



التميز المهني ومراكز التميز المهني CoVES :
يعمل كلٌّ من مؤسسة التدريب الأوروبية ETF ومؤسسة التدريب
المهني VTC معًا نحو إنشاء شبكة من مراكز التميز المهني
CoVES للمساهمة في تطوير منظومات المهارات وتعزيزها في
الأردن

خوسيه مانويل غالفين أريباس خبير أول في تنمية رأس المال البشري
HCD والتميز في التعليم والتدريب المهني VET Excellence

etf.network.for.excellence@etf.europa.eu

سياسات الاتحاد الأوروبي للتعليم والتدريب المهني VET الملهمة لمفهوم التميّز في التعليم والتدريب المهني (2002-2027)

أدوات التعليم والتدريب المهني الأوروبية

الإطار الأوروبي للمؤهلات /EQF/الإطار
الأوروبي المرجعي لضمان الجودة في
التعليم والتدريب المهني EQAVET
/النظام الأوروبي لتحويل وتراكم الرصيد
في التعليم والتدريب المهني /
ECVET نظام تحويل وتراكم الرصيد
الأوروبي ECTS يوروباس
Europass وغيرها

2002

عملية كوبنهاغن

تعزيز الشراكات والتعاون في مجال
التعليم والتدريب المهني على
المستويين الوطني والدولي، بما
يشمل الوزارات والشركاء الاجتماعيين
وسائر الجهات المعنية.

2004-2009

إعلان ماستريخت (2004)
وبيان هلسنكي (2006)

2010-2016

بيان بروج (2010)،
مبادرة إعادة التفكير
في التعليم (2012)،
استنتاجات ريغا
(2015)، وأجندة
المهارات (2016).

2017-2020

الركيزة الأوروبية للحقوق الاجتماعية
(2017) برنامج إيراسموس +
Erasmus+) الشراكات الرئيسية 2
(KA2) مشروع تجريبي للتمييز يضم 12
مشروعًا (2019)

أجندة مهارات الاتحاد الأوروبي /
توصية المجلس / إعلان أوسنابروك
(2020)

الإطار الأوروبي لجودة وفعالية
التدريب المهني (2018) -
توصية مجلس الاتحاد الأوروبي.

2021-2024
(2027)

برنامج إيراسموس +
Erasmus+ الشراكات الرئيسية 2 KA2 نحو الاتحاد
الأوروبي
ENE 311 مراكز التميّز المهني CoVES
CoPCoVES منتديات التميّز

نقص العمالة والمهارات في الاتحاد الأوروبي:
خطة عمل (2024) الدول الأعضاء في الاتحاد
الأوروبي والدول الشريكة ومبادرة
Union 4 Skills تطوير السياسات على
المستوى الدولي إعلان هيرنينغ (2025)

التميز المهني لمؤسسة التدريب الأوروبية ETF ومراكز التميز المهني CoVES فن بناء العلاقات

شبكة مؤسسة التدريب الأوروبية للتميز ENE 2020- وما بعدها

مقدمو خدمات التعليم ETF+EC+ IntVE (2) والتدريب المهني في الاتحاد الأوروبي والشركاء الدوليون (2021-2028)

التعلم من السياسات وتحليلها، وتقديم المشورة في مجال السياسات، ورصد تطورات السياسات في الدول الشريكة لمؤسسة التدريب الأوروبية ETF PCs

التميز في التعليم والتدريب المهني لدى مؤسسة التدريب الأوروبية ETF والإجراءات الاستراتيجية لتدويل مراكز التميز المهني CoVES الأجندة العالمية للتعليم والتدريب المهني (وزارة التعليم الألمانية الاتحادية / BIBB اليونسكو / - UNEVOC منظمة العمل الدولية - منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية - مؤسسة التدريب الأوروبية ETF)

البحث في السياسات والإرشاد (+) بما يتوافق مع الممارسات واحتياجاتها

تقديم مشورة مخصصة في مجال السياسات من قبل مؤسسة التدريب الأوروبية ETF للدول الشريكة (مثل: الأردن، مقدونيا الشمالية، مولدوفا، أوكرانيا، الجزائر، مونتينيغرو، ودول آسيا الوسطى، وغيرها)

