector. Education is thus an important component for the new entrepreneurs in the informal sector. Educated entrepreneurs in the informal sectors will probably need less time to undertake an independent job. A typical order related to the fate of an entrepreneur: he must acquire initial training, then develop skills through various means such as vocational training, informal training, on-the-job training, then gain access to a paid job and finally start self-employment.

## 2. NECESSITY AND MAIN PRIORITY AREAS

There is a continuous demand for more adaptable, multi-skilled and creative labour force. People without the capability or opportunity to develop and improve their skills face difficulties to compete for new or better job opportunities. Constant efforts should be made to develop skills in order to meet new requirements in labour market. Therefore, considering the current and future labour market challenges and demands, it is vital to develop and effectively implement mechanisms that allow people to improve their skills with a view to increasing their employability. In this context, TVET is a practical approach extensively used in developed economies in skills development for enhancing employability, but at a lower scale in developing economies.

In this context, the preparation of an OIC-TVET Strategic Roadmap has become essential to create a common framework that will support cooperation between Member States in establishing sustainable TVET policies and programs. Thus, it will support the efforts of people to develop and improve their quality of life, through new mechanisms that will provide the opportunity to find evolutionary and innovative solutions for the socio-economic development of the Muslim Ummah.

Taking into account the importance of TVET in the development of the Member States' economies, the "Workshop on Technical and Vocational Education and Training (TVET) in OIC Member Countries: Needs and Capacity Assessment" held in Ankara, Turkey on 09-11 May 2016, recommended preparation of a Strategic Roadmap for TVET. The Statistical, Economic and Social Research and Training Centre for Islamic Countries (SESRIC) and the Islamic Organization for Education, Science and Culture (ISESCO) have coordinated the preparation of the said Strategic Roadmap in collaboration with TVET authorities of OIC Member States. The vision of the OIC-TVET Strategic Roadmap is to improve well-being of people in OIC Member States and eradicate socio-economic developmental challenges they face through joint-action.

OIC-TVET Strategic Roadmap is part of the OIC 2025 Plan of Action and would contribute to the implementation of the goals of Poverty Alleviation; Employment, Infrastructure and Industrialization; Education; and Advancement and Empowerment of Women, Family Welfare, and Social Security. The Roadmap is also in line with Sustainable Development Goals (SDGs) and constitutes the necessary steps towards achieving the SDGs, especially in regards to Goal 1 (No Poverty), Goal 4 (Quality Education), Goal 8 (Good Jobs and Economic Growth), Goal 10 (Reduced Inequalities), and Goal 17 (Partnership for the Goals).

The OIC-TVET Strategic Roadmap envisages investing in a set of policy options in OIC Member States. The priorities in the Roadmap can be grouped under four main areas of cooperation that need attention, namely:

1. Legislative Framework, Governance and Promotion
2. TVET Teacher Education
3. Certification and Modular Training Programs
4. Occupational Standards and Qualification & Quality Assurance System



### 3. OIC-TVET STRATEGIC ROADMAP

#### Cooperation Area 1: Legislative Framework, Governance and Promotion

##### *Priority 1.1: Improving the national legislative and regulatory framework on TVET*

##### Objective 1.1.1

##### Revise the national legislative framework and institutional structure on TVET

##### *Actions*

- i. Identify major national ministries and agencies responsible for developing TVET policy;
- ii. Propose a frame of reference on which the various countries will rely, in order to elaborate their legislative framework, governance and promotion of TVET, while fostering cooperation among the OIC Member States;
- iii. Encourage individual states to put in place / improve a legislative and regulatory framework for the steering of TVET;
- iv. Thoroughly investigate the pluses and minuses before working on TVET programs or studies;
- v. Assist Member States, when needed, to identify the capacity, the resources and the adequate infrastructure for developing the TVET programs;
- vi. Comply with international quality trends and standards: share experience on comprehensive, sectoral or thematic evaluations of education, training and research systems;
- vii. Advise countries in TVET legislation, and adopt a legislative and regulatory framework on development and professional national and regional skills qualifications policies;
- viii. Prepare a framework to pave the way for “training units and operational support” to strengthen technical universities and vocational sections and their funding methods;
- ix. Review organizational structures of the Ministry and the structures under its supervision and trusteeship;

- x. Set up a legislative framework to establish a regional TVET unit in charge of the administrative and financial management of all TVET centres;
- xi. Conduct a comparative research on different OIC Member States' TVET legislative framework;
- xii. Prepare a legal framework that requires coaches to undergo pedagogical basic training to qualify as experts in pedagogical efficiency leading to a recognized certificate of pedagogical efficiency;
- xiii. Share good case studies among Member Countries about legislative framework;
- xiv. Identify and prepare the education programs according to the needs of the countries;
- xv. Draft legislation and regulations in line with the terms of reference.

### **Objective 1.1.2**

**Develop cooperation between private and public sectors in the national government system in order to focus the demand and needs of private sector**

#### *Actions*

- i. Involve different stakeholders of TVET in each stage of the system (integrated framework);
- ii. Develop cooperation between vocational training centres;
- iii. Accompany in the implementation of strategies to involve and empower the private sector in the implementation of TVET policies;
- iv. Integrate private sector into public sphere by the help of stakeholders;
- v. Conduct studies and surveys on the actual needs of the labour market;
- vi. Develop capabilities of the centres and upgrade them through standard TVET strategies and systems to obtain an international accreditation and recognitions;
- vii. Develop dual and alternating school-work trainings;
- viii. Include private sector institutions and make them an active actor for supporting the trainings;

- ix. Enable the work of a single authority for TVET, which brings together all the main actors to know the real needs of the labour market and link them to educational programs.

### Objective 1.1.3

#### Reform legislation according to the needs of the labour market

##### *Actions*

- i. Develop standard/centralized methods of assessing the labour market needs;
- ii. Engage relevant departments (industry, trade, agriculture and social protection) in developing training needs and labour market requirements;
- iii. Create opportunities and jobs that meet the needs of the labour market;
- iv. Encourage lifelong learning;
- v. Facilitate access to the TVET education for all people;
- vi. Enact laws for reducing informal economy;
- vii. Revise laws and regulations on the certification standards;
- viii. Prepare the legal framework for the adoption of the qualification system for vocational training institutions;
- ix. Prepare the legal framework to make a pedagogical follow up of TVET which includes coaches and management as part of the highly trained and selected internal panel discussion;
- x. Set up a legal framework to recognize the achievements of experience in the context of active life (Validation of the Acquisition of Experience);
- xi. Set up legal provisions (training plan, skills assessment etc.) facilitating the employees access to continuous vocational training.

#### *Priority 1.2: Strengthening the governance of TVET for better management of the system*

### Objective 1.2.1

#### Promote good governance between different institutions related to TVET

##### *Actions*

- i. Specify the role of different institutions and actors in TVET;

- ii. Advise governments on all aspects of TVET and co-ordinate different roles undertaken;
- iii. Strengthen the governance of TVET and harmonize TVET institutions rating systems to improve comparability;
- iv. Advise on admissions and take steps to harmonize entry requirements and duration of courses at technical institutions by reference to international law;
- v. Establish a National Quality Assurance Framework;
- vi. Focus on several initiatives to harmonize delivery of TVET, which is responsive to the changing economic requirements, demand driven and industry-led to ensure the availability of high-quality skilled workforce;
- vii. Provide an enabling environment and a good support system to ensure the effectiveness of TVET;
- viii. Strengthen public-public, public-private and private-private partnerships;
- ix. Strengthen the collaborative effort of the region in training, such as planning and preparation of preliminary maps, establishment and management of training institutions;
- x. Strengthen the role of NGOs in the system;
- xi. Establish a bridge between formal, literacy and non-formal education systems and TVET programs for a better employment prospects for the learners;
- xii. Establishing an efficient evaluation system to carry out capacity-building programmes for the benefit of the staff in charge of monitoring and evaluation of TVET system.

### **Objective 1.2.2**

#### **Periodically develop or review the human resources strategy**

##### *Actions*

- i. Formulate policies for upgrading the system of human resources development;
- ii. Include human resources planning in the process, making sure that there is competent and sufficient human resources to accomplish activities on TVET;

- iii. Plan and specify the number and the human resources pooling that would play important roles in the implementation of TVET activities;
- iv. Analyse human resources needs and develop their capacities and skills.

### Objective 1.2.3

#### Establish an evaluation system

##### *Actions*

- i. Develop a mechanism to evaluate the quality of the management;
- ii. Conduct the systems and TVET actors' performance audits in TVET;
- iii. Set the level of skills standard to be attained and continuously review the skills standards as required by the industries players and the national requirement;
- iv. Develop the impactful programmes and reduce low priority investment in infrastructure for better management, through the streamlining of the national qualification framework and harmonization of various ranking systems across both private and public TVET;
- v. Prepare periodic reports on human resources system and profitability to present to the government for consideration and amendment;
- vi. Create a mechanism for monitoring the levels of the education and training system standard and carry out surveys to monitor the integration of graduates and the assessment of their skills by the employers;
- vii. Establish mechanisms for monitoring and anticipating expected skills needs as well as partnerships between training institutions, the Ministry of Employment and social economic actors in order to continually adapt the training to these needs;
- viii. Standardize the assessment process for different ministries within the countries and also within the region;
- ix. Develop statistical capacity on TVET;
- x. Create a monitoring mechanism for TVET institutions graduates on the regional and national level;
- xi. Establish a monitoring and follow-up observatory for TVET at the OIC level.

### ***Priority 1.3: Promoting awareness raising***

#### **Objective 1.3.1**

#### **Improve the perception of TVET and attracting more trainees for vocational and technical training**

##### ***Actions***

- i. Launch campaigns to create awareness in order to change the perception of the community or citizens of countries and contribute to the rigorous promotion for the purpose of sensitization;
- ii. Establish centralized referral information platforms to educate citizens about the importance of education and vocational training and the opportunities they provide;
- iii. Diversify training paths, enhance the quality and delivery of TVET to improve graduates employability;
- iv. Raise political and social awareness to elaborate appropriate guidelines for the community;
- v. Ensure easy access to trainings, easing the training process that becomes more difficult if people need to work hard and save money to get their own training;
- vi. Promote activities towards young people, and show them the benefits of the programs and help them to make their best choice.

### ***Priority 1.4: Establishing a financing system for TVET***

#### **Objective 1.4.1**

#### **Raise funds in TVET**

##### ***Actions***

- i. Develop a strategy for more funding in the TVET sector;
- ii. Ensure adequate and increased funding system by the assistance of OIC Member States;
- iii. Develop a more efficient funds utilization and management procedure;

- iv. Ensure adequate and increased funding so that relevant equipment can be acquired;
- v. Lay down criteria that require funding to be delivered based on success recognition;
- vi. Develop an appropriate institutional framework to sustain high level of internally generated revenue;
- vii. Improve governance and diversification of finance sector to be more involved in TVET issues;
- viii. Create a tax on learning and vocational training.

### **Objective 1.4.2**

#### **Improve access to donor funds locally and internationally**

##### *Actions*

- i. Improve access to funds from government agencies;
- ii. Setting up a centralized TVET funding with strategic partnerships;
- iii. Supporting and funding strategic and collaborative partnerships in education and training;
- iv. Cost sharing with beneficiaries.

### *Priority 1.5: Improving social inclusion of youth and disadvantaged people*

#### **Objective 1.5.1**

#### **Facilitate access to TVET education of the disadvantaged people**

##### *Actions*

- i. Establish specialized institutions in deficit regions to strengthen equal opportunities;
- ii. Set up early guidance systems;
- iii. Establish a system of mobile teams of learners, such as training fairs for vulnerable populations and in inaccessible areas;
- iv. Encourage inclusive education in TVET system.

## Objective 1.5.2

### Promote gender balance in TVET education

#### *Actions*

- i. Take actions in order to facilitate access to TVET education for all girls and women;
- ii. Encourage families to enrol their girls in training centres within technical schools;
- iii. Implement a gender-sensitive life-long guidance system;
- iv. Establish a mechanism of academic support for girls in order to improve their achievement;
- v. Promote equal opportunities in having access to all courses for both sexes;
- vi. Provide lifelong education for adults.

## Objective 1.5.3

### Improve the employability of young people

#### *Actions*

- i. Develop apprenticeship training (young people aged 15-35), mainly in the fields of agriculture and handicrafts, high impact fields within the countries that would contribute to nation building;
- ii. Conduct a research on the reasons for migration of young people and their unemployability;
- iii. Develop employment agencies to facilitate finding job for young people;
- iv. Promote TVET through career pathways in the primary, secondary, and higher education as a platform leading to professional integration;
- v. Prepare specifications for targeted professional careers;
- vi. Conclude agreements with companies to facilitate the process of getting internship periods for interns and graduates;
- vii. Facilitate the reorientation of young graduates of programs that do not lead to employment;
- viii. Improve trainees' information of promising sectors and orienting them towards these sectors;
- ix. Develop reinforcement mechanisms to support TVET students.



## Cooperation Area 2: TVET Teacher Education

### Priority 2.1: Improving the TVET teacher training and education system

#### Objective 2.1.1

#### Develop TVET teacher capacities

##### Actions

- i. Strengthen the capacities of the teacher to apply the techniques of active pedagogy, and revitalize pedagogical supervision for better training of teachers;
- ii. Elaborate a plan towards developing trainers' skills;
- iii. Develop the skill of the teacher according to the labour market needs;
- iv. Keep pace with technological advancements and use appropriate technology in TVET;
- v. Develop effective instructors, such as highly experienced industry personnel to become instructors and experts;
- vi. Develop training centres for trainers/managers and for pedagogical and training engineering;
- vii. Design and implement knowledge exchange program among OIC Member States;
- viii. Provide teachers with teachings kits;
- ix. Encourage pedagogical groups creation in technical school and vocational training centres;
- x. Establish teaching periods in companies for teachers to make their teaching contents in line with the reality of the world of production;
- xi. Establish documentation and information centres (DIC) in TVET training institutions;
- xii. Improve the quality of materials used for training available to all trainers;
- xiii. Integrate the trainers with industrial experience into the system;
- xiv. Develop skills to teach entrepreneurship and personal skills;
- xv. Redefine the TVET teacher recruitment system;

- xvi. Define an initial training policy as needed for TVET;
- xvii. Develop training of trainers of OIC countries according to the needs of the national economy;
- xviii. Establish a monitoring and classification body of the OIC countries for the training of TVET teachers;
- xix. Make the teaching profession of TVET attractive, and eliminate "dead ends" and barriers in the system;
- xx. Revitalize the universities that train TVET teachers in order to focus more on the needs of the industrial world;
- xxi. Improve industry infrastructure to teach teachers or students in classrooms;
- xxii. Develop a system of nationally and internationally recognized awards and qualifications.

### **Objective 2.1.2**

#### **Promote continuing education for teachers**

##### *Actions*

- i. Organize or create a platform for attachment with industries so teachers will have the first-hand knowledge in the skills needed and updated the skills by the labour market;
- ii. Developing textbooks, training manuals and instructional media for professionals;
- iii. Institutionalize the convening of pedagogical days under the direction of pedagogical supervisors;
- iv. Develop distance education (DL, Mooc, etc.) in TVET;
- v. Organize study tours for teachers;
- vi. Develop a career path for teachers;
- vii. Offer a range of programs to continually update knowledge and skills in the relevant field;
- viii. Provide a rigorous support system for TVET teachers in content development, student engagement and association zones;

- ix. Provide mixed online and digital learning on TVET teachers for knowledge of skills enhancement;
- x. Require qualified and market-oriented educators;
- xi. Organize a professional platform for networking and experience sharing;
- xii. Organize visit / industry explore / seminar / workshop for updating skills needed by labour market demand;
- xiii. Develop multimedia, distance education in TVET;
- xiv. Improve the course on quality of service and training provided by teacher training centres;
- xv. Continue dual expertise program to meet the need for professional teachers in VSE schools;
- xvi. Involve the commercial and industrial sectors according to the training of teachers of vocational education in industries and schools;
- xvii. Develop training programs and materials that give you more knowledge and theoretical skills;
- xviii. Improve industrial cooperation with professional teachers;
- xix. Evaluate the impact of continuing education on the quality of training;
- xx. Set up a system or training program, in companies for all teachers;
- xxi. Develop annual continuing education plans in TVET trainer for the needs of each OIC country;
- xxii. Integrate continuing education of OIC TVET teachers into their career plan;
- xxiii. Provide continuing education allowance awards to TVET teachers in OIC countries;
- xxiv. Organize in-service teacher training.

