

استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل لعام ٢٠٣٠



◀ استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل لعام ٢٠٣٠

حقوق النشر محفوظة © لمنظمة العمل الدولية ٢٠٢٣
الطبعة الأولى ٢٠٢٣



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف ٤.٠ دولي. للاطلاع على نسخة من هذا الترخيص، يرجى زيارة الموقع التالي <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>. ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الإسناد - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: *استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل لعام ٢٠٣٠*، جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٣.

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواه ودقته. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يُحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

يجب توجيه جميع الاستفسارات بشأن الحقوق والترخيص إلى وحدة مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والترخيص) على البريد الإلكتروني: rights@ilo.org.

ISBN 978-92-2-041320-3 (print)

ISBN 978-92-2-041321-0 (web PDF)

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، ولا عرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. الآراء وجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن العثور على معلومات حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الرابط التالي: www.ilo.org/publns

طبع في سويسرا

من إعداد وحدة إصدار المطبوعات (PRODOC) في منظمة العمل الدولية.

تسعى منظمة العمل الدولية جاهدة إلى استخدام ورق مستخرج من غابات تتم إدارتها بطريقة مستدامة بيئياً ومسؤولة اجتماعياً.

الرمز: JMB-XXX

المحتويات

١	 الخلفية والسياق	١
٢	 الاستراتيجية	٢
٣	 نظرية التغيير	٣
٤	 الركيزة ١: تحسين سياسات تنمية المهارات والتعلم المتواصل الفعالين وإدارتها السديدة وتمويلها	٤
٥	 الركيزة ٢: تعزيز المعلومات عن الاحتياجات من المهارات	٥
٦	 الركيزة ٣: توفير برامج ومسارات تعلم ابتكارية ومرنة	٦
٧	 الركيزة ٤: ضمان برامج شاملة تُعنى بالمهارات لتلبية الاحتياجات المتنوعة في أسواق العمل	٧
٨	 الركيزة ٥: تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة والتعلم القائم على العمل من أجل القابلية للاستخدام والإنتاجية والمنشآت المستدامة	٨
٩	 خطة العمل	٩
١٠	 المكون ١: المشورة السياسية وتنمية القدرات والدعم التقني	١٠
١٠	 المكون ٢: البحوث وإدارة المعارف ونشرها	١٠
١١	 المكون ٣: حشد الموارد	١١
١١	 المكون ٤: الأنشطة المتصلة بالمعايير	١١
١١	 المكون ٥: قيادة منظمة العمل الدولية وشراكاتها في مجال المهارات والتعلم المتواصل	١١
١٢	 تنسيق التنفيذ ورصده وتقييمه	١٢

◀ استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل لعام ٢٠٣٠

◀◀ يشكل تطوير المهارات مكوناً أساسياً لتحقيق العدالة الاجتماعية.

النظم الفعالة والشاملة لتنمية المهارات والتعلم المتواصل عامل رئيسي للتنمية البشرية والعمل اللائق للجميع.

◀ جيلبرت ف. هونغيو (المدير العام لمنظمة العمل الدولية)^١

^١ في كلمة أُلقيت خلال اجتماع مجلس إدارة الشبكة العالمية للتلمذة الصناعية (آذار/ مارس ٢٠٢٣).

١- الخلفية والسياق

١. تُعتبر تنمية المهارات والتعلم المتواصل استثماراً في المستقبل. فالمحركات العالمية، من قبيل التغيرات التكنولوجية والتغير البيئي والمناخي والتحول الديمغرافي وفي أنماط العولمة، فضلاً عن الأزمات من قبيل جائحة كوفيد-١٩، ما فتئت تحول المجتمعات والاقتصادات وعالم العمل. وفي حين يمكن أن تعود هذه التحولات بالمنفعة على العمال والمنشآت، إلا أنها قد تكون مضرّة أيضاً، بحيث تؤدي إلى البطالة والبطالة الجزئية وتصبّ عمليات انتقال الشباب إلى سوق العمل وتفضي إلى عدم تطابق المهارات، بما في ذلك الثغرات في المهارات ونقصها، وإلى بروز أوجه انعدام المساواة وانعدام الفعالية. ومن شأن النظم الفعالة والشاملة في مجال المهارات والتعلم المتواصل أن تحسّن قدرة تكيف عرض المهارات مع احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، فتشكل بذلك عاملاً أساسياً لتحقيق التنمية البشرية والعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع وفقاً لأهداف التنمية المستدامة، لا سيما الأهداف ٤ و ٥ و ٨ منها.