نهج مؤسسة التدريب الأوروبية ETF الملهم: الشبكات (التعلم بين الأقران وتبادل الممارسات الجيدة)، الأدوات المنهجية، الدراسات والأبحاث التي تُسهم في دعم وتعزيز التميّز في التعليم والتدريب المهني ومراكز التميّز المهني CoVES معالجة عمليات التشارك في الإبداع (Co-creation) لتطوير أدوات مبتكرة ومصممة خصيصًا، بما يلبي الاحتياجات التنموية للدول الشريكة PCs، ويساهم في إثراء الممارسات وتغذية أجندات صنع السياسات

<https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/vocational-excellence>

<https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/internationalising-vocational-excellence>



ETF
Network for
Excellence



ETF
Working together
Learning for life



INTERNATIONALISING
VOCATIONAL
EXCELLENCE

ENE Atlas

Welcome to Atlas, your new map to the ETF Network for Excellence (ENE). Atlas helps you find your peers, showcase your work, and discover new paths of collaboration and innovation across our community. Would you like to receive more information on ENE or are you interested in becoming a member? Contact us at ETF.Network.for.Excellence@etf.europa.eu

Search Country Sector
Areas of excellence Areas of interest
Good Practice example Sort by

104 ENE Atlas



ISATC
OVE



سجل مزوّدي التميّز المهني المعتمدين | مساحة مفتوحة

الجدول 1: المدرسة التقليدية للتعليم والتدريب المهني مقابل مراكز التميّز المهني (CoVEs)		
مراكز التميّز المهني CoVEs	مدرسة التدريب والتعليم المهني VET التقليدية	الميزات الرئيسية
<ul style="list-style-type: none"> قيادة الابتكار والتنمية الإقليمية، وتطوير مهارات شاملة ومتخصصة عالية الجودة. على الصعيدين الإقليمي والدولي (مثل شبكات الاتحاد الأوروبي). دور بارز ونطاق واسع لمجالس الإدارة، والاستقلالية، وتوليد الإيرادات واستخدامها (الشراكات بين القطاعين العام والخاص). 	<ul style="list-style-type: none"> تدريس مهارات مهنية محددة بهدف التوظيف المباشر محلية / مؤسسية النطاق دور محدود لمجالس الإدارة في اتخاذ القرار ومستوى محدود من الاستقلالية 	<ul style="list-style-type: none"> الحوكمة والتمويل (المهمة، النطاق، وغيرها)
<ul style="list-style-type: none"> المستويات 3-5 (وقد تصل إلى 6) وفق الإطار الأوروبي للمؤهلات (EQF) مسارات تعلم مرنة، مخصصة، ومحدثة (شهادات مصغرة - Micro-credentials) 	<ul style="list-style-type: none"> المستويات 2-4 (الإطار الأوروبي للمؤهلات EQF) مهارات مهنية معيارية خاصة بكل تخصص 	<ul style="list-style-type: none"> المؤهلات والمناهج الدراسية
<ul style="list-style-type: none"> متجذرة بعمق في بيئات تنمية المهارات (أصحاب العمل، ومراكز البحوث، والأوساط الأكاديمية، والسلطات العامة الإقليمية/المحلية، والمنظمات غير الحكومية، إلخ). التعلم القائم على العمل 	<ul style="list-style-type: none"> روابط محدودة ومتقطعة مع قطاع الأعمال المحلي، ودور محدود في التفاعل مع الجهات الفاعلة الأخرى التدريب العملي (Internships) والتلمذة/التدريب التطبيقي (Traineeships) 	<ul style="list-style-type: none"> نهج الشراكات
<ul style="list-style-type: none"> تركيز قوي وقدرات متميزة في مجال البحوث التطبيقية. رواد في مجال التكنولوجيا (الذكاء الاصطناعي، التكنولوجيا الخضراء). ريادة الأعمال على مستوى المؤسسات. مراكز الابتكار. 	<ul style="list-style-type: none"> قدرات محدودة يركز على الأساليب القائمة والخبرات الفردية غير المنهجية (ad hoc) 	<ul style="list-style-type: none"> الابتكار والبحث العلمي
<ul style="list-style-type: none"> أساليب تدريس مبتكرة (مساحات إبداعية، أجهزة محاكاة، واقع افتراضي، تعلم بناء على التجربة). مناهج تركز على المتعلم. التعلم مدى الحياة: التأسيسي، وإعادة التأهيل، وتطوير المهارات (وغيرها). قيادة المعلمين لاستراتيجيات التطوير المهني المستمر. 	<ul style="list-style-type: none"> ورش عمل/صفوف دراسية تقليدية متمحور حول المنهاج الدراسي التدريب المهني الأولي (للشباب والبالغين) انخراط المعلمين في استراتيجيات التطوير المهني المستمر (CPD) 	<ul style="list-style-type: none"> أساليب التعليم والتعلم