### **Objective 2.1.3**

#### **Develop TVET teacher quality**

##### *Actions*

- i. Participation of teacher researchers in skills/vocational TVET training programs for analysing and providing recommendations;
- ii. Develop programs to make the TVET teacher profession more attractive;

- iii. Take action towards developing the motivation of the TVET teachers;
- iv. Establish a master plan for training engineering to ensure the quality of training offerings in line with labour market requirements;
- v. Include a lifelong learning process for the TVET teachers and trainers to update their knowledge and experience in order to adapt to innovations;
- vi. Establish job descriptions in details related to the TVET teachers and be aware of developments of the jobs;
- vii. Offer various certification programs to maintain the eligibility of a registered teacher;
- viii. Attract the attention of young graduates in the field of education by offering a competitive salary;
- ix. Innovate the teaching and learning system;
- x. Study pre-training skills according to the demand of the labour market;
- xi. Improve teacher qualification / improvement of academic qualification of professional teachers;
- xii. Develop teachers' skills in the labour market / global business / industrial needs;
- xiii. Increase the number of universities / polytechnics / colleges that produce more qualified and competent TVET teachers;
- xiv. Define and energize resources for TVET teacher training;
- xv. Involve professionals in TVET teacher training;
- xvi. Strengthen the control structure(s) or quality assurance(s);
- xvii. Develop partnership among the OIC countries in the training of trainers.

---

### ***Priority 2.2: Promoting the TVET Teacher Education System***

---

#### **Objective 2.2.1**

#### **Encourage changes to make TVET teaching profession more attractive**

##### ***Actions***

- i. Develop programs to make the TVET teaching profession more attractive;

- ii. Improve the status of TVET teachers;
- iii. Encourage the creation of a flexible national TVET network that promotes excellence in skills development;
- iv. Put an advertising plan in place to ensure the importance of TVET education for the community;
- v. Encourage the participation of the World Skills Competition, the Job Fair and other activities to promote innovation.

### Objective 2.2.2

#### Develop capacity of training centres for TVET teachers

##### *Actions*

- i. Urge the private sector to contribute to the TVET sector through internships, offering incentives to workers;
- ii. Conduct a realistic study of the community using solid data to determine the number of TVET teachers needed;
- iii. Ensure research and development (R & D) in TVET;
- iv. Establish sector committees in institutions composed of professionals and teachers to follow the training and work of teachers;
- v. Effective mastery of evaluation of teacher education programs;
- vi. Strengthen the capacity of teacher training centres;
- vii. Improve the quality of key teachers, instructors and primary teachers.

### *Priority 2.3: Developing collaboration with TVET actors*

#### Objective 2.3.1

#### Increase cooperation in TVET teacher training with industries

##### *Actions*

- i. Recruitment of TVET teachers, instructors with sufficient experience in the industry and technical support staff;
- ii. Involve professionals in teacher evaluations;

- iii. Strengthen the full participation of the social partners, employers and professional associations;
- iv. Import capacity of TVET teachers / managers from public and private institutes;
- v. Strengthen links between industry and institutes;
- vi. Increase cooperation in TVET teacher training with other ministries, agencies, local governments, and business and industry;
- vii. Encourage the private sector to establish teacher / university training institutes that meet the needs of the labour market;
- viii. Invite the expertise of industrial companies to train the teachers of the vocational school;
- ix. Initiate incentives for the needs of the companies involved in the training of TVET teachers;
- x. Develop TVET offer programs that share industry links based on needs and time;
- xi. Support and promote the development of a national network of TVET institutes;
- xii. Include all segments of the population in personal development opportunities totally and equally.

### **Objective 2.3.2**

#### **Develop cooperation in the training of TVET teachers with OIC Member States**

##### ***Actions***

- i. Establish a national council (including professionals) to monitor the evolution of TVET;
- ii. Develop the public-private partnership among the OIC countries, drawing on existing good practices;
- iii. Identify sectors leading the national economy for the need for teacher training in TVET;
- iv. Clearly define the sheet of a win / win partnership between EFPT institutions and businesses at the state level;

- v. Promote study tours of EFPT companies / trainers between OIC Member States;
- vi. Increase the capacity of vocation teacher associations and professional working groups across the country;
- vii. Increase partnership programs between teacher training centres of OIC countries;
- viii. Promote exchanges between OIC member countries (executing country, sending countries of emergence in the field of in-service training of TVET teachers);
- ix. Create a needs assessment body of OIC member countries in the field of continuing education of TVET teachers;
- x. Strengthen educational and professional skills by calling on professional experts from other countries;
- xi. Bridge the shortage of TVET teachers in OIC countries.

### Objective 2.3.3

#### Collaborate with companies or organizations to meet needs

##### *Actions*

- i. Promote public-private partnership;
- ii. Participation of social partners and civil society in the management of the TVET system;
- iii. Make a series of well-designed TVET programs relevant to current and future labour needs;
- iv. Integrate the elements of vocational training in general education;
- v. Offer online and digital learning for the underprivileged groups of society through social media;
- vi. Focus on practical training for industry-related students and teachers (online / offline training);
- vii. Offer incentives to those who obtain a professional certification;
- viii. Promote the role of entrepreneurship in TVET;
- ix. Strengthen the capacity of TVET program managers.

## **Cooperation Area 3: Occupational Standards and Qualification & Quality Assurance System**

### *Priority 3.1: Developing a policy for a common certification system*

#### **Objective 3.1.1**

##### **Establish a common system for accreditation**

###### *Actions*

- i. Identify common frameworks for OIC countries;
- ii. Adopt references and occupational groups needed by the labour market;
- iii. Develop a recognition of certifications and qualifications system;
- iv. Recognize skills that focus on the equivalence of qualifications and that seek their harmonization between jurisdictions over time;
- v. Develop standard quality standards in Member States to adopt training providers to improve all aspects of the training process;
- vi. Develop a uniform guide for professional certification;
- vii. Issue a unified guide after studying the situation in all Member States;
- viii. Raise the capacity of technical institutions for a database of professionals;
- ix. Encourage the establishment of accreditation institutions in countries without institutions;
- x. Adopt terms of reference and standards of uniform qualification;
- xi. Establish a platform to exchange experiences among accreditation institutions in Member States;
- xii. Establish a unit to follow up graduates from vocational training institutions.

### *Priority 3.2: Developing quality standards for accrediting training providers in order to improve all aspects of the training process*

#### **Objective 3.2.1**

##### **Develop a directory of national professional certification**



### *Actions*

- i. Develop a system, guidelines, mechanisms, and manual to implement a quality assurance system for TVET institutions;
- ii. Create tracking tool of professional certifications (national repository of professional certifications, professional certification inventory);
- iii. Extend the capacity of technical establishments to create a database of national professional;
- iv. Develop licensing and accreditation of institutions;
- v. Promote the creation of accreditation bodies;
- vi. Ensure the quality and transferability of qualifications;
- vii. Adopt a unified term of reference and qualification standards for the required professions in the OIC labour market to facilitate the movement of professionals;
- viii. Adopt a unified accreditation system such as ISO and others, and establish partnerships between countries;
- ix. Simulate and use mutual experiences between Member States.

### **Objective 3.2.2**

#### **Promote cooperation and coordination among stakeholders**

### *Actions*

- i. Establish a strategic partnership with TVET institutions of similar nature with regional expertise in the developed disciplines in order to cooperate and benefit from their experiences;
- ii. Formulate and implement joint projects;
- iii. Share information with partnerships to be more successful;
- iv. Involve the decision makers with trainers, technicians on the process of this cooperation;
- v. Encourage the work and realization of joint projects;
- vi. Exchange ideas and plans to develop common vision and tasks

### ***Priority 3.3: Developing a National Vocational Qualifications Framework***

#### **Objective 3.3.1**

##### **Establish job references in line with industries**

###### ***Actions***

- i. Set up specialized Technical Advisory Committee (TAC);
- ii. Share job references and programs throughout the website;
- iii. Exchange ideas and plans to develop/enhance strategic partnership for a shared vision and mission;
- iv. Create opportunities and jobs that meet the needs of the labour market.

#### **Objective 3.3.2**

##### **Institutionalize Workplace Assessment and National Vocational Qualifications**

###### ***Actions***

- i. Develop mechanisms for licensing and accrediting TVET institutions;
- ii. Conduct occupational tests for those who are involved in technical and vocational work;
- iii. Set up a quality assurance body for occupational licenses;
- iv. Establish assessment and evaluation institutions supplied with “quality assurance system” to prevent uncertificated workforce.

#### **Objective 3.3.3**

##### **Strengthen institutional capacity on Vocational Qualifications**

###### ***Actions***

- i. Set up and develop quality of the standards for technical and vocational education and training to control the quality of outcomes;
- ii. Strengthen the capacities of the personnel working in bodies responsible for professional qualifications.

## Cooperation Area 4: Certification and Modular Training Programs

*Priority 4.1: Developing collaboration between TVET institutions and industry to design the TVET curriculum*

### Objective 4.1.1

**Ensure that the knowledge and skills are acknowledged by the current and new workforce and the society as a whole**

#### *Actions*

- i. Define the role of stakeholders in certification and modular training;
- ii. Promote vocational training at all levels of the education and training system and institutionalize partnerships with companies;
- iii. Establish an accord and a permanent framework for dialogue with the socio-professional community;
- iv. Develop, manage and provide convenient and high-quality TVET to enable students acquiring knowledge and technical skills;
- v. Provide necessary infrastructure to develop the student's creativity and encourage associations and centres to take care of their talents;
- vi. Provide students with the knowledge and skills that will motivate them to look for a work that emphasize self-development and entrepreneurship;
- vii. Take into account the skills of operators in the informal sector in terms of training and certification;
- viii. Define a minimum level of professional knowledge and skills based on competencies-based approach.

*Priority 4.2: Review assessment methods of students and trainees and develop a national scheme of certification*

### Objective 4.2.1

**Design certification engineering**

#### *Actions*

- i. Develop an institutional framework for full and appropriate certification;

- ii. Strengthen the link between the National Professional Certification Commission and the training plan;
- iii. Strengthen the modes of alternate training at all levels of training on public-private partnerships;
- iv. Create industry led curriculum;
- v. Promote technologists, single rating system, and industry skill effectiveness;
- vi. Associate accreditation programs with the Professional Standards Development Program.

### Objective 4.2.2

#### Strengthen Qualification Certification

##### *Actions*

- i. Strengthen tools for identifying / defining the needs of sectors and occupational branches;
- ii. Operationalize certification by empowerment;
- iii. Improve the international visibility of qualifications.

#### *Priority 4.3: Encouraging countries to establish and develop the system of validation for prior learning*

### Objective 4.3.1

#### Establish the legal and operational framework for the Valorisation of the Acquired Experience (VAE)

##### *Actions*

- i. Organize sessions on Valorisation of the Acquired Experience (VAE);
- ii. Adopt a VAE legal instrument;
- iii. Analyse different systems of VAE in order to implement appropriate system for the country;
- iv. Develop a common strategy for the development and recognition of the skills of TVET actors;

- v. Establish partnerships with institutes for the continuing education for Trainers;
- vi. Promote the validation of prior learning for company employees;
- vii. Support quality lifelong learning opportunities;
- viii. Involve the politicians to revise laws and regulations on the certification standards.

#### ***Priority 4.4: Encouraging countries to develop a flexible modular programme***

##### **Objective 4.4.1**

##### **Develop curricula in new and emerging areas with strong stakeholder participation**

###### ***Actions***

- i. Extend the scope of the continuing training to cover, in addition to employees, new uncovered populations (non-salaried professionals, employees in loss of employment, professional reconversion or retraining);
- ii. Base the preparation on the Competency-Based Approach (repository of professional skills, training repository, assessment repository, guidebook of material and pedagogical organization);
- iii. Review existing curricula;
- iv. Upgrade facilities to take care of the new development in technology;
- v. Extend professional skills training through open access basis in public institutions;
- vi. Increase the cooperation with government and private sector education cooperation;
- vii. Transform the private sector into institutions that provide good training on TVET;
- viii. Open the way for students to enrol in technical and vocational education and complete their graduate studies;
- ix. Increase the number of evaluators at vocational secondary schools.
- x. Develop learning outcomes based curricula, and credit system for TVET courses and modules.

## *Priority 4.5: Establishing an efficient learning approach based on the needed skills*

### **Objective 4.5.1**

#### **Promote the dual system**

##### *Actions*

- i. Develop internship programs and on-the-job trainings;
- ii. Teach foreign languages that best promote the employability of the workers;
- iii. Develop literacy in national languages for employees who have not been attending school in order to encourage their career development;
- iv. Integrate the process of internationalization regional hub of teaching and research;
- v. Establish an integrated information system and a management control for dual system to work;
- vi. Adopt a skills-based apprenticeship program for the benefit of the learner and the educational institutions themselves;
- vii. Provide material for executive programs, allocation of appropriate curriculum for each unit;
- viii. Introduce new methods of active learning and ICT-based assessment into TVET curricula.

### **Objective 4.5.2**

#### **Develop appropriate pedagogical methods**

##### *Actions*

- i. Encourage pedagogical innovation and partnership with the industry by adopting work-life training and using technology;
- ii. Adopt a training engineering on the national level within which pedagogical aspects of training interventions take place;
- iii. Develop a standard vocational training term of references using the competency based training (CBT) approach;
- iv. Ensure the TVET is an integral part of the educational system at the national level and initiating vocational guidance from early stages;

- v. Integrate soft skills training curricula training modules;
- vi. Develop distance education through the setting up of e-learning platforms and centre of excellence;
- vii. Link the program to the demands of the labour market;
- viii. Contribute to trainee skills and thus to the country's economy in a sustainable way with appropriate training programs;
- ix. Encourage continuous innovation in line with global developments, especially in advanced industrialized countries;
- x. Improve entrepreneurial and creative activities.



#### **4. IMPLEMENTATION OF THE OIC TVET STRATEGIC ROADMAP**

The success of the OIC TVET Strategic Roadmap depends not only on the identification of the main areas of priorities but also on the full commitment of the OIC Member States in observing the fact that the effective implementation of the Strategic Roadmap will require realising concrete programs, projects and initiatives that would include timeframes, budgetary allocations, key performance indicators (KPIs) as well as specific roles of OIC Member States, the General Secretariat and relevant OIC Institutions.

It is essential to develop an integrated approach in order to make sure that policy actions are connected to other policy domains. In order to prevent duplication or eliminate any potential clashes with other policy domains, the Strategic Roadmap needs to be implemented with other ministries such as labour and social policy, youth and family, industry and technology as well as with local entities and national institutions.

Developing a reporting mechanism would be necessary to monitor progress in the implementation of the Strategic Roadmap. The OIC-VET Monitoring and Advisory Committee decreed by the decision of the COMCEC Economic Summit held in Istanbul, Turkey on 9 November 2009 with the participation of the heads of states and governments of the OIC Member Countries shall be responsible for the overall implementation and monitoring of the Programme. The membership of the OIC MAC Committee comprises representatives from National Focal Points of Member Countries and OIC institutions in the field of vocational education and training, mainly SESRIC, IDB, IUT, ICCIA, and ICYF.

The work of the OIC-VET Monitoring and Advisory Committee will be facilitated by a specific Working Group on Strategic Plan established by the “Workshop on Technical and Vocational Education and Training (TVET) in OIC Member Countries: Needs and Capacity Assessment”, which was held on 09-11 May 2016 in Ankara, Turkey.

SESRIC, as the nominated Executing Organ for the OIC-VET Programme, and ISESCO, as the main OIC organ in the area of education, shall be actively engaged in the implementation of the OIC-TVET Strategic Roadmap. They will continue to work directly with governments of the OIC Member States, upon their request, to develop and support policies for the implementation of the Roadmap with a view to attaining its objectives.



Meanwhile, OIC Member States, in close cooperation with SESRIC and ISESCO, shall develop their indicators and report their statistics with a view to use in analyses and adopt action-oriented plans to implement the specific policy targets identified in the Roadmap.

The OIC General Secretariat and its subsidiary organs, specialized and affiliated institutions, within their respective mandates, as well as the UN relevant institutions, stakeholders in media and active civil society organizations working in the field of women's advancement are called upon to assist the Member States of the OIC in the implementation of the Strategic Roadmap.

In this regard, the implementation of the Strategic Roadmap would encompass a number of actions that should be taken at the level of Member States and the OIC General Secretariat, Subsidiary Organs, Specialized and Affiliated Institutions:

- 1) Identify focal points in national institutions of OIC Member States to coordinate the work of various departments involved in the implementation of Roadmap;
- 2) Develop clear plans, strategies and comprehensive studies in line with the objectives of the Roadmap;
- 3) Support sharing of good practices among Member States on topics specified in Roadmap;
- 4) Provide necessary financing to support projects, programs and initiatives aimed at promotion of TVET;
- 5) Convene and attend workshops taking place in different parts of the world related to the topics specified in the Roadmap;
- 6) Ensure collaboration on organizing and hosting meetings, workshops, conferences and trainings;
- 7) Create a modality to actively work with civil society in OIC Member States and non-member states working in the field of TVET;
- 8) Conduct media campaigns and encourage the media to actively report on matters related to TVET issues and arrange media conferences and events.