٢. واعتمد مؤتمر العمل الدولي، في دورته ١٠٩ (٢٠٢١)، قراراً واستنتاجات بشأن المهارات والتعلم المتواصل (فيما يلي "استنتاجات عام ٢٠٢١"). وتجسّد هذه الاستنتاجات المبادئ الواردة في إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩ والنداء العالمي لمنظمة العمل الدولية من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، ٢٠٢١. كما اعتمد المؤتمر في دورته ١١٠

٣. وحددت استنتاجات عام ٢٠٢١ إطاراً للعمل تسترشد به المنظمة والمكتب في مجال المهارات والتعلم المتواصل وطلبت من المدير العام وضع استراتيجية وخطة عمل لمنظمة العمل الدولية بشأن تنمية المهارات والتعلم المتواصل. ومنذ اعتماد هذه الاستنتاجات، سيق وشارك المكتب في تنفيذ مختلف التوصيات ووضع في الوقت عينه الاستراتيجية وخطة العمل الأطول أجلاً الواردتين في هذه الوثيقة لمجلس الإدارة.

٤. وتغطي الاستراتيجية الواردة أدناه الفترة ٢٠٢٢-٢٠٣٠، في حين تشمل خطة العمل المرحلة الأولى من التنفيذ للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥. ويرد فيهما كيف ستقوم منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع الشركاء الإنمائيين المعنيين والأوساط الأكاديمية والجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى، بتعزيز ريادتها العالمية في نظم تنمية المهارات والتعلم المتواصل. وتتسق هذه التدابير المقترحة اتساقاً كاملاً مع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ومع الاستعراض التمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ (الوثيقة GB.346/PFA/1).



٢- الاستراتيجية

الركيزة ٣: توفير برامج ومسارات تعلم ابتكارية ومرنة؛

الركيزة ٤: ضمان برامج شاملة تُعنى بالمهارات لتلبية الاحتياجات المتنوعة في أسواق العمل؛

الركيزة ٥: تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة والتعلم القائم على العمل من أجل القابلية للاستخدام والإنتاجية والمنشآت المستدامة.

٧. وتحدّد الركائز الخمس نتائج قصيرة إلى متوسطة الأجل تقابل جوانب رئيسية ينطوي عليها أي نظام فعال لتنمية المهارات والتعلم المتواصل، وتكون متآزرة وتشكل كلاً مترابطاً غير مجزأ أكثر منه عناصر تعمل على نحو منفرد.

٨. وتوضح **نظرية التغيير** أدناه عملية من خمسة مكونات، مع ما لها من آثار طويلة الأجل على المجتمع والاقتصاد ونتائج قصيرة إلى متوسطة الأجل تتجسد في تغييرات منهجية ومؤسسية وفي التحسينات المتوقعة فيما يتعلق بالمعلومات عن الاحتياجات من المهارات وشموليتها وتوفيرها والوصول إليها. وتحقيقاً لهذه النتائج، ستتولى منظمة العمل الدولية إجراء البحوث وتقديم الدعم التقني وتنمية القدرات وحشد الموارد.

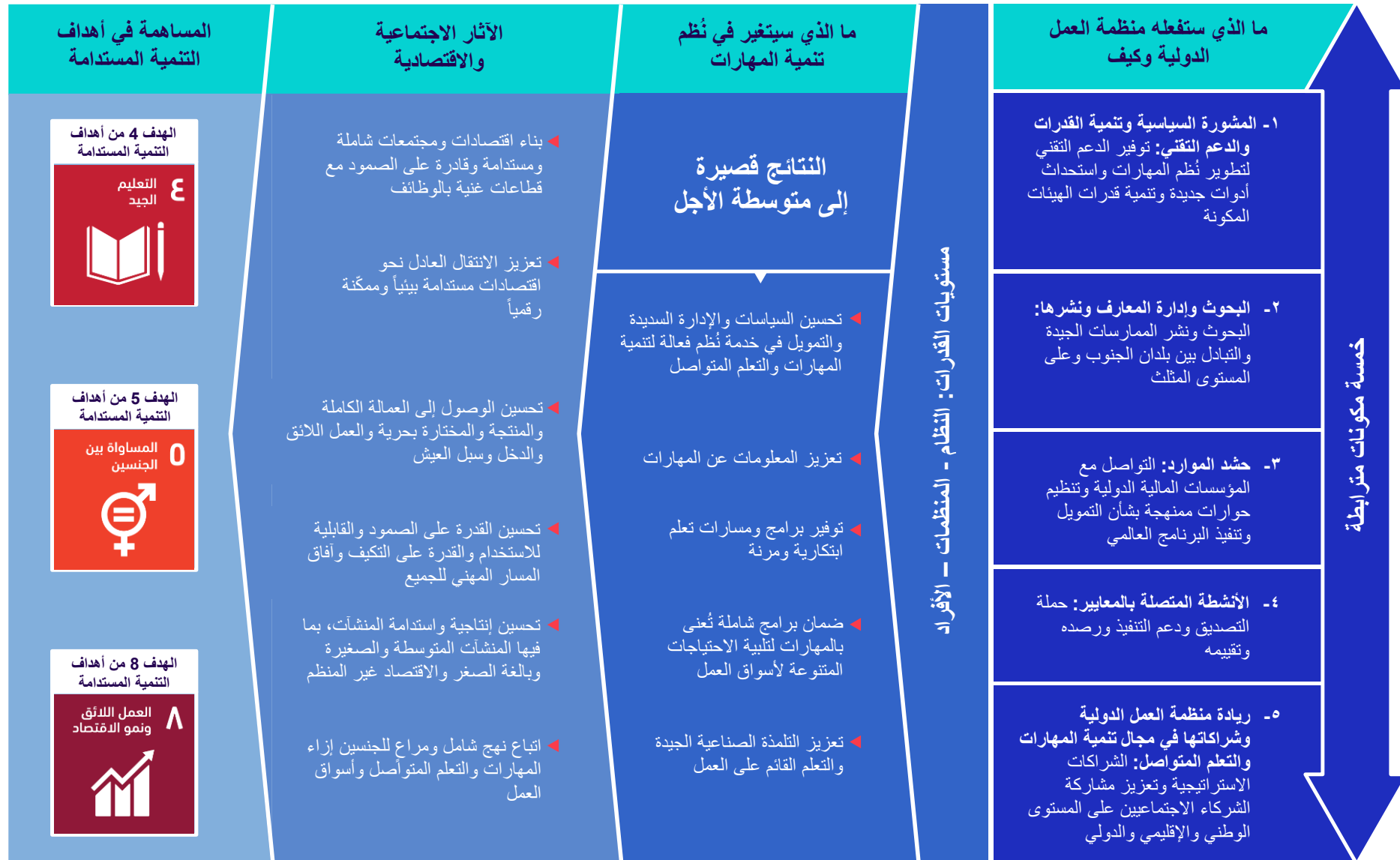
٥. يتمثل **الهدف الإجمالي للاستراتيجية** في وضع نُظم قادرة على الصمود وقائمة على الحوار الاجتماعي، تيسّر وصول الجميع إلى فرص تنمية المهارات والتعلم المتواصل عالية الجودة، من أجل تحقيق التنمية البشرية والعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع.