مراكز التميز المهني CoVES هي مؤسسات أو شبكات معتمدة و/أو مُعترف بها تُعنى بتطوير وتقديم مهارات عالية الجودة، مع التركيز على التعاون مع مختلف الجهات الفاعلة ودورها في دعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية على المستوى الإقليمي. وقد تكون هذه المراكز مقدمي تعليم وتدريب مهني (VET Providers)، أو مجموعات من مقدمي التدريب، أو مؤسسات تنسيقية تعمل على ربطهم ضمن شبكة واحدة. وتعمل مراكز التميز المهني، بالتعاون مع الفاعلين في القطاعين العام والخاص وأصحاب المصلحة، على بناء منظومات مهارات إقليمية ومحلية متكاملة (Skills Ecosystems) ويُعد التحول إلى مركز تميز مهني عملية تدريجية تمر بثلاث مراحل رئيسية:

1. تحسين المعايير التشغيلية للمؤسسة التقليدية
2. تطوير القدرات الاستراتيجية في مجالات أو وظائف محددة
3. مرحلة النضج حيث تصبح مراكز التميز شريكًا رئيسيًا في التشارك في بناء منظومات المهارات

(ETF 2025-)



التميز في التعليم والتدريب المهني VET ومراكز التميز المهني CoVEs في الأردن بهدف دعم تطوير وتحسين آفاق قابلية التوظيف بشكل عام



Economic Modernisation Vision
Unleashing potential to build the future

مؤشرات السياق الأساسية – الأردن (2024)	
11734000	إجمالي عدد السكان
4618.1	الناتج المحلي الإجمالي للفرد (بالدولار الأمريكي)
2.5	نمو الناتج المحلي الإجمالي (%)
5.07	القيمة المضافة للزراعة (% من الناتج المحلي الإجمالي)
25.14	القيمة المضافة للصناعة (% من الناتج المحلي الإجمالي)
21.4	معدل البطالة (%)
18	معدل البطالة بين الذكور (%)
33	معدل البطالة بين الإناث (%)
34.1	معدل المشاركة في قوة العمل (%)
53.4	معدل المشاركة بين الذكور (%)
14.9	معدل المشاركة بين الإناث (%)
26.9	معدل التوظيف (15 سنة فأكثر) (%)
المصدر: مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF، 2025)	

- تشكل ضغوط سوق العمل دافعًا متزايدًا لتعميق النقاشات حول سياسات إصلاح التعليم والتدريب المهني في الأردن، مع إبراز الدور المحوري لمؤسسة التدريب المهني VTC في هذا السياق.
- ولا يزال عدم التوافق بين المهارات واحتياجات سوق العمل يمثل عائقًا بنيويًا أمام انتقال الأفراد بسلاسة إلى سوق العمل.
- وفي المقابل، تتيح القطاعات الاقتصادية الاستراتيجية فرصًا واعدة لاستكشاف حلول عملية تعزز من فرص التوظيف وتحسن مخرجات سوق العمل.
- كما يواجه الشباب، وخاصة فئة غير المنخرطين في التعليم أو العمل أو التدريب NEETs، إلى جانب الإناث والبالغين، تحديات أكبر في الوصول إلى فرص العمل بشكل عادل وشامل.
- ويشكل تطوير معايير جودة التعليم والتدريب المهني، والتوجه نحو التميز المهني، مسارًا أساسيًا لتعزيز ملاءمة النظام ورفع جاذبيته وتحسين صورته، إضافة إلى دعم الشمولية والارتقاء بجودة مخرجات التعليم والتدريب المهني بشكل عام.

التوظيف والتعليم في الأردن: يشكّل الشباب غير المنخرطين في التعليم أو العمل أو التدريب NEETs والفجوة بين الجنسين تحدّيين حاسمين

معدل التشغيل حسب المستوى التعليمي (15 سنة فأكثر) حسب البلد، والسكان (15 سنة فأكثر) ذوو مستويات ISCED 0-2 حسب البلد والجنس، دول الشركاء PCs التابعة لمؤسسة ETF،

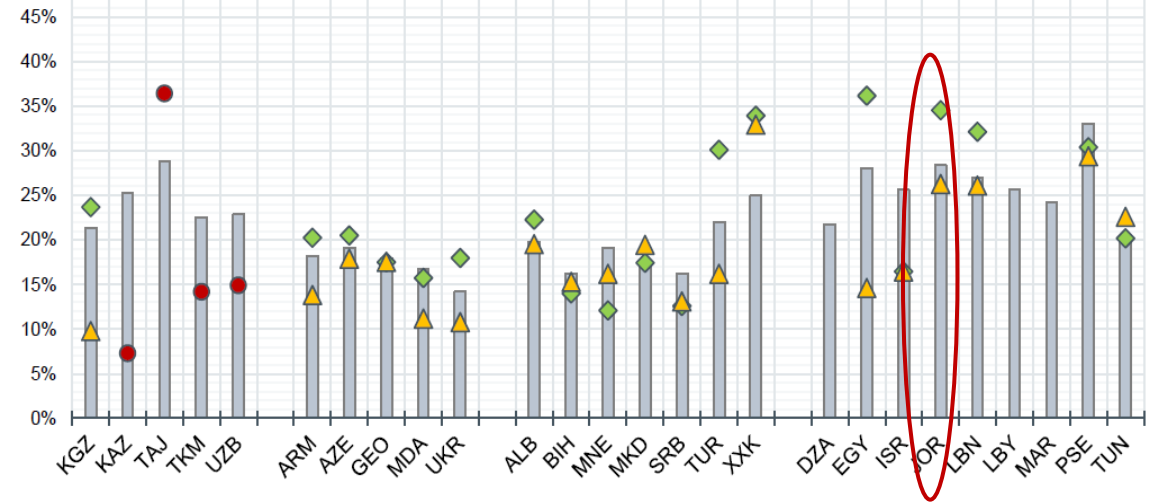
(2024 أو آخر سنة متاحة)



Source: ETF KIESE database

الحجم النسبي للسكان الشباب (%) حسب البلد، ونسبة السكان الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و24 سنة والمُصنّفين ضمن فئة الشباب غير المنخرطين في التعليم أو التدريب NEET حسب البلد والجنس، دول الشركاء PCs التابعة لمؤسسة ETF

(2022 أو آخر سنة متاحة)



Source: ETF KIESE database

Notes: 1. Gender disaggregated data is missing for Kazakhstan, Tajikistan, Turkmenistan, and Uzbekistan; 2. Year of reference for Kyrgyzstan, Armenia, Montenegro, Kosovo, Egypt, Jordan, and Tunisia: 2023; 3. Year of reference for Lebanon: 2022; 4. Year of reference for Ukraine: 2021.

الأردن (مصر ولبنان): ترتفع نسب الشباب غير المنخرطين في التعليم أو العمل أو التدريب NEETs بين الفئات الأصغر سنًا مقارنةً ببقية دول الشراكة التابعة لمؤسسة التدريب الأوروبية ETF وتشير البيانات إلى أن 30% من الإناث ضمن فئة NEETs الأردن (لبنان وفلسطين): تواجه الإناث فرصًا أقل في الحصول على عمل، رغم عدم وجود فجوات كبيرة في الوصول إلى التعليم الأساسي أو الثانوي

ISATCOVE



أطلق نظام ISATCOVE عام 2024، وتم تنفيذه على ثلاث مراحل، بدءًا من 13 مركزًا تجريبيًا، ثم التوسع ليشمل 60 مركزًا، وصولًا إلى الموجة الثالثة التي تضم نحو 130 مركزًا.