## GLOSSARY OF TERMS

Term	Definition
<b>Vocational qualification</b>	Vocational qualification refers to work-related qualifications. They are designed to enable the learner to acquire knowledge and skills that are required by the national occupational standards (NOS) to be able to perform a particular job
<b>Technical and vocational education and training (TVET)</b>	‘Technical and vocational education and training’ (TVET) is understood as comprising education, training and skills development related to a wide range of occupational fields, production, services and livelihoods. TVET, as part of lifelong learning, can take place at secondary, post-secondary and tertiary levels and includes work-based learning and continuing training and professional development, which may lead to qualifications. TVET also includes a wide range of skills development opportunities attuned to national and local contexts.
<b>TVET Governance</b>	TVET Governance is concerned with how the funding, provision, ownership and regulation of TVET systems are coordinated, which actors are involved, and what are their respective roles and responsibilities, and level of formal competence – at the local, regional, national and supranational level. Whilst in many countries government continues to play the most significant role in coordinating TVET, the distribution of these responsibilities has been changing in response to calls for greater efficiency and effectiveness, particularly to engage employers.
<b>Accreditation</b>	The official approval of achievement standards, including qualifications or unit(s) of a qualification, usually for a particular period of time, as being able to meet particular requirements defined by an accrediting agency.
<b>Certification</b>	The process of issuing a certificate, diploma or title of learning outcomes formally attesting that a set of learning outcomes (knowledge, know-how, skills and/or competences) acquired by an individual have been assessed and validated by a competent body against a predefined standard.
<b>Competence</b>	Competence is an ability that extends beyond the possession of knowledge and skills. It includes: - Cognitive competence involving the use of theory and concepts, as well as informal

tacit knowledge gained experientially; - Functional competence (skills or know-how), those things that a person should be able to do when they work in a given area; - Personal competence involving knowing how to conduct oneself in a specific situation; and, - Ethical competence involving the possession of certain personal and professional values.

<b>Occupational standard</b>	Statement approved and formalised by a competent body, which defines the rules to follow in a given context or the results to be achieved. Occupational standard refers to statements of activities and tasks related to a specific job and to its practice.
<b>Qualification</b>	Qualification is a formal certificate issued by an official agency, in recognition that an individual has been assessed as achieving learning outcomes or competencies to the standard specified for the qualification title, usually a type of certificate, diploma or degree. Learning and assessment for a qualification can take place through workplace experience and/or a program of study. A qualification confers official recognition of value in the labour market and in further education and training.
<b>Qualifications framework</b>	An instrument for the development and classification of qualifications (e.g. at national or sectoral level) according to a set of criteria (e.g. using descriptors) applicable to specified levels of learning outcomes.
<b>Qualifications systems</b>	Qualifications system includes all aspects of a country's activity that result in the recognition of learning. These systems include the means of developing and operationalising national or regional policy on qualifications, institutional arrangements, quality assurance processes, assessment and awarding processes, skills recognition and other mechanisms that link education and training to the labour market and civil society. Qualifications systems may be more or less integrated and coherent. One feature of a qualifications system may be an explicit framework of qualifications.
<b>Quality assurance</b>	Quality assurance is a component of quality management and is 'focused on providing confidence that quality requirements will be fulfilled. In relation to education and training services, quality assurance refers to planned and systematic processes that provide confidence in the design, delivery and award of qualifications within an education and training system. Quality assurance ensures

stakeholders' interests and investment in any accredited program are protected.

**Quality standards**

Technical specifications, which are measurable and have been drawn up by consensus and approved by an organisation recognised at regional, national or international levels. The purpose of quality standards is optimisation of input and/or output of learning.

**Quality assurance system**

Quality assurance system includes all aspects of a country's activity related to assuring the quality of education and training. These systems include the following elements: Clear and measurable objectives and standards, guidelines for implementation, including stakeholder involvement; Appropriate resources; Consistent evaluation methods, associating self-assessment and external review; Feedback mechanisms and procedures for improvement; and, Widely accessible evaluation results.

**Recognition**

Formal recognition is the process of granting official learning outcomes status to skills and competences either through: - Awarding of qualifications (certificates, diploma or titles) as a result of assessment, or - Granting of equivalence, credit units or waivers, validation of gained skills and/or competences. Social recognition is the acknowledgement of the value of skills and/or competences by economic and social stakeholders.

**Regional qualifications framework**

A broad structure of levels of learning outcomes that is agreed by countries in a geographical region. A means of enabling one national framework of qualifications to relate to another and, subsequently, for a qualification in one country to be compared to a qualification from another country.

**Valorisation of the Acquired Experience**

Validation of the Acquired Experience is a system that validates officially knowledge and skills acquired by exercising a salaried, non-salaried or voluntary professional activity.

*References:*

- Adapted from Cedefop (2011)
- Source: Wahba 2013, Global.
- Source: NCVET 2013, Australia

# FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE DE L'OCI-EFTP 2020-2025







# FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE DE L'OCI-EFTP

2020-2025



© Octobre 2019 Centre de recherches statistiques, économiques et sociales et de formation pour les pays islamiques (SESRIC)

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

Téléphone +90–312–468 6172

Internet [www.sesric.org](http://www.sesric.org)

E-mail [pubs@sesric.org](mailto:pubs@sesric.org)

Le matériel présenté dans cette publication est protégé par les droits d'auteur. Les auteurs accordent l'autorisation d'afficher, copier, télécharger et imprimer les contenus présentés tant que ces matériaux ne seront réutilisés, sous aucune condition, à des fins commerciales. Pour obtenir l'autorisation de copier ou réimprimer toute partie de ce document, veuillez adresser votre demande, en fournissant tous les renseignements nécessaires, au Département des publications du SESRIC.

Toutes les demandes relatives aux droits et licences doivent être adressées au Département des publications, SESRIC, à l'adresse susmentionnée.

La conception de la couverture a été faite par M. Savaş Pehlivan, Département des publications, SESRIC.

La traduction de ce rapport a été faite par M. M. Denis Rmouch, Unité de traduction et d'édition, Département des publications, SESRIC.

Pour plus d'informations, veuillez contacter le Département de la formation, SESRIC via: [training@sesric.org](mailto:training@sesric.org)



## Table des matières

ACRONYMES.....	ii
INTRODUCTION.....	11
1. ENSEIGNEMENT ET FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS (EFTP) POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE.....	2
2. NÉCESSITÉ ET PRINCIPAUX DOMAINES PRIORITAIRES .....	9
3. FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE DE L'OCI-EFTP .....	11
Domaine de coopération 1: Cadre législatif, gouvernance et promotion ...	11
Domaine de coopération 2: La formation des formateurs de l'EFTP .....	19
Domaine de coopération 3: Les normes professionnelles et qualifications, et système d'assurance de qualité.....	26
Domaine de coopération 4: Certification et programmes de formation modulaire .....	29
4. MISE EN ŒUVRE DE LA FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE OCI-EFTP....	35
GLOSSAIRE DES TERMES.....	36

## ACRONYMES

CBT	Formation basée sur les compétences
COMCEC	Comité permanent pour la coopération économique et commerciale de l'Organisation de la coopération islamique (COMCEC)
DIC	Centres de documentation et d'information
DL	Formation à distance
CICIA	Chambre islamique de commerce, d'industrie et d'agriculture
ICYF-DC	Conférence islamique du forum des jeunes pour le dialogue et la coopération
TIC	Technologies de l'information et des communications
BID	Banque islamique de développement
ISESCO	Organisation islamique pour l'éducation, la science, et la culture
ISO	Organisation internationale de normalisation
IUT	Université islamique de technologie
KPIs	Indicateurs clés de performance
Mooc	Formation en ligne ouverte à tous
ONG	Organisations non gouvernementales
OCI	Organisation de la coopération islamique
MAC	Comité de suivi et de consultation
OCI-VET	Le Programme de l'enseignement et de la formation professionnels pour les pays membres de l'Organisation de la coopération islamique
SESRIC	Le Centre de recherches statistiques, économiques et sociales et de formation pour les pays islamiques (SESRIC)
PME	Petites et moyennes entreprises
CTC	Comité technique consultatif
TVET	Formation et enseignement technique et professionnel
ONU	Organisation des Nations Unies
UNDP	Programme des Nations Unies pour le développement
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNEVOC	Centre international sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels.
VAE	Valorisation de l'expérience acquise

## INTRODUCTION

Aujourd'hui, la disponibilité de ressources humaines qualifiées et productives est une condition *sine qua non* pour développer les performances des économies nationales. En effet, la compétitivité des économies est conditionnée par les compétences technologiques et nécessite le renforcement des capacités des forces vives du pays afin d'exploiter les moyens d'une production de plus en plus complexe et en évolution rapide. Dans ce cadre, l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) est une modalité d'enseignement à laquelle il convient d'accorder une importance particulière car elle permet d'assurer la qualification des ressources humaines pour répondre aux besoins dynamiques des marchés du travail et de réduire le fléau du chômage dans nos sociétés.

En fait, d'une part, dans les États membres de l'OCI, l'EFTP est caractérisé par une formation formelle du secteur avec une structuration des directives qui sont généralement soutenues par des politiques nationales bien définies. Cet enseignement et cette formation sont dispensés dans des structures officielles, publiques et privées. D'autre part, parallèlement au secteur formel de l'EFTP, une proportion non négligeable de la main-d'œuvre est formée en dehors des structures officielles, au sein du secteur informel de l'EFTP, à travers des formations traditionnelles telles que l'apprentissage, dans le but de répondre aux besoins du secteur informel de l'économie. Ainsi, jusqu'à ce jour, le secteur informel de l'EFTP est resté la seule alternative pour l'inclusion d'un grand nombre de jeunes non scolarisés ou en échec scolaire. Par conséquent, les questions sociales et économiques sont importantes, en ce qui concerne le secteur informel, dans la mesure où il constitue un moyen efficace de combattre la précarité et de poursuivre le développement économique et social.

En ce sens, au niveau du secteur formel de l'EFTP, après avoir identifié les tendances globales ainsi que les orientations des agences internationales et passé en revue les défis majeurs de ce secteur dans les États membres de l'OCI, la Feuille de route propose des axes d'intervention stratégiques pour une plus grande pertinence du système et une analyse des meilleures pratiques dans les domaines du développement des curriculums, de l'organisation de la formation, des méthodes efficaces liées à l'enseignement des disciplines techniques et professionnelles, et la mise en œuvre de nouvelles actions pour un processus d'enseignement/apprentissage réussi à travers la planification des activités et l'organisation des filières techniques et professionnelles, et celles liées au développement des situations d'apprentissage, au suivi et à l'évaluation dans le cadre de l'assurance qualité du système.

La feuille de route vise à améliorer la qualité de la mise en œuvre des programmes de l'EFTP dans les États membres de l'OCI, en accordant des répertoires d'actions stratégiques aux responsables politiques et éducatifs, leur permettant d'améliorer leur collaboration avec les acteurs internationaux. En outre, sur la base des bonnes pratiques du système d'EFTP qui ont fait leurs preuves à l'échelle mondiale, la Feuille de route propose une série d'alternatives destinées à améliorer les pratiques dans le monde islamique et ce, en établissant des actions novatrices, efficaces et efficaces pour l'enseignement et l'apprentissage, tant dans le secteur formel qu'informel de l'EFTP.

## **1. ENSEIGNEMENT ET FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS (EFTP) POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIO-ÉCONOMIQUE.**

Le développement économique exige des efforts continus pour mettre en place et améliorer les systèmes de production et de gestion afin de faire face à la concurrence féroce à laquelle nous assistons dans un monde où les frontières économiques deviennent de plus en plus ouvertes. Face à cette situation, le seul choix possible est de disposer d'une infrastructure économique solide et de ressources humaines qualifiées. La qualification des ressources humaines passe nécessairement par l'éducation et la formation. L'éducation est la base d'une bonne citoyenneté et la formation est essentielle pour fournir des ressources humaines productives. L'EFTP est considéré comme l'un des secteurs de formation les plus logiques. En effet, les secteurs dont la valeur ajoutée a une grande influence sur la croissance économique sont ceux qui regroupent une part importante de la technologie. En outre, les compétences technologiques sont essentielles à la compétitivité existante entre les économies, qui est elle-même considérée comme nécessaire pour une croissance significative.

L'EFTP assume le rôle de formation professionnelle nécessaire et garantit les compétences des individus afin de les aider à répondre aux exigences du marché du travail, qui est soumis aux contraintes économiques auxquelles ils doivent faire face, avec une grande efficacité et efficacité, pour être compétitifs. Ce type d'éducation et de formation, qui est assuré par un ensemble d'acteurs dans ce domaine ainsi que par des opérateurs économiques, requiert donc un certain intérêt, et cela n'a jamais cessé de faire l'objet de préoccupations tant au niveau des nations que des institutions régionales et internationales.

Ainsi, la Conférence générale de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), lors de sa 38e session à Paris en 2015, aborde la question de l'EFTP en rappelant les différentes références relatives à l'éducation et à

la formation, dont la Déclaration universelle des droits de l'homme, au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966 qui garantit le droit au travail et aux études, les principes énoncés dans la Convention de 1960 concernant la lutte contre la discrimination dans le domaine de l'enseignement, ainsi que la Convention de 1989 sur l'enseignement technique et professionnel. Il a été rapporté, au cours de cette conférence, que l'EFTP répond à une "préoccupation de développement des individus et des entreprises". L'UNEVOC, l'organisme chargé de l'EFTP à l'UNESCO, souligne l'importance de l'EFTP dans la construction de l'économie des nations et la production de richesses à travers divers documents et activités.

Pour sa part, l'Organisation islamique pour l'éducation, la science, et la culture (ISESCO) accorde une attention particulière à l'EFTP, comme en témoignent ses divers plans d'action triennaux successifs. Ainsi, dans son Plan d'action 2016-2018, l'ISESCO note, à en juger par l'intérêt porté à l'EFTP, que « le produit de l'importance de ce type d'éducation est le meilleur moyen d'inculquer aux jeunes les compétences et les capacités nécessaires pour assurer leur emploi et, par conséquent, réduire le chômage qui sévit dans leur environnement ». Les objectifs annoncés dans ce plan d'action se subdivisent comme suit :

- Renforcer l'enseignement et la formation afin d'améliorer les possibilités d'emploi des jeunes et leur intégration sur le marché du travail ;
- Faciliter l'accès aux programmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels et leur valorisation ;
- Veiller à ce que la formation dispensée réponde aux besoins du marché du travail dans les États membres.

le Programme de l'OCI-EFP qui est officiellement lancé par le Sommet économique du COMCEC tenu à Istanbul, en Turquie le 9 novembre 2009 avec la participation des chefs d'États et de gouvernements des États membres, a soutenu les activités des États membres de l'OCI en améliorant les compétences et les qualifications des personnes selon les besoins et priorités des marchés du travail par des partenariats intra-OCI au niveau institutionnel.

Le Programme de l'OCI-EFP vise à:

- Promouvoir l'échange des personnes engagées dans l'EFP à travers les États membres de l'OCI, afin d'augmenter les placements dans les entreprises ;
- Améliorer la qualité et la capacité d'innovation des systèmes de formation professionnelle des pays membres et faciliter le transfert des pratiques innovantes d'un pays à l'autre ;

- Accroître le volume de la coopération entre les institutions de formation, les entreprises, les partenaires sociaux et les autres organes pertinents dans les États membres de l'OCI ;
- Accroître la transparence et la reconnaissance des qualifications et des compétences, y compris celles acquises par l'apprentissage formel et informel dans les pays membres ;
- Soutenir le développement de contenus, de services, de pédagogies et de pratiques innovants basés sur les technologies de l'information et de la communication (TIC) pour l'apprentissage tout au long de la vie.

Le programme se concentre sur l'augmentation de l'accessibilité et l'amélioration de la qualité de l'EFP, et fournit une occasion pour les organisations impliquées dans l'EFP de développer des partenariats de l'OCI, échanger les meilleures pratiques, augmenter l'expertise de leur personnel et développer les qualifications et les compétences des participants. Le Programme couvre les domaines de formation inclus dans les programmes nationaux de formation dans les États membres en introduisant une perspective transnationale conformément aux priorités nationales des États membres.