٦. **وتسعى الاستراتيجية إلى تحسين قدرة المكتب على مساعدة الهيئات المكونة في وضع أطر سياسية شاملة ومنسقة في مجال التعلم المتواصل في جميع المجالات السياسية التكميلية، بما في ذلك من خلال تخصيص الموارد في إطار البرامج والميزانيات الحالية والمقبلة وحشد الموارد من خارج الميزانية.** وتذكيراً بتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) وتسليماً بأنّ التعليم حق للجميع، تهدف الاستراتيجية إلى تشجيع الدول الأعضاء على اتخاذ إجراءات فيما يخص الركائز الخمس المتكاملة والمتآزرة التالية، إنفاذاً لاستنتاجات عام ٢٠٢١:

الركيزة ١: تحسين سياسات تنمية المهارات والتعلم المتواصل الفعالين وإدارتها السديدة وتمويلها؛

الركيزة ٢: تعزيز المعلومات عن الاحتياجات من المهارات؛





الركيزة ١: تحسين سياسات تنمية المهارات والتعلم المتواصل الفعالين وإدارتها السديدة وتمويلها

الرسائل الأساسية

- ◀ تحسين اتساق السياسات في مجال تنمية المهارات والتعلم المتواصل مع السياسات العامة الأخرى؛
- ◀ ضمان الوصول الشامل إلى تنمية المهارات والتعلم المتواصل؛
- ◀ إشراك جميع أصحاب المصلحة بشكل فعال وتعزيز الحوار الاجتماعي؛
- ◀ التمتع بمؤسسات قوية ومستقلة وخاضعة للمساءلة؛
- ◀ إرساء آليات تمويل مبتكرة وشفافة ومنصفة ومستدامة؛
- ◀ وضع نُظم فعالة لضمان النوعية والتقييم وإصدار الشهادات والتحقق من الخبرة المكتسبة ودعم التطوير المهني المتواصل؛
- ◀ تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين والمؤسسات.

٩. تُعتبر المشاركة المؤثرة لجميع أصحاب المصلحة المعنيين، بمن فيهم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والحكومات، ضرورية من أجل بلورة سياسات متسقة تشمل التعليم والتدريب والتعلم المتواصل كجزء لا يتجزأ من السياسات والبرامج الاقتصادية والمالية والاجتماعية وسياسات وبرامج سوق العمل الشاملة. من شأن النُظم المتطورة تطوراً جيداً أن تعزز التنسيق بين مختلف أصحاب المصلحة في جميع السياسات من أجل بلوغ غايات رئيسية، منها القابلية للاستخدام في صفوف الشباب وعمليات الانتقال الناجح إلى سوق العمل. أما تحسين الإدارة السديدة القائمة على الحوار الاجتماعي مع أدوار ومسؤوليات واضحة وإرساء آليات تمويل مبتكرة وشفافة ومنصفة ومستدامة، فهما عنصران أساسيان لتفعيل نُظم تنمية المهارات والتعلم المتواصل التي تستجيب لاهتمامات الناس وتطلعاتهم المهنية ولاحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية.