ويقيم النظام الأداء المؤسسي استنادًا إلى:
3 أبعاد رئيسية:

- الحوكمة والتمويل
- الشراكات والتعاون
- التعليم والتعلم

23 معيارًا

577 مؤشر أداء

ويُنتج النظام تقارير تحليلية تفصيلية تساعد المؤسسات على:

- تحديد نقاط القوة ومجالات التحسين.
- إعداد خطط تطوير وإدارة مستدامة.
- تعزيز جودة التدريب استنادًا إلى أدلة موثوقة ومعايير مرجعية دولية.



الخطوة الأولى: اعتماد المسودة المفاهيمية لمؤسسة التدريب الأوروبية ETF

تم اعتماد المسودة المفاهيمية للتميز المهني التي طورتها مؤسسة التدريب الأوروبية، والتي تستند إلى 10 أبعاد للتميز، من قبل مؤسسة التدريب المهني VTC

الخطوة الثانية: التشارك في تطوير الإطار التحليلي AF

تم تنفيذ عملية تشاركية مكثفة لتصميم وتطوير إطار تحليلي شامل، مستوحى من أداة ISATCOVE، يضم 115 مؤشرًا موزعة على 10 أبعاد للتميز. ويدعم هذا الإطار:

المقارنة المرجعية (Benchmarking)، المتابعة والرصد، التقييم، تحديد فجوات القدرات والتعلم، توفير الأدلة الداعمة للتميز المهني

الخطوة الثالثة: اختبار الإطار التحليلي

تم تطبيق الإطار التحليلي تجريبيًا في 6 معاهد تدريب مهني من أصل 30 معهدًا مستهدفًا للتحويل إلى مراكز تميز مهني CoVEs وتم اختيار هذه المعاهد لضمان التمثيل الجغرافي والقطاعي المتوازن، وهي:

- إقليم الشمال: جرش، المفرق
- إقليم الوسط: عين الباشا (معهد الذكور)، المعهد الاردني الكوري للتكنولوجيا JOKOTI
- إقليم الجنوب: مؤاب، الطفيلة

حصلت 6 من أصل 8 معاهد تدريب مهني وتقني VTIs على شهادة "ملتزم بالتميز" "Committed to Excellence" من ETF، بما يضمن تمثيلًا متوازنًا على المستويين الجغرافي والقطاعي.

الخطوة الرابعة: إعداد التقارير المؤسسية

إعداد 30 بطاقة تعريف مؤسسية (Institutional Profile Fiches)، تمهيدًا لاستكمالها لتشمل 32 معهدًا، إضافة إلى إعداد التقرير التجميعي النهائي (Final Consolidated Report) الذي يتجاوز 100 صفحة.

الخطوة الخامسة: تطوير نموذج الأعمال المؤسسي لمراكز التميز المهني

العمل جارٍ على تطوير نموذج الأعمال المؤسسي لمراكز التميز المهني.

الخطوة السادسة (قيد التنفيذ)

- التوسع ليشمل 32 معهدًا للتدريب المهني.
- دعم 24 معهدًا إضافيًا للحصول على شهادة "الالتزام بالتميز" من مؤسسة التدريب الأوروبية.
- تنفيذ برامج إضافية لبناء القدرات.
- تعزيز أنشطة التواصل والتوعية لدعم مسار التحويل نحو مراكز التميز المهني.

الأبعاد العشرة للتميز المهني لدى مؤسسة التدريب الأوروبية ETF ومؤسسة التدريب المهني VTC لتحويل معاهد التدريب المهني VTIs إلى شبكة من مراكز التميز المهني CoVEs



التركيز الاستراتيجي	البعد
تطوير اساليب تعليم وتعلم مبتكرة و متمحورة حول المتعلم، بما يعزز جودة المخرجات وملاءمتها لسوق العمل.	التعليم والتعلم
تعزيز التعلم القائم على الإنتاج وزيادة الأعمال، وتنويع مصادر الدخل ودعم الاستدامة المالية.	وحدات الإنتاج
دعم المتعلمين في اتخاذ القرارات المهنية وتحسين الانتقال إلى سوق العمل.	الإرشاد والتوجيه المهني
تنمية المهارات الرقمية ودمج التقنيات الحديثة والتحول الرقمي في التدريب والتعلم.	مهارات التحول الرقمي
دمج مبادئ الاستدامة والاقتصاد الأخضر وتنمية المهارات الخضراء المطلوبة لسوق العمل.	مهارات التحول الأخضر
تعزيز الحوكمة الرشيدة والقيادة المؤسسية والتخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء.	الحوكمة والإدارة
توسيع التعاون والشراكات الدولية وتبادل الخبرات والممارسات الفضلى.	التدويل
ضمان تكافؤ الفرص والشمول الاجتماعي وتحقيق ثقافة التميز والتحسين المستمر.	الشمولية والتميز
توسيع فرص التعلم مدى الحياة وإعادة التأهيل ورفع المهارات للبالغين.	تعلم البالغين والتدريب المهني المستمر (CVT)
تعزيز الشراكة مع أصحاب العمل وتوفير فرص تعلم وتدريب حقيقية في بيئة العمل.	التعلم القائم على العمل (WBL)

<p>معهد عين الباشا للتدريب المهني (تأسس عام 1983)</p> <ul style="list-style-type: none"> • الفئة السكانية المستهدفة 500,000 نسمة • عدد المتدربين 959 (7% إناث) – أكبر عدد من المتدربين • التخصصات: إدارة الفنادق، الكهرباء، الزراعة • أبرز نقاط القوة: وحدات إنتاجية متطورة (النجارة، الألمنيوم، الضيافة) • التحديات: ضعف دافعية الطلبة والتواصل مع أولياء الأمور • الهدف الاستراتيجي: التحول الرقمي وتطبيق الممارسات الخضراء 	<p>معهد المفرق للتدريب المهني (تأسس عام 2004)</p> <ul style="list-style-type: none"> • الفئة السكانية المستهدفة 675,200 نسمة • عدد المتدربين 215 (62% إناث) • التخصصات: ميكانيك المركبات الهجينة، الطاقة الشمسية، المخازن • أبرز نقاط القوة: حضور مجتمعي واسع والوصول إلى 113 مدرسة • التحديات: اتساع النطاق الجغرافي للخدمة 250 km² • الهدف الاستراتيجي: إنشاء أكاديمية للتميز في فنون الطهي 	<p>معهد حرش للتدريب المهني (تأسس عام 2004)</p> <ul style="list-style-type: none"> • الفئة السكانية المستهدفة 250,000 نسمة • عدد المتدربين 244 (إناث 20%) • التخصصات: الكهرباء العامة، الصناعات الغذائية، الحلاقة • أبرز نقاط القوة: نظام تدريب مزدوج متكامل (المعهد + التدريب أثناء العمل) • التحديات: المواصلات • الهدف الاستراتيجي: توسيع المهارات الخضراء والرقمية
<p>معهد الطفيلة للتدريب المهني (تأسس عام 1990)</p> <ul style="list-style-type: none"> • الفئة السكانية المستهدفة 55,000 نسمة • عدد المتدربين 155 (39% إناث) • التخصصات: صيانة الهواتف الخلوية، الأشغال المعدنية، المهارات الحياتية • أبرز نقاط القوة: شراكات قوية مع جامعة الطفيلة التقنية ومنطقة عبور • التحديات: محدودية الموازنة ونقص بعض التخصصات التدريبية • الهدف الاستراتيجي: أن يصبح مركز تميز مهني للمحافظات الجنوبية من خلال التحول الرقمي 	<p>معهد مؤاب للتدريب المهني – الكرك (تأسس عام 1999)</p> <ul style="list-style-type: none"> • الفئة السكانية المستهدفة 80,480 نسمة • عدد المتدربين 576 (83% إناث) – أعلى نسبة مشاركة للإناث • التخصصات: التجميل، الخياطة، الحرف اليدوية، برامج شاملة للأشخاص ذوي الإعاقة • أبرز نقاط القوة: تمكين المرأة والثقة المجتمعية • التحديات: تقادم تجهيزات الحاسوب والاعتماد المرتفع على التمويل الخارجي • الهدف الاستراتيجي: تطوير البنية الرقمية وتنويع مصادر التمويل من خلال الوحدات الإنتاجية 	<p>المعهد الاردني الكوري للتكنولوجيا JOKOTI – الزرقاء (تأسس عام 2005)</p> <ul style="list-style-type: none"> • الفئة السكانية المستهدفة 1.675 مليون نسمة • عدد المتدربين 256 / ذكور فقط • التخصصات: المعدات الطبية الحيوية، الأتمتة الصناعية، الاتصالات • أبرز نقاط القوة: شراكات صناعية قوية (الوكالة الكورية للتعاون الدولي KOICA، شركة مصفاة البترول الأردنية المحدودة) • التحديات: نقص المدربين المتخصصين لوحدة معالجة المياه الجديدة • الهدف الاستراتيجي: أن يصبح مركزًا إقليميًا رائدًا في التقنيات الصناعية المتقدمة

الجدول 1: العوامل الناشئة الحرجة والعوامل المُمكِّنة التي ينبغي التركيز عليها ضمن الأولويات

الأولويات	الفجوات	نقاط القوة
تعزيز استخدام الأدلة والبيانات بصورة أفضل في عمليات التخطيط والمراجعة والتقييم .	لا تزال آليات التغذية الراجعة وضمان الجودة مطبقة بشكل جزئي .	تم إنشاء وحدات للإرشاد والتوجيه المهني .
تقوية الوحدات الإنتاجية وتعزيز الروابط والشراكات مع سوق العمل .	ما يزال تتبع الخريجين غير مكتمل .	توافر الأدوات الرقمية والبنية التحتية التقنية .
توسيع خدمات الإرشاد المهني وتعليم البالغين والدمج والشمول للفئات المختلفة .	لا يتم استثمار ملاحظات أصحاب العمل بشكل منهجي وكافي في تطوير البرامج .	وجود أطر ومنهجيات واضحة للتعليم والتعلم .
تطوير مهارات العاملين ورفع كفاءاتهم لدعم التحول الرقمي والتحول الأخضر .	ينفاوت مستوى تطوير المدربين وبناء قدراتهم بين المعاهد والمراكز .	هياكل قوية للتعلم القائم على العمل .
بناء شبكة متكاملة ومنسقة لمراكز التميز المهني (COVES) التابعة لمؤسسة التدريب المهني (VTC).	لا تزال أبعاد الاستدامة الخضراء والتدويل أقل نضجًا وتطورًا مقارنةً ببقية المجالات.	وضوح وتطبيق إجراءات وممارسات الشمولية والمساواة بين الجنسين.

ISATCOVE



تعاون مؤسسة التدريب المهني VTC ومؤسسة التدريب الأوروبية ETF نحو بناء شبكة مراكز التميز المهني CoVES: الدروس المستفادة والرسائل الموجهة لصنّاع السياسات

- ضمان تطبيق متسق لأسس مؤسسية قوية، حيث تُظهر الفروقات بين معاهد التدريب المهني (VTIs) الحاجة إلى الانتقال من توفر السياسات إلى توحيد الممارسات على أرض الواقع .
- توسيع وتعزيز القدرات عبر التعلم النظري المنظم (Peer Learning) ، للحد من فجوات الأداء بين المعاهد من خلال تبادل المعرفة بشكل منهجي وعمليات المقارنة المرجعية (Benchmarking).
- دمج التغذية الراجعة ومعلومات سوق العمل في عمليات صنع القرار، مع الاستفادة الكاملة من الأدوات القائمة لدعم التخطيط وتطوير المناهج والتحسين المستمر .
- تعزيز التكامل بين أبعاد التميز المختلفة والوظائف المؤسسية، بما يضمن مواءمة أفضل مع ضمان الجودة (QA) والمتابعة والتخطيط لرفع الفاعلية المؤسسية .
- الاستفادة بشكل أكثر استراتيجية من التعلم القائم على العمل (WBL) ، من خلال استخدام الأدلة بشكل منهجي لتحسين المناهج وتعزيز مواءمتها مع احتياجات سوق العمل .



شكرا لكم