Le Programme de l'OCI-EFP a fait des progrès considérables et a attiré l'intérêt de divers intervenants, qui ont mis en application plusieurs programmes, des programmes et initiatives exemplaires pour l'intérêt des entreprises, des compagnies industrielles, des PME ; du monde des affaires, des chambres, des bourses; des institutions, des centres, des universités, des centres de recherche et des instituts ; des administrations locales, des municipalités; des ONG et d'autres organisations de la société civile.

## **Contexte socio-économique mondial et caractéristiques communes dans les États membres de l'OCI**

Après les années de récession, le contexte économique et social mondial se caractérise par toutes sortes de difficultés. Les crises économiques suivies par la récession ont eu un impact négatif sur les perspectives de développement et donc sur la génération de richesse dans les pays, à court et moyen terme. Les principales difficultés évoquées dans le rapport du PNUD sur le développement humain en 2015 vont de la pauvreté persistante aux changements climatiques, en passant par les conflits et l'instabilité. Ce même rapport souligne que " si le potentiel de tous les peuples est exploité par des stratégies et des politiques appropriées, le progrès humain sera accéléré et les déficits de développement humain seront réduits ". Il met également l'accent sur la nécessité d'une main-d'œuvre de qualité pour renforcer le développement humain.

Les spécialistes s'accordent sur le fait que le fléau actuel dans toutes les sociétés est le chômage. Les politiques économiques visent donc à lutter contre ce fléau en mettant en place des mesures de promotion de l'investissement et en développant des moyens capables d'assurer une production efficace et compétitive, en utilisant les capacités humaines nécessaires et les compétences requises pour atteindre des performances élevées.

Le rapport du SESRIC sur « Le drame de la fuite des capitaux humains dans les pays de l'OCI » note que les États membres de l'OCI sont largement caractérisés par une faible participation de la main-d'œuvre et des taux de chômage élevés, en particulier parmi les jeunes. La participation des jeunes au marché du travail dans les États membres de l'OCI a diminué de 45,9 % en 2000 à 43,4 % en 2015, et a diminué encore plus significativement par rapport aux autres groupes, passant de 52,8 % à 47,1 % dans les pays développés et de 56,1 % à 46,8 % dans les autres pays en développement non membres de l'OCI. La moyenne mondiale a donc baissé à 45,8 % en 2015, contre 53,3 % en 2000. Une légère diminution de la participation des jeunes au marché du travail a été observée dans la population des jeunes femmes dans les États membres de l'OCI, qui a diminué de 32,2 % à 31,3 % entre 2000 et 2015. En 2015, le chômage des jeunes est estimé à 16% dans les pays membres de l'OCI, 14,3% dans les pays développés et 11,7% dans les autres pays en développement non membres de l'OCI.

Le chômage représente un défi considérable pour les États membres de l'OCI, en particulier en raison du grand nombre de problèmes qu'il génère. La fuite des cerveaux du capital humain vital en raison du chômage est un grave défi auquel sont confrontés les États membres de l'OCI. Ce phénomène n'est en aucun cas limité aux États membres de l'OCI. Cependant, le défi que cela pose aux États membres de l'OCI est peut-être plus important étant donné le rôle crucial que joue le capital humain des jeunes dans le développement et la croissance. Les États membres de l'OCI ont la plus forte fuite des cerveaux par rapport à tout autre groupe, avec 7,41 % de tous les travailleurs qualifiés émigrant pour un emploi.

La contribution du secteur informel à l'économie des pays en développement, ainsi que son rôle dans les systèmes de formation, n'est pas négligeable. Selon plusieurs études, la croissance rapide du secteur informel est une conséquence majeure de l'expansion rapide de la main-d'œuvre associée à une faible croissance de l'emploi formel. Une croissance dans le secteur informel est probablement une caractéristique permanente dans un avenir proche. Il ne s'agit pas seulement d'une phase de transition, de la manière dont les gouvernements sont conçus et administrés, mais elle nécessite également des systèmes de soutien pour les petites et moyennes entreprises qui resteront l'épine dorsale de l'économie de nombreux pays en développement.

L'une des questions pertinentes à prendre en considération est la durabilité de l'activité informelle. Le taux de faillite des entreprises dans le secteur informel est élevé. La formation dans ce secteur est donc considérée comme une solution pour toute action liée à la compétence des ressources humaines. Dans les pays développés, les économies et les systèmes d'éducation et de formation sont bien structurés en raison de leur aspect formel. Par contre, dans les pays en développement, la contribution du secteur informel aux activités économiques est très importante en raison de sa contribution à la création de richesses ou au développement social. L'aspect social inclut, dans une large mesure, les activités d'apprentissage des métiers, qui peuvent apporter une contribution significative à la promotion sociale des jeunes.

Dans la plupart des pays en développement, l'activité informelle et l'emploi dans le secteur informel sont présentés comme la seule alternative pour l'insertion des jeunes qui ont échoué à l'école, en particulier ceux qui n'ont pas pu terminer le cycle primaire. Il s'ensuit qu'à moyen terme, le rôle du secteur ainsi que ses aspects économiques, patrimoniaux, sociaux et éducatifs sont irremplaçables. Les questions économiques et sociales, mais aussi et surtout sociales, sont prises en compte lorsque l'activité informelle emploie un grand nombre de personnes dans les pays en développement, et que sans cette activité, la pauvreté, qui est très marquée dans la plupart de ces pays, augmenterait.

Il est donc utile et même essentiel de prendre en compte l'activité informelle dans la lutte contre la précarité et la recherche du développement économique et social. Cependant, les structures informelles manquent généralement d'efficacité pour deux raisons : la première tient à la nature même de leur organisation et la seconde au faible niveau d'éducation et de formation des acteurs qui y travaillent. Dans ce cadre, il conviendrait d'aborder de près les conditions d'apprentissage dans le but d'améliorer la performance des systèmes de production et d'accroître l'efficacité d'un secteur vital dans la majeure partie des pays en développement.

Malgré les preuves de la nécessité de formaliser l'économie informelle, il est difficile d'envisager d'obtenir des résultats significatifs à ce niveau à moyen terme. Il est cependant nécessaire de prendre en compte cette composante à tous les niveaux, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle. Cette situation est particulièrement influencée par la part considérable de représentants du secteur informel dans les pays en développement. En outre, ce secteur joue un rôle important dans la stabilisation sociale et économique, en particulier en période de crise ou de récession. Il est également important de noter la contribution significative du secteur informel à la réduction de la pauvreté et à l'amélioration de l'emploi. Toutefois, il est malheureusement clair que les pratiques actuelles dans le domaine de l'EFTP n'accordent pas l'importance qu'il mérite réellement dans le secteur informel de la formation professionnelle.



## Les défis de l'EFTP et les attentes en matière d'apports au développement

Le développement économique et social est tributaire de la disponibilité de ressources humaines qualifiées, capables d'exploiter des moyens de production de plus en plus complexes et à des rythmes d'évolution beaucoup plus importants. Il est évident que les besoins sont très divers et peuvent affecter les différents domaines d'intervention humaine dans les systèmes de production, allant de la planification à la gestion, l'étude, l'installation et la maintenance des ressources matérielles. Dans cette chaîne, la part des compétences professionnelles est très importante, notamment dans le secteur industriel à forte valeur ajoutée. Aucun système de production ne peut survivre s'il ne dispose pas de ressources humaines capables de fonctionner dans les meilleures conditions, de s'améliorer et d'innover afin de parvenir à l'optimum.

Le développement des compétences contribue incontestablement à l'amélioration des moyens de production et, par conséquent, à la croissance économique, qui est en soi indispensable au développement humain. Des études montrent qu'il existe une forte relation statistique reconnue entre les réalisations dans le domaine de l'éducation et la croissance économique, mais cette relation n'est pas une simple relation de cause à effet. La disponibilité de services d'éducation et de formation enrichit la qualité et la capacité du travail et améliore ainsi l'employabilité, la flexibilité et la rationalité du marché du travail.

Selon le Rapport 2015 de l'OCI sur le marché du travail, les niveaux de compétences des personnes employées dans les pays de l'OCI sont répartis en trois catégories : faibles, moyennes et hautes compétences. On constate que lorsque les personnes avec des compétences moyennes constituaient environ les deux tiers de toutes les personnes employées, cette part diminue au fil du temps pour atteindre 67,7 % en 2014 comparativement à 72,3 % en 2000. D'autre part, les parts des personnes dotées de faibles et hautes compétences sont en augmentation. La part des personnes avec de faibles compétences dans l'emploi total a augmenté de 17,1% en 2000 à 19,3% en 2014 et la part des personnes hautement qualifiées augmentait de 10,6% à 13,1% au cours de la même période.

Comparativement à d'autres groupes de pays, les pays de l'OCI représentent une plus petite part des employés hautement qualifiés. Alors que les parts des travailleurs qualifiés sont en baisse, les parts de travailleurs hautement qualifiés sont en augmentation dans tous les groupes de pays. Il est important de souligner que même dans les pays développés, environ 10% des travailleurs sont peu qualifiés. Il est également important de noter que, tandis que la transition dans les pays développés et les pays en développement non membres de l'OCI se passe de compétences moyennes à des emplois hautement qualifiés, elle passe de compétences moyennes à

des compétences élevées et faibles dans les pays de l'OCI. Cela reflète des niveaux de développement économique moins élevés dans certains pays de l'OCI qui n'atteignent pas les progrès vers des emplois de qualité nécessitant des connaissances et des tâches pratiques et techniques complexes.

Dans les systèmes d'éducation et de formation, la contribution de l'EFTP est très importante. En fait, ce type d'éducation permet le développement des compétences afin de qualifier les ressources humaines et d'en faire des acteurs actifs du développement économique et social. Les politiques de formation professionnelle sont liées aux aspirations des nations et aux résultats de leur croissance économique. Il est évident que les décideurs politiques doivent accorder une attention particulière aux programmes d'EFTP pour faire face à l'inactivité des jeunes et des personnes âgées. C'est un outil pertinent qui améliore les compétences des personnes et encourage la main-d'œuvre à rester active sur le marché.

Le développement de l'EFTP est nécessaire pour construire une économie capable de relever le défi de la compétitivité. À cet égard, pour orienter et diriger des productions (au sens large), il est nécessaire que les cadres disposent d'un personnel capable d'exécuter ces tâches de manière subordonnée. En ce sens, il est d'usage de considérer un taux de supervision technique qui est variable selon les secteurs et peut varier de 1/2 à 1/12, avec une moyenne généralement prise autour de 1/6. Cela signifie que pour 1 ingénieur formé, une moyenne de 6 techniciens doit être prise en compte.

La Conférence mondiale de l'UNESCO, lors de sa 38e session tenue à Paris en novembre 2015, définit la vision de l'Organisation en matière d'EFTP comme suit : « L'EFTP contribue au développement durable en renforçant les individus, les organisations, les entreprises et les collectivités et en promouvant l'emploi, un travail décent et l'apprentissage tout au long de la vie de manière à promouvoir une croissance économique inclusive et durable, ainsi que la compétitivité, l'équité sociale et la durabilité environnementale.

La performance du secteur informel est bien en deçà du niveau de sa contribution aux entreprises et à l'économie. Il est utile de rappeler que l'un des facteurs qui manquent de performance est celui des niveaux d'éducation et de formation des principaux acteurs du secteur traditionnel informel. L'éducation est donc un élément important pour les nouveaux entrepreneurs du secteur informel. Les entrepreneurs formés dans les secteurs informels auront probablement besoin de moins de temps pour entreprendre un travail indépendant. Un ordre typique lié au destin d'un entrepreneur : il doit acquérir une formation initiale, puis développer des compétences par divers moyens tels que la formation professionnelle, la formation informelle, la formation en cours d'emploi, puis accéder à un emploi rémunéré et enfin recommencer une activité indépendante.

## 2. NÉCESSITÉ ET PRINCIPAUX DOMAINES PRIORITAIRES

Il y a une demande constante pour une main-d'œuvre plus adaptable, polyvalente et créative. Les personnes qui n'ont pas la capacité ou l'occasion de perfectionner et d'améliorer leurs compétences éprouvent des difficultés face à la concurrence pour obtenir de nouvelles ou de meilleures possibilités d'emploi. Des efforts constants devraient être consentis pour développer les compétences afin de répondre aux nouvelles exigences du marché du travail. Par conséquent, compte tenu des défis et des exigences actuels et futurs du marché du travail, il est essentiel d'élaborer et de mettre en œuvre efficacement des mécanismes qui permettent aux personnes d'améliorer leurs compétences en vue d'accroître leur employabilité. Dans ce contexte, l'EFTP est une approche pratique largement utilisée dans les économies développées pour le développement des compétences en vue d'améliorer l'employabilité, mais à une échelle moindre dans les économies en développement.

Dans ce contexte, la préparation d'une feuille de route stratégique de l'OCI-EFTP est devenue essentielle pour créer un cadre commun qui soutiendra la coopération entre les États Membres en établissant des politiques et programmes durables de l'EFTP. Ainsi, il soutiendra les efforts de la population pour développer et améliorer sa qualité de vie, à travers de nouveaux mécanismes qui permettront de trouver des solutions évolutives et innovantes pour le développement socio-économique de la Oummah islamique.

Tenant compte de l'importance de l'EFTP dans le développement des économies des États membres, l'« Atelier sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) dans les pays membres de l'OCI : L'évaluation des besoins et des capacités », tenue à Ankara (Turquie) du 9 au 11 mai 2016, a recommandé la préparation d'une feuille de route stratégique pour l'EFTP. Le Centre de recherches statistiques, économiques et sociales et de formation pour les pays islamiques (SESRIC) et l'Organisation islamique pour l'éducation, la science, et la culture (ISESCO) ont coordonné la préparation de ladite feuille de route stratégique en collaboration avec les autorités des États membres de l'OCI. La vision de la Feuille de route stratégique de l'OCI-EFTP consiste à améliorer le bien-être des personnes dans les États membres de l'OCI et à éradiquer les défis socio-économiques de développement auxquels ils font face à travers l'action conjointe.

La Feuille de route stratégique OCI-EFTP s'inscrit dans le Plan d'Action OCI 2025 et contribuerait à sa mise en œuvre, en particulier sur les objectifs de réduction de la pauvreté ; l'emploi, l'infrastructure et l'industrialisation ; l'éducation ; et la promotion

et l'autonomisation des femmes, le bien-être familial, et la sécurité sociale. La feuille de route est également conforme aux Objectifs de développement durable (ODD) et constitue les étapes nécessaires à la réalisation des ODD, en particulier en ce qui concerne l'objectif 1 (Pas de pauvreté), l'objectif 4 (Éducation de qualité), l'objectif 8 (Travail décent et croissance économique), l'objectif 10 (Réduction des inégalités) et l'objectif 17 (Partenariat pour la réalisation des objectifs).

La Feuille de route stratégique de l'OCI-EFTP envisage un ensemble d'options politiques dans les États membres de l'OCI. Les priorités de la Feuille de route peuvent être regroupées en quatre grands domaines de coopération qui nécessitent une attention particulière, à savoir :

1. Cadre législatif, gouvernance et promotion
2. La formation des formateurs de l'EFTP
3. Certification et programmes de formation modulaire
4. Les normes professionnelles et qualifications, et système d'assurance de qualité

### 3. FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE DE L'OCI-EFTP

#### Domaine de coopération 1: Cadre législatif, gouvernance et promotion

##### *Priorité 1.1: Améliorer le cadre législatif et réglementaire national en matière d'EFTP*

##### Objectif 1.1.1

##### Réviser le cadre législatif national et la structure institutionnelle de l'EFTP

##### Mesures

- i. Identifier les principaux ministères et organismes nationaux responsables de l'élaboration de la politique d'EFTP ;
- ii. Proposer un cadre de référence sur lequel les différents pays s'appuieront, afin d'élaborer leur cadre législatif, la gouvernance et la promotion de l'EFTP, tout en encourageant la coopération entre les États membres de l'OCI ;
- iii. Encourager les États à mettre en place / améliorer un cadre législatif et réglementaire pour la direction de l'EFTP ;
- iv. Examiner en profondeur les avantages et les inconvénients avant de travailler sur des programmes ou des études d'EFTP ;
- v. Aider les États membres, si nécessaire, à identifier les capacités, les ressources et l'infrastructure adéquate pour développer les programmes d'EFTP ;
- vi. Être aligné aux tendances et normes de qualité internationales : partager les expériences sur les évaluations thématiques, sectorielles ou globales des systèmes éducatifs, de formation et de recherche ;
- vii. Conseiller les pays en matière de législation sur l'EFTP et adopter un cadre législatif et réglementaire sur le développement et les politiques nationales et régionales de qualifications professionnelles ;
- viii. Préparer un cadre pour ouvrir la voie à des « unités de formation et d'appui opérationnel » afin de renforcer les universités techniques et les sections professionnelles et leurs modes de financement ;
- ix. Examiner les structures organisationnelles du Ministère et les structures placées sous sa supervision et sa tutelle ;
- x. Mettre en place un cadre législatif pour établir une unité régionale d'EFTP chargée de la gestion administrative et financière de tous les centres d'EFTP ;

- xi. Mener une recherche comparative sur le cadre législatif des différents États membres de l'OCI en matière d'EFTP ;
- xii. Préparer un cadre juridique qui exige que les encadreurs suivent une formation pédagogique de base pour devenir des experts en efficacité pédagogique menant à un certificat reconnu d'efficacité pédagogique ;
- xiii. Partager de bons exemples d'études de cas entre les pays membres sur le cadre législatif ;
- xiv. Identifier et préparer les programmes d'éducation en fonction des besoins des pays ;
- xv. Rédiger des projets de loi et de règlement conformes aux termes de référence.