١٠. وترتبط هذه الركيزة بما يلي:

(أ) وضع سياسات واستراتيجيات ونُظم شاملة للتعليم المتواصل تقوم على نهج جامع للهيئات الحكومية من خلال الحوار الاجتماعي وتستند إلى مؤسسات قوية ومستقلة وخاضعة للمساءلة وإلى التنسيق بين جميع أصحاب المصلحة المعنيين، ودعم تنفيذها وتقييمها؛

(ب) تعزيز اتساق السياسات في مجال تنمية المهارات والتعلم المتواصل مع السياسات العامة الأخرى ومع

استراتيجيات الانتعاش من جائحة كوفيد-١٩ ومن أزمات أخرى من أجل تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتحقيق العمل اللائق للجميع، وذلك من خلال ضمان وصول الجميع إلى المهارات والتعلم المتواصل وأسواق العمل المنصفة والشاملة وتعزيز الروابط القائمة بين المهارات والعمالة والإنتاجية؛

(ج) تعزيز قدرة المؤسسات والآليات المؤسسية الوطنية على وضع وتنفيذ ورصد وتقييم السياسات والاستراتيجيات والبرامج المتعلقة بالمهارات والتعلم المتواصل بالتنسيق مع أصحاب المصلحة المعنيين الآخرين؛

(د) تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على وضع سياسات واستراتيجيات وبرامج بشأن تنمية المهارات وتنفيذها وتقييمها؛

(هـ) إرساء آليات تمويل مبتكرة وشفافة ومنصفة ومستدامة، بما في ذلك خطط تحفيزية للمتعلّمين والمنشآت، مع تخصيص الأموال وإدارتها بطريقة تتسم بالنجاعة والفعالية، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين؛

(و) إقامة نُظم متينة لضمان الجودة وتقييم المهارات والكفاءات وتوثيقها بطريقة دينامية والاعتراف بالتعلم السابق ونُظم دعم التطوير المتواصل للمسار المهني من أجل تمكين الشباب والبالغين على الانتقال إلى سوق العمل، وذلك بمشاركة الشركاء الاجتماعيين.

الركيزة ٢: تعزيز المعلومات عن الاحتياجات من المهارات

الرسائل الأساسية

- ◀ وضع نُظم تحديد الاحتياجات من المهارات الحالية والمستقبلية على أساس الحوار الاجتماعي وبلاستشارة بمعلومات سوق العمل؛
- ◀ تطوير نُظم منسقة لتحديد أوجه عدم التطابق بين المهارات والوظائف والتطلعات؛
- ◀ استباق الاحتياجات من المهارات الخاصة بكل قطاع والتي تسهم في التحول الهيكلي والعمل اللائق، بما يتماشى مع السياسات الأوسع نطاقاً في مجال الاستثمار والتجارة والرقمنة والمناخ والصناعة؛
- ◀ إجراء بحوث بشأن تأثير سياسات وبرامج تنمية المهارات والتعلم المتواصل على العمالة.

الطائفة الكاملة من معلومات سوق العمل وأحدث التكنولوجيات والأدوات؛

(ب) تحديد واستباق الاحتياجات من المهارات في إطار الأنشطة الاقتصادية التي تعزز التحول الهيكلي والعمل اللائق، تمشياً مع السياسات الاستثمارية والتجارية والرقمية والصناعية وسياسات المناخ الأوسع نطاقاً. ويشتمل هذا الأمر على تلبية احتياجات كل قطاع من المهارات، مثل الاحتياجات المرتبطة بالاقتصادات الرقمية والاقتصادات الخلاقة والاقتصادات المستدامة بيئياً والقطاعات والمهن المتأثرة بمحركات التغيير العالمية، التي ستتأثر بنسب كبيرة من فرص العمل الناشئة، من قبيل اقتصاد الرعاية؛

(ج) إجراء البحوث بشأن تأثير سياسات وبرامج تنمية المهارات والتعلم المتواصل على العمالة، بغية استعراض فعاليتها ونجاحاتها وشموليتها.

١١. من الضروري تحديد المهارات واستباقها استناداً إلى الحوار الاجتماعي وإلى معلومات سوق العمل من أجل تكييف ما يتوافر من مهارات وتعزيز القابلية للاستخدام والإنتاجية. فالمعلومات المتاحة عن الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات تطوّر قدرة مقدمي التدريب على تكييف المناهج التعليمية بفعالية وتزيد في الوقت عينه وعي المتعلمين بالمهارات المطلوبة في سوق العمل. والمعلومات عن المهارات أساسية أيضاً للحد من خطر عدم تطابق المهارات (من قبيل المؤهلات المفرطة؛ المؤهلات المقصرة؛ الثغرات في المهارات؛ نقص المهارات؛ المهارات المتقدمة).