### **Objectif 1.1.2**

**Développer la coopération entre les secteurs privé et public dans le système gouvernemental national afin de cibler la demande et les besoins du secteur privé**

#### *Mesures*

- i. Impliquer différentes parties prenantes de l'EFTP dans chaque étape du système (cadre intégré) ;
- ii. Développer la coopération entre les centres de formation professionnelle ;
- iii. Accompagner la mise en œuvre de stratégies visant à impliquer et à autonomiser le secteur privé dans la mise en œuvre des politiques d'EFTP ;
- iv. Intégrer le secteur privé dans la sphère publique avec l'aide des parties prenantes ;
- v. Réaliser des études et enquêtes sur les besoins réels du marché du travail ;
- vi. Développer les capacités des centres et les améliorer par le biais de stratégies et de systèmes d'EFTP standard afin d'obtenir une accréditation et une reconnaissance internationales ;
- vii. Développer des formations en alternance travail-études ;
- viii. Inclure les institutions du secteur privé et en faire un acteur actif pour soutenir les formations ;
- ix. Permettre le travail d'une autorité unique pour l'EFTP, qui rassemble tous les principaux acteurs pour connaître les besoins réels du marché du travail et les relier aux programmes éducatifs ;

### Objectif 1.1.3

#### Reformer la législation selon les besoins du marché du travail

##### Mesures

- i. Développer des méthodes normalisées/ centralisées pour évaluer les besoins du marché du travail ;
- ii. Impliquer les départements concernés (industrie, commerce, agriculture et protection sociale) dans le développement des besoins de formation et des exigences du marché du travail ;
- iii. Créer des opportunités et des emplois qui répondent aux besoins du marché du travail ;
- iv. Encourager l'apprentissage tout au long de la vie ;
- v. Faciliter l'accès à l'EFTP pour tous ;
- vi. Établir des lois pour réduire l'économie informelle ;
- vii. Réexaminer les lois et réglementations sur les normes de certification ;
- viii. Préparer le cadre légal de l'adoption du système de qualification pour les institutions de formation professionnelle ;
- ix. Préparer un cadre législatif pour assurer un suivi pédagogique de l'EFTP qui comprend les formateurs et la direction comme ils font partie des personnes hautement qualifiées, et un panel de discussion interne choisie ;
- x. Mettre en place un cadre juridique pour reconnaître les acquis de l'expérience dans le cadre de la vie active (Validation des acquis de l'expérience) ;
- xi. Mettre en place des dispositions légales (plan de formation, évaluation des compétences, etc.) facilitant l'accès des salariés à une formation professionnelle continue.

#### *Priorité 1.2: Renforcer la gouvernance dans l'EFTP pour une meilleure gestion du système*

### Objectif 1.2.1

#### Promouvoir la bonne gouvernance entre les différentes institutions liées à l'EFTP

##### Mesures

- i. Identifier le rôle des différents acteurs et institutions de l'EFTP;

- ii. Conseiller les gouvernements sur tous les aspects de l'EFTP et coordonner les différents rôles entrepris ;
- iii. Renforcer la gouvernance de l'EFTP et harmoniser les systèmes de classification des institutions de l'EFTP pour améliorer la comparabilité;
- iv. Donner des conseils sur les admissions et prendre des mesures pour harmoniser les conditions d'admission et la durée des cours dans les établissements techniques en fonction du droit international ;
- v. Établir un cadre national d'assurance de la qualité ;
- vi. Se concentrer sur les plusieurs initiatives pour harmoniser la prestation du PFP qui s'adapte aux exigences économiques changeantes en plus d'être axées sur la demande et dirigées par l'industrie, et ce pour assurer la disponibilité d'une main-d'œuvre hautement qualifiée ;
- vii. Instaurer un environnement favorable et un bon système de soutien pour assurer l'efficacité de l'EFTP ;
- viii. Renforcer les partenariats public-public, public-privé et privé-privé ;
- ix. Renforcer l'effort de collaboration de la région en matière de formation, comme la planification et la préparation de cartes préliminaires, la création et la gestion d'établissements de formation ;
- x. Renforcer le rôle des ONG dans le système ;
- xi. Établir un pont entre les systèmes d'éducation formelle, d'alphabétisation et non formelle et les programmes d'EFTP pour offrir de meilleures perspectives d'emploi aux apprenants ;
- xii. Mettre en place un système d'évaluation efficace pour mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités à l'intention du personnel chargé du suivi et de l'évaluation du système d'EFTP.

### **Objectif 1.2.2**

#### **Élaborer ou réviser périodiquement la stratégie en matière de ressources humaines**

##### *Mesures*

- i. Formuler des politiques pour améliorer le système de développement des ressources humaines ;
- ii. Inclure la planification des ressources humaines dans le processus, en s'assurant qu'il existe des ressources humaines compétentes et suffisantes pour accomplir les activités d'EFTP ;



- iii. Planifier et préciser le nombre et la mise en commun des ressources humaines qui joueront un rôle important dans la mise en œuvre des activités d'EFTP ;
- iv. Analyser les besoins en ressources humaines et développer leurs capacités et compétences.

### Objectif 1.2.3

#### Établir un système d'évaluation

##### Mesures

- i. Développer un mécanisme d'évaluation de la qualité de gestion ;
- ii. Mener des audits de la performance des systèmes et acteurs de l'EFTP ;
- iii. Fixer le niveau de compétences à atteindre et revoir en permanence les normes de compétences requises par les acteurs du secteur et les exigences nationales ;
- iv. Développer un programme d'impact et réduire les investissements à faible priorité dans infrastructure pour une bonne gestion, à travers la diffusion du cadre de qualification national et l'harmonisation des plusieurs systèmes de classification tant au niveau de l'EFTP public que privé ;
- v. Préparer des rapports périodiques sur le système des ressources humaines et la rentabilité à présenter au gouvernement pour examen et modification;
- vi. Établir un mécanisme de surveillance des niveaux standards des systèmes d'éducation et de formation et mener des enquêtes pour suivre l'intégration des diplômés et l'évaluation des compétences des travailleurs ;
- vii. Établir des mécanismes de surveillance et prévenir les besoins en compétences attendues ainsi que les partenariats entre les institutions de formation, le ministère de l'Emploi et les acteurs économiques et sociaux afin d'adapter régulièrement la formation à ces besoins ;
- viii. Normaliser le processus d'évaluation pour les différents ministères dans les pays et aussi dans la région ;
- ix. Développer les capacités statistiques en matière d'EFTP ;
- x. Créer un mécanisme de suivi des diplômés des établissements d'EFTP aux niveaux régional et national;
- xi. Établir un programme de surveillance et de suivi de l'observatoire de l'EFTP au niveau de l'OCI.

### ***Priorité 1.3: Promouvoir la sensibilisation***

#### **Objectif 1.3.1**

**Améliorer la perception de l'EFTP et attirer davantage d'apprenants pour la formation professionnelle et technique**

##### ***Mesures***

- i. Lancer des campagnes de sensibilisation afin de changer la perception de la communauté ou des citoyens des pays et contribuer à la promotion rigoureuse dans un objectif de sensibilisation ;
- ii. Établir des plateformes d'aiguillage d'informations pour sensibiliser les citoyens sur l'importance de l'enseignement et la formation professionnelle et les opportunités qu'ils offrent ;
- iii. Diversifier les filières de formation, améliorer la qualité et la prestation de l'EFTP pour augmenter l'employabilité des diplômés ;
- iv. Sensibiliser le public aux questions politiques et sociales afin d'élaborer des lignes directrices appropriées pour la communauté ;
- v. Garantir un accès facile aux formations, facilitant le processus de formation qui devient plus difficile si les gens doivent travailler dur et économiser de l'argent pour obtenir leur propre formation ;
- vi. Promouvoir les activités auprès des jeunes, leur montrer les avantages des programmes et les aider à faire leur meilleur choix.

### ***Priorité 1.4: Établir un système financier pour l'EFTP***

#### **Objectif 1.4.1**

**Mobiliser des fonds pour l'EFTP**

##### ***Mesures***

- i. Élaborer une stratégie visant à accroître le financement dans le secteur de l'EFTP ;
- ii. Assurer un système de financement adéquat et accru par l'aide des États membres de l'OCI ;
- iii. Développer une utilisation plus efficace des fonds et processus de gestion ;

- iv. Assurer un financement approprié et accru pour que le matériel adéquat puisse être acheté ;
- v. Établir des critères qui exigent que le financement soit accordé en fonction de la reconnaissance de la réussite ;
- vi. Développer un cadre institutionnel approprié pour maintenir un niveau élevé de revenus générés à l'interne ;
- vii. Améliorer la gouvernance et la diversification du secteur financier afin de l'impliquer davantage dans les questions d'EFTP ;
- viii. Instaurer la taxe sur l'apprentissage et la formation professionnelle.

### Objectif 1.4.2

#### Améliorer l'accès aux fonds des donateurs aux niveaux local et international

##### Mesures

- i. Améliorer l'accès aux fonds à partir des agences gouvernementales ;
- ii. Établir un fonds EFTP centralisé avec des partenariats stratégiques ;
- iii. Soutenir et financer des partenariats stratégiques et de collaboration dans le domaine de l'enseignement et de la formation ;
- iv. Partager les coûts avec les bénéficiaires.

#### Priorité 1.5: Améliorer l'inclusion sociale des jeunes et des personnes défavorisées

### Objectif 1.5.1

#### Faciliter l'accès des personnes défavorisées à l'enseignement de l'EFTP

##### Mesures

- i. Établir des institutions spécialisées dans les régions déficitaires pour renforcer l'égalité des chances ;
- ii. Mettre en place des systèmes d'orientation précoce ;
- iii. Mettre en place un dispositif d'équipes itinérantes d'apprenants, tel que des salons de formation pour les populations vulnérables et dans les zones inaccessibles ;
- iv. Favoriser l'éducation inclusive dans le système EFTP.

## Objectif 1.5.2

### Promouvoir l'équilibre entre les sexes dans l'enseignement de l'EFTP

#### Mesures

- i. Prendre des mesures pour faciliter l'accès de toutes les filles et de toutes les femmes à l'EFTP ;
- ii. Inciter les familles à inscrire les filles dans les centres de formation et dans les établissements d'enseignement technique ;
- iii. Mettre en œuvre un système d'orientation tout au long de la vie qui tienne compte des sexospécificités ;
- iv. Mettre en place un mécanisme de soutien scolaire pour les filles afin d'améliorer leurs résultats scolaires ;
- v. Promouvoir l'égalité des chances dans l'accès à tous les cours pour les deux sexes ;
- vi. Fournir l'éducation permanente pour adultes.

## Objectif 1.5.3

### Améliorer l'employabilité des jeunes

#### Mesures

- i. Développer des programmes d'apprentissage (jeunes âgés de 15-35), principalement dans le domaine de l'agriculture et l'artisanat, les domaines à impact élevé, contribuant à l'édification de la nation dans les pays ;
- ii. Effectuer une recherche sur les motifs de la migration des jeunes et leur inaptitude au travail ;
- iii. Développer des agences d'emploi pour aider les jeunes à trouver des emplois plus facilement ;
- iv. Promouvoir l'EFTP par des parcours professionnels dans l'enseignement primaire, secondaire et supérieur en tant que plate-forme d'insertion professionnelle ;
- v. Préparer des spécifications pour des carrières professionnelles ciblées ;
- vi. Conclure des accords avec des entreprises pour faciliter le processus d'obtention de périodes de stage pour les stagiaires et les diplômés ;
- vii. Faciliter la réorientation des jeunes diplômés des programmes qui ne mènent pas à un emploi ;

- viii. Améliorer l'information des apprenants sur les secteurs prometteurs et les orienter vers ces secteurs ;
- ix. Développer des mécanismes de renforcement pour soutenir les étudiants de l'EFTP.

## **Domaine de coopération 2: La formation des formateurs de l'EFTP**

*Priorité 2.1: Améliorer les formations des enseignants de l'EFTP et promouvoir le système éducatif*

### **Objectif 2.1.1**

#### **Développer les capacités des enseignants de l'EFTP**

##### *Mesures*

- i. Renforcer les capacités de l'enseignant à appliquer les techniques de la pédagogie active et revitaliser l'encadrement pédagogique pour une meilleure formation des enseignants ;
- ii. Élaborer un plan de développement des compétences des formateurs ;
- iii. Développer les compétences de l'enseignant selon les besoins du marché du travail;
- iv. Suivre la cadence des progrès technologiques et utiliser la technologie appropriée dans l'EFTP ;
- v. Former des instructeurs efficaces, comme du personnel hautement expérimenté de l'industrie, pour qu'ils deviennent des instructeurs et des experts ;
- vi. Développer les centres de formation pour les formateurs/directeurs et en matière d'ingénierie pédagogique et de formation;
- vii. Concevoir et mettre en œuvre un programme d'échange des connaissances entre les États membres de l'OCI ;
- viii. Fournir aux enseignants des trousseaux pédagogiques ;
- ix. Encourager la création de groupes pédagogiques dans les écoles techniques et les centres de formation professionnelle ;
- x. Mettre en œuvre des périodes d'enseignement dans les entreprises pour que les enseignants puissent adapter leur contenu pédagogique à la réalité du monde de la production ;

- xi. Établir des centres d'information et de documentation (CID) dans les établissements de formation de l'EFTP ;
- xii. Améliorer la qualité des matériels utilisés pour la formation mise à la disposition de tous les formateurs ;
- xiii. Intégrer les formateurs ayant une expérience industrielle dans le système;
- xiv. Développer des compétences pour enseigner l'entrepreneuriat et des compétences personnelles ;
- xv. Redéfinir le système de recrutement des enseignants de l'EFTP ;
- xvi. Définir une politique de formation initiale adaptée à l'EFTP ;
- xvii. Développer la formation des formateurs des pays de l'OCI en fonction des besoins de l'économie nationale ;
- xviii. Mettre en place un organe de suivi et de classification des pays de l'OCI pour la formation des enseignants de l'EFTP ;
- xix. Rendre attrayante la profession d'enseignant de l'EFTP et éliminer les « culs-de-sac » et les obstacles dans le système ;
- xx. Revitaliser les universités qui forment les enseignants de l'EFTP afin qu'elles se concentrent davantage sur les besoins du monde industriel ;
- xxi. Améliorer l'infrastructure de l'industrie pour enseigner les enseignants ou les élèves dans les salles de classe ;
- xxii. Élaborer un système de prix et de qualifications reconnus à l'échelle nationale et internationale ;

### **Objectif 2.1.2**

#### **Promouvoir la formation continue des enseignants**

##### *Mesures*

- i. Organiser et créer une plateforme en lien avec les industries pour que les enseignants aient une connaissance des compétences nécessaires et mises à jour par le marché du travail ;
- ii. Élaborer des manuels scolaires, des manuels de formation et des supports pédagogiques pour les professionnels ;
- iii. Institutionnaliser la convocation de journées pédagogiques sous la direction des responsables pédagogiques ;
- iv. Développer l'enseignement à distance (LD, Mooc, etc.) dans l'EFTP ;
- v. Organiser des voyages d'étude pour les enseignants ;

- vi. Élaborer un plan de carrière pour les enseignants ;
- vii. Offrir une gamme de programmes de recyclage pour s'employer à perfectionner continuellement les connaissances et les compétences dans le domaine pertinent ;
- viii. Fournir un système de soutien rigoureux aux enseignants de l'EFTP dans l'élaboration des contenus, l'engagement des élèves et les zones associatives;
- ix. Offrir un apprentissage mixte en ligne et numérique aux enseignants de l'EFTP pour leur permettre d'acquérir des connaissances sur l'amélioration des compétences ;
- x. Requiert des éducateurs qualifiés et orientés vers le marché ;
- xi. Organiser une plateforme professionnelle de mise en réseau et de partage d'expériences ;
- xii. Organiser une visite / exploration d'industrie / séminaire / atelier pour mettre à jour les compétences requises par la demande du marché du travail ;
- xiii. Développer le multimédia, l'enseignement à distance dans l'EFTP ;
- xiv. Améliorer le cours sur la qualité des services et de la formation dispensés par les centres de formation des enseignants ;
- xv. Poursuivre le programme de double expertise pour répondre au besoin d'enseignants professionnels dans les écoles de VSE ;
- xvi. Impliquer les secteurs commerciaux et industriels en fonction de la formation des enseignants de l'enseignement professionnel dans les industries et les écoles ;
- xvii. Élaborer des programmes et du matériel de formation qui leur donneront plus de connaissances et de compétences théoriques ;
- xviii. Améliorer la coopération industrielle avec les enseignants professionnels ;
- xix. Évaluer l'impact de la formation continue sur la qualité de la formation ;
- xx. Mettre en place un système ou un programme de formation, en entreprise, pour tous les enseignants ;
- xxi. Développer des plans annuels de formation continue des formateurs de l'EFPT pour les besoins de chaque pays de l'OCI ;
- xxii. Intégrer la formation continue des enseignants de l'EFTP de l'OCI dans leur plan de carrière ;
- xxiii. Fournir des bourses d'allocation de formation continue aux enseignants d'EFTP dans les pays de l'OCI ;

xxiv. Organiser la formation continue des enseignants.