١٢. وترتبط هذه الركيزة بما يلي:

(أ) وضع نُظم منسقة لتحديد أوجه عدم التطابق بين المهارات والوظائف والتطلعات، بمشاركة المؤسسات ذات الصلة والشركاء الاجتماعيين المعنيين، استناداً إلى



الركيزة ٣: توفير برامج ومسارات تعلم ابتكارية ومرنة

الرسائل الأساسية

- ◀ ضمان برامج تدريب عالية النوعية ومرنة وشاملة وذات صلة؛
- ◀ تعزيز تنمية المهارات المستعرضة لتسهيل الانتقال إلى سوق العمل وداخله؛
- ◀ رقمنة برامج التدريب لتسهيل الوصول إليها وتقليص الفجوة الرقمية؛
- ◀ ضمان تنمية القدرات وفرص العمل اللائق لصالح المعلمين والمدربين وغيرهم من الموظفين الصالحين في تنمية المهارات.

الاجتماعيين، بغية إرساء مسارات تعلم متواصل وضمان قابلية نقل المهارات وتسهيل الحراك في سوق العمل والحراك الاجتماعي والجغرافي؛

(د) ضمان التطوير الفعال للقوى العاملة وإتاحة فرص العمل اللائق للمعلمين والمدربين والمقيمين والموظفين المعنيين الآخرين، بغية ضمان جودة التدريب من خلال نهج جديدة؛

(هـ) توفير استراتيجيات شاملة بشأن الرقمنة تدعم نظم تنمية المهارات والتعلم المتواصل من خلال التكنولوجيات الابتكارية والوصول ميسور التكلفة إلى الإنترنت والمعدات والأجهزة والأدوات والمحتوى، بما في ذلك من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص، فضلاً عن تدابير أخرى ترمي إلى تقليص الفجوة الرقمية والهوة الرقمية بين الجنسين؛

(و) تعزيز بيئة تمكينية وتشجيع الانفتاح على التعلم وتحديد العوائق التمييزية المرتبطة بالوقت والعقبة والتكلفة وتذليلها من خلال حملات استثارة الوعي أو خدمات التوجيه.

١٣. تؤثر برامج التدريب، بفضل جودتها وأهميتها ومرونتها وشموليتها، إضافة إلى تنظيمها وفقاً لمسارات مرنة، على العمالة وتحقيق الناس لتطلعاتهم المهنية، كما تحسن إنتاجية المنشآت واستدامتها.

١٤. وترتبط هذه الركيزة بما يلي:

(أ) دعم مقدمي التدريب من القطاعين العام والخاص لوضع وتنفيذ وتقييم برامج تدريب وتوثيق منصفة ومرنة ومبتكرة ومراعية للجنسين، بما في ذلك برامج التعلم الرقمي والمنتقل والمختلط استناداً إلى اهتمامات الناس وقدراتهم وإلى احتياجات سوق العمل؛

(ب) تعزيز تنمية المهارات الأساسية، بما في ذلك المهارات الاجتماعية والحسية والمهارات المعرفية والمهارات الرقمية الأساسية والمهارات ذات الصلة بالاقتصادات المستدامة بيئياً؛

(ج) وضع نظم قوية للتحقق من المهارات والكفاءات (بما في ذلك إصدار الشهادات الجزئية والاعتراف بالتعلم السابق) والتوجيه المهني بمشاركة الشركاء



الركيزة ٤: ضمان برامج شاملة تُعنى بالمهارات لتلبية الاحتياجات المتنوعة في أسواق العمل

الرسائل الأساسية

- ◀ ضمان وصول الجميع ومشاركتهم في تنمية المهارات والتعلم المتواصل من أجل مكافحة أوجه انعدام المساواة وتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة؛
- ◀ تعزيز الحلول المبتكرة لتدريب شامل يتكيف مع احتياجات جميع المتعلمين؛
- ◀ إنشاء أطر تدريب تراعي اعتبارات نوع الجنس وتكون خالية من الممارسات التمييزية؛
- ◀ تعزيز الأساليب المتكاملة لاحتياجات المتعلمين المستضعفين ومختلف الوحدات الاقتصادية، وخاصة المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر.

(ب) تهيئة أطر تدريب مراعية للجنسين تعزز مشاركة النساء والرجال على قدم المساواة وتشجع النساء على الإقبال على العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وتبلور خطط عمل مراعية للجنسين؛

(ج) تعزيز نهج متكاملة إزاء احتياجات المتعلمين المستضعفين والوحدات الاقتصادية المختلفة، بما في ذلك العاملون لحسابهم الخاص والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، من خلال نشر الوعي والتواصل والتدريب في المجتمعات المحلية والتوجيه المهني والاعتراف بالمهارات والتحقق منها (بما في ذلك بالنسبة إلى المهاجرين واللاجئين والعاملين في الرعاية) والتدريب السابق على الالتحاق بالعمل والدعم ما بعد التدريب والدعم المالي وغير المالي والتنسيق مع إدارات الحماية الاجتماعية والإدارات التكميلية الأخرى، بما فيها إدارات التوظيف.