### **Objectif 2.1.3**

#### **Développer les qualités de l'enseignant de l'EFTP**

##### *Mesures*

- i. La participation des enseignants chercheurs dans les programmes de formation en matière de compétences de l'EFTP afin d'analyser et d'offrir des recommandations;
- ii. Développer des programmes pour rendre la profession de l'enseignant en EFTP plus attrayante;
- iii. Prendre des mesures en vue d'accroître la motivation des enseignants de l'EFTP.
- iv. Mettre en place un plan directeur de l'ingénierie de formation pour assurer la qualité des offres de formation en ligne avec les exigences du marché du travail ;
- v. Inclure un processus d'apprentissage permanent pour les enseignants et formateurs de l'EFTP pour mettre à jour leurs connaissances et leurs expériences afin de s'adapter aux innovations ;
- vi. Établir une description détaillée des fonctions des enseignants de l'EFTP et suivre l'évolution de ces fonctions ;
- vii. Offrir divers programmes de certification pour maintenir l'admissibilité d'un enseignant inscrit ;
- viii. Attirer l'attention des jeunes diplômés dans le domaine de l'éducation en leur offrant un salaire compétitif ;
- ix. Introduire des innovations dans le système d'enseignement et d'apprentissage ;
- x. Étudier les compétences de préformation en fonction de la demande du marché du travail ;
- xi. Améliorer la qualification des enseignants / amélioration de la qualification académique des enseignants professionnels ;
- xii. Développer les compétences des enseignants sur le marché du travail, dans le monde des affaires et dans l'industrie ;
- xiii. Augmenter le nombre d'universités / écoles polytechniques / établissements d'enseignement supérieur qui forment des enseignants de l'EFTP plus qualifiés et compétents ;



- xiv. Définir et dynamiser les ressources pour la formation des enseignants de l'EFTP ;
- xv. Impliquer les professionnels dans la formation des enseignants de l'EFTP ;
- xvi. Renforcer la(les) structure(s) de contrôle ou l'assurance de la qualité ;
- xvii. Développer le partenariat entre les pays de l'OCI dans la formation des formateurs ;

### ***Priorité 2.2: Promouvoir le système de formation des enseignants de l'EFTP***

#### **Objectif 2.2.1**

#### **Encourager les changements pour rendre la profession enseignante de l'EFTP plus attrayante**

##### ***Mesures***

- i. Élaborer des programmes visant à rendre la profession enseignante de l'EFTP plus attrayante ;
- ii. Améliorer le statut des enseignants de l'EFTP ;
- iii. Encourager la création d'un réseau national flexible d'EFTP qui favorise l'excellence dans le développement des compétences ;
- iv. Mettre en place un plan de publicité pour assurer l'importance de l'enseignement de l'EFTP pour la communauté ;
- v. Encourager la participation au Concours mondial des compétences, au Salon de l'emploi et à d'autres activités visant à promouvoir l'innovation.

#### **Objectif 2.2.2**

#### **Développer les capacités des centres de formation des enseignants de l'EFTP**

##### ***Mesures***

- i. Exhorter le secteur privé à contribuer au secteur de l'EFTP par des stages, en offrant des incitations aux travailleurs ;
- ii. Mener une étude réaliste de la communauté en utilisant des données solides pour déterminer le nombre d'enseignants d'EFTP nécessaires ;
- iii. Assurer le développement et la recherche (R-D) dans l'EFTP ;

- iv. Mettre en place des comités sectoriels dans les établissements composés de professionnels et d'enseignants pour suivre la formation et le travail des enseignants ;
- v. Maîtrise efficace de l'évaluation des programmes de formation des enseignants ;
- vi. Renforcer les capacités des centres de formation des enseignants ;
- vii. Améliorer la qualité des principaux enseignants, instructeurs et enseignants du primaire.

### *Priorité 2.3: Développer la collaboration avec les acteurs de l'EFTP*

#### **Objectif 2.3.1**

#### **Renforcer la coopération en matière de formation des enseignants de l'EFTP avec les industries**

##### *Mesures*

- i. Recrutement d'enseignants et d'instructeurs d'EFTP ayant une expérience suffisante dans l'industrie et du personnel de soutien technique ;
- ii. Impliquer les professionnels dans l'évaluation des enseignants ;
- iii. Renforcer la pleine participation des partenaires sociaux, des employeurs et des associations professionnelles ;
- iv. Capacité d'importation des enseignants / gestionnaires de l'EFTP des instituts publics et privés ;
- v. Renforcer les liens entre l'industrie et les instituts ;
- vi. Renforcer la coopération en matière de formation des enseignants d'EFTP avec d'autres ministères, organismes, administrations locales, entreprises et industries ;
- vii. Encourager le secteur privé à créer des instituts de formation des enseignants/universitaires qui répondent aux besoins du marché du travail ;
- viii. Inviter l'expertise des entreprises industrielles à former les enseignants de l'école professionnelle ;
- ix. Initier des mesures incitatives pour répondre aux besoins des entreprises impliquées dans la formation des enseignants de l'EFTP ;

- x. Élaborer des programmes d'offre d'EFTP qui partagent des liens avec l'industrie en fonction des besoins et du temps ;
- xi. Soutenir et promouvoir le développement d'un réseau national d'instituts d'EFTP;
- xii. Inclure totalement et équitablement tous les segments de la population dans les possibilités de développement personnel.

### Objectif 2.3.2

#### Développer une coopération avec les États membres de l'OCI pour la formation des enseignants de l'EFTP

##### Mesures

- i. Mettre en place un conseil national (comprenant des professionnels) pour suivre l'évolution de l'EFTP ;
- ii. Développer le partenariat public-privé entre les pays de l'OCI, en se basant sur les bonnes pratiques existantes ;
- iii. Identifier les secteurs dominants de l'économie nationale en ce qui concerne les besoins de formation des enseignants en EFTP ;
- iv. Définir clairement la structure d'un partenariat gagnant/gagnant entre les institutions de l'EFPT et les entreprises au niveau de l'État;
- v. Promouvoir les voyages d'étude des entreprises / formateurs de l'EFPT entre les États membres de l'OCI ;
- vi. Accroître la capacité des associations d'enseignants de la formation professionnelle et des groupes de travail professionnels à l'échelle du pays ;
- vii. Accroître les programmes de partenariat entre les centres de formation des enseignants des pays de l'OCI ;
- viii. Promouvoir les échanges entre les pays membres de l'OCI (pays d'exécution, pays d'origine émergents dans le domaine de la formation continue des enseignants de l'EFTP) ;
- ix. Créer un organe d'évaluation des besoins des pays membres de l'OCI dans le domaine de la formation continue des enseignants de l'EFTP ;
- x. Renforcer les compétences éducatives et professionnelles en faisant appel à des experts professionnels d'autres pays ;
- xi. Comblent le manque d'enseignants de l'EFTP dans les pays de l'OCI.

### Objectif 2.3.3

#### Collaborer avec des entreprises ou des organisations pour répondre aux besoins

##### Mesures

- i. Promouvoir le partenariat public-privé ;
- ii. Participation des partenaires sociaux et de la société civile à la gestion du système d'EFTP ;
- iii. Réaliser une série de programmes d'EFTP bien conçus et adaptés aux besoins actuels et futurs en main-d'œuvre ;
- iv. Intégrer les éléments de la formation professionnelle dans l'enseignement général ;
- v. Offrir un apprentissage en ligne et numérique pour les groupes défavorisés de la société à travers les médias sociaux ;
- vi. Mettre l'accent sur la formation pratique pour les étudiants et les enseignants de l'industrie (formation en ligne et hors ligne) ;
- vii. Offrir des mesures incitatives à ceux qui obtiennent une certification professionnelle ;
- viii. Promouvoir le rôle de l'esprit d'entreprise dans l'EFTP ;
- ix. Renforcer les capacités des gestionnaires de programmes d'EFTP.

### Domaine de coopération 3: Les normes professionnelles et qualifications, et système d'assurance de qualité

#### Priorité 3.1: Développer une politique pour un système commun de certification

##### Objectif 3.1.1

#### Établir un système commun d'accréditation

##### Mesures

- i. Identifier des cadres communs pour les pays de l'OCI;
- ii. Adopter des références et des groupes professionnels requis par le marché du travail ;
- iii. Développer un système de reconnaissance des certifications et des qualifications ;

- iv. Reconnaître les compétences qui se focalisent sur l'équivalence des qualifications et qui tentent d'harmoniser les juridictions avec le temps ;
- v. Élaborer des normes de qualité dans les États membres afin d'adopter les prestataires de formation pour améliorer tous les aspects du processus de formation
- vi. Élaborer un guide uniforme pour la certification professionnelle
- vii. Émettre un guide unifié après avoir étudié la situation dans tous les États membres.
- viii. Accroître la capacité des institutions techniques pour une base de données de professionnels.
- ix. Encourager l'établissement d'institutions d'accréditation dans les pays sans institutions.
- x. Adopter des termes de référence et des normes de qualification uniformes.
- xi. Établir une plateforme d'échange d'expériences entre les institutions d'accréditation dans les États membres.
- xii. La création d'une unité de suivi des diplômés des institutions de formation professionnelle

### ***Priorité 3.2: Développer des normes de qualité pour les prestataires d'accréditation et de formation***

#### **Objectif 3.2.1**

#### **Élaborer un répertoire des certifications professionnelles nationales**

##### ***Mesures***

- i. Élaborer un système, des lignes directrices, des mécanismes et un manuel pour mettre en œuvre un système d'assurance qualité pour les établissements d'EFTP ;
- ii. Créer des outils de suivi des certifications professionnelles (répertoire national des certifications professionnelles, inventaire des certifications professionnelles);
- iii. Étendre la capacité des établissements techniques pour créer une base de données professionnelle et nationale;
- iv. Créer des institutions d'accréditation;

- v. Développer la délivrance de licences et l'accréditation des institutions ;
- vi. Assurer la qualité et la transférabilité des qualifications ;
- vii. Adopter des termes de référence et des normes de qualification unifiés pour les professions en demande dans le marché de travail de l'OCI afin de faciliter le mouvement des professionnels ;
- viii. Adopter un système d'accréditation unifié tel que l'ISO et d'autres, et établir des partenariats entre les pays ;
- ix. Simuler et utiliser les expériences mutuelles entre les États membres ;

### **Objectif 3.2.2**

#### **Promouvoir la coopération et la coordination entre les parties prenantes**

##### *Mesures*

- i. Établir un partenariat stratégique avec les institutions similaires de l'EFTP avec une expertise régionale dans les disciplines bien développées afin de coopérer et bénéficier de leurs expériences ;
- ii. Formuler des projets communs et les réaliser ;
- iii. Partager des informations avec des partenariats afin d'avoir plus de succès.
- iv. Impliquer les décideurs avec des formateurs, des techniciens sur le processus de cette coopération ;
- v. Encourager le travail et la réalisation de projets communs ;
- vi. Échanger des idées et des plans pour développer une vision commune ainsi que des tâches.

#### *Priorité 3.3: Développer un cadre national de qualifications professionnelles*

### **Objectif 3.3.1**

#### **Établir des références d'emploi conformément aux industries**

##### *Mesures*

- i. Créer un Comité technique consultatif (CTC);
- ii. Partager les références d'emploi et les programmes à travers un site web.
- iii. Échanger des idées et des plans pour développer/améliorer le partenariat stratégique en vue d'une vision et d'une mission communes ;

- iv. Créer des opportunités et des emplois qui répondent aux besoins du marché du travail ;

### Objectif 3.3.2

#### Institutionnaliser de l'évaluation en milieu de travail et les qualifications professionnelles nationales

##### Mesures

- i. Élaborer des mécanismes pour l'octroi de licence et l'accréditation des institutions de l'EFTP ;
- ii. Mener des examens professionnels pour ceux qui participent dans le travail technique et professionnel ;
- iii. Établir un organe d'assurance qualité pour les licences professionnelles ;
- iv. Mettre en place des institutions d'évaluation fournies avec « le système d'assurance qualité » pour prévenir une main-d'œuvre non certifiée.

### Objectif 3.3.3

#### Renforcer la capacité institutionnelle en matière de qualifications professionnelles

##### Mesures

- i. Définir et développer la qualité des normes pour l'enseignement et la formation techniques et professionnels afin de contrôler la qualité des résultats ;
- ii. Renforcer les capacités du personnel travaillant dans des organismes chargées des qualifications professionnelles.

## Domaine de coopération 4: Certification et programmes de formation modulaire

*Priorité 4.1: Assurer une collaboration entre les institutions de l'EFTP et le secteur de l'industrie dans l'élaboration des programmes de l'EFTP*

### Objectif 4.1.1

**Veiller à ce que les connaissances et les compétences soient reconnues par la main-d'œuvre actuelle et nouvelle, ainsi que par la société dans son ensemble**

### Mesures

- i. Définir le rôle des parties prenantes en matière de certification et de formation modulaire ;
- ii. Promouvoir la formation professionnelle à tous les niveaux du système de l'enseignement et de la formation et institutionnaliser les partenariats avec les entreprises ;
- iii. Établir un accord et un cadre permanent de dialogue avec la communauté socio-professionnelle ;
- iv. Développer, administrer et fournir un EFTP pratique et de haute qualité pour permettre les étudiants d'acquérir les connaissances et les compétences techniques ;
- v. Fournir l'infrastructure nécessaire pour améliorer la créativité des étudiants et encourager les associations et les centres de les aider à développer leurs talents ;
- vi. Munir les étudiants des connaissances et compétences qui les motiveront à trouver un travail qui valorise l'épanouissement personnel et l'entrepreneuriat ;
- vii. Prendre en considération les compétences des opérateurs dans le secteur informel en termes de formation et de certification ;
- viii. Définir un niveau minimum de connaissances et d'aptitudes professionnelles fondées sur l'approche par compétences.

### *Priorité 4.2: Examiner les méthodes d'évaluation des étudiants et des apprentis et élaborer un système national de certification*

#### Objectif 4.2.1

#### **Concevoir l'ingénierie de certification**

### Mesures

- i. Développer un cadre institutionnel pour une certification complète et appropriée ;
- ii. Renforcer le lien entre la Commission nationale de certification professionnelle et le plan de formation ;
- iii. Renforcer les modes de formation en alternance à tous les niveaux de formation sur les partenariats public-privé ;
- iv. Créer un programme d'études dirigé par l'industrie ;



- v. Promouvoir les technologues, le système d'évaluation unique et l'efficacité des compétences de l'industrie ;
- vi. Associer les programmes d'accréditation au Programme d'élaboration des normes professionnelles.

### Objectif 4.2.2

#### Renforcer la certification de qualification

##### Mesures

- i. Renforcer les instruments d'identification/ de détermination des besoins des secteurs et des branches professionnels ;
- ii. Opérationnaliser la certification par l'autonomisation ;
- iii. Améliorer la visibilité internationale des qualifications.

#### *Priorité 4.3: Encourager les pays à établir et à développer un système de validation des acquis de l'expérience*

### Objectif 4.3.1

#### Établir un cadre opérationnel et légal pour la validation des acquis de l'expérience (VAE)

##### Mesures

- i. Organiser des sessions sur la validation des acquis d'expérience (VAE);
- ii. Adopter un dispositif légal de la VAE ;
- iii. Analyser les différents systèmes de VAE afin de mettre en œuvre un système approprié pour le pays;
- iv. Élaborer une stratégie commune pour le développement et la reconnaissance des compétences des acteurs de l'EFTP ;
- v. Établir des partenariats avec les instituts pour l'éducation continue pour les formateurs;
- vi. Promouvoir la validation des acquis de l'expérience pour les employé(e)s des entreprises ;
- vii. Soutenir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie;

- viii. Impliquer les politiciens dans la révision des lois et règlements sur les normes de certification.

#### *Priorité 4.4: Encourager les pays à développer un programme modulaire flexible*

##### **Objectif 4.4.1**

#### **Élaborer des programmes d'enseignement dans des domaines nouveaux et émergents avec une forte participation des parties prenantes**

##### *Mesures*

- i. Étendre la portée de la formation continue pour couvrir, en plus des employés, une nouvelle catégorie de population non couverte (les professionnels non-salariés, les employées qui ont perdu leurs emplois, les professionnels en reconversion ou en recyclage);
- ii. Fonder l'élaboration sur l'approche par compétences (référentiel de compétences professionnelles, référentiel de formation, référentiel d'évaluations, guide d'organisation matérielle et pédagogique);
- iii. Réviser les programmes d'étude existants;
- iv. Moderniser les installations pour tenir compte du nouveau développement de la technologie ;
- v. Étendre la formation professionnelle par le biais du libre accès dans les institutions publiques ;
- vi. Accroître la coopération avec le gouvernement et le secteur privé dans le domaine de l'éducation ;
- vii. Transformer le secteur privé en des établissements qui offrent une bonne formation sur l'EFTP;
- viii. Ouvrir la voie aux étudiants pour s'inscrire à une formation technique et terminer leurs études supérieures;
- ix. Augmenter le nombre d'évaluateurs dans les écoles secondaires professionnelles.
- x. Élaborer des programmes d'études fondés sur les résultats de l'apprentissage et un système de crédits pour les cours et les modules d'EFTP.

### ***Priorité 4.5: Établir une approche d'apprentissage efficace sur la base des compétences requises***

#### **Objectif 4.5.1**

##### **Promouvoir le système dual**

###### ***Mesures***

- i. Développer des programmes de stages et de formation en cours d'emploi ;
- ii. Enseigner des langues étrangères qui faciliteront le mieux la capacité d'insertion professionnelle des travailleurs;
- iii. Développer l'alphabétisation dans les langues nationales pour les travailleurs qui n'ont pas été à l'école en vue de favoriser leur promotion professionnelle;
- iv. Intégrer le processus de l'internationalisation des centres régionaux d'enseignement et de recherche ;
- v. Établir un système d'information intégré et un contrôle de gestion pour concrétiser le système dual;
- vi. Adopter un programme d'apprentissage axé sur les compétences à l'intention de l'apprenant et des établissements d'enseignement eux-mêmes ;
- vii. Fournir du matériel pour les programmes exécutifs, l'allocation d'un programme d'études approprié pour chaque unité ;
- viii. Introduire de nouvelles méthodes d'apprentissage actif et d'évaluation fondées sur les TIC dans les programmes d'étude d'EFTP.

#### **Objectif 4.5.2**

##### **Élaborer les méthodes pédagogiques appropriées**

###### ***Mesures***

- i. Encourager l'innovation pédagogique et le partenariat avec l'industrie en adoptant la formation tout au long de la vie et en utilisant la technologie;
- ii. Adopter au niveau national une ingénierie de formation dans laquelle s'inscrivent les aspects pédagogiques des interventions de formation ;
- iii. Développer des termes de référence normalisés de formation professionnelle en utilisant l'approche de formation par compétences (APC);

- iv. Veiller à ce que l'EFTP fasse partie intégrante du système éducatif au niveau national et initier l'orientation professionnelle dès les premiers stades ;
- v. Intégrer des modules de formation et des programmes de formation en ligne;
- vi. Développer la formation à distance en créant des plateformes d'e-learning (apprentissage en ligne) et des centres d'excellence;
- vii. Relier le programme aux exigences du marché du travail ;
- viii. Contribuer aux compétences des apprenants et donc à l'économie du pays de manière durable avec des programmes de formation appropriés ;
- ix. Encourager l'innovation continue en accord avec les développements mondiaux, en particulier dans les pays industrialisés avancés ;
- x. Améliorer les activités entrepreneuriales et créatives.



#### 4. MISE EN ŒUVRE DE LA FEUILLE DE ROUTE STRATÉGIQUE OCI-EFTP

Le succès de la Feuille de route stratégique OCI-EFTP dépend non seulement de l'identification des principaux secteurs de priorité, mais également du plein engagement de la part des États membres de l'OCI dans l'observation du fait que la mise en œuvre effective de la feuille de route stratégique exigera la réalisation des programmes, projets et initiatives concrets qui incluraient des délais, allocations budgétaires, indicateurs clés de performance (KPI) ainsi que des rôles spécifiques des États membres, le Secrétariat général et les institutions pertinentes de l'OCI.

Il est essentiel de développer une approche intégrée afin de s'assurer que les actions politiques sont liées à d'autres domaines politiques. Afin d'éviter les doubles emplois ou d'éliminer tout conflit potentiel avec d'autres domaines politiques, la feuille de route stratégique doit être mise en œuvre avec d'autres ministères tels que ceux du travail et de la politique sociale, de la jeunesse et la famille, de l'industrie et de la technologie ainsi qu'avec les entités locales et les institutions nationales.

L'élaboration d'un mécanisme d'établissement de rapports serait nécessaire pour suivre les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la Feuille de route stratégique. Le Comité de Contrôle et de Restructuration (MAC) de l'OCI-PFP décrété par la décision du Sommet économique du COMCEC tenu à Istanbul, en Turquie, le 9 novembre 2009 avec la participation des chefs d'États et de gouvernements des pays membres de l'OCI sera responsable de la mise en œuvre et du suivi général du Programme. Les membres du CSC de l'OCI comprennent des représentants des points focaux nationaux des pays membres et des institutions de l'OCI dans le domaine de l'enseignement et de la formation professionnels, principalement le SESRIC, la BID, l'IUT, l'ICCIA et l'ICYF.

Les travaux du Comité de Contrôle et de Restructuration de l'OCI-PFP sera facilité par un groupe de travail spécifique sur le Plan Stratégique établi par « l'Atelier sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) dans les pays membres de l'OCI : L'évaluation des besoins et des capacités », qui s'est tenu du 9 au 11 mai 2016 à Ankara (Turquie).

Le SESRIC, en tant qu'organe d'exécution désigné pour le Programme de l'OCI-PFP, et l'ISESCO, en tant que principal organe de l'OCI dans le domaine de l'éducation, seront activement engagés dans la mise en œuvre de la Feuille de route stratégique OCI-EFTP. Ils continueront à travailler directement avec les gouvernements des États membres de l'OCI, sur leur demande, pour développer et soutenir les politiques de mise en œuvre de la feuille de route en vue d'atteindre ses objectifs.

En attendant, les États membres de l'OCI, en étroite coopération avec le SESRIC et l'ISESCO, développeront leurs indicateurs et présenteront leurs statistiques en vue de

les utiliser dans les analyses et d'adopter des plans orientés vers l'action pour mettre en œuvre les objectifs politiques spécifiques identifiés dans la feuille de route.

Le Secrétariat général de l'OCI et ses organes subsidiaires, institutions spécialisées et affiliées, dans le cadre de leurs mandats respectifs, ainsi que les institutions pertinentes des Nations Unies, les parties prenantes des médias et les organisations actives de la société civile travaillant dans le domaine de la promotion de la femme sont appelés à aider les États membres de l'OCI dans la mise en œuvre de la feuille de route stratégique.

A cet égard, la mise en œuvre de la feuille de route stratégique comprendrait un certain nombre de mesures qui devraient être prises au niveau des États membres et du Secrétariat général, des organes subsidiaires, des institutions spécialisées et affiliées :

- 1) Identifier les points focaux dans les institutions nationales des États membres de l'OCI pour coordonner le travail des différents départements impliqués dans la mise en œuvre de la Feuille de route ;
- 2) Élaborer des plans, des stratégies et des études approfondies claires et conformes aux objectifs de la Feuille de route ;
- 3) Soutenir le partage des bonnes pratiques entre les États membres sur les sujets spécifiés dans la Feuille de route ;
- 4) Fournir le financement nécessaire pour soutenir les projets, programmes et initiatives visant à promouvoir l'EFTP ;
- 5) Organiser et assister à des ateliers se déroulant dans différentes parties du monde en rapport avec les sujets spécifiés dans la Feuille de route ;
- 6) Assurer la collaboration pour l'organisation et la tenue de réunions, d'ateliers, de conférences et de formations ;
- 7) Créer une modalité pour travailler activement avec la société civile dans les États membres de l'OCI et les États non membres travaillant dans le domaine de l'EFTP ;
- 8) Mener des campagnes médiatiques et encourager les médias à rendre compte activement des questions liées aux questions d'EFTP et organiser des conférences de presse et des événements.

## GLOSSAIRE DES TERMES

Terme	Définition
<b>Qualification professionnelle</b>	La qualification professionnelle concerne les qualifications liées au travail. Ils sont conçus pour permettre à l'apprenant d'acquérir les connaissances et les compétences requises par les normes professionnelles nationales (NPN) pour être en mesure d'effectuer un travail particulier.
<b>L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP)</b>	L'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) sont définis comme comprenant l'éducation, la formation et le développement des compétences dans un large éventail de domaines professionnels, de production, de services et de moyens de subsistance. L'EFTP, dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, peut se dérouler aux niveaux secondaire, postsecondaire et tertiaire et comprend l'apprentissage sur le lieu de travail, la formation continue et le développement professionnel permettant l'obtention de qualifications. L'EFTP comprend également un large éventail de possibilités de développement des compétences adaptées aux contextes nationaux et locaux.
<b>Gouvernance de l'EFTP</b>	La gouvernance de l'EFTP s'intéresse à la manière dont le financement, les modalités de prestation, la prise en charge et les réglementations des systèmes d'EFTP sont coordonnés, quels acteurs sont impliqués et quels sont leurs rôles et responsabilités respectifs, et le niveau des compétences officielles - aux niveaux local, régional, national et supranational. Si, dans de nombreux pays, les pouvoirs publics continuent de jouer le rôle le plus important dans la coordination de l'EFTP, la répartition de ces responsabilités s'est modifiée en réponse aux appels en faveur d'une plus grande efficacité et efficacité, en particulier pour faire participer les employeurs.
<b>Accréditation</b>	L'approbation officielle des normes de réussite, y compris les qualifications ou les unités d'une qualification, le plus souvent pour une période de temps donnée, de façon à pouvoir répondre aux exigences particulières définies par un organisme accréditeur.
<b>Certification</b>	Le processus de délivrance d'un certificat, d'un diplôme ou d'un titre attestant formellement qu'un ensemble ou une série de résultats d'apprentissage (connaissances, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences) acquis par un individu ont été évalués et validés par un organisme compétent selon une norme prédéfinie.
<b>Compétence</b>	La compétence est une aptitude qui va au-delà de la possession de connaissances et de compétences. Elle

comprend : - la compétence cognitive impliquant l'utilisation de la théorie et des concepts, ainsi que des connaissances tacites informelles acquises expérimentalement ; - la compétence fonctionnelle (aptitudes ou savoir-faire), ce qu'une personne devrait pouvoir faire lorsqu'elle travaille dans un secteur donné la compétence personnelle, qui comprend le savoir-être dans une situation particulière ; et - une compétence éthique qui comprend le respect de certaines valeurs personnelles et professionnelles

**Norme professionnelle**

Déclaration approuvée et formalisée par un organisme compétent, qui définit les règles à suivre dans un contexte donné ou qui précise les résultats à atteindre. La norme professionnelle fait référence aux énoncés des activités et des tâches liées à un emploi particulier et à sa pratique.

**Qualification**

La qualification est un certificat officiel délivré par un organisme officiel, en reconnaissance du fait qu'une personne a été évaluée comme ayant atteint des résultats d'apprentissage ou des compétences correspondant à la norme spécifiée pour le titre de qualification, qui est généralement un type de certificat, diplôme ou grade. L'apprentissage et l'évaluation d'une qualification peuvent se faire par le biais d'une expérience en milieu de travail et/ou d'un programme d'études. Une qualification confère une reconnaissance officielle de la valeur sur le marché du travail et dans le domaine de la formation continue.

**Cadre des qualifications**

Un instrument pour le développement et la classification des certifications (par exemple au niveau national ou sectoriel) selon un ensemble de critères (par exemple en utilisant des descripteurs) applicables à des niveaux spécifiques des acquis dans le cadre de l'apprentissage.

**Systèmes de qualification**

Le système de certification regroupe tous les aspects de l'activité d'un pays qui mènent à la reconnaissance de l'apprentissage. Ces systèmes comprennent les moyens d'élaborer et de mettre en œuvre une politique nationale ou régionale en matière de qualifications, d'arrangements institutionnels, de processus d'assurance qualité, d'évaluation et d'attribution, de reconnaissance des compétences et d'autres mécanismes qui lient l'éducation et la formation au marché du travail et à la société civile. Les systèmes de qualification peuvent être plus ou moins intégrés et cohérents. L'une des caractéristiques d'un système de qualifications peut être un cadre explicite de qualifications.

**Assurance de la qualité**

L'assurance de la qualité est une composante de la gestion de la qualité et est " axée sur l'assurance que les exigences en matière de qualité seront respectées ". En ce qui concerne



les services d'éducation et de formation, l'assurance de la qualité est définie comme un processus planifié et systématique qui donne confiance dans la conception, la prestation et l'attribution des qualifications dans un système d'éducation et de formation. L'assurance de la qualité veille à ce que les intérêts et les investissements des intervenants dans tout programme accrédité soient protégés.

<b>Normes de qualité</b>	Des spécifications techniques mesurables, élaborées par consensus et approuvées par un organisme reconnu au niveau régional, national ou international. L'objectif des normes de qualité est d'optimiser les intrants et/ou les extrants de l'apprentissage.
<b>Système d'assurance de la qualité</b>	Le système d'assurance de la qualité concerne tous les aspects de l'activité d'un pays visant à assurer la qualité de l'éducation et de la formation. Ces systèmes comprennent les éléments suivants : Des objectifs et des normes clairs et mesurables, des lignes directrices pour la mise en œuvre, y compris la participation des intervenants ; des ressources appropriées ; des méthodes d'évaluation cohérentes, associant une autoévaluation et un examen externe ; des mécanismes et procédures de rétroaction pour améliorer les résultats et une grande disponibilité des évaluations.
<b>Reconnaissance</b>	La reconnaissance formelle est le processus d'octroi du statut officiel d'acquis de l'apprentissage aux aptitudes et aux compétences, soit par : - L'octroi de qualifications (certificats, diplômes ou titres) à la suite d'une évaluation, ou - l'octroi d'équivalences, d'unités de crédit ou de dispenses, la validation des qualifications et/ou compétences gagnées. La reconnaissance sociale est la reconnaissance de la valeur des aptitudes et/ou compétences par les acteurs économiques et sociaux.
<b>Cadre régional des qualifications</b>	Une vaste structure de niveaux de résultats d'apprentissage qui est convenue par les pays d'une région géographique. Un moyen de permettre à un cadre national de qualifications de se rapporter à un autre et, par la suite, de comparer une qualification d'un pays à une qualification d'un autre pays.
<b>Valorisation de l'expérience acquise</b>	La validation de l'expérience acquise est un système qui valide officiellement les connaissances et compétences acquises par l'exercice d'une activité professionnelle salariée, non salariée ou bénévole.

### Références

Adapté du Cedefop (2011) Wahba 2013, Global. NCVET 2013, Australia



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 متنسقة، والربط بين التقييم الذاتي والمراجعة الخارجية؛ وآليات التغذية المرتدة وإجراءات لتحقيق التحسين؛ ونتائج التقييم على نطاق واسع.
الاعتراف	الاعتراف الرسمي هو عملية منح صيغة 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 بأخر، 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.

## 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 قادراً 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	تتم حوكمة التعليم والتدريب الفني والمهني بكيفية تنسيق عمليات تمويل أنظمة هذا المجال وتقديم خدماته ومليكيته 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 قادراً 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	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.

في نفس الوقت، ستقوم الدول الأعضاء في المنظمة، بالتعاون الوثيق مع كل من سيسرك والإيسيسكو، بتطوير مؤسراتها 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 والمنتمية، 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، سيضمن تنفيذ خارطة الطريق الاستراتيجية عددا من التدابير التي ينبغي اتخاذها على مستوى كل من الدول الأعضاء والأمانة العامة للمنظمة، والهيئات الفرعية، والمؤسسات المتخصصة والمنتمية:

- 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.

## 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 أيضاً على الالتزام الكامل للدول الأعضاء في المنظمة بمراجعة 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، فضلاً 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 وفقاً 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 09-11 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.

- .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 ريادة الأعمال والأنشطة الإبداعية.



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

### الهدف 1.5.4

#### تعزيز 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 تطورهم 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 جزءاً 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 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 مرن

##### 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 أجرا، 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.

- i. وضع إطار مؤسسي قانوني لإصدار شهادات مكتمل وملائم؛
- 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؛

## 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 الشركات مع الشركات؛
- iii. إحداث اتفاق وإطار دائم للحوار مع المجتمع الاجتماعي - المهني؛
- iv. تطوير وإدارة وتوفير تعليم وتدريب فني ومهني ملائم وذي 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 والمتدربين ووضع مخطط وطني للاعتماد

### الهدف 1.2.4

تصميم هندسة لإصدار الشهادات

#### الإجراءات

### 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 تلبي احتياجات سوق العمل.

#### الهدف 3.3.2

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.

## 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 للمهن المطلوبة في سوق العمل بدول منظمة التعاون الإسلامي لتسهيل تحرك المهنيين؛
- viii. التصديق على نظام اعتماد موحد 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.

## 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؛
- 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

- .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 حظاً 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.

- .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 لبحوث دراسية خاصة بالشركات/ المدرسين في مجال التعليم والتدريب المهني والفني 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؛



## 2.2.2 الهدف

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 مدرّسي 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 ومدرّسين لمتابعة تدريب المدرّسين وعملهم؛
- v. إتقان فعال لتقييم برامج تعليم المدرّسين؛
- vi. تعزيز قدرات مراكز تدريب المدرّسين؛
- vii. تحسين جودة المدرّسين والمدرّبين ومعلمي المرحلة الابتدائية الأساسيين.

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

## 1.3.2 الهدف

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

### الإجراءات

- i. توظيف مدرّسي ومدرّبي التعليم والتدريب المهني والفني ذوي الخبرة الكافية في الأوساط الصناعية وموظفي الدعم الفني؛
- ii. إشراك المهنيين في تقييمات المدرّسين؛
- iii. تعزيز المشاركة الكاملة للشركاء الاجتماعيين وأرباب العمل والرابطات المهنية؛
- iv. استيراد قدرات مدرّسي/ مديري التعليم والتدريب المهني والفني من المعاهد العامة والخاصة؛
- v. تقوية الروابط بين الأوساط الصناعية والمعاهد؛

- .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 (بنى) التحكم أو ضمان الجودة؛
- .xvii تنمية الشراكة بين دول منظمة التعاون الإسلامي في تدريب المدرسين.

## 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.

- .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.

### 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 يتعلق بمدرسي التعليم والتدريب المهني والفني وإدراك التطورات الخاصة بالوظائف؛

- .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 معترفاً به وطنياً ودولياً.

## الهدف 2.1.2

### تشجيع مواصلة التعليم للمدرسين

#### الإجراءات

- i. تنظيم أو إنشاء منصة للارتباط بالصناعات حتى يتسنى للمدرسين الحصول على المعارف المتعلقة بالمهارات المطلوبة في سوق العمل وابقوا محيينين بشأئها.
- 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 بمدرسين 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؛

## 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 مدرسي التعليم والتدريب الفني والمهني

#### الإجراءات

- i. تعزيز قدرات المدرس حول تطبيق تقنيات التربية النشطة وتفعيل الإشراف التربوي لتحسين تدريب المدرسين؛
- ii. وضع خطة لتنمية مهارات المديرين؛
- iii. تنمية مهارات المدرس وفقاً لمتطلبات سوق العمل؛
- iv. مواكبة التقدم التكنولوجي واستخدام التكنولوجيا المناسبة في التعليم والتدريب الفني والمهني.
- v. تكوين مدربين أكفاء، مثل موظفين ذوي الخبرة الكبيرة في العمل ليصبحون مدربين وخبراء؛
- vi. تطوير مراكز تكوين للمدربين/المسيرين وللمهندسة التدريبية والتربوية؛
- vii. تصميم برنامج لتبادل المعارف بين الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي وتنفيذه.
- viii. تزويد المديرين بأدوات التعليم؛
- ix. تشجيع إنشاء المجموعات التربوية في المدارس الفنية ومراكز التدريب المهني؛
- x. إنشاء فترات تدريس داخل الشركات للمدرسين لجعل محتوياتهم التعليمية منسجمة مع واقع عالم الإنتاج؛
- xi. إنشاء مراكز للتوثيق وللمعلومات (DIC) في مؤسسات التدريب والتعليم الفني والمهني؛
- xii. تحسين جودة المواد المستخدمة في التدريب لجميع المديرين؛
- xiii. دمج المديرين مع الخبرة الصناعية في النظام؛
- xiv. تنمية المهارات لتعليم ريادة الأعمال والمهارات الشخصية؛
- xv. إعادة تحديد نظام توظيف المدرسين في التعليم والتدريب المهني والفني؛
- xvi. تحديد سياسة التدريب الأولية حسب الحاجة للتعليم والتدريب الفني والمهني؛
- xvii. تطوير تدريب للمدربين في دول منظمة التعاون الإسلامي وفقاً لاحتياجات الاقتصاد الوطني؛

### الهدف 2.5.1

#### تعزير 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 داخل المدارس التقنية؛
- iii. تنفيذ نظام توجيه مدى الحياة يراعي الفوارق بين الجنسين؛
- iv. إنشاء آلية للدعم الأكاديمي للفتيات من أجل تحسين إنجازاتهن؛
- v. تعزير 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 للعمل 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.

- .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 الفني والمهني.
- .viii فرض ضريبة على التعليم والتدريب 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 شراكات استراتيجية؛
- iii. دعم وتمويل الشراكات الاستراتيجية والتعاونية في التعليم والتدريب؛
- iv. تقاسم التكاليف مع الجهات المستفيدة.

### 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.

### 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 مفهوم المجتمع أو مواطني الدول والمساهمة في الترويج المركز لغرض التوعية؛
- ii. إنشاء منصات إحالة مركزية للمعلومات لتلقين المواطنين بخصوص أهمية التعليم والتدريب المهني والفرص التي يتيحها؛
- iii. تنويع 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.

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

#### الهدف 1.4.1

جمع الأموال في مجال التعليم والتدريب المهني 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. تسطير معايير تشترط توفير التمويل على أساس الاعتراف بالنجاح؛



### 3.2.1 الهدف

#### إنشاء نظام للتقييم

#### الإجراءات

- i. تطوير آلية لتقييم جودة الإدارة؛
- ii. القيام بمراجعات لأداء النظم والفاعلين في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- iii. تحديد مستوى معيار المهارات التي ينبغي تحقيقها ومراجعة معايير المهارات بشكل مستمر كما هو مطلوب من قبل الجهات الفاعلة في الصناعات 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 وأيضا 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 وأيضا 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.

- .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 تقديم التعليم والتدريب الفني والمهني، الشيء الذي يستجيب للمتطلبات الاقتصادية المتغيرة والمهونة 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 مجال التدريب، 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 لمزاولة برامج بناء القدرات لصالح الموظفين المكلفين برصد وتقييم نظام التعليم والتدريب الفني والمهني.

### 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 3.1.1

#### 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 تلبى احتياجات سوق العمل؛
- iv. تشجيع التعلم مدى الحياة؛
- v. تسهيل الوصول إلى خدمات التعليم والتدريب الفني والمهني لجميع الأفراد؛
- vi. سن قوانين لتقليل من حجم الاقتصاد غير الرسمي؛
- vii. مراجعة القوانين والتنظيمات المتعلقة بمعايير الاعتماد؛
- viii. إعداد الإطار القانوني لاعتماد نظام التأهيل لصالح مؤسسات التدريب المهني؛
- ix. إعداد الإطار القانوني لإجراء متابعة تربية للتعليم والتدريب الفني والمهني والتي تشمل 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 وصول الموظفين إلى التدريب المهني المستمر.

#### الأولوية 2.1: تقوية حوكمة التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) من أجل إدارة أفضل للنظام

### 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 المضطلع بها؛

- 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 يتطلب مدربين يسهرون على تدارب بيداغوجية أساسية تؤهلهم ليصبحوا خبراء في الكفاءة التربوية تؤدي إلى إصدار شهادة معترف بها للكفاءة التربوية؛
- xiii. تبادل دراسات الحالة الجيدة بين البلدان الأعضاء حول الإطار التشريعي؛
- xiv. تحديد وإعداد البرامج التعليمية وفقاً لاحتياجات البلدان؛
- xv. صياغة مشاريع التشريعات واللوائح التنظيمية بما يتماشى مع الشروط المرجعية.

### الهدف 2.1.1

تطوير التعاون بين القطاعين العام والخاص في نظام الحكومة الوطنية بغرض مركزة متطلبات واحتياجات القطاع الخاص

#### 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. دعم الجهود في تنفيذ الاستراتيجيات لإشراك القطاع الخاص وتمكينه في مجال تنفيذ سياسات التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- iv. إدراج القطاع الخاص في المجال العام بمساعدة أصحاب المصلحة؛
- v. إجراء دراسات ومسوح 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.

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

#### مجال التعاون 1: الإطار التشريعي والإدارة 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 بتطوير سياسة التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- ii. اقتراح إطار مرجعي 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. التحقق بشكل كامل من الإيجابيات والسلبيات قبل العمل على برامج أو دراسات التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- v. مساعدة الدول الأعضاء، حسب الاقتضاء، على تحديد القدرات والموارد والبنية التحتية المناسبة لتطوير برامج التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- vi. التقييد بالانجازات 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 أمام "الوحدات التدريبية والدعم الوظيفي" لتقوية الجامعات التقنية والأقسام المهنية وطرق تمويلها؛
- ix. مراجعة الهياكل التنظيمية للوزارة والهياكل الخاضعة لإشرافها/ وصايتها؛

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

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

## 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 (سيسرك) 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 والضممان 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).

وعند مقارنتها بمجموعات البلدان الأخرى، تظهر بلدان منظمة التعاون الإسلامي على أنها تتوفر على حصة أقل من الموظفين ذوي المهارات العالية. وفي الوقت الذي يسجل فيه انخفاض حصة العمال ذوي المهارات المتوسطة، 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 وزيادة 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 المديرين 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.



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 الحصص 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 حصص 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 حصص الأشخاص ذوي المهارات العالية أخذت في الارتفاع. كما ارتفعت نسبة الأشخاص ذوي المهارات المتدنية من إجمالي العمالة من 17.1% المسجلة عام 2000 إلى 19.3% في عام 2014 في حين ارتفعت نسبة الأشخاص ذوي المهارات العالية من 10.6% إلى 13.1% خلال الفترة نفسها.

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 الكفء 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 تسبب في نشأتها. وتمثل هجرة الأدمغة من رأس المال البشري الحيوي بسبب البطالة تحدياً خطيراً يواجه الدول الأعضاء في المنظمة. وهذه الظاهرة ليست بأي من الأحوال مقتصره 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، تنسم الاقتصادات وأنظمة التعليم والتدريب بالتنظيم الجيد نظراً لجانها 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

يقدم برنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب المهني، الذي تم إنطلاقه 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 المهني 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 ورفع 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 أعقبت 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.

## 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 الشرسية التي نشهدها في عالم أصبحت فيه الحدود الاقتصادية أكثر انفتاحًا. 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، تولى 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 المتأتبة من هذا النوع المهم من التعليم هي أفضل وسيلة لترسيخ مهارات وقدرات الشباب لضمان عملهم، 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.

## مقدمة

في الوقت الحاضر، يعد توافر الموارد البشرية المؤهلة والمنتجة شرطاً لا غنى عنه لتعزيز أداء الاقتصادات الوطنية. وفي الواقع، تتميز القدرة التنافسية للاقتصادات بالمهارات التكنولوجية وتتطلب بناء القدرات للقوى الحية في البلد من أجل تشغيل وسائل الإنتاج الأكثر تعقيداً وسريعة التطور. وفي هذا الإطار، يعد التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) طريقة تعليمية يجب أن تحظى بأهمية خاصة لأنها تتيح إمكانية ضمان تأهيل الموارد البشرية لتلبية الاحتياجات الديناميكية لأسواق العمل والحد من آفة البطالة في مجتمعاتنا.

من ناحية، يتميز التعليم والتدريب الفني والمهني في الدول الأعضاء في منظمة التعاون الإسلامي بالتدريب الموجه إلى القطاع الرسمي مع هيكلية من المبادئ التوجيهية المدعومة بشكل عام بسياسات وطنية محددة. ويتم منح هذا التعليم والتدريب ضمن الهياكل الرسمية والعامة والخاصة. ومن ناحية أخرى، وبالتوازي مع قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني الرسمي، يتم تشكيل نسبة جانبية لا يستهان بها من القوى العاملة خارج الهياكل الرسمية، داخل قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني غير الرسمي، من خلال التدريب التقليدي مثل التلمذة الصناعية، لتلبية احتياجات التوظيف في القطاع غير الرسمي للاقتصاد. وبالتالي، ظل التعليم والتدريب الفني والمهني في القطاع غير الرسمي حتى يومنا هذا هو البديل الوحيد لإدراج عدد كبير من الشباب غير الملتحقين بالمدرسة أو الفاشلين دراسياً. لذلك، فإن القضايا الاجتماعية والاقتصادية تعتبر ذات أهمية فيما يتعلق بالقطاع غير الرسمي، كوسيلة فعالة لمكافحة الهشاشة والسعي لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ومن هذا المنطلق، على مستوى القطاع الرسمي للتعليم والتدريب الفني والمهني، 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 أكبر وتحليل أفضل الممارسات في مجالات تطوير المناهج، وتنظيم الدورات التدريبية، والأساليب الفعالة المتعلقة بتدريس التخصصات الفنية والمهنية، وتنفيذ إجراءات جديدة لعملية تعليم/ تعلم ناجحة من خلال أنشطة التخطيط وتنظيم المجالات الفنية والمهنية للدراسة. وتلك المتعلقة بتطوير حالات التعلم ومتابعته وتقييمه بما يتماشى مع تأمين جودة النظام.

تهدف خارطة الطريق إلى تحسين جودة تنفيذ برامج التعليم والتدريب في المجال الفني والمهني في الدول الأعضاء في المنظمة، وذلك بمنح مستودعات الإجراءات الاستراتيجية للمسؤولين التنفيذيين على الأجهزة السياسية والتربوية، مما يسمح لهم بتعزيز التعاون مع 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.

## 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 والتدريب المهني 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

## جدول المحتويات

المختصرات.....	ii
مقدمة.....	1
1. التعليم والتدريب الفني والمهني (TVET) من أجل التنمية الاجتماعية والاقتصادية.....	2
2. الضرورة ومجالات الأولويات الرئيسية.....	7
3. خارطة الطريق الاستراتيجية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني.....	9
مجال التعاون 1: الإطار التشريعي والإدارة والترويج.....	9
مجال التعاون 2: تعليم مدرسي التعليم والتدريب الفني والمهني.....	17
مجال التعاون 3: المعايير المهنية ونظام التأهيل وضمان الجودة.....	24
مجال التعاون 4: برامج منح الشواهد والتدريب بالوحدات.....	27
4. تنفيذ خارطة الطريق الاستراتيجية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني.....	32
مسرد المصطلحات.....	34

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

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

الهاتف: +90-312-468 6172

الموقع الإلكتروني: www.sesric.org

البريد الإلكتروني: pubs@sesric.org

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 إلى دائرة النشر بسيسرك.

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

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

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

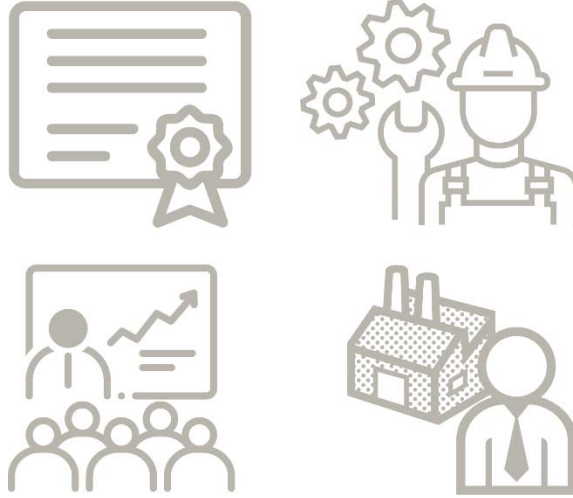
[training@sesric.org](mailto:training@sesric.org)





خارطة الطريق الاستراتيجية لبرنامج منظمة التعاون الإسلامي في  
مجال التعليم والتدريب المهني

2025-2020



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