١٥. يُعتبر الوصول الشامل إلى تنمية المهارات والتعلم المتواصل أساسياً لتعزيز التنوع في الاقتصادات والمجتمعات، إذ يتصدى للفصل بين الجنسين وللممارسات التمييزية في سوق العمل ويحدّ من أوجه انعدام المساواة المتوارثة عبر الأجيال ويسهل انتقال العمال وقطاعات الأعمال نحو الاقتصاد المنظم. لذلك، لا بدّ من اتخاذ إجراءات متكاملة وشاملة من أجل تحقيق المشاركة المتكافئة في التعلم المتواصل، مع إيلاء اهتمام خاص للنساء والشباب والمهاجرين واللاجئين والأشخاص الآخرين المنتمين إلى مجموعات مستضعفة أو محرومة. كما ينبغي توجيه الدعم نحو المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر.

١٦. وترتبط هذه الركيزة بما يلي:

(أ) تعزيز حلول ابتكارية لتوفير تدريب شامل للجميع، تراعي احتياجات جميع المتعلمين فيما يتعلق ببيئة التدريب وأساليب التوظيف ومنهجية التقييم وعمليات الانتقال إلى سوق العمل؛



الركيزة ٥: تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة والتعلم القائم على العمل من أجل القابلية للاستخدام والإنتاجية والمنشآت المستدامة

الرسائل الأساسية

- ◀ تعزيز التلمذة الصناعية الجيدة بغية تحسين قابلية توظيف المتعلمين وإنتاجية المنشآت؛
- ◀ وضع أطر تنظيمية للتلمذة الصناعية من خلال الحوار الاجتماعي؛
- ◀ توسيع نطاق حصول العاملين في الاقتصاد غير المنظم على التدريب في المنشآت.

الصناعية الجيدة والتعلم القائم على العمل، تكفل الحماية الاجتماعية وظروف العمل اللائق، بما في ذلك السلامة والصحة المهنية؛

(ج) تطوير قدرة مقدمي التدريب والمنشآت على وضع وتنفيذ التلمذة الصناعية الجيدة وتعزيز خدمات الدعم المقدمة في هذا الصدد؛

(د) توسيع نطاق حصول العمال في الاقتصاد غير المنظم على التعلم الجيد القائم على العمل من خلال الارتقاء بنظم التلمذة الصناعية غير المنظمة ومساعدة هؤلاء العمال على الانتقال إلى الاقتصاد المنظم؛

(هـ) تحسين التخطيط للمهارات وتنميتها واستخدامها في أماكن العمل، بما في ذلك الاعتراف بالمهارات وتقديرها على نحو مناسب من خلال إرساء ممارسات أفضل في مجال إدارة الموارد البشرية.

١٧. من شأن تعزيز وتطوير نظم التلمذة الصناعية الجيدة والتعلم القائم على العمل أن يحسّن قابلية استخدام المتعلمين، إلى جانب استدامة المنشآت وإنتاجيتها. فالتلمذة الصناعية الجيدة تجعل برامج تنمية المهارات أكثر أهمية بالنسبة إلى احتياجات سوق العمل بما أنها تسعى إلى إرساء شراكات مستدامة بين القطاعين العام والخاص. كما ينبغي تعزيز التلمذة الصناعية وتنظيمها من خلال الحوار الاجتماعي بما يكفل جودتها ويعزز جاذبيتها في نظر المتعلمين والمنشآت.

١٨. وترتبط هذه الركيزة بما يلي:

(أ) وضع وتنفيذ وتقييم نظم التلمذة الصناعية الجيدة والتعلم القائم على العمل لفائدة البالغين والشباب، بمشاركة الشركاء الاجتماعيين كمصممين ومقدمين لهذه الخدمات؛

(ب) تقوية الشراكات بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومقدمي التدريب من أجل تصميم وتوفير برامج للتلمذة



٣- خطة العمل

المكون ١: المشورة السياسية وتنمية القدرات والدعم التقني

المكون ٢: البحوث وإدارة المعارف ونشرها

المكون ٣: حشد الموارد

المكون ٤: الأنشطة المتصلة بالمعايير

المكون ٥: ريادة منظمة العمل الدولية وشراكاتها في مجال المهارات والتعلم المتواصل

١٩. تحقيقاً للهدف طويل الأجل المتمثل في تعزيز التنمية البشرية والعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق للجميع وتحسين الإنتاجية والتنمية المستدامة، سينفذ المكتب خطة عمل لتحقيق النتائج قصيرة ومتوسطة الأجل في إطار الركائز الخمس. وتصف خطة العمل الوسائل المستخدمة لإرساء بيئة مؤاتية تتيح أمام الهيئات المكونة العمل على وضع نُظم أكثر شمولاً وفعالية للمهارات والتعلم المتواصل.

٢٠. وتسترشد خطة العمل باستنتاجات عام ٢٠٢١ وتتمشى مع معايير العمل الدولية المعنية وبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وتتوافق مع برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية.

٢١. وتشتمل خطة العمل على خمسة مكونات تشغيلية مترابطة ومتعاضدة، هي:



المكوّن ١: المشورة السياسية وتنمية القدرات والدعم التقني

٢٢. سيضطلع المكتب، سعياً منه إلى دعم الحكومات والشركاء الاجتماعيين في وضع وتنفيذ نُظم تنمية المهارات والتعلم المتواصل بما يتماشى مع الركائز المشار إليها أعلاه، بما يلي:
- (أ) توفير مشورة قائمة على البينات بشأن السياسات والاستراتيجيات والبرامج الوطنية ودون الوطنية والقطاعية ودمجها في سياسات واستراتيجيات العمالة والسياسات والاستراتيجيات العامة الأخرى، وبشأن أهمية التعاون الثلاثي لوضع نُظم تنمية المهارات والتعلم المتواصل؛
- (ب) تطوير أدوات ومنهجيات تستند إلى احتياجات الهيئات المكونة وأسواق العمل من حيث المهارات والتعلم المتواصل وتدعم استخدامها على المستويين الوطني والقطاعي، مع تسخير التكنولوجيات الجديدة بالكامل لتحسين نطاق الخدمات ومدى انتشارها؛
- (ج) دعم بناء قدرات الحكومات والمؤسسات ومقدمي التدريب، بما في ذلك من خلال مركز التدريب الدولي ومركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في ميدان التدريب المهني، التابعين لمنظمة العمل الدولية وسائر الشركاء المعنيين؛
- (د) دعم بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين من خلال برامج عمل تُعنى بالمواضيع المعاصرة الخاصة بالمهارات والإدارة السديدة الثلاثية ومساندة دورهم كمقدمين للمهارات؛
- (هـ) تيسير وضع تدابير مبتكرة لإحداث تغييرات منهجية واختبارها، بما في ذلك في إطار مرفق ابتكار المهارات والدعوات إلى الابتكار ومختبرات الابتكار وشبكة الابتكار في مجال المهارات، التابعة لمنظمة العمل الدولية؛
- (و) دعم مؤسسات المهارات على المستوى الإقليمي، لا سيما في أفريقيا وآسيا، لتصبح مراكز امتياز على غرار المراكز الإقليمية لتنمية المهارات في أوروبا وأمريكا اللاتينية والكاريبي، مثل مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في ميدان التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية، ومساندة هذه المؤسسات لتصبح مراكز إقليمية توفر خدمات التعلم المتواصل؛
- (ز) تنفيذ برامج ومشاريع التعاون الإنمائي لمساعدة الدول الأعضاء على وضع وتعزيز نُظم تنمية المهارات والتعلم المتواصل المرتبطة بالبرامج القطرية للعمل اللائق، بالتعاون مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية.

المكوّن ٢: البحوث وإدارة المعارف ونشرها

٢٣. سيضطلع المكتب، سعياً منه إلى تطوير المعارف الجديدة وتعزيز تبادل تلك القائمة بين الهيئات المكونة، بما يلي:
- (أ) إجراء بحوث عالية الجودة بشأن التحديات والفرص المعاصرة المرتبطة بالمهارات؛
- (ب) تطوير منتجات معرفية طليعية، مع مواكبة التطلعات المتغيرة للناس واحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، بالتعاون الوثيق مع الشركاء الإنمائيين والأوساط الأكاديمية والجهات الفاعلة الأخرى؛
- (ج) إيلاء الأولوية لتطبيق المعارف في البلدان المستهدفة، بالتعاون الوثيق مع الشركاء الإنمائيين؛
- (د) دعم تبادل المعارف ونشر الممارسات الجيدة والدروس المستخلصة، بما في ذلك في إطار التعاون المثلث وبين بلدان الجنوب ومجتمعات الممارسات ومرفق ابتكار المهارات التابع لمنظمة العمل الدولية والشبكة الخاصة به للابتكار في مجال المهارات؛
- (هـ) استخدام أساليب مبتكرة لقياس النتائج التي تتوخى عنها البرامج التدريبية في مجال العمالة، وذلك بواسطة التكنولوجيات الجديدة، من قبيل أداة تتبع الخدمات التابعة لمنظمة العمل الدولية وغيرها من الأدوات الاستقصائية.

المكوّن ٣: حشد الموارد

٢٤. سيضطلع المكتب، سعيًا منه إلى حشد الموارد لصالح الهيئات المكونة ولأداء وظائف الدعم المنوطة به، بما يلي:
- (أ) تنظيم حوارات منهجية بانتظام بشأن التمويل على المستويين الوطني والعالمي وتعزيز الشراكات، لا سيما على المستوى القطري؛
- (ب) تشجيع المؤسسات المالية الدولية على زيادة استثمارها في نظم تنمية المهارات والتعلم المتواصل ودعم تنفيذ السياسات والاستراتيجيات الوطنية؛
- (ج) التعاون مع الدول الأعضاء لتحسين شفافية عملياتها وتنويع خيارات التمويل المتاحة لها؛
- (د) استكشاف فرص التمويل المجمع لاستخدام الموارد الموحدة وفقاً للأولويات التي يحددها البرنامج والميزانية، استكمالاً للميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية ورصد المخصصات استناداً إلى الاحتياجات القطرية.

المكوّن ٤: الأنشطة المتصلة بالمعايير

٢٥. سيضطلع المكتب، سعيًا منه إلى تشجيع التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة بتنمية المهارات والتعلم المتواصل وتطبيقها، بما يلي:
- (أ) إطلاق حملة تصديق على اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)؛
- (ب) تحديد العوائق المحتملة أمام التصديق على اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠) وتنفيذها وتوفير المساعدة التقنية لتذليلها؛
- (ج) رصد تنفيذ المعايير القائمة الأخرى.

المكوّن ٥: قيادة منظمة العمل الدولية وشراكاتها في مجال المهارات والتعلم المتواصل

٢٦. إنّ الهيكلة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية وقدرتها على تناول جانبي العرض والطلب في أسواق العمل بطريقة شاملة استناداً إلى خبرتها التقنية وشبكاتها، فهي عناصر تجعل من المنظمة جهة فاعلة أساسية وفريدة حقاً في مجال تنمية المهارات والتعلم المتواصل. وقد دعت الأمانة العامة للأمم المتحدة منظمة العمل الدولية إلى الاضطلاع بدور رئيسي في هذا المجال، بما في ذلك في تنظيم قمة تحويل التعليم لسنة ٢٠٢٢، بالنظر إلى ولايتها الفريدة والدور الذي تضطلع به هيئاتها المكونة الثلاثية في مجال تنمية المهارات والتعلم المتواصل.
٢٧. وتأكيداً على ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في العدالة الاجتماعية وتعزيزاً لريادتها في مجال تنمية المهارات والتعلم المتواصل، بالتوازي مع إقامة شراكات مع طائفة عريضة من المنظمات، سيضطلع المكتب بما يلي:
- (أ) تعزيز النهج الثلاثية إزاء تنمية المهارات والتعلم المتواصل، بما في ذلك الإدارة السديدة الثلاثية، لدعم اتساق السياسات على المستوى العالمي والإقليمي والوطني؛
- (ب) مواصلة إقامة شراكات استراتيجية على المستوى العالمي والإقليمي والوطني عند الشروع في برامج وحملات مشتركة بالتعاون مع منظمات متعددة الأطراف، من قبيل مجموعة العشرين ومجموعة السبعة ومجموعة BRICS (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا)؛ ومنظمات دولية، على غرار منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي واليونسكو واليونسف، فضلاً عن مبادرات أخرى خاصة بالتعليم والمهارات، من قبيل الشراكة العالمية من أجل التعليم، بما في ذلك في سياق برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة و"خطةنا المشتركة" للأمم المتحدة وقمم متعددة وما أفضت إليه من إجراءات متابعة ينبغي اتخاذها حتى عام ٢٠٣٠ والبرنامج العالمي لمنظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل؛
- (ج) تعزيز الشراكات والتعاون ضمن منظومة الأمم المتحدة وخارجها من خلال اتفاقات ثنائية وفي إطار الفريق المشترك بين الوكالات المعني بالتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وترتيبات أخرى.

٤- تنسيق التنفيذ ورصده وتقييمه

٣٠. وسيقدم استعراض منتصف المدة في عام ٢٠٢٦ مدخلات للمرحلة الثانية من عملية التنفيذ حتى نهاية عام ٢٠٣٠. وفي عام ٢٠٣١، سيتم تقييم نتائج الاستراتيجية وتأثيرها. وستوضع خطة للرصد والتقييم، على أن تشمل تجميعاً استراتيجياً لعمليات التقييم.

٢٨. تغطي الاستراتيجية الفترة ٢٠٢٢-٢٠٣٠ وتسترشد بخطة عمل أولية تصف المعالم الرئيسية قصيرة إلى متوسطة الأجل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥، بما يتطابق مع دورة البرنامج والميزانية. وسيتم وضع مجموعة من المؤشرات لتتبع التقدم المحرز في هذا الصدد.

٢٩. وسيتولى فرع المهارات والقابلية للاستخدام عملية التنفيذ بمشاركة وحدات وفروع وإدارات أخرى تعمل بتعاون وثيق مع المكاتب الميدانية وبالشراكة مع أفرقة الأمم المتحدة القطرية والمنظمات الدولية والمؤسسات المالية الدولية الأخرى والشركاء الإنمائيين الآخرين.



ilo.org 

International Labour Organization 
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland 