



استراتژی ملی تعلیمات تخنیکي و مسلکی برای افغانستان

نیازمندی های نیروی بشری فردا



۲۰۱۳ - ۲۰۱۸ (۱۳۹۲ - ۱۳۹۷)



استراتیژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي برای افغانستان

۲۰۱۳ - ۲۰۱۸ (۱۳۹۲ - ۱۳۹۷)

نیازمندی های نیروی بشري فردا

بسم الله الرحمن الرحيم

پيشگفتار

آموزش و تعلیمات فنی و حرفوی (TVET) منحيث یک بسته وسایل است که با استفاده آن تصميم گرفته ميتوانيم که چي را ذخيره نماييم چي را استخراج نماييم و کدام اشيا را برای کدام مقاصد مورد استفاده قرار دهيم. فراگرفتن تعليم و آموزش نتیجه نهایی نبوده بلکه فراتر از این تعليم و آموزش یکی از فعاليت های کلیدی برای انکشاف پایدار، تأمین صلح و ثبات در کشور میباشد و همچنان تعليم و آموزش یکی از وسیله های حتمی برای اشتراک مؤثر در انکشاف اجتماعی و اقتصادی قرن بیست و یکم بشمار ميرود.

آموزش و تعلیمات فنی و حرفوی (TVET) منحيث یک وسیله مؤثر و با کفایت به جوانان و بزرگسالان قابلیت و توانایی میبخشد تا ایشان از دام فقر و تنگدستی رهایی یافته و در رفاه و بهبود بخشیدن جامعه و رشد اقتصادی و اجتماعی کشور سهمگیری داشته باشند. در افغانستان تعليم و تربیه بالخصوص آموزش و تعلیمات فنی و حرفوی (TVET) در کاهش فقر، رشد و انکشاف اقتصادی کشور نقش کلیدی دارد.

تجارب بین المللی خاطر نشان میسازد که تنها ترویج و توسعه آموزش و تعلیمات فنی و حرفوی (TVET) مشکل بیکاری و عواید کم را بر طرف نموده نمیتواند. از این رو باید سیستم آموزش و تعلیمات فنی و حرفوی (TVET) جوابگوی نیازمندی های مهارت های فنی و حرفوی و قابلیت ها در بازار کار باشد تا از طریق آن کارگران ماهر و با انگیزه که دارای قابلیت و شایستگیهای ضروری غرض رشد و انکشاف اقتصاد باشند، آماده سازد.

استراتژی ملی آموزش و تعلیمات فنی و حرفوی (TVET) که در سر تا سر کشور تطبيق خواهد شد تمام برنامه های تعلیمی و آموزشی را (که تحت چتر آموزش و تعلیمات فنی و حرفوی و انکشاف مهارت ها در افغانستان تطبيق میگردد) تحت پوشش خویش قرار میدهد. قابل یاد آورiest که استراتژی مذکور یک پایگاه مشترک را غرض تطبيق برنامه های آموزش و تعلیمات فنی و حرفوی (TVET) در تمام کشور ایجاد مینماید. علاوه، این استراتژی یک چارچوب ملی را برای آموزش و تعلیمات فنی و حرفوی (TVET) تهیه مینماید تا بوسیله آن پالیسی سازان، کارمندان خدمات ملکی، ادارات / مؤسسات تطبيق کننده برنامه ها، آموزگاران، منیجران، پرسونل اداری و هر یکی از سائر مراجع ذیدخل که در انکشاف وضعیت اجتماعی و اقتصادی کشور سهم دارند رهنمایی گردند.

این استراتژی همراه با وزارت معارف، وزارت کار، امور اجتماعی، شهداء و معلولین و دفتر یونسکو با همکاری نزدیک گروه تخنیکي و مسلکي بورد انکشاف نیروی بشری بشمولوزارت تحصیلات عالی، وزارت امور زنان، جامعه مدنی، نهادهای همکار انکشافی و سکتور خصوصی تهیه و انکشاف یافته است. روند انکشاف استراتژی و مشورتی و اشتراکی بوده که ما از تمام نهادها و اشخاص که در پروسه انکشاف استراتژی فعالانه سهم داشته سپاسگذاری می نمایم.

استراتژی ملی تعلیمات تخنیکي و مسلکي سند رهنمودی است که چهار رکن سیستم تعلیمات تخنیکي و مسلکي را تقویت بخشیده که عبارت اند از مدیریت، دسترسی، کیفیت و امکانات مالی، و هدف آن عرضه مؤثر و هماهنگ شده تعلیمات تخنیکي و مسلکي باکیفیت در افغانستان میباشد.

آمنه افضلي

وزیر کار، امور اجتماعی، شهداء و معلولین



فاروق وردگ

وزیر معارف



مقدمه

استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي برای افغانستان (۲۰۱۳-۲۰۱۸) "نیازمندی های نیروی بشري فردا"، مسیری را به سوی ایجاد آینده بهتر و وضعیت مناسب تر برای همه افغانها ترسیم می کند.

هدف این استراتژی فراهم کردن رهنمودهای پالیسی عمومی می باشد تا میان همه طرف های ذیدخل داخلی در امر تعلیمات و آموزش های تخنیکي و مسلکي منجمله ادارات دولتی (وزارت تحصیلات عالی، وزارت تعلیم و تربیه، وزارت کار و امور اجتماعی و شهدا و معلولین، وزارت امور زنان و سایر وزارت خانه های همکار مانند وزارت احیا و انکشاف دهات، معادن، صحت، تجارت، ترانسپورت، مخابرات و غیره) سکتور غیر انتفاعی (انجوها و مراکز تربیوی محلی) و سکتور خصوصی (مراکز تربیوی خصوصی، برنامه های تعلیمی مشترک دولتی و خصوصی، انجمن های تجاری، و آموزش هایی که در محل کار و تثبیت انجام می گیرد) هماهنگی و همکاری نزدیکتر بوجود آورد.

این استراتژی توسط سهمگیری مراجع ذیدخل مختلف از سکتورهای دولتی، خصوصی و جامعه جهانی انکشاف یافته و اصول عمده انکشاف آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي را در افغانستان برای پنج سال آینده معرفی می کند. مهمترین نکته این استراتژی این است که آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي منحصی یک سیستم مبتنی بر دست آورد ها خواهد بود و بر مبنای همکاری، تعهد و اعتماد طرف های ذیدخل غرض تنظیم اولویت ها و جلوگیری از تکرار عین سعی و تلاشها استوار خواهد بود.

پروسه انکشاف این استراتژی شامل مرور و بررسی پالیسی ها و استراتژی های مربوطه و انجام مشوره ها با وزارت خانه های مربوطه و سایر شرکای ملی و بین المللی بطور جامع بوده که بر اساس آن یافته های آن استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي موجود اصلاح و بازبینی گردید تا واقعیت های کنونی سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي افغانستان در استراتژی انعکاس داده شود و با توجه به آن اولویت های آینده مشخص گردد.

استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي دست آورد های آموزشی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي را حمایت و توسعه میبخشد. قابل یاد آوری است که دست آورد های آموزشی و یا شیوه های آموزشیمبتنی بر قابلیتبر ضرورت های آموزش عملی شاگردان/ کار آموزان تاکید داشته و این نیازمندی ها را با نیازهای فوری بازار کار و اقتصاد فرهنگی و اجتماعی کشور تطابق میبخشد. در سال ۲۰۱۱، اقدامات خاصیکه در افغانستان رویدست گرفته شد، میتواند که دستور العمل را برای اقدامات لازم غرض تبدیل آموزش قابلیت محور به عنوان سیستم موفق سراسری برای آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي در آینده فراهم نماید.

استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي از ایجاد اداره تربیوی ملی به منظور مدیریت و هماهنگی سیستم تعلیمات و آموزش های تخنیکي و مسلکي، مجموعه ای از ابزار مدیریتی و تصمیم گیری مبتنی بر نظارت، مدیریت معلومات مرتبط به بازار و تحقیق حمایت می کند. این استراتژی سیستم تضمین کیفیت برای افزایش موثرب درونی و بیرونی تعلیمات و آموزش های تخنیکي و مسلکي، هماهنگ سازی قابلیت ها و مهارت های فنی و جذب شاگردان در تعلیمات و آموزش های تخنیکي و مسلکي رسمی و غیر رسمی و همچنان نقل و انتقال شاگردان میان تعلیمات و آموزش های تخنیکي و مسلکي و تعلیم و تربیه عمومی از طریق چارچوب ملی مهارت های مسلکي را حمایت و ترویج می کند.

در نهایت استراتژی تعلیمات و آموزش های تخنیک و مسلکی سیستم جدید تمویل را معرفی می کند که در ان ثبات و تداوم از طریق تنوع منابع مالی از جمله مشارکت مستقیم سکتور خصوصی و صنایع عمده ای که تقاضای کارکنان ماهرتر را دارند، تضمین می گردد. این استراتژی حسابدگی و شفافیت را نیز مورد توجه قرار داده، از توزیع و اختصاص موثر منابع به وسیله میکانیزم مالی نتیجه محور حمایت می کند طوری که برای کاهش مصارف و بازیافت هزینه ها نیز اقدامات صورت گیرد. منابع لازم برای اجرای استراتژی ملی تعلیمات و آموزش های تخنیک و مسلکی ارزیابی شده تا سیستم تعلیمات و آموزش های تخنیک و مسلکی بتواند با درنظر داشت نیازهای موجود عرضه و تقاضا رشد نماید.

فهرست مطالب

	پیشگفتار
	مقدمه
	فهرست مطالب
	مخففات
۲	۱. آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي - وضعیت کنونی، چالشها و روند و تمایلات عمومی
۲	۱،۱ پالیسی و چارچوب حقوقی
۳	۱،۲ تحلیل تمایلات بیرونی در پروسه اصلاحات جاری آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
۳	۱،۲،۱ وضعیت سیاسی
۴	۱،۲،۲ وضعیت اقتصادی
۵	۱،۲،۳ روندهای یا تمایلات اجتماعی
۹	۱،۲،۴ روندها/یا تمایلات تکنالوژیکي
۱۰	۱،۲،۵ خلاصه تحلیل محیط خارجی
۱۲	۱،۳ وضعیت فعلی سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
۱۲	۱،۳،۱ نهاد های دولتی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
۱۳	۱،۳،۲ مؤسسات خصوصی عرضه کننده آموزشهای فنی و حرفوی و سازمانهای غیردولتی
۱۵	۱،۳،۳ نگاهی اجمالی به نهادهای دخیل در تعلیمات تخنیکي و مسلکي و میزان سهم گیری آنان
۱۶	۱،۴ چالشهای سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي در افغانستان
۱۶	۱،۴،۱ مدیریت
۱۷	۱،۴،۲ دسترسی همگان به آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
۱۸	۱،۴،۳ کیفیت
۱۸	۱،۴،۴ امور مالی
۲۰	۱،۴،۵ خلاصه تحلیل اوضاع کنونی تعلیمات تخنیکي و مسلکي در افغانستان
۲۴	۲. دیدگاه، ماموریت و اهداف استراتژیک
۲۴	۲،۱ شرح دیدگاه
۲۴	۲،۲ ماموریت
۲۴	۲،۳ اهداف

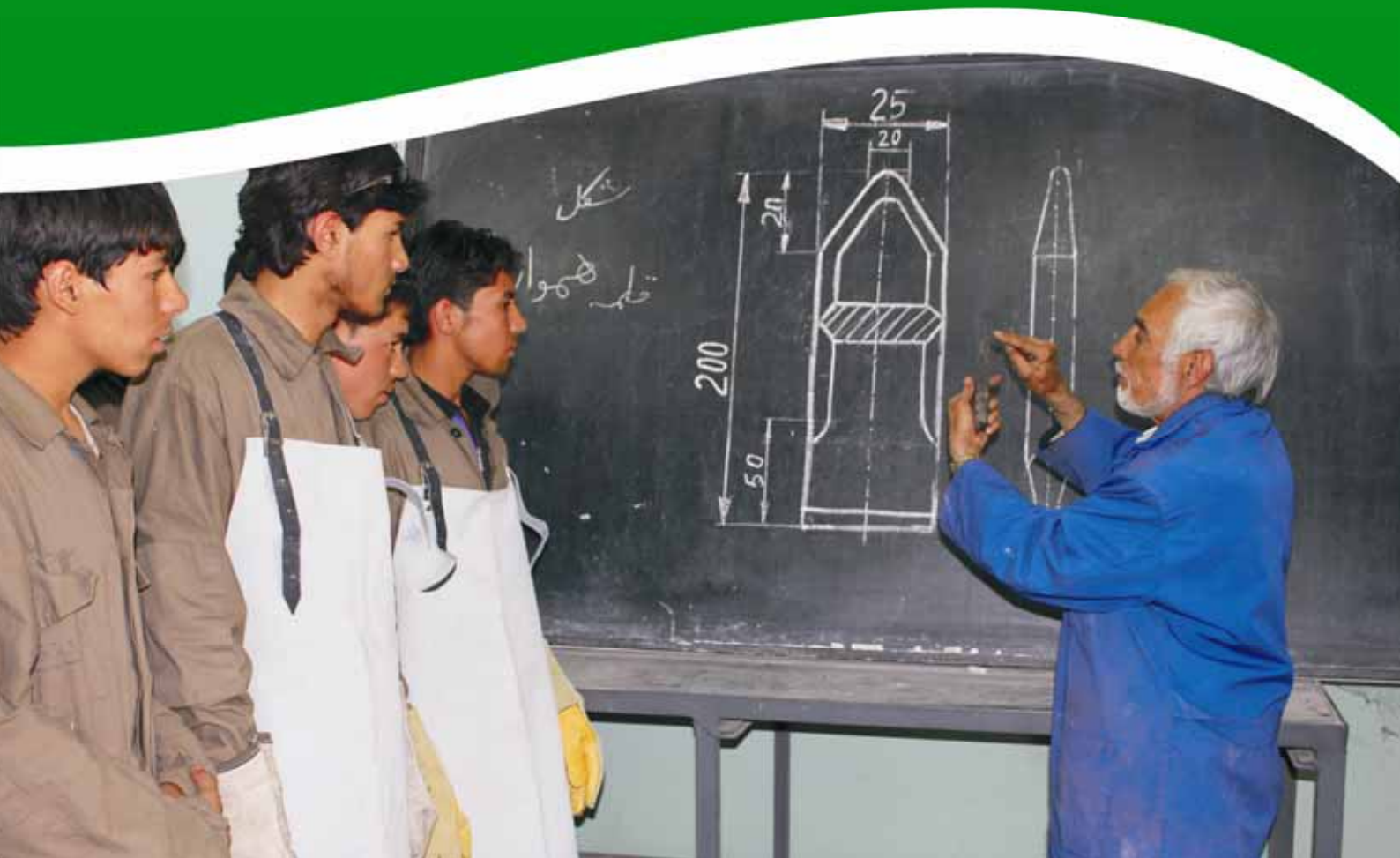
۳. هدف استراتژیک اول: نظارت و مدیریت سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی
- ۳،۱ مرور کوتاه بر مدیریت
- ۳،۲ بورد تعلیمات تخنیکي و مسلکی و ANQA
- ۳،۳ ترکیب و وظایف بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی
- ۳،۴ سهیم ساختن مراجع ذیدخل
- ۳،۵ مشارکت موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی دولتی و خصوصی
- ۳،۶ غیرمتمرکز ساختن عرضه و اداره آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی
- ۳،۷ سیستم مدیریت معلومات
- ۳،۸ سیستم نظارت و ارزیابی
- ۳،۹ تجزیه و تحلیل معلومات بازار کار
- ۳،۱۰ ایجاد ظرفیتهای تحقیقاتی/ ریسرچ
- ۳،۱۱ بلند بردن سطح آگاهیها در مورد اصلاح، سیستم و ادارات آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی
- ۳،۱۲ مدیریت همکاریهای بینالمللی در باره آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی
۴. هدف استراتژیک دوم: دسترسی همگان به سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی
- ۴،۱ دسترسی مساویانه و فرصت‌های مساویانه
- ۴،۲ مسیرها
- ۴،۳ جاگزینی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی در سیستم تعلیم و تربیه ملی و سیستم ترننگ یا آموزش
- ۴،۴ نظام انعطاف پذیر عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی
- ۴،۵ آموزش به شیوه شاگردشانی
- ۴،۶ آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی برای اشتغال خودی
- ۴،۷ رهنمایی و مشوره دهی بمنظور توسعه و ترویج آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی
- ۴،۸ تساوی حقوق جندر سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی تساوی حقوق جندر
۵. هدف استراتژیک سوم: کیفیت
- ۵،۱ تقاضای بهبود کیفیت
- ۵،۲ شیوه های مبتنی بر دستاوردها
- ۵،۳ ایجاد سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی مبتنی بر دستاوردها
- ۵،۴ استانداردهای شغلی
- ۵،۵ ارزیابی قابلیت‌های شغلی و صدور تصدیق دهی
- ۵،۶ اداره ملی تثبیت قابلیت‌ها- و چارچوب ملی تثبیت قابلیت‌ها- افغانستان
- ۵،۷ انکشاف نصاب تعلیمی و تهیه نمودن برنامه های آموزشی

- ۴۷ ۵۰۸ مواد تدریسی و آموزشی
- ۴۷ ۵۰۹ ایجاد سیستم واحد یا مادیول منحيث يکي از اصول عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
- ۴۸ ۵۰۱۰ شیوه های تدریس
- ۴۸ ۵۰۱۱ ارتقای ظرفیت موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
- ۴۸ ۵۰۱۲ موسسات دولتي عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
- ۴۹ ۵۰۱۳ موسسات خصوصي عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
- ۵۰ ۵۰۱۴ اعتباربخشي به موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
- ۵۱ ۵۰۱۵ ایجاد فضای کاری سودمند برای کارمندان آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
- ۵۱ ۵۰۱۶ آموزش قبل از خدمت و داخل خدمت استادان و آموزگاران آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
- ۵۲ ۵۰۱۷ توسعه منابع انساني برای منجمنت آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
- ۵۳ ۵۰۱۸ معرفي تکنولوژیهای مخابراتي و معلوماتي در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
- ۵۳ ۵۰۱۹ مؤثریت در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
- ۵۴ ۵۰۲۰ به رسمیت شناسی آموختههای قبلي / کارآموزان
- ۵۶ ۶. هدف استراتژیک چهارم: تامین مالی دوامدار
- ۵۶ ۶۰۱ سیستم جدید تمویل آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي
- ۵۶ ۶۰۲ منابع مالی جدید
- ۵۷ ۶۰۳ مجموعه ستندرد گزارشهای مالی
- ۵۸ ۷. تطبیق استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي - پلان عملیاتی، نظارت و ارزیابی و ارتباطات
- ۵۸ ۷۰۱ مرور کوتاه بر پلان عملیاتی
- ۵۸ ۷۰۲ نظارت و ارزیابی تطبیق استراتژی
- ۶۰ ۸. نتیجه

مخففات

ANDS
ANQA
ANQF
CESP
DMTVET
HRDB
IP
MoE
MoHE
MoLSAMD
MoWA
NESP-II
NHESP
NSDP
TVET
NTVETS

آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي – وضعیت کنونی، چالشها و
روند و تمایلات عمومی



۱. آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی - وضعیت کنونی، چالشها و روند و تمایلات عمومی

۱،۱ پالیسی و چارچوب حقوقی

قانون اساسی جمهوری اسلامی افغانستان، استراتژی انکشاف ملی افغانستان، اهداف توسعه هزاره، اهداف تعلیم و تربیه برای همه، قانون معارف، پلان استراتژیک ملی معارف، پلان کاری ملی برای زنان افغانستان، ارزیابی نیازمندی ها و حقوق تعلیم و تربیه فراگیر، همه نقش حیاتی سیستم تعلیمی را (از دروه پیش از مکتب الی تحصیلات عالی) در شکل دهی آینده افغانستان برجسته می سازند. در قانون اساسی ۲۰۰۴ حقوق مساوی همه اطفال و جوانان برای دسترسی به تعلیم و تربیه با کیفیت تسجیل یافته است. در ماده چهل سوم قانون اساسی آمده است: "دولت مکلف است به منظور دسترسی متوازن به معارف در تمام افغانستان، تأمین تعلیمات متوسطه اجباری، پروگرام مؤثر طرح و تطبیق نماید." حق تعلیم برای همه افغانها در قانون معارف افغانستان، مصوب اگست ۲۰۰۸، نیز تسجیل یافته است.

با وجود پیشرفت که در چند سال گذشته صورت گرفته است، ارقام تخمینی حاکی از آن است که نصف کودکان افغانستان از مکتب محروم اند. بر علاوه این رقم کودکان محروم از مکتب، بسیاری اطفال با خطر انزوا و تجرید در سیستم تعلیمی مواجه می باشند. برای مبارزه با این مشکل باید برنامه های انعطاف پذیر آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی برای اینگونه افراد فراهم گردد. آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی باید از طریق مکاتب یا مراکز تعلیمات مسلکی دولتی و سکتور خصوصی، به حمایت جامعه جهانی و دخیل بودن مردم محل صورت گیرد. در برنامه های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، جوانان باید مهارتهای مسلکی و تخنیک را به اساس علاقه مندی شخصی و با در نظر داشت نیازهای بازار کار بیاموزند. این امر جوانان بیشتر را قادر خواهد ساخت تا مهارت های لازم را برای استخدام و اشتغال خودی بدست آورند و در عین حال راه برای پیشرفت آنان در سیستم تعلیمی باز خواهد شد.

در عین حال که تعلیم و تربیه (در کل) و تعلیمات و آموزش های تخنیک و مسلکی (به خصوص) به عنوان عنصر اصلی تسهیل کننده آموزش مادام العمر در نظر گرفته می شود، به اثبات رسیده است که به گونه موثری در کاهش فقر و انکشاف دوامدار کمک می کنند.

پالیسی ها و استراتژی های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به اساس مأخذ های ذیل انکشاف یافته است.

- استراتژی انکشاف ملی افغانستان
- پلان ملی موقت تعلیم و تربیه
- پلان استراتژیک ملی معارف ۱، ۲، و (مسوده) ۳ (مسوده اپریل ۲۰۱۳)
- برنامه ملی انکشاف مهارت ها
- پلان کاری ملی برای زنان افغانستان
- برنامه ملی ۱ دارای اولویت "کار شایسته باثبات از طریق پالیسی های انکشاف مهارت ها و پالیسی های کاریابی برای رشد اقتصاد توأم با فرصت های کاری
- پلان ۵ ساله انکشاف مهارت ها (وزارت کار، امور اجتماعی، شهدا و معلولین)

در بخش های مربوط به آموزش تعلیمات تخنیک و مسلکی (۱) قوانین و مقررات کار مساعد بازار کار و تسهیل کار باثبات شایسته، (۲) سواد برای کار (۳) انکشاف مهارتها، برنامه ملی اول دارای اولویت ۲۰۱۱، "کار شایسته باثبات از طریق پالیسی انکشاف مهارت ها و پالیسی های کاریابی برای رشد اقتصاد توأم با افزایش فرصت های کاری" به ادغام انکشاف مهارت ها در پالیسی های وسیعتر فعال کاریابی تاکید می ورزد.

برای پاسخگویی به نیاز فوری ایجاد سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در افغانستان، در سال ۲۰۱۲ پیشنهاد گردیده تا یک مورد اداره و تنظیم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی ایجاد گردد تا منیث مرجع باصلاحیت ملی TVET عمل نماید. پیشینی می شود که مورد مذکور در چوکات اداره ملی تثبیت قابلیتها - افغانستان

(ANQA) قرار گیرد و به مؤسسات عرضه کننده خدمات آموزش و تعلیمات و تخنیکي و مسلکي، تمویل کنندگان، حکومت و جامعه مدنی ابزار مشترکي را ارایه دهد تا با استفاده از آن مهارت های فنی معیاری و تضمین کیفیت در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي بوجود آید. سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي تحت هدایت و هماهنگی مورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي می تواند به یک سیستم منسجم و فراگیر تبدیل شود تا فرصت های آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي را در اختیار میلیون ها افغان گذاشته شود و بدانوسیله در صلح و انکشاف دراز مدت کشور کمک کند.

حکومت افغانستان از طریق فرمان شماره ۴۵ رئیس جمهور بار دیگر برای هماهنگ کردن فعالیت مراجع ذیدخل در توسعه اجتماعی و اقتصادی تاکید کرده است. ارتقای ظرفیت و تشکیل سرمایه قوای بشری جامع ستون های کلیدی این تلاش ها می باشد. انتظار می رود که آموزش تعلیمات تخنیکي و مسلکي با فراهم کردن نیروی کار لایق و مورد نیاز برای انکشاف دوامدار، نقش کلیدی را در این استراتژی بازی کند. امید است که آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي "تعلیم و تربیه مناسب و مبتنی بر تقاضا را مطابق به نیازهای سکتورهای اقتصادی و اجتماعی برای استخدام به مزد و اشتغال خودی" فراهم سازد.

به این طریق، استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي بخش مهم از چارچوب پالیسی ملی برای انکشاف و کاهش فقر می باشد. این استراتژی بر نیاز سهم گیری بیشتر سکتور خصوصی، سازمانهای غیر دولتی و مردم محل در ارایه خدمات آموزشی و تربیوی تاکید دارد.

۱،۲ تحلیل تمایلات بیرونی در پروسه اصلاحات جاری آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي

۱،۲،۱ وضعیت سیاسی

استراتژی انکشاف ملی افغانستان، پالیسی اصلی برای دوره ۲۰۰۹ الی ۲۰۱۳ میباشد. استراتژی مذکور نقش چارچوب عمومی انکشافی کشور را داشته و اهداف انکشافی هزاره نیز در آن انعکاس یافته و رویکرد چند وجهی برای انکشاف سرمایه گذاری داخلی و خارجی در سکتورهای اول، دوم و سوم اقتصاد را اختیار کرده است. این سرمایه گذاری توسعه اقتصاد محلی را تشویق و نیازمندی به کارگران ماهر را افزایش خواهد داد.

توافقنامه توکیو ۲۰۱۲ که به اساس اطلاعات استراتژی انکشاف ملی افغانستان تهیه شده است، بر رشد و توسعه اقتصادی فراگیر و بادوام برای حمایت از انتقال مسوولیت ها در ۵ ساحه انکشافی و حکومت داری ذیل تاکید دارد: دموکراسی استوار بر رای مردم و انتخابات منصفانه؛ حکومت داری، حاکمیت قانون و حقوق بشر؛ یکپارچگی امور مالی دولت و بانک های تجاری؛ دارایی های حکومتی، اجرای بودیجه و حکومت داری محلی؛ رشد فراگیر و بادوام.

تنظیم چارچوب تعهدات برای کمک بابرنامه های اولویت ملی باعث خواهد شد تا حداقل ۵۰ درصد مساعدت های انکشافی از طریق بودجه ملی حکومت افغانستان به مصرف برسد.

استراتژی کلی حکومت افغانستان عبارت است از تحقق اهداف تعیین شده در چارچوب تعهدات برای کمک از طریق ۲۲ برنامه اولویت ملی می باشد که بر اساس اولویت های استراتژی انکشاف ملی تعیین شده اند. ۲۲ برنامه اولویت ملی بعنوان ابزار اصلی افغانستان در رسیدن به توسعه، رشد اقتصادی و ثبات مالی به ۶ بخش ذیل تقسیم شده است: توسعه زیرساخت ها، توسعه سکتور خصوصی، زراعت و توسعه روستایی، توسعه منابع بشری، و حکومت داری و امنیت.

حکومت افغانستان برنامه های اولویت ملی را ابزاری برای افزایش همکاری میان وزارتخانه ها برای رفع مشکل تداخل و تکرار برنامه ها و ایجاد و اجرای اجندای واضح و اولویت بندی شده در بخش های مربوطه می داند. برنامه های اولویت ملی در نهایت و زمانی که کمک های خارجی کاهش می یابد و افغانستان مسوولیت کامل انکشافی اش را بعهده می گیرد، باعث خواهد شد تا دستاوردهای انکشافی با دوام و مصوون میسر گردد.

۱،۲،۲ وضعیت اقتصادی

چالش‌های جمعیتی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی اثر عمیق بر وضعیت در افغانستان دارند. افغانستان یکی از فقیرترین کشورهای جهان می‌باشد که بیش از یک سوم نفوسش زیر خط فقر زندگی میکنند.

چشم‌اندازهای اقتصادی افغانستان بعنوان یک کشور پس از جنگ به انتقال همه مسئولیت‌های ملی به نهادهای ملی تا ۲۰۱۴، تداوم همکاری جامعه جهانی در انکشاف درازمدت، اثر مثبت استخراج معادن بر اقتصادهای محلی و توسعه خدمات و مولدیت در سکتور زراعت وابسته می‌باشد.

افغانستان بین سالهای ۲۰۰۳، و ۲۰۰۴، ۲۰۱۰ و ۲۰۱۱ سطح بالای رشد اقتصادی را تجربه نمود که بیشتر ناشی از سرمایه‌گذاری‌ها برای بازسازی و رشد محصولات زراعتی بوده است. رشد درآمد ناخالص داخلی حقیقی از ۷،۳ درصد در سال ۲۰۱۱ به ۱۱،۸ درصد در سال ۲۰۱۲ افزایش یافت.^۱ رشد درآمد ناخالص داخلی بین سالهای ۲۰۱۳-۲۰۱۸ از ۴-۶ درصد پیشبینی می‌شود درحالی‌که این رقم بین سالهای ۲۰۰۳/۰۴ الی ۲۰۱۱-۱۲ حدود ۹ درصد بود. این رشد اقتصادی شدیداً به کمک‌های خارجی وابسته است. با اینحال، افغانستان با عاید سرانه ۵۹۰ دالر در سال ۲۰۱۲ هنوز در قطار کشورهای کمتر توسعه یافته قرار دارد.

وضعیت امنیتی باعث بلاتکلیفی و عدم اطمینان مردم می‌شود. عدم اطمینان سطح سرمایه‌گذاری راپایین می‌آورد. تعداد شرکت‌های تازه ثبت شده در سال ۲۰۱۲ هشت درصد کاهش یافت.^۲ زراعت که منبع عمده اشتغال و عاید برای اکثریت مردم می‌باشد از یک چهارم تا یک سوم عواید ناخالص داخلی را تشکیل می‌دهد و با توجه به سهم زراعت در محصولات ناخالص داخلی، آهنگ رشد اقتصادی کشور نیز از تغییرات هر ساله محصولات اثر پذیر می‌شود. سکتور معادن که از نظر تاریخی سهم کوچکی در اقتصاد کشور داشته است، در سالهای اخیر شاهد انکشاف دوامدار بوده است و در سکتور خدمات نیز انکشاف مثبت صورت گرفته است.

موانع مختلف در راه کسب و کار اقتصادی و این واقعیت که اکثریت قاطع شرکت‌های افغانستان کوچک و فاقد ساختار مالی حقیقی‌اند، ایجاب می‌کند که شرایط کاری در افغانستان ساده تر شود. در حال کنونی این شرایط در این کشور بخصوص در شاخصه‌ای حفاظت از سرمایه‌گذاران، تجارت فرامرزی و تعطیل موسسه‌ی تجاری نسبت به کشورهای جنوب آسیا به مراتب مشکل‌تر می‌باشد.^۳

تورم قیمت برای مصرف‌کننده در سال ۲۰۱۲ نسبت به سال قبل به نصف کاهش یافت (در سال ۲۰۱۱ این رقم ۱۰،۲ بود و در سال ۲۰۱۲ به ۶،۲ تنزیل یافت) و سیاست حکومت تشویق سرمایه‌گذاری صنعتی از طریق برخی اقدامات حمایتی می‌باشد مانند حمایت از تجارت و سرمایه‌گذاری، اصلاحات اسعاری، تعرفه‌های گمرکی، و قانون سهل شده مالیاتی و پالیسی‌های کلانی چون استراتژی انکشاف ملی.^۴ افزایش مخارج عامه، علاوه بر معاش کارمندان ملکی و هزینه‌های کلان امنیتی، عرضه کالاها و خدمات را نیز متاثر ساخته است.

زیرساختها، منابع طبیعی، توسعه سکتور خصوصی، صحت و تعلیم و تربیه از نظر مخارج عملیاتی و انکشافی شاهد افزایش زیادی بوده‌اند.

افغانستان سیستم تجارت آزاد را به اجرا درآورده است. این کشور عضو ناظر سازمان تجارت جهانی بوده و برای عضویت کامل درخواست داده است. با توجه به اینکه ذخایر محصولات عرضه‌شده در این کشور نسبتاً کوچک

^۱ بانک جهانی، گزارش اقتصادی افغانستان، اپریل ۲۰۱۳

^۲ "Estimated Business Fixed Investment in Afghanistan" Afghanistan Investment Support Agency, May 2012

^۳ ILO, Afghanistan: Time to move to sustainable jobs, May 2102

^۴ <http://www.state.gov/e/eb/rls/othr/ics/2012/191093.htm>

میباشد، صادرات آن به بازارهای محدودی متمرکز شده و به اساس ارقام ریاست احصائیه مرکزی به دلیل کاهش قیمت اسعار افغانی و خلاف آنچه انتظار میرفت اخیراً ارقام صادرات کاهش یافته است. کل واردات کشور در سال ۲۰۱۲ قریب ۵٪ افزایش یافت و باعث بالا رفتن بیلانس منفی تجارت گردید.

در دوره ساله ۲۰۱۳-۲۰۱۴ پیش بینی میشود که رشد اقتصادی افغانستان کاهش یابد و مخارج دولتی تقاضا برای خدمات را تقویت خواهد کرد.

پیش بینی ها برای رشد میان مدت تا حدودی خوشبینانه میباشد.⁵ خطرات عمده ای که اقتصاد کشور با آن مواجه می باشد به عوامل مختلف از جمله موارد ذیل ارتباط می گیرد: پروسه انتقال مسوولیت ها و اثرات آن بر رشد سکتور خصوصی، نیازهای فزاینده حکومت به منابع مالی به منظور تمویل مخارجش، توزیع جغرافیایی و اثر کمک ها، سرعت اصلاحات ساختاری (از شرایط حقوقی استخراج خصوصی معادن تا معرفی مالیات بر ارزش افزوده و اصلاحات گمرکی) و ارتقای ظرفیت ادارات برای مصرف موثرتر بودجه، و تامین شفافیت و حسابدهی و کل سیستم حکومت داری.

۱،۲،۳ روندهای یا تمایلات اجتماعی

سه دهه جنگ در افغانستان بر سرمایه های انسانی اثرات عمیقی گذاشته است. در سال های اخیر در کیفیت زندگی بهبودی های امیدوار کننده ای به میان آمده است؛ با این همه، شاخص های توسعه انسانی هنوز نسبت به سایر کشورهای جهانی در سطح پایینی قرار دارد. رتبه افغانستان در شاخص توسعه انسانی نشان دهنده فقر همراه با سطح پایین سلامتی، خدمات اجتماعی، آموزش و تغذیه، دسترسی نامساویانه به آب مصؤون، و کمبود سیستم فاضلاب و برق است. هنوز یک سوم جمعیت کشور در زیر خط فقر زندگی می کنند و بیشتر از نصف مردم هم نسبت به خطرات جدی آسیب پذیرند و ممکن است به فقر دچار گردند. امید زندگی در افغانستان نسبت به همه کشورهای همسایه کمتر بوده و از اوسط امید زندگی در کم توسعه یافته ترین کشورهای یزاندک است. نرخ مرگ و میر مادران در افغانستان بیشتر از همه کشورهای دیگر جهان است و به این ترتیب افغانستان از این لحاظ از جمله کشورهای است که بدترین شرایط را تجربه می کند.

نرخ سواد در افغانستان یکی از اندک ترین نرخ های سواد در میان کشورهای جهان است. بر مبنای سروی ارزیابی آسیب پذیری و خطرات ملی⁶ کمتر از یک سوم افغان های بالای ۱۵ پانزده سال توانایی خواندن و نوشتن دارند. با این وجود، از زمان سقوط طالبان تاکنون پیشرفت های چشم گیری صورت گرفته است. در سال ۲۰۱۱، بیشتر از ۸،۵ میلیون دانش آموز شامل تعلیمات عمومی بودند و یک سوم این رقم را دختران تشکیل می دادند. انتظار می رود تا پایان سال ۲۰۱۳، رقم مشمولین مکاتب به ۱۰،۵ میلیون نفر برسد. با این همه، هنوز بین گروه های جنسیتی از نظر دسترسی به آموزش عدم توازن شدیدی وجود دارد.

افغانستان در آسیای مرکزی از لحاظ جمعیتی یکی از جوان ترین کشورهاست. افراد پانزده ساله و کمتر از آن بیشتر از ۵۰ درصد جمعیت این کشور را تشکیل می دهد؛ این به این معنی است که از هر دو فرد افغان بیش از یک فرد آن از لحاظ اقتصادی وابسته به دیگران است.^۸ پیش بینی می شود که نرخ رشد قاعده وسیعی از هرم جمعیتی کشور، در طی

⁵Worl Bank, op.cit.

⁶.National Risk and Vulnerability Assessment(NRVA)

⁷منبع: DM TVET.

⁸"چالش اشتغال در افغانستان" Afghani Job Challenge" کنفرانس ILO-WB در مورد مشاغل پایدار در افغانستان، کابل، ماه می ۲۰۱۳.

دهه آینده ثابت باقی بماند؛ مخصوصاً در مناطق روستایی. نفوس به سرعت رشد می‌کند، و فشار بر منابع کشور، ارائه خدمات، و بازار کار که از نبود مشاغل پایدار و شرافتمندانه متأثر است، هم بیشتر می‌شود.

نمایه نیروی کار نشان می‌دهد که دو سوم افرادی که در سن کار قرار دارند به گونه‌ای در بازار کار مشغول کار هستند. در حالیکه، کمتر از یک دهم نیروی کار را می‌توان بیکار فرض کرد. در بازارهای کار شهری نرخ مشارکت در بازار کار و نرخ استخدام نسبت به مناطق روستایی کمتر است. چون زنان، جوانان و پیران در بازار کار کمتر مشارکت می‌کنند.

طبق برآورد، کارکنان سکتور رسمی در حدود ۱،۵ میلیون نفر یا به عبارتی ۲۰ درصد مجموع نیروی کاری (که هفت میلیون نفر است) راتشکیل می‌دهند. سکتور رسمی تا کنون رشد ثابتی داشته است و انتظار می‌رود که با در طی زمان و با رسمی شدن اقتصاد و رشد خدمات ثالث صنایع به افزایش ادامه دهد. سطح پایین بیکاری کامل با وجود کارهای پاره وقت یا کارهایی با درآمد ناکافی که تقریباً نیمی از افراد شاغل با آن مواجه هستند، جبران می‌شود. وجود کارهای نیمه وقت یا کارهایی با درآمد ناچیز یا تقسیمات شهری-روستایی مرتبط است: در مناطق روستایی مشارکت بیشتری در بازار کار وجود دارد اما بیشتر کارها تمام وقت نبوده یا درآمد کافی ندارند و شغل‌های با کیفیت پایین شیوع بیشتری دارد.

نمایه نیروی کار نشان دهنده آن است که در برابر دسترسی به بازار کار موانعی وجود دارد و مردم از شبکه‌های غیررسمی به عنوان کانال‌های کاریابی استفاده می‌کنند. کارکنان جوان عموماً مجبور هستند تا مشاغل موقتی و پست‌های بی‌ثبات شاگردی یا کارآموزی عهده دار شوند. شکاف جنسیتی در مشارکت در بازار کار، که در مناطق شهری نسبت به مناطق روستایی بیشتر است، در درصدی پایین زنان مزد بگیر دیده می‌شود. زنان اغلب در اقتصاد غیررسمی کار می‌کنند، و عموماً در وضعیت استخدام تبعیض جنسیتی حاکم است. مشارکت نیروی کاری زنان با تقاضای فصلی کار در سکتور زراعت، و نیاز خانوادگی قویا مرتبط است. در نتیجه بیشتر زنانی که وارد کار می‌شوند، مربوط به فقیرترین خانواده‌ها هستند.

عوامل بنیادی در مشارکت متفاوت جنسیتی و شرایط پایین استخدام متأثر از دلایل فرهنگی، از جمله موضع خانواده‌ها در مورد مشارکت زنان در بازار کار، نبود فرصت‌های شغلی، نبود تجربه کاری و تحصیلات پایین در بین زنان است.

در اجرای محدودیت برای کار کودکان زیر ۱۵ سال سخت‌گیری نمی‌شود و هم در شهرها و هم در روستاها تقریباً یک پنجم کودکان افغان شاغل اند.

مهاجران، عودت‌کنندگان، بیجا شدگان داخلی و مهاجرانی که به فراسوی مرزها سفر می‌کنند، عموماً مربوط به کارگران بی‌مهارت و بی‌ثبات در نظر گرفته می‌شوند.

به اساس سروی خطرات و آسیب پذیری ملی (NRVA) جوامع چادر نشین کوچی را می‌توان از لحاظ اقتصادی و اجتماعی به حاشیه رانده به حساب آورد؛ جوامع جوگی، جت، گوربت، و چوری فروش برای دسترسی با تحصیل و کار با موانعی روبرو هستند اصلی ترین فعالیت درآمد زای آنان مشاغلی هستند که نیاز به مهارت خاصی ندارند. تنها راه،

بیکاری و فقر، آموزش شناخته می‌شود.^۹

جابجایی های جمعیتی عمده عودت کنندگان چالش‌هایی در زمینه اسکان پایدار و تغییر جمعیت روستایی - به جمعیت شهری را به وجود آورده است. پس از سال ۲۰۰۲، برگشت داوطلبانه مهاجران به میهن، جمعیت کشور را تقریباً ۲۰ درصد افزایش داد و بر بازار کار فشار وارد کرد. پراکندگی افغان‌ها به ممالک دیگر در طی دو موج مهاجرتی مجزا صورت گرفته است. اولین موج در سال ۱۹۸۰ تا ۱۹۹۰ اتفاق افتاد؛ ایندسته مهاجران افراد تحصیل کرده‌ای بودند که به کشورهای توسعه یافته رفتند. موج دومین، در دوران رژیم طالبان اتفاق افتاد و "پراکندگی نزدیک" به ایران و پاکستان را شکل داد. مهاجران عمدتاً از جوامع روستایی افغانستان و افرادی کمتر تحصیل کرده بودند. به نظر می‌رسد امواج مهاجرتی جدیدی در حال شکل‌گیری و تشدید است؛ مخصوصاً در میان بخش‌های تحصیل کرده جامعه. هرچند، جابجایی‌های اخیر عمدتاً مؤقتی، فصلی و یا دورانی است.

مهاجرت کارگران یک استراتژی معیشتی است و عوامل و مشوق‌های دست‌یابی به پول، و فرصت یادگیری مهارت‌هایی است که در افغانستان قابل دست‌یابی نیستند. مفیدیت اقتصادی مهاجرت، مخصوصاً به هدف کاهش فقر، ایجاد اشتغال، و تقویت زنان در افغانستان گسترده است؛ چون تهیه پول از خارج از کشور بخش مهم از منابع درآمدی خانوارها را تشکیل می‌دهد، و در عین میکانیزم خوبی برای انتقال مهارت‌های جدید به داخل کشور است.

بهبود فرصت‌های شغلی برای کارگران افغان در خارج از کشور، امری است که در برنامه اول اولویت ملی (National Priority Program 1) در نظر گرفته شده است و هدف آن است که با در پیش گرفتن اقداماتی، برای کارگران در کشورهای منطقه، مخصوصاً کشورهای خلیج، اشتغال ایجاد گردد.

تقریباً ۱۱ میلیون نفر در افغانستان بی‌سواد و بی‌مهارت‌اند. نرخ سواد در میان افراد جوان، مخصوصاً در مناطق شهری که دسترسی به مکاتب آسان‌تر است و اکثر نیروی کار با مهارت به آن‌جاها سفر می‌کنند، بیشتر است. سطح پایین سواد و آموزش در برابر بازار کار مانعی ایجاد می‌کند و نمی‌گذارد که کارگران از یک سکتور به سکتور دیگری جابجا شوند. به این ترتیب، ظرفیت جذب سرمایه‌گذاری‌های پربار کاهش می‌یابد، پتانسیل رشد را کاهش داده و بی‌شبهاتی در مهارت‌ها را بالا می‌برد.

به گفته اداره مرکزی آمار، واردشوندگان جدید بازار کار در حال حاضر به ۵۰۰ هزار فرد ۱۶-۱۸ ساله می‌رسد. طی پنج سال آینده، این گروه سنی به ۷۵۰ هزار نفر و تا ده سال دیگر به ۱،۲ میلیون نفر خواهند رسید. از جمله ۲۳۵ هزار فارغ‌التحصیل تحصیلات عالی، تقریباً ۱۰۰,۰۰۰ نفر آنان در پوهنتون یا نهادهای تعلیمات و آموزش‌های تخنیک و مسلکی برای خویش جای پیدا خواهند کرد. بخش بزرگی از کسانی که وارد بازار کار می‌شوند یابی‌سوادند و یا از سواد و مهارت ناکافی برخوردارند.

با آنکه اهمیت افزایش فرصت‌های شغلی به همگان معلوم شده است، با نبود شاخص‌های اقتصادی قابل‌پیش‌بینی، سروی قابل اطمینان و مدیریت شده از بازار کار در افغانستان صورت نگرفته است. تا امروز، بازار کار افغانستان، از جمله معاش و دست‌مزد، مهارت‌ها و توانایی‌های نیروی کار تعریف شده قابل‌اعتنا و پذیرفته شده‌ای ندارد.

تقاضای کارگران ماهر در حال رشد است و در ولایات مختلف تفاوت دارد. کارفرمایان می‌گویند که تعدادی

^۹ مشوره سامبول هال (۲۰۱۱)، کودکان مکتب‌نرو جوامع جوگی و چوری‌فروش: داستان یک به‌کوشیه‌افتادگی. برای صندوق کودکان سازمان

از مشاغل مهارت طلب به دلیل نبود مهارت کافی در کشور خالی مانده است و آنان مجبور بوده اند به دلیل نبود کارگران داخلی ماهر کارگران خارجی را استخدام کنند.¹⁰

تقاضای کار در بازار کار رسمی ضعیف است و اغلب منحصر به سکتور عمومی می‌گردد. هم در مناطق شهری و هم در مناطق روستایی، رایج‌ترین نوع کار خود اشتغالی است. در افغانستان خانوارها نخستین کارفرمایان (استخدام-کنندگان) هستند. این در حالی است که در مناطق شهری، به دلیل مشاغل موجود در سکتور های عمومی، بیشتر استخدام رسمی رایج است. رقم استخدام در سکتور عمومی دو برابر مشاغل درآمد زاد رسکتور خصوصی است.

سکتور زراعت که تقریباً دوسوم مردم مشغول به آن است، بیشترین تقاضای کار را دارا می‌باشد. مشاغل موجود در سکتور زراعت اغلب کوچک بوده و در مناطق مختلف از لحاظ بازار/مزرعه متفاوت است. یکی دیگر از ویژگی‌های مشاغل زراعتی معیشتی بودن آن است. در سکتورهای غیر زراعتی، خرده‌فروشی، تجارت و تجارت‌های کوچک، و دکان‌داری منابع اصلی کار را تشکیل می‌دهند. رتبه پس از این موارد به خدمات و ساختمان‌سازی اختصاص یافته است. در مناطق شهری، سکتور عمومی یکی از منابع کلیدی فرصت‌های شغلی است. این در حالی است که اکثر مشاغل سکتور عمومی در ولایت کابل متمرکز شده است. سکتور تولید، در استخدام ملی نقش بسیار کوچکی ایفا می‌کند. تعلیم و تربیت، و ترکیب جنسیتی نیروی کار مرتبط به سکتورهای مختلفی است: سکتور زراعت، ساختمان‌سازی، و خدمات‌رسانی کوچک سکتورهای است که در آن مشاغل بی‌مهارت بیشتر از سکتور دیگر شایع است. زنان شاغل بیشتر در زراعت و سکتورهای خدماتی کم مهارت، و کارهای خانگی بی‌مزد متمرکز شده‌اند. افراد بیکار غیر ماهر بیشتر در سکتورهای ساختمان‌سازی، استخراج معدن و حفاری جذب می‌شوند.

به اساس استراتژی ملی انکشاف مهارت‌ها در افغانستان، حکومت افغانستان تعهد سپرده است تا مهارت‌های کارگران افغان را انکشاف دهد تا مهارت‌ها آن‌ها مفیدتر، و قابل‌عرضه‌تر شده و آن‌ها بتوانند بهتر رقابت کنند. کمبود سرمایه انسانی نرخ برگشت سرمایه فزینگی را با مانع روبرو می‌کند، سودآوری سرمایه‌گذاری‌ها را تقلیل می‌دهد، روند استفاده از تکنولوژی‌ها را با کندی مواجه می‌کند، تغییر ساختاری اقتصاد را کند می‌کند، و سودهای مهاجرت را کاهش می‌دهد.

پیشرفت در آموزش مهارت‌های کمیاب به جوانان و سکتورهای در حال رشد اقتصادی (زراعت، معدن، ساختمان‌سازی، مدیریت تجاری) و تلاش برای افزایش مهارت‌ها و سواد جمعیت کشور در پلان استراتژیک ملی معارف برای سال‌های ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۴ پوشش یافته است. هدف این برنامه آن است که با افزایش هفت برابر ثبت‌نام افراد پانزده-ساله و بالاتر از آن، ارائه تعلیمات و آموزش‌های تخنیک و مسلکی و برنامه‌های سوادآموزی بهبود یابد.

¹⁰ سروی سال ۲۰۱۲ سازمان توسعه جهانی ایالات متحده با عنوان survey of business owners and managers of 959 Small and Medium Enterprises (SMEs)

۴،۲،۱ روندها/یا تمایلات تکنالوژیکي

اکثریت نهادها از لحاظ استفاده از تکنولوژی، و از لحاظ استفاده از منابع و دسترسی به تکنولوژی ارتباطی و معلوماتی (ICT) در سطح پایین از ظرفیت خویش کارمی کنند. با این همه، پیشرفت‌هایی هم دیده می‌شود؛ در جریان دهه گذشته، سکتور ارتباطات سالانه ۶۰ درصد رشد داشته است و تعداد کاربران انترنت در طی دو سال گذشته سه برابر شده و هزینه خدمات هم ده برابر پایی نآمده است.^{۱۱}

پیش‌بینی می‌شود که سکتور معدن مشاغلی اندکی ایجاد کند؛ آن‌هم بیشتر کارگران ماهرو غیرماهر. با این همه، انتظاری رود که رویکرد Resource Corridor که از انکشافات استخراج معادن به عنوان اهرمی برای انکشاف زیربناها استفاده کرده و فعالیت‌های معیشتی، اجتماعی و زیست محیطی دیگر را حمایت کند. با ترکیب سرمایه گذاری- های لازم در زیربناهای معدن و تقویت عناصر معیشتی، اجتماعی، و زیست محیطی، انتظاری رود تا منابع سرریز برای فعالیت‌های اقتصادی دیگری به میان آید و سرمایه سکتور خصوصی تقویت گردد.^{۱۲}

سکتور زراعت، که تقریباً ۶۰ درصد نیروی کار را به استخدام خویش در آورده و بیشتر از ۴۰ درصد خانواده‌ها را نان می‌دهد، در استفاده از تکنولوژی‌های روز (آبیاری، تولید، و مراحل پس از برداشت محصول) با موانعی روبرو است و خدمات توسعه برای آن محدود است. این موجب می‌شود تا زراعت نتواند ایجاد شغل کند.

^{۱۱} بانک جهانی، معلوماتی جدید در باره اقتصاد افغانستان Afghanistan Economic Update.op.cit

^{۱۲}The World Bank (2012), Resource corridor initiative- Technical Summary. Washington DC

دیاگرام آتی عده‌ای از روندهای محیط خارجی را که قرار است سیستم TVET در آن فعالیت کند، خلاصه می‌کند:

ضعف‌ها	توانایی‌ها
<ul style="list-style-type: none"> چشم‌انداز اقتصادی افغانستان متکی به تحویل‌دهی مسئولیت‌های امنیتی به مقامات کشوری است؛ اتکاء به کمک‌های خارجی در دوره انتقال (۲۰۱۲ تا ۲۰۱۴) و دهه انتقال (۲۰۱۵ تا ۲۰۲۵) سرمایه‌گذاری جدید کاهش یافته است. صادرات کاهش یافته است. شاخص‌های پولی کاهش یافت و واحد پولی کشور کم ارزش شد. تجارت‌ها هنوز با تشریفات اداری محدود می‌شود، پالیسی‌ها قابل‌پیش‌بینی نیستند و فساد وجود دارد. شاخص‌های تجاری پایین است و از سرمایه‌گذاران حمایت صورت نمی‌گیرد؛ تجارت در وی مرزها، و تجارت‌های ورشکسته. ۹۲ درصد شرکت‌های سکتور خصوصی نهادهای مالی کوچک و بسیار کوچک هستند. استخدام خودی (کار برای خویشتن) بر تولیدات خالص ملی ارزش چندانی نمی‌افزاید. نرخ بیکاری رسمی اندک است اما میزان کارهای نیمه وقت و یا کارهای با درآمد ناکافی بالاست. رشد پنج‌برابر نهادهای مالی خصوصی عمدتاً ناشی از ساختمان‌سازی و صنایع خدماتی، برای شرکت‌های داخلی و خارجی، بوده است رتبه پایین در شاخص توسعه انسانی (فقر همراه بانبود حاکمیت قانون، سطح پایین سلامتی، خدمات اجتماعی، آموزش و تغذیه، دسترسی به آب سالم، نبود سیستم‌های فاضلاب و برق، وقوع حوادث طبیعی) یک سوم جمعیت کشور در زیرخط فقر، و ۵۰٪ جمعیت آسیب‌پذیر و در خطر افتادن به منجلاب فقر. جمعیت مشغول در کارهای شخصی (بیشتر از ۶۰ درصد)، اقتصاد غیررسمی (۸۰ درصد). ۴۸٪ کارهای پاره وقت و یا کارهای با درآمد ناکافی. حضور ۴۵ درصدی جوانان و زنان در مشاغل درآمدزا، در اقتصاد غیر رسمی، با تفاوت‌های شهری، روستایی، و منطقوی. واردسازی کارگران ماهر خارجی در سکتورهای در حال رشد اقتصادی در سکتورهای حیاتی مانند زراعت استفاده از تکنولوژی‌های جدید کاربرد اندکی دارد. حرکت کند در راستای دستیابی به تکنولوژی‌های جدید و کمبود دستگاه‌های دیجیتالی 	<ul style="list-style-type: none"> پالیسی کلی حکومت افغانستان بر آن بود تا اهداف مطروحه چارچوب توکیو را از طریق ۲۲ برنامه اولویت ملی به اجرا بگذارد. حکومت در تلاش است تا اصلاحات دموکراتیکی رابه میان آورد. رشد اقتصادی بالا در طی ۲۰۰۳/۲۰۰۴ تا ۲۰۱۱/۲۰۱۲ اصالتاً ناشی از سرمایه‌گذاری ثابت برای بازسازی و تولیدات انبوه زراعتی بود. تولید خالص ملی سرانه سه برابر افزایش یافت. حساب‌های کنونی به دلیل ریزش سرمایه از خارج متوازن است. مشارکت پیوسته جامعه جهانی در راستای حمایت از توسعه بلند مدت. تأثیرات مثبت استخراج معادن و فعالیت‌های مرتبط آن بر اقتصادهای محلی، بهبود در خدمات و بهبود سطح مؤثریت در سکتور زراعت. سکتور خصوصی رسمی پنج برابر شد و تعداد نهادهای مالی ثبت شده از سال ۲۰۰۴ که در آن زمان تعداد آن‌ها به ۱۱۳۹ می‌رسید تا سال ۲۰۱۱ به ۵۴۶۵ رسید. چارچوب تنظیم تجارت‌ها به اساس شاخص آغاز بهبود یافت و پرداخت مالی به بالا رفت. میزان مصرف بر زیربناها، منابع طبیعی، توسعه سکتور خصوصی، صحت و آموزش بالا رفت. حجم سرمایه انسانی تا سال ۲۰۰۹ به ۶،۵ میلیون شاگرد در تعلیمات عمومی افزایش یافت (که یک سوم این رقم را دختران تشکیل می‌داد)، تعداد معلمان دو برابر شد، مشارکت در بازار کار به ۶۶ درصد نفوس کاری رسید (تقریباً ۱۰۰٪ درصدمردانو ۵۰٪ زنان) نرخ استخدام رسمی به ۸٪. رشد سطح اشتغال در اقتصاد رسمی افزایش یافت و تقاضای نیروی کار ماهر در سکتورهای در حال رشد اقتصاد بالا گرفت. هزینه تکنولوژی ارتباطی و معلوماتی تا ده برابر کاهش یافت. کار بران انترنت در بین سال‌های ۲۰۱۱ تا ۲۰۱۲ به سه برابر افزایش یافت. انتظار می‌رود رویکرد Resource Corridor فرصت‌های سرریز دیگر برابری فعالیت‌های دیگر اقتصادی ایجاد کند و سرمایه‌گذاری سکتور خصوصی را افزایش دهد.

تهدیدها	فرصت‌ها
<ul style="list-style-type: none"> • اوضاع امنیتی بلا تکلیفی (عدم اطمینان سرمایه‌گذاران) را افزایش داده و سطح سرمایه‌گذاری را پایین می‌آورد. • آهنگ اصلاحات ساختاری با بد شدن اوضاع سیاسی کندتر شده است. • افزایش نیازهای مالی میزان مصارف دولت را کاهش داده و بر توسعه جغرافیایی اثر می‌گذارد. • جریان کمک‌های مورد نیاز برای تولید ناخالص ملی (GDP) و توزیع طبق برنامه‌ها تحقق نمی‌یابد. • نرخ متوسط واقعی تولید ناخالص ملی کمتر از آن چیزی است که برای سال‌های بین ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۸ برآورد شده بود (۴ تا ۶٪). در عین حال، این مقدار نسبت به نرخ بین سال‌های ۲۰۰۳/۲۰۰۴ تا ۲۰۱۱/۲۰۱۲ هم کمتر است. • فشار بر بازار کار که ۵۰۰۰۰۰ عضو جدید دارد و ممکن است که اگر روند رشد جمعیتی مثل کنون بماند، تایک دهه دیگر به ۱،۲ میلیون نفر هم برسد. • استخدام خویشتن در خانوارها و تجارت‌های کوچک اصلی‌ترین نوع استخدام است. • عدم استفاده از تکنولوژی‌های مدرن، زراعت را متأثر کرده و مؤثریت آنرا پایین نگه می‌دارد. • سکتور معادن و استخراج نیاز زیادی به کارگرنندارد و اگر هم توسعه یابد تأثیر چندانی بر اقتصاد عمومی ندارد (و حتی ممکن است هیچ اثری نداشته باشد). گذشته از این، این سکتور می‌تواند بروز عواملی را در پی داشته باشد که نرخ مبادلات و حکومت داری را بی‌ثبات کرده، و هم بی‌ثباتی اقتصاد خرد و سرمایه‌گذاری عمومی را در پی داشته باشد. • مشکلات امنیتی و بلا تکلیفی (عدم اطمینان سرمایه‌گذاران) موجب می‌شود مهاجران پس از رفتن به کشورهای دیگر به وطن برگردند و به این ترتیب موج جدیدی از مهاجرت-های دائمی آغاز گردد. 	<ul style="list-style-type: none"> • یک پالیسی جامع ملی برای توسعه و حکومت داری که همسو با معیارهای تمویل کنندگان است، سرمایه‌گذاری توسعه سکتورهای در حال رشد اقتصاد را حمایت می‌کند. • تعهد جامعه تمویل‌گران در راستای حمایت از اجرای ANDS از طریق برنامه‌های دارای اولویت ملی NPP. • دورنمای مثبت اقتصادی • تأثیر مثبت استخراج معادن و فعالیت‌های مرتبط با آن بر اقتصادهای محلی، توسعه در خدمات و دست آوردهایی در زمینه مؤثریت سکتور زراعت. • کتله در حال رشد سرمایه انسانی و افزایش در تعداد کسانی که با مهارت‌های بهتری وارد بازار کار می‌شوند و سالانه در میان آن‌ها ۴۰۰۰ فارغ‌التحصیل پوهنتون حضور خواهند داشت. • رویکرد Resource Corridor، که از استخراج معادن و فعالیت‌های مرتبط آن به نفع زنجیره ارزش‌های محلی استفاده می‌کند، و انتظار می‌رود بر فعالیت‌های اقتصادی دیگر نیز اثر مثبت گذاشته و سرمایه‌گذاری سکتور خصوصی را تقویت کند. • جابجایی کارگران در ماوراء مرزها، مهاجرت کارگران ماهر، انتقال پول از خارج به داخل کشور و کسب مهارت‌های جدید در خارج. سرمایه‌هایی که توده‌های پراکنده مهاجران افغان در کشورهای دیگر به ارمغان می‌آورند. • شبکه‌های منطقی در حال ظهور ممکن است موجب افزایش تجارت شده و صادرات به مناطق نزدیک را افزایش دهد.

۱،۳ وضعیت فعلی سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي

۱،۳،۱ نهاد های دولتي آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي

معینیت آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي وزارت معارف مسؤولیت اداره و تنظیم سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي را: از طریق

امور تعلیمات مسلکي به عهده ریاست برنامه های تخنیکي و مسلکي؛ ریاست تربیه معلم در امور مسلکي، و ریاست تهیه نصاب تعلیمی آموزش مسلکي به عهده دارد. وزارت معارف ۱۴۵ لیسه تعلیمات تخنیکي و مسلکي (از صنف دهم الی دوازدهم به شمول شبانه)، و ۱۰۵ انستیتوت تعلیمات تخنیکي و مسلکي (صنف های سیزدهم و چهاردهم) راهمآهنگی، اداره و نظارت می کند. عرضه آموزش در ادارات تعلیمات تخنیکي و مسلکي صورت میگیرد و واکنش دوره های آموزش تخنیکي و مسلکي از دو الی پنج سال طول می کشد.

در سال ۲۰۱۳، وزارت معارف، در سراسر افغانستان، ۸۵۴۱۵ شاگرد جدید ثبت نام کرده است (که از آن جمله ۸۴۷۰ تن دختر اند). این شاگردان در ۲۵۰ مکتب و انستیتوت تعلیمات تخنیکي و مسلکي ثبت شده اند. از جمله این نهادها، ۳۹ باب آن در کابل موقعیت دارند. ۲۵۰ تا از این مکاتب و انستیتوتها (یعنی ۱۴۵ مکتب تخنیکي، و ۱۰۵ انستیتوت تخنیکي)، دوره های آموزشی سه ساله ارائه می کنند و در پایان به شاگردان خویش شهادت نامه صنف دوازدهم می دهند. متباقی نهادها، دوره دوساله دارند و دیپلوم صنف چهاردهم می دهند. نبود معلمان خوب، نصاب آموزشی استاندارد و مواد آموزشی با کیفیت، کمبود تجهیزات، و نبود نیروی برق و آب بعضی از این مکاتب و انستیتوتها را با چالش مواجه می کند. هم اکنون، تلاش هایی وجود دارد تا نصاب آموزشی کهنه و تاریخ گذشته نهادهای آموزش تخنیکي و مسلکي به روز گردد.

در چند سال اخیر، ارائه تعلیمات تخنیکي و مسلکي از سوی وزارت معارف، چه از لحاظ کیفیت و چه از نگاه کمیت، افزایش قابل ملاحظه یافته است. در سال ۲۰۱۳، تعداد مکاتب و انستیتوتها از ۴۲ باب به ۲۵۰ باب افزایش یافته است و تعداد ثبت نام کنندگان از ۱۵۰۰۰ نفر به ۸۴۴۱۵ بالا رفته است. جدیدالشمولان سال ۲۰۱۳ به ۲۶۴۴۰ (از آنجمله ۴۱۵۳ دختر) رسیده است و تعداد فارغان هم به ۱۰۷۳۷ (۳۲۴۴ دختر) رسیده است. تعداد مجموعی معلمان در مکاتب و انستیتوتهای تخنیکي و مسلکي وزارت معارف، در سال ۲۰۱۳، ۲۶۵۹ نفر بوده است.

از لحاظ توزیع جغرافیایی، اعمار نهاد های آموزش تخنیکي و مسلکي جدید فرصت ولایات نشینان در زمینه دسترسی به برنامه های تعلیمات تخنیکي و مسلکي را افزایش داده است. با توجه به اینکه ده سال قبل (در سال ۲۰۰۲) تقریباً نصف نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي در کابل مستقر بودند، این خبر نشان دهنده پیشرفت خوشایندی است. در سال ۲۰۱۱، ۹۶ درصد از لیسسه های تخنیکي و مسلکي (صنف های دهم تا دوازدهم) و ۶۳ درصد از انستیتوت های تخنیکي و مسلکي (صنف های سیزدهم و چهاردهم) در ولایت های خارج از کابل موقعیت داشتند.

وزارت معارف در نظر دارد تا با ترکیب برنامه های سوادآموزی و آموزش تخنیکي و مسلکي به یکی از بزرگ ترین ارائه کنندگان تعلیمات تخنیکي و مسلکي تبدیل گردد (Draft NESP III).

وزارت تحصیلات دارای هفده پوهنتون با مقاطع لیسانسی و ماستری در رشته های مختلف، و ۱۴ مؤسسه تحصیلات عالی است که مجموعاً در حدود ۱۳۶۵۰۰ نفر محصل دارند. بر علاوه، بیش از ۶۰ پوهنتون خصوصی زیر نظر این وزارت قرار دارند که عمدتاً در کابل و هم چنان در ولایاتی مانند خوست، کندز و هرات قرار دارند. وزارت تحصیلات عالی هم در صدد است تا "کالج های محلی" ای بسازد که فارغ التحصیلان آن از لحاظ نیروی انسانی در سطح متوسط قرار داشته و بتوانند مهارت های مورد نیاز صنعت را عرضه کنند.

وزارت کار، امور اجتماعی، شهداء ومعلولین مسؤل غیررسمی ارائه تعلیمات تخنیکي و مسلکي در افغانستان است که از طریق ریاست عمومی تعلیمات تخنیکي و مسلکي به این امر می پردازد. این وزارت شبکه ای متشکل از ۴۲ مرکز آموزش مسلکي عمومی را اداره می کند که از آن جمله ۲۲ مرکز آن فعال است و در شهرهای کشور موقعیت دارند. در سال ۲۰۱۳، در وزارت کار، امور اجتماعی، شهداء ومعلولین و برنامه ملی انکشاف مهارت ها، مجموعاً ۲۷۹ کارمند کار می کنند که از آن جمله ۱۱۸ کارمند رسمی و ۱۶۱ کارمند پروژه ای بودند. بودجه عملیاتی وانکشافی وزارت کار، امور اجتماعی، شهداء ومعلولین در سال ۲۰۱۳، ۹،۸۵ میلیون دالر امریکایی بود. از مجموعه بودجه ای که برای برنامه های تعلیمات تخنیکي و مسلکي تعهد شده بود، ۱،۳۸۸ میلیون دالر آن از بودجه دولتی و ۸،۴۶۲ میلیون آن از کمک های جامعه جهانی اختصاص داده شده بود. مراکز آموزش های مسلکي برنامه های کوتاه مدتی عرضه می دارد که از شش تا نه ماه طول می کشند. آموزندگان این مراکز، عموماً این هایند: جوانان و افراد بالغ، افراد بیکار، تحصیل کردگان مشتاق به آموزش مهارت به هدف ورود به بازار کار، افراد بی سواد، کسانی که تحصیلات شان نیمه کاره مانده است، خانواده شهداء و افراد معلول. این افراد از لحاظ سنی بین ۱۵ تا ۴۵ ساله قرار دارند. در سال ۲۰۱۲، در مراکز آموزش مسلکي ۱۲۰۲۵ نفر ثبت نام کرده بودند و ۷۰۰۰ نفر هم در سال ۲۰۱۳ در این مراکز آموزش یافتند.

برنامه ملی انکشاف مهارت ها برنامه بزرگی است که تحت اداره وزارت کار، امور اجتماعی و شهداء ومعلولین قرار دارد. در حدود ۵۱۱۷۱ نفر در کورس های تحت نظارت برنامه ملی انکشاف مهارت ها آموزش دیده و طی رقابت آزاد با سازمان های غیر دولتی وارد قرارداد نموده اند. برنامه ملی انکشاف مهارت ها، آموزش قابلیت محور را در کشور و از طریق واحد انکشاف نصاب تعلیمی خویش استندرد های ملی مهارت های شغلی را معرفی کرده است. برنامه های آموزشی رقابتی راه انداخته و از طریق شعبه تهیه نصاب تعلیمی خویش استندردهای ملی مهارت های شغلی را به اجرا گذاشته است. تا کنون، ۱۵۷ استندرد ملی مهارت های شغلی تهیه کرده و به آموزش دهندگان در مورد نحوه تهیه نصاب تعلیمی مبتنی بر استندرد های ملی انکشاف مهارت ها آموزش داده است.

کمیته پالیسی آموزش و مهارت ها (CESP)، که تحت اداره دفتر معاون اول رئیس جمهور قرار دارد در جریان تهیه چارچوب های حقوقی، اداری و عملیاتی برای اداره ملی انکشاف قابلیت ها در افغانستان و برد تعلیمات تخنیکي و مسلکي است. چون کمیته پالیسی آموزش و مهارت ها و برنامه ملی انکشاف مهارت ها روی تهیه استندردهای سیستم تعلیمات تخنیکي و مسلکي کار می کنند، انتظار می رود میکانیزمی به میان آید تا آموزش های قبلی و آموزش های غیررسمی به رسمیت شناخته شده و در این زمینه برای افراد شهادت نامه داده شود.

نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي عمومی سکتوری در وزارت خانه های زیر هم وجود دارند: وزارت اطلاعات و تکنولوژی، فواید عامه، ترانسپورت و هوانوردی، مالیه، زراعت، آبیاری و مالداری، امور داخله، صحت. هر وزارت بودجه و کارمندان اضافی خودش را دارد. برآورد برآورد میشود که شمولیت در بخش عامه، ۴۴ درصد کل شاگردان در بخش تعلیمات و آموزش های تخنیکي و مسلکي در بر میگردد (بدون در نظر داشت بخشی از تحصیلات عالی که می توانند به عنوان تعلیمات و آموزش های تخنیکي و مسلکي در نظر گرفته شود).

۱،۳،۲ مؤسسات خصوصی عرضه کننده آموزشهای فنی و حرفوی و سازمان های غیردولتی

در افغانستان، سکتور خصوصی بزرگ ترین ارائه کننده تعلیمات تخنیکي و مسلکي است (۷،۵۰ درصد). تا کنون ۴۰ نهاد آموزشی دارای مجوز وجود دارند و ۱۲۰ نهاد دیگر هم در حال طی مراحل قانونی ثبت و گرفتن مجوز از وزارت معارف قرار دارند. مؤسسات خصوصی انتفاعی تقریباً به ۱۵۰۰۰ محصل، و غالباً در زمینه هایی مانند تکنولوژی معلوماتی و مخابراتی، مدیریت، حساب داری و آموزش زبان (بیشتر انگلیسی) فعالیت دارند.

در نبود پالیسی یا چارچوبی برای اعتباربخشی و استندردهای ملی برای تعلیمات و آموزش های مسلکي، نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي ثبت نشده و اعتباربخشی نشده باقی مانده اند، و در نتیجه شهادت نامه ها و واحدهای آموزشی شان اختیاری (به دلخواه خود نهادها) است. این وضعیت موجب می شوند تا استخدام کنندگان نتوانند در باره شایستگی و مهارت های فارغ التحصیلان معلومات کافی و مؤثقی داشته باشند، و هم چنان موجب می شود تا آموزندگان

مهارت‌های به رسمیت شناخته شده و معیار را نشانساند. به این ترتیب، دریافت کنندگان آموزش نمی‌دانند که مهارت‌های رسمی را تا چه اندازه بلد هستند تا در روشنی به آن به دنبال شغل مناسبی بگردند و یا در صورت نیاز تحصیلات خویش را ادامه دهند.

سازمان‌های غیردولتی تقریباً به ۳۰۰۰۰ محصل، و اکثراً در مهارت‌های اولیه مسلکی (۱، ۱۰ درصد) آموزش می‌دهند. به اساس بررسی که در سال ۲۰۰۹ توسط برنامه ملی انکشاف مهارت‌ها انجام شد (و می‌توان آن را برای بررسی کیفیت ارائه تعلیمات تخنیکي و مسلکی معیار قرارداد)، در افغانستان تقریباً صد سازمان غیردولتی ملی و بین‌المللی برنامه‌های آموزش تخنیکي و مسلکی ارائه می‌کنند.

ظرفیت جذب سازمان‌های غیردولتی سالانه ۳۰۰۰۰ نفر است، و آن‌ها برنامه‌های آموزشی خویش را هم در مناطق شهری و هم در مناطق روستایی عرضه می‌کنند. مدت دوام دوره‌های آموزشی از سه تا ۱۸ ماه فرق می‌کند. این سازمان‌های غیردولتی هم دارای سیستم شهادت‌نامه دهی و اعتباربخشی نیستند. برنامه‌های آموزشی این سازمان‌ها در نظام رسمی آموزش‌های تخنیکي و مسلکی به رسمیت شناخته نشده است. به این معنی که کسانی که در چنین مراکزی آموزش می‌بینند، قادر به ادامه تحصیلات خویش نیستند تا بتوانند مهارت‌های سطح بالاتری را وارد کار خویش کنند. سیستم‌های متعلق به تعلیمات تخنیکي و مسلکی، در آتی فهرست شده اند:

نگاهی به ارائه‌کنندگان تعلیمات تخنیکي و مسلکی :

نوعیت ارائه دهنده	سطح	عرضه	تحت اداره
انستیتوت‌های رسمی تعلیمات تخنیکي و مسلکی عمومی	صنّف‌های سیزدهم و چهاردهم	رسمی	وزارت معارف
لیسه‌های تعلیمات تخنیکي و مسلکی عمومی	صنّف‌های دهم تا دوازدهم	رسمی	وزارت معارف
مراکز عمومی آموزش تخنیکي و مسلکی	کوتاه مدت (شش تا دوازده ماه)	نیمه رسمی	وزارت کار، امور اجتماعی، شهداء و معلولین، و برنامه ملی انکشاف مهارت‌ها
ارائه کنندگان تعلیمات تخنیکي و مسلکی در سکتور خصوصی	ترکیبی از موارد بالا	ترکیبی از عرضه رسمی و غیر رسمی	همه این نهادها با وزارت معارف، وزارت کار، امور اجتماعی، شهداء و معلولین برنامه ملی انکشاف مهارت‌ها ارتباط ندارند.
سازمان‌های غیر دولتی ارائه کننده تعلیمات تخنیکي و مسلکی			

منبع: نشریه ILO "انکشاف مهارت‌های نیاز محور"، کنفرانس تولید مشاغل پایدار، کابل، ماه می ۲۰۱۳، گرفته شده از برنامه انکشاف نیروی کار USAID، منبعی غیر رسمی برای ارقام کلیدی، ۲۰۱۲.

بزرگ‌ترین عرضه‌کننده مهارت‌های تخنیکي در افغانستان نظام سنتی و غیر رسمی شاگردی است. این نظام نیز یکی از راه‌های مؤثر استخدام به حساب می‌آید. طبق گفته‌ها، نظام سنتی و غیر رسمی شاگردی سالانه ظرفیت جذب ۳۰۰۰۰۰ شاگرد را دارد؛ بنابر این، می‌توان گفت که این نظام اصلی‌ترین ارائه‌کننده مهارت‌های تخنیکي در افغانستان است.

طبق تخمین سازمان بین‌المللی کار، از میان ۵۳۰۰۰۰ شرکت تقریباً ۶۰٪ شان کمتر از پنج کارمند دارند. از میان ۷۵۰۰۰ شرکت حاضر در بازار که در محدوده ارقام FACT قرار دارند، به طور متوسط - در هر شرکت ۵ نفر مشغول- اند؛ ۳ کارمند مزدگیر و ۲ شاگرد.

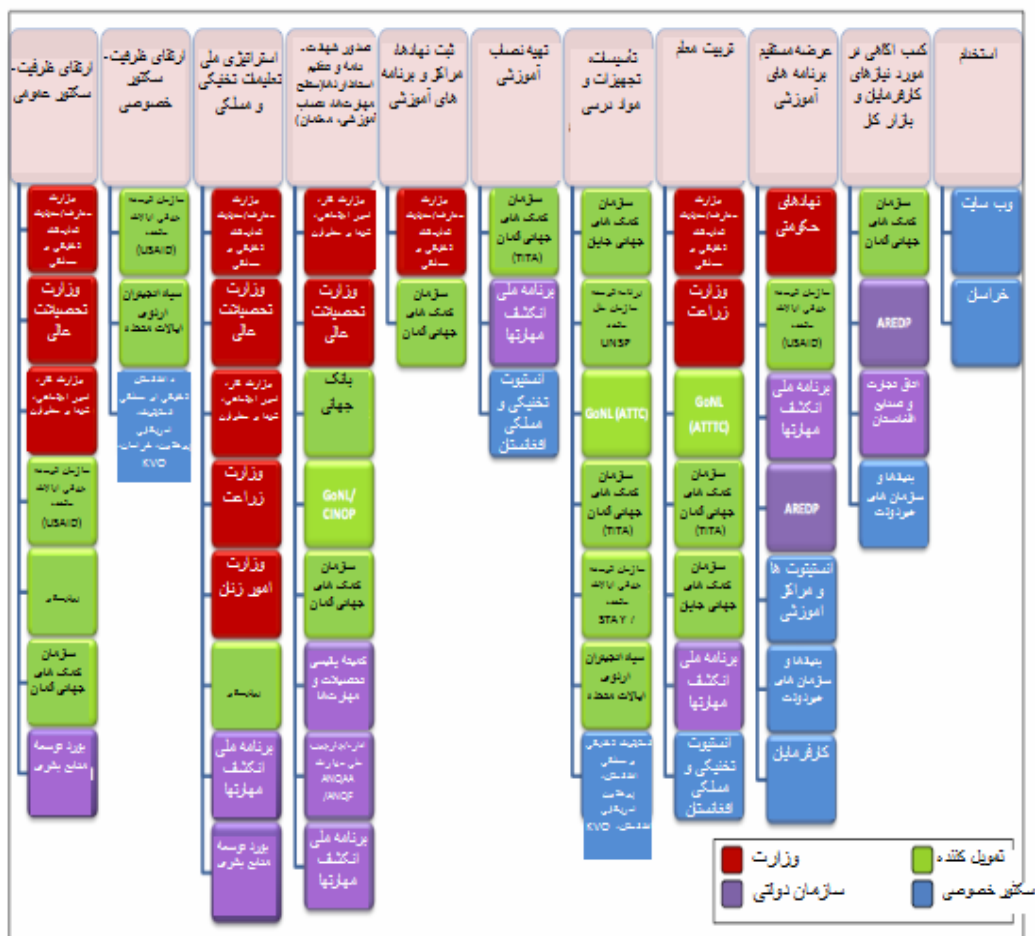
یکی از برآوردهای موضعی مؤسسه GIZ نشان می‌دهد که در شرکت‌های کوچک حاضر در بازار در حدود ۶۰۰ هزار تا ۱ میلیون شاگرد کار می‌کنند. اگر این تخمین تأیید گردد، می‌توان گفت که ظرفیت سیستم غیررسمی شاگردی در انتقال مهارت‌ها تقریباً ده برابر سیستم‌های رسمی تعلیمات تخنیکي و مسلکی است.

۱،۳،۳ نگاهی اجمالی به نهادهای دخیل در تعلیمات تخنیکي و مسلکي و میزان سهم گیری آنان

هیچ وزارتتی نیست که به تنهایی نظارت بر همه ارائه کنندگان تعلیمات تخنیکي و مسلکي به شمول عرضه کنندگان خصوصی و سازمانهای غیر دولتی را به عهده گیرد. ارقامی که وزارت معارف جمع آوری می کند، مربوط به انستیتوتها و لیسه های تعلیمات تخنیکي و مسلکي است، و ارقام وزارت کار، امور اجتماعی، شهداء و معلولین مربوط به مراکز آموزش تخنیکي و مسلکي خودش. نهادهای خصوصی عرضه کننده تعلیمات تخنیکي و مسلکي، و همچنان، سازمانهای غیر دولتی نه تحت نظارت وزارت معارف قرار دارند و نه وزارت کار، امور اجتماعی، شهداء و معلولین آنها را نظارت می کند. برای برنامه ریزی و سرمایه گذاری بر سکتورهای فرعی تعلیمات تخنیکي و مسلکي، وجود چنین ارقامی حیاتی است. بدون نظارت از نهادهای خصوصی و سازمانهای غیر دولتی عرضه کننده تعلیمات تخنیکي و مسلکي، حکومت ارقام مربوط به ۸۰٪ کل آموزندگان را از دست می دهد.

حوزه های مربوط به تعلیمات تخنیکي و مسلکي در افغانستان هدف پروژه های و برنامه هایی از سوی اجراء کنندگان ملی و همکاران توسعه مختلفی قرار می گیرند. نگاه کلی به سهم گیری نهادهای دخیل در حوزه تعلیمات تخنیکي و مسلکي حوزه های حمایت شده تعلیمات تخنیکي و مسلکي را هویدا خواهد کرد. هدف استراتژی ملی تعلیمات تخنیکي و مسلکي آن است که پایه محکمی برای همکاری تکمیلی بین شرکاء داخلی و همکاران توسعه بین المللی ایجاد کرده، جهت ها و اولویتهای آینده را مشخص کرده و زمینه کار هماهنگ را فراهم سازد.

شکل اول: فعالان عرصه تعلیمات تخنیکي و مسلک و وظایف شان



منبع: مرور مشترک سکتور معارف در سال ۲۰۱۲/۱۳۹۱، جمهوری اسلامی افغانستان، سال ۲۰۱۲.

۱،۴ چالش‌های سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در افغانستان

سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی افغانستان طی سال‌های اخیر پیشرفت‌هایی داشته است؛ مخصوصاً در زمینه چارچوب حقوقی و پالیسی، بحث بر سر میکانیسم‌های داخلی و خارجی کنترل کیفیت، زمینه‌سازی برای نظارت مشارکتی، شکل‌گیری گروه‌های کاری، تهیه‌استندردهای ملی مهارت‌های شغلی به عنوان کار مقدماتی برای اداره ملی تثبیت قابلیت‌ها، و آموزش معلمان.

سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به دنبال آن بوده است تا نیازمندی‌های سکتورهای تولیدی را که رشد بیشتر و توانایی اشتغال‌زایی دارند، مانند سکتور زراعت و انکشاف دهات، ساختمان، تجارت و تشبثات، استخراج معدن، ترانسپورت، صنایع، آب و انرژی، توریسم و هوتلداری و سیاحت محیط زیست، صحت و تغذیه، پاسخ گوید.

در جهت دسترسی به فرصت‌های آموزشی، مخصوصاً با ایجاد و بازسازی نهادهای آموزشی در سراسر کشور، هم پیشرفت‌های چشم‌گیری صورت گرفته است. مجموعه ثبت‌نام‌ها در نهادهای تعلیمات تخنیک و مسلکی، طبق برآوردها، در حدود ۲۳۸۰۰۰ نفر می‌رسد. ظرفیت جذب جدیدالشمولان هم، طبق تخمین، سالانه به ۱۳۰۰۰۰ رسیده است.^{۱۳} ظرفیت سالانه جذب لیسه‌ها و انستیتوت‌های تعلیمات تخنیک و مسلکی رسمی از ۲۰۰۰۰ در سال‌های ۲۰۰۷ و ۲۰۰۸ تا امسال به رقم تخمینی ۷۰۰۰۰ نفر (پنج برابر) افزایش یافته است^{۱۴}،

چون کیفیت مهارت‌های ارائه شده به دلیل ناکارآمدی‌های سیستماتیک و ظرفیت پایین ارائه‌کنندگان خدمات، هنوز پایین است تعداد فارغان مکاتب و انستیتوت‌های تعلیمات تخنیک و مسلکی که جذب بازار کار می‌شوند بسیار پایین تر باقی مانده است.

با این حال، روند اصلاحات در تعلیمات تخنیک و مسلکی در حوزه‌هایی مانند شیوه مدیریت کلی سیستم به منظور سهم‌سازی شرکاء اجتماعی، دسترسی به برنامه‌های آموزشی و عرضه برنامه‌های آموزشی مطابق به نیاز بازار کار، افزایش جذابیت فرصت‌های آموزش‌شیباهداف افزایش تقاضای آموزش، کیفیت و انعطاف‌پذیری، و تأمین مالی پایدار، نیاز به بهبود، تعدیل، و سیستم‌سازی بیشتر دارد.

۱،۴،۱ مدیریت

سیستم آموزش تعلیمات تخنیک و مسلکی در افغانستان، پراکندگی داشته، هماهنگی بین ارائه‌کنندگان مختلف برنامه‌های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی وجود نداشته و همچنان فاقد قابلیت‌ها و شایستگی‌های استندرد میباشد. ذیلاً به عناصر کلی در شیوه مدیریت سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی افغانستان اشاره می‌شود:

۱. موسسات آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی دولتی وزارت‌معارف روی تریه فارغ‌التحصیلان سطح متوسط در حد صنف دوازدهم و صنف چهاردهم تمرکز کرده‌اند (تکنیشین‌های ماهر).
۲. شرکت‌های سکتور دولتیو خصوصی، سازمان‌های غیردولتی و نهادهای خصوصی، آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی را ارائه می‌کنند.
۳. نهادهای دولتی عرضه‌کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی غیر رسمی تحت نظارت وزارت کار، اموراجتماعی، شهداء و معلولین فعالیت میکنند، سازمان‌های غیردولتی و نهادهای خصوصی ارائه‌کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی برنامه‌های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی طبق نیاز بازار کار را، به گروه‌های مختلف، منجمله کسانیکه مکتب را ترک کرده‌اند، افراد فاقد کار، کسانیکه موفق به ادامه مکتب موفق نگردیده‌اند، و گروه‌های منزوی در بازارکار، برنامه‌های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی عرضه

^{۱۳} سروی عرضه‌کنندگان تعلیمات تخنیک و مسلکی. مؤسسات DAI و USAID، سال ۲۰۱۱.

^{۱۴} منبع: DM TVET.

- می‌دارند. این برنامه‌ها، برخلاف برنامه‌های نهادهای رسمی عرضه‌کننده تعلیمات تخنیکي و مسلکي، هنوز به صورت سیستماتیک عرضه نمی‌شوند. هیچ سیستم رسمی برای اعتباردهی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي وجود ندارد تا نتایج حاصله از تعلیمات غیررسمی نیمه رسمی آموزشی رابه رسمیت بشناسند
۴. صدور تصدیقنامه‌های برنامه‌های آموزش مهارت‌ها مبتنی بر سیستم تأیید شده نیست و هر نهاد ارائه‌کننده خود برای خویش سیستم ایجاد کرده و تصدیق نامه صادر می‌کند.
 ۵. آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي غیررسمی طور گسترده در تمام کشور عرضه میگردد و حوزه‌ها در حال حاضر به دلیل نبود سیستم سیستماتیک ارزیابی و صدور شهادت‌نامه کدام میکانیزم برای به رسمیت شناختن رسمی آموزشهای فنی و حرفوی / شغلی وجود ندارد.
 ۶. نهادهای ذیدخل، در همه سطوح (سکتوری، محلی/حزوی، ملی و بین‌المللی) بطور منظم در تعیین اهداف، تطبیق منظم برنامه‌ها و نظارت بر برنامه‌های آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي سهم گیری ندارند. .
 ۷. مورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي در حال حاضر تحت کمیته پالیسی تعلیم و تربیه و مهارت‌ها انکشاف میابد و درعاقبت امر تحت اداره ملی تثبیت قابلیت‌ها قرار خواهد گرفت. مورد تعلیمات تخنیکي و مسلکي متشکل از نمایندگان سکتورهای مختلف ذیل خواهند بود
- وزارت خانه‌های دولتی، ارائه‌کنندگان دولتی و خصوصی تعلیمات تخنیکي و مسلکي، و جامعه تمویل کنندگان.
- کمیته پالیسی تعلیم و تربیه و مهارت‌ها، برای اداره تثبیت قابلیت‌های که مقرره را ایجاد کرده است و برای مورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي و اداره تثبیت قابلیت‌ها یکساختار اداری (تشکیل) و پروسیجر استندرد اجراءات را تهیه کرده است.

۱،۴،۲ دسترسی همگان به آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي

آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي در افغانستان در مراکز آموزشی عرضه میگردد، و کار آموزان / شاگردان برای انتقال بین تعلیمات تخنیکي و مسلکي رسمی و غیر رسمی و نظام معارف عمومی مجراهای ورود محدود دارند. این، موجب می‌شود تا شاگردان / کارآموزان در زمینه ادامه تحصیلات خویش با محدودیت روبرو گردند. سکتور فرعی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي نیازه تغییر شیوه‌ها و مادیول‌ها دارد. در ذهن بسیاری از افغان‌ها (همانند بسیاری از کشورهای دیگر جهان)، آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي تحصیلات درجه دوم به حساب می‌آید. این ممکن است یکی از دلایلی باشد که اکثر شاگردان را وادار میکند که وقتی سند صنف دوازدهم یا دیپلوم صنف چهاردهم لیس و انستیتوت‌های تعلیمات تخنیکي و مسلکي را گرفتند، به امتحان کانکور روی آورند تا تحصیلات عالی خویش را در پوهنتون‌ها تکمیل کنند.

شاگردانی که هم‌اکنون در نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي ثبت‌نام کرده‌اند، آرزو می‌کنند تا تحصیلات خویش در نهادهای تحصیلات عالی ادامه دهند. نبود راهنمای تحصیل در به رسمیت شناخته شدن تعلیمات تخنیکي و مسلکي در اذهان فرد و اجتماع اثر منفی می‌گذارد. شرایط موجود در بسیاری از نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي تصویر درجه دوم بودن تعلیمات تخنیکي را از اذهان مردم پاک نخواهند کرد. ناتوانی در ارائه مهارت‌های عملی، تمرکز بر تدریس و کتاب، معلمان تعلیمات تخنیکي و مسلکي که همه دارای سابقه اکادمیک هستند و هیچ‌کدام سابقاً در امور تخنیکي و صنعتی فعال نبوده‌اند، همه، بر این آرمان که نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي باید " سکتوری باشد که نیروی کار توانمند، ماهر و دانسته بامهارت‌های مورد نیاز در بازار کار تولید کند" اثر منفی می‌گذارند. این در حالی است که این آرمان خود یکی از کلیدهای اصلی رشد اقتصادی در ازمدت افغانستان است. دسترسی محدود به تعلیمات تخنیکي و مسلکي تنه‌امربوط به دسترسی و وجود فزیکي تأسیسات آموزش تخنیکي و مسلکي نیست؛ هرچند، پوشش جغرافیایی و توزیع فرصت تعلیمات تخنیکي و مسلکي در میان مردم همه نوحیلی از آنچه باید باشد، دور است.

۱،۴،۳ کیفیت

ضعف از نظر کیفیت و مؤثریت همه حوزه‌های سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی همه عناصر ارائه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی راتحت تأثیر قرار می‌دهد.

چالش‌های کلیدی در مورد کیفیت سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی این است که ادارات مختلف عرضه کننده آموزشهای فنی و حرفوی از میتود ها و شیوه های آموزشی متفاوت استفاده می نمایند و همچنان ایشان فاقد مواد درسی آموزش مبتنی بر قابلیت ها و سیستمهای بررسی و ارزیابی میباشند. آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به سیستم منجمنت جدید و با کیفیت نیاز دارد سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در افغانستان در تلاش است، تا با اتکاء بر بهترین تجربه‌های جهانی، به سوی استندرد های شغلی مبتنی بر سیستم پیش برود که شیوه های فعلی مبتنی به نصاب تعلیمی را عوض نموده و یک سیستم بررسی و ارزیابی را ایجاد نماید که برای تمام فارغان برنامه های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی رسمی، نیمه رسمی و غیر رسمی مسلکی باز باشد.

سیستم استندردهای شغلی، همراه با ارزیابی استندرد و سیستم صدور شهادت نامه استندرد به عنوان هسته تلاش‌ها برای اصلاح سیستم، سودمند ساختن آن و طبق نیاز بازار کار و قابل دسترس به همه تلقی گردد از اینرو نیاز است تا این امر با دقت بیشتر انجام شده و سرعت اجرای آن هم افزایش یابد.

چالش‌های کیفی عمده عبارتند از، مواد درسی، تجهیزات فرسوده و قدیمی، تفاوت روش‌ها و رویکردهایی در نهادهای مختلف و نبود مواد آموزشی و سیستم ارزیابی مبتنی بر قابلیت‌ها.

کمبود معلمان/مربیان آموزش تعلیمات تخنیک و مسلکی یکی از موانع انکشاف آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در افغانستان را نشان می‌دهد. کیفیت معلمان/مربیان آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در نتیجه شهرت پایین این مسلک متأثر شده است. اکثریت معلمان/مربیان آموزش تعلیمات تخنیک و مسلکی تحصیلات رسمی نسبتاً پایین دارند، وای موضوع سیستم ارائه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی رادرسطوح بالاترشدیدا متأثر ساخته است. علاوه‌تاً، معلمان نهادهای آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی روحیه ضعیف داشته و در جامعه از جایگاهی خوبی برخوردار نیستند و معاش‌شان هم اندک است. بسیاری از این معلمان نمی‌خواهند در نهادهای آموزش تعلیمات تخنیک و مسلکی معلم شوند، اما چون گزینه دیگری نداشته اند به اجبار به کار در نهادهای آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی رو آورده‌اند.

۱،۴،۴ امور مالی

کمبود بودجه در سکتور آموزش و تعلیمات فنی و حرفوی بالخصوص در سیستم دولتی از مشکلات عمده این بخش بحساب میرود.

تاهنوز سیستمی برای تشویق شرکت ها برای فراهم سازی آموزش، هم در محل کار، و هم از طریق ساختارهای آموزش ضمن خدمت خودشان تهیه نگردیده است. طبق برنامه ملی انکشاف مهارت‌ها، نهادهای خصوصی ارائه کننده تعلیمات تخنیک و مسلکی، در صورتیکه پروپوزل ارائه کنند مستحق دریافت بودجه از سکتور عمومی تعلیمات تخنیک و مسلکی شمرده می‌شوند. این معیار، هنوز، به دلیل استندردهای کیفیتی، و در کنار آن، نبود میکانیزم مشخص برای تعیین هزینه‌ها عملی نمی‌شود.

اگر قرار باشد که تعلیمات تخنیک و مسلکی عمدتاً به صورت برنامه‌های آموزشی متمرکز ارائه گردند، هزینه‌ها همچنان بالا خواهند ماند. این در حالی است که روش غالباً ارائه تعلیمات تخنیک و مسلکی در افغانستان به همین شیوه است. همانند بسیاری از کشورهای دیگر، تعلیمات تخنیک و مسلکی در افغانستان هم پرهزینه تر است، و نسبت معلمان/شاگردان در آن باید کمتر از حد متوسط باشد، سرمایه‌گذاری مالی بیشتری بروی آن صورت گیرد، بودجه

عملیاتی بیشتری برای هزینه های مکرر آن صرف گردد، و برای آموزش های عملی آن منابع اضافی در نظر گرفته شود. یک مکانیزم بودجه مبتنی بر چهارچوب قانونی حسابداری عامه به خوبی اصلاح شده، زمینه ارتباط منابع با نتایج، منابع ارائه، ذخیره بودجه و برآوردن کیفیت و دسترسی به اهداف تعیین شده در پلان های مقامات ملی را فراهم خواهد کرد،

میکانیزم تهیه بودجه مبتنی بر چارچوب حقوقی حساب داری سکتور عمومی که به خوبی اصلاح و تعدیل شده باشد، امکان خواهد داد تا منابع به نتایج دلخواه هم خوانی یافته، در انواع منابع تنوع به میان آید، در هزینه ها صرفه جویی بیشتری به عمل آمده و خواسته ها در زمینه کیفیت و دسترسی طبق برنامه مقامات کشوری تنظیم و برآورده شوند. در نبود چنین مکانیزمی، محدودیتهای بودجه ای هم چنان باقی خواهند ماند و کیفیت، دسترسی، متناسب بودن خدمات با تقاضاهای بازار کار، و جذابیت برنامه های تعلیمات تخنیک و مسلکی، و هم چنان، حوزه پوشش آن به اندازه ای رشد نخواهد کرد که مهارت های مورد نیاز در اقتصاد کشور و تقاضاهای اجتماعی در راستای مهارت های شهروندان برآورده نخواهند شد.

۴،۵ خلاصه تحلیل اوضاع کنونی تعلیمات تخنیکي و مسلکي در افغانستان

خلاصه وضعیت داخلی فعلی در تعلیمات مسلکي و یادگیری مادام العمر گرایش های عمومی ذیل را آشکار میسازد:

ضعفها	قوتها
<ul style="list-style-type: none"> • برای مدیریت و هماهنگی بین نهادهای اصلی دخیل در تعلیمات تخنیکي و مسلکي، سیستم رسمی و شناخته شده ای وجود ندارد. • در زمینه هایی که امکان اشتراک سه جانبه وجود دارند، در قسمت نظارت، اجرای M&E به شرکاء اجتماعی سهمی داده نشده است. • مدیریت سیستم ضعیف است (MIS و M&E) • برنامه هایی که در نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي عرضه می شوند متناسب تقاضاهای بازار کار نیست، با صنایع و سکتورها، LMIA و ALMP ها و نهادهای رابط (خدمات عمومی و خصوصی کارایی) رابطه اداری و کاری وجود ندارد. • دسترسی محدود: ظرفیت جذب و محدوده پوشش عرضه کنندگان عمومی و خصوصی تعلیمات تخنیکي و مسلکي محدود است، گروه های به حاشیه رفته به این نهادها دسترسی اندکی داشته و مشمول خدمات نمی شوند. • با سیستم مغیر رسمی شاگردی، رابطه ای برقرار نشده است. • امکان انتقال بین نهادهای تعلیمات تخنیکي مسلکي رسمی و غیر رسمی، و همین طور بین تعلیمات تخنیکي و مسلکي و تحصیلات رسمی اندک است. • سیستم عرضه مهارت ها از کیفیت اندکی برخوردار است، (میکانیزمی برای QA، NQF، ثبت و راجستر، اعتباربخشی، اعتبار، ارزیابی و صدور شهادت نامه در نظر گرفته نشده است). • تعلیمات تخنیکي و مسلکي از جذابیت اندکی برخوردار است و راهنمای شغلی هم وجود ندارد. • سیستم دارای ثبات مالی کافی نیست. 	<ul style="list-style-type: none"> • چارچوب قدرتمندی برای پالیسی: استراتژی انکشاف ملی افغانستان، پلان های ملی استراتژیک (اول، دوم و سوم) معارف، برنامه ملی میان مدت معارف، و برنامه اولویت ملی اول. • برنامه های ملی: برنامه ملی انکشاف مهارت ها، NAPWA و NPP1. • نهادهای هماهنگی در نظارت ها: HRDB، گروه های کاری تخنیکي در تعلیمات تخنیکي و مسلکي (TVET TWG)، کمیته پالیسی آموزش و مهارت ها (CESP) • میکانیزم هماهنگ سازی تمویل گران • ابتکارات بین المللی در باره اصلاحات سراسری سیستم تعلیمات تخنیکي و مسلکي و حوزه های مشخصی از تعلیمات تخنیکي و مسلکي. • مفاهیمی درباره میکانیزم های داخلی و خارجی تضمین کیفیت و کنترل، به شمول NQF. • مصارف سکتور عمومی بر تعلیم و تربیه و تعلیمات تخنیکي و مسلکي افزایش یافته است. • ارائه تعلیمات تخنیکي و مسلکي به همگان افزایش یافته است. • ثبت نام به تعلیمات تخنیکي و مسلکي افزایش یافته است. • کمپاین ارتباطی به هدف افزایش جذابیت تعلیمات تخنیکي و مسلکي طبق برنامه. • سیستم مشوق ها، تعیین گردیده است. • مسیرهای عبور میان تعلیمات تخنیکي و مسلکي و تحصیلات عالی شناسایی شده اند. • برنامه ایجاد رابطه بین سوادمندی افراد بالغ و مهارت-های تخنیکي معرفی و به آزمایش گذاشته شده است.
تهدیدها	فرصتها
<ul style="list-style-type: none"> • نبود نهاد ملی ای که صلاحیت و منابع کامل و کافی برای اداره نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي را نداشته باشد، قادر نخواهد بود تا برچند پارچگی و پراکندگی نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي فایق آید. 	<ul style="list-style-type: none"> • استراتژی ملی تعلیمات تخنیکي مسلکي به اصلاحات جهت می دهد، زمینه های کار برنامه های ملی را مشخص می کند، و شیوه هماهنگی و راهنمایی تمویل-گران جهانی را تعریف می نماید. • نهاد رسمی و با پشتوانه ملی تعلیمات تخنیکي و

<ul style="list-style-type: none"> • نبود گفتگوی اجتماعی در باره تعلیمات تخنیکي و مسلکي، از میزان مناسب مهارت‌های عرضه‌شده با تقاضای بازار کار، تأثیرات، میزان مؤثریت، و پایداری اصلاحات می‌کاهد. • در نبود نهاد ملی تعلیمات تخنیکي و مسلکي ای که مدیریت، سیستم تضمین کیفیت QA، LIMA، MIS، R&D و میکانیزم مشوق‌دهی، دخالت سیستماتیک نهادها در تهیه برنامه‌های آموزشی (نصاب آموزشی، دوره‌های آموزشی، ارزیابی و صدور شهادت‌نامه) و عرضه مهارت‌ها را به خوبی پیشبرد، نهادهای کنونی مؤثریت کافی نداشته و مهارت‌های عرضه شده کارآمد نخواهند بود. خطر اینکه سیستم به صورت کنونی وابسته به کمک بماند و بر برنامه‌ها و نصاب آموزشی‌اش سرمایه‌گذاری انجام نشود، و این موجب گردد تا مهارت لازم برای مشاغل نوع جدید فراهم نشود و میزان جذابیت نهادهای تعلیمات تخنیکي پایین بماند، بالا است. • اگر نظام استندردسازی، هماهنگ سازی و کیفیت ایجاد نگردند، میزان به رسمیت‌شناسی مهارت‌های تأیید شده در نزد کارفرمایان، همسانی سطح معاشات و شرایط کاری، و هم‌چنان جذابیت تعلیمات تخنیکي و مسلکي برایشاگردان، در حد کنونی‌شان باقی خواهند ماند. • در غیاب اعتباربخشی و ثبت، کیفیت، توانایی تخنیکي و مهارت‌های عرضه‌شده توسط عرضه‌کنندگان خصوصی بر اساس معیارهای کیفی محک نخواهند خورد و شهادت‌نامه‌های داده شده متناسب با سطح مهارت‌های افراد نخواهند بود. • اگر سیستم RPL روی کار نشود، ظرفیت افزایش سطح دسترسی و فراگیری افراد و گروه‌های آسیب‌پذیر همچنان پایین باقی خواهند ماند. • در نبود میکانیزم جامع و یک‌پارچه‌ای برای هماهنگی و صرف هزینه‌ها، اولویت‌ها هم‌چنان طبق خواسته تمویل‌گران جهانی تعیین خواهند شد. • ندادن استقلال به نهادهای آموزشی عمومی موجب می‌شود تا ظرفیت عرضه مؤثر تعلیمات تخنیکي و مسلکي، همکاری با کارفرمایان و آشنایی با شرایط کار، و کارب نظام سنتی شاگردی متأثر شده و سرمایه- 	<ul style="list-style-type: none"> • مسلکي National TVET نظارت، مدیریت، کارآمدی و تضمین کیفیت را بر نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي به اجراء می‌گذارد. • با تصویب NQF امکان آن وجود دارد که برای شایستگی‌ها سطوح مشخصی تعیین کنیم و امکان انتقال شاگردان بین نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي رسمی و غیررسمی و، هم‌چنین، بین نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي و تحصیلات رسمی رافراهم کنیم. • دخالت شرکاء اجتماعی موجب می‌شود تا مهارت‌های عرضه‌شده با تقاضای سکتورهای اقتصادی در حال رشد متناسب گردد. • نصاب آموزشی CBT و دوره‌های آموزشی واحد گذاری شده آن که بر مبنای استندردهای ملی مهارت‌های شغلی کنونی طرح شده است، میزان انعطاف‌پذیری مهارت‌های عرضه شده را گسترش داده و امکان می‌دهد تا گروه‌های مختلفی در برنامه‌های انکشاف مهارت‌ها اشتراک ورزند. • استندردهای حرفه‌ای جدید در سطوح مختلف، امکان و میزان عرضه مهارت‌ها را متناسب به تقاضای سکتورهای در حال رشد افزایش می‌دهد. • ارائه مشوق برای برنامه‌های آموزشی برگزارشده در محل کار، اصلاح سیستم رسمی شاگردی و دخالت سکتور خصوصی موجب می‌شود مهارت‌های عرضه‌شده با تقاضاها متناسب بیشتری بیابند. • رابطه بین سیستم رسمی و غیررسمی شاگردی، همراه با آموزش‌های درون مکتب و برنامه‌های آموزشی منظم تری در محل کار امکان دسترسی گروه‌های آسیب‌پذیر به برنامه‌ها را افزایش می‌دهد. • تأیید مهارت‌ها و RPL از طریق تجربه کاری توده کارگران ماهر را که صنایع در حال رشد به آنها نیاز دارد، افزایش می‌دهد. • افزایش در منابع ملی و بین‌المللی تعداد نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي را افزایش می‌دهد، نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي موجود را تقویت می‌کند، ظرفیت جذب عرضه‌کنندگان تعلیمات تخنیکي و مسلکي را بالا می‌برد و امکان می‌دهد تا از پوشش جغرافیایی مناطق دور دست و دسترسی گروه-
--	--

<p>گذاري به روی نصاب‌های آموزشی، برنامه‌ها تجهیزات و مواد درسی جدید دچار زیان شده، کیفیت آموزگاران و مشوق‌های عرضه تعلیمات تخنیکي و مسلکي به گروه‌های آسیب‌پذیر در معرض خطر قرار گیرند.</p> <ul style="list-style-type: none"> • نبود نهادی که مسؤولیت هماهنگی تحقیقات و توسعه تعلیمات تخنیکي و مسلکي را به عهده بگیرد، نظام تعلیمات تخنیکي و مسلکي را از شناسایی اولویت‌ها و اهداف قابل دست‌یابی برای سرمایه‌گذاري باز می‌دارد. • میکانیزم‌های مالی کنونی که سراسر وابسته به بودجه‌های اختصاصی حکومت و کمک‌های جامعه جهانی است، شکاف بین عرضه و تقاضا را دائمی کرده و سرعت اصلاحات را به صورت کلی کند می‌سازد. 	<p>های به حاشیه افتاده به خدمات اطمینان بیشتری بیایم.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ارائه برنامه‌های آموزشی دوباره به معلمان کنونی و استخدام معلمانی بهتر، و افزایش کیفیت مدیریت، سیستم عرضه تعلیمات تخنیکي و مسلکي را مستحکم خواهد کرد. • مسؤولیت‌پذیری و استقلال بیشتر نهاد‌های تعلیمات تخنیکي و مسلکي ظرفیت جذب و میزان پاسخ‌گو بودن‌شان به نیازهای بازار کار محلی را افزایش می‌دهد. • توسعه و تحقیق درباره تعلیمات تخنیکي و مسلکي موجب بهبود روش (متود) تدریس شده و سطح عرضه برنامه‌های آموزشی به مشاغل و پیشه‌های جدید را افزایش می‌دهد. • میکانیزم هزینه‌گذاری متنوع، به شمول بازیافت و صرفه‌جویی در هزینه‌ها، امکان می‌دهد تا از پایداری برنامه‌های تعلیمات تخنیکي و مسلکي، استقلال مالی و ظرفیت سرمایه‌گذاري نهاد‌های تعلیمات تخنیکي و مسلکي اطمینان بیایم.
---	--

دیدگاه، ماموریت و اهداف استراتژیک



۲. دیدگاه، ماموریت و اهداف استراتژیک

۲،۱ شرح دیدگاه

برنامه ملی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی امکان می‌دهد تا آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و انکشاف مهارت‌ها دارای سیستم گردد که از لحاظ مالی قابل اداره بوده و متناسب به شرایط افغانستان باشد و در راستای دستیابی به اهداف برنامه‌های انکشاف اقتصادی و اجتماعی کمک کرده و از زنان و مردان افغان شهروندان ماهر و خودکفا بسازد، و در نتیجه سطح معیشت مردم را بالا ببرد.

۲،۲ ماموریت

هدف این استراتژی این است که برای آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی نظام عصری، متناسب به نیازمندی‌های جامعه، جوابده، جامع و مناسب را ایجاد کند که تعداد مشاغل را افزوده و سطح کیفیت را بهبود بخشد، میزان سود نهادهای مالی را افزایش دهد، و برای جامعه رشد و توسعه به ارمغان آورد. هدف این استراتژی، صراحت بخشیدن به نقش‌ها، مسؤولیت‌ها، ساختارها، و وجایب فعالان عرصه تعلیمات تخنیک و مسلکی، کاهش کارموازیانه و افزایش همکاری میان فعالان مختلف است. این استراتژی با توجه به مفهوم عرضه و تقاضا بین عرضه‌کنندگان برنامه‌های آموزشی، نظام معارف و بازارکار همکاری ایجاد کرده و مسائلی مانند عدالت، دسترسی و مساوات را در تمامی برنامه‌ریزی‌ها و اجراهای استراتژیک لحاظ خواهد کرد.

۲،۳ اهداف

هدف کلی استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی ایجاد نیروی کاری قابل، با انگیزه، سازگار و مبتکر در افغانستان است. تا به این ترتیب فقر کاهش یافته و توسعه اقتصادی و اجتماعی سرعت گیرد. این استراتژی می‌خواهد با مهیا کردن زمینه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی با کیفیت و مبتنی بر تقاضا به این اهداف برسد؛ کارآموزان / شاگردان در رشته‌های مربوطه هر سکتور، در سطوح مختلف تحصیل خواهند کرد و تمامی مردم (زنان و مردان) افغانستان به همه امکانات تحصیلی دسترسی خواهند داشت.

به طور مشخص، اهداف این استراتژی در زمینه بهبود کیفیت و بهره‌وری نیروی کاری ماهر، عبارتند از:

۱. تقویت مدیریت: هماهنگی تمامی فعالیت‌های سکتور خصوصی و دولتی در زمینه عرضه برنامه‌های آموزشی تخنیک و مسلکی. چنانچه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی شامل همه انواع آموزش و تحصیل رسمی و غیررسمی می‌شود چه عرضه‌کنندگان آن از سکتور خصوصی باشند و یا سکتور دولتی.
۲. افزایش میزان دسترسی: رهبری عرضه‌کنندگان برنامه‌های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به سوی نیازهای واقعی همه گروه‌هایی که خواهان آموزش مهارت‌های تخنیک و مسلکی هستند.
۳. بهبود کیفیت: جهت دهی سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به راستایی که برای تمام شغل‌ها، در تمام بخشهای بازار کار، ایجاد یک سیستم برای برای قابلیت‌ها و شایستگی‌های استندرد و به رسمیت‌شناختن آموخته‌های کارآموزان.
۴. تقویت امور مالی: ایجاد نظام مالی که توسط آن بتوان از استمرار برنامه‌های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی متناسب به تقاضای بازار، اطمینان داشت.

استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی افغانستان برای دستیابی به هر کدام از اهداف که در ستون‌های نظارت، کیفیت، قابل دسترسی بودن، و پایداری مالی جمع می‌آیند، برنامه‌هایی استراتژیک دارد.

هدف استراتژیک اول:

نظارت و مدیریت سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکی و مسلکی



۳. هدف استراتژیک اول: نظارت و مدیریت سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی

۳،۱ مرور کوتاه بر مدیریت

برای حصول اطمینان از مؤثریت و کارکرد درست مراجع ذیدخل، برای تضمین اینکه سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی براساس شایستگی رهبری گردیده و دارای متخصصین کافی در عرصه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در افغانستان میباشد.

در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مراجع ذیدخل مختلف سهم دارند و آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی بخشی از نظام معارف به حساب می‌آید، اما این سیستم طولر مساویانه در ارتقای ظرفیت سکوره‌های مختلف، مانند تجارت، صنعت، زراعت، صنایع استخراجی (معادن)، صحت، کار، امور اجتماعی و خدمات جوابگو میباشد. نقش آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی همان‌قدر مهم است که نقش نظام معارف مهم تلقی میگردد. سیستم آموزش و تعلیمات فنی و حرفوی باید طور مساویانه با سکوره خصوصی همکاری نماید، زیرا این سکوره در عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی نقش مهم را بازی خواهد نمود. .

برای تقویت برنامه‌های آموزش و تعلیمات تخنیک مسلکی رسمی، غیررسمی، و نیمه رسمی و برنامه‌های مبتنی بر تشبثات پاسخ به نیازمندی‌های بازار کار که به سرعت تغییر می‌کند، سیستم مدیریت آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی باید طوری سازمان‌دهی شود که:

۱. به تقاضای سکوره‌ها و مراجع ذیدخل مختلف پاسخ داده بتواند؛
۲. تعاملات سازمان‌های دولتی و خصوصی، سکوره‌های اقتصادی و سائرسازمان‌ها و گروه‌های ذی‌نفع کشور را به صورت انعطاف پذیر میسر سازد؛
۳. و با انعطاف پذیری کامل به تقاضاهای آموزشی و تعلیمی افراد و جامعه پاسخ‌گو باشد.

برنامه ملی تعلیمات تخنیک و مسلکی امکان می‌دهد تا تعلیمات تخنیک و مسلکی و انکشاف مهارت‌ها دارای سیستمی گردد که از لحاظ مالی قابل اداره بوده و متناسب به شرایط افغانستان باشد و در راستای دستیابی به اهداف برنامه‌های انکشاف اقتصادی و اجتماعی کمک کرده و از زنان و مردان افغان شهروندانی ماهر و خودکفا بسازد، و در نتیجه سطح معیشت مردم را بالا ببرد.

۳،۲ بورد تعلیمات تخنیک و مسلکی و ANQA

پیشنهاد می‌شود تا میکانیزم مدیریت سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی بازتاب دهنده سودمندی مراجع ذیدخل، مستفدین، حالت اجتماعی و اقتصادی کشور باشد. مسؤلیت تصمیم‌گیری در باره آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به دوش پنج نهاد حکومتی است. این پنج نهاد عبارتند از، معینت تعلیمات تخنیک و مسلکی وزارت معارف، وزارت کار، امور اجتماعی، شهداء و معلولین، برنامه ملی انکشاف مهارت‌ها، کمیته پالیسی تعلیم و تربیه و مهارت‌ها (CESP)، و بورد انکشاف منابع بشری (HRDB) و گروه‌های کاری تخنیک آن در مورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی (HRDB TWG-TVET).

قرار است که اداره ملی تثبیت قابلیت‌های افغانستان تأسیس گردد. این نهاد در ساختار خویش دارای شش بورد اراه و تنظیم خواهد بود. در این ساختار برای هرکدام از بخش‌های شش‌گانه نظام معارف یک بورد تشکیل خواهد شد: تعلیمات ابتدایی، تعلیمات ثانوی، تحصیلات عالی، تعلیمات اسلامی، سوادآموزی و آموزش‌های غیررسمی و تعلیمات تخنیک و مسلکی. به اساس تفاهم‌نامه‌ای که در سال ۲۰۰۸ توسط وزارت معارف، وزارت تحصیلات عالی، وزارت

کار، امور اجتماعی، شهداء و معلولین، وزارت مالیه و معاونیت اول رئیس جمهور امضا شد، قرار است اداره ملی تثبیت قابلیت‌ها- افغانستان یک "نهاد مستقل" بوده و دارای وضعیت حقوقی مستقل باشد.

در ساختار این اداره، بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي ارگان اداره و تنظیم سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي خواهد بود. در سال ۲۰۱۲، تصمیم گرفته شد که اولین بورد که در ساختار اداره ملی تثبیت قابلیت‌ها- افغانستان تشکیل گردد، باید بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي باشد. کمیته پالیسی تعلیم و تربیه و مهارت‌ها (CESP)، که در سال ۲۰۰۹ تشکیل شد، چارچوب کاری و حقوقی اداره ملی تثبیت قابلیت‌های افغانستان (ANQA) و پروسیجر استاندارد بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي را تدوین کرده است. مسوده مقررهای تاسیس بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي که ارگان حاکم بر سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي خواهد بود، تهیه شده است اما هنوز برای تصویب به شورای وزیران فرستاده نشده است.

۳،۳ ترکیب و وظایف بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي

در ترکیب بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي همه مراجع ذیدخل سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي، اعم از سکتور دولتی و خصوصی، جا دارند. به صورت مشخص، اعضای این بورد عبارت خواهند بود از نمایندگان وزارت‌ها و مکاتب دولتی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي، عرضه‌کنندگان خصوصی و دولتی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي، سکتور خصوصی (به شمول کار فرمایان و نمایندگان تشبثات مختلف مانند اطاقهای تجارت تشبثات، صنایع، اتحادیه‌های تجاری، وانجمن‌های تخصصی خصوصی)، جامعه مدنی، انجمن‌های زنان، و سازمان‌های غیردولتی. عضویت سازمان‌های دولتی و خصوصی در این بورد با توجه به تناسب آن‌ها خواهد بود. رئیس و سایر اعضای بورد توسط شورای وزیران منصوب می‌گردند.

در بورد تعلیمات تخنیکي و مسلکي، نمایندگان این وزارت‌خانه‌ها حضور خواهند داشت:

- وزارت معارف،
- وزارت تحصیلات عالی،
- وزارت کار و امور اجتماعی، شهداء و معلولین
- وزارت زراعت،
- وزارت انکشاف دهات،
- وزارت تجارت و صنایع،
- وزارت صحت،
- وزارت اطلاعات و فرهنگ،
- وزارت مالیه،
- وزارت اقتصاد،
- وزارت انکشاف شهری،
- وزارت انرژی و آب، و
- وزارت امور زنان.

اصلاح سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي تحت هماهنگی کلی اداره ملی تثبیت قابلیت‌های افغانستان، مسؤولیت‌های مشخص بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي تصمیم‌گیری، تطبیق و ارائه خدمات به نهادهای آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي و عرضه‌کنندگان برنامه‌های آموزشی در محلات/حوزه‌ها می‌باشد.

مشخصاً، آنچه‌ی‌بورد تعلیمات تکنیکی و مسلکی انجام خواهد داد، قرار ذیل اند:

- مشوره دهی در تدوین پالیسی‌ها و قوانین مربوط به آموزش و تعلیمات تکنیکی و مسلکی؛
 - ایجاد سیستم برای ارزیابی و تضمین کیفیت آموزش و تعلیمات تکنیکی و مسلکی و نظارت بر اجرای آن؛
 - همکاری در تهیه چارچوب ملی تثبیت قابلیت‌ها (NQF) برای آموزش و تعلیمات تکنیکی و مسلکی در همکاری با نهادهای مربوطه دولتی و نظارت بر شیوه اجرای آن؛
 - همکاری با نهادهای مربوطه در پروسه تعیین استانداردهای ملی مهارتهای شغلی و نظارت بر تصویب استانداردهای ملی مهارت‌های شغلی NOSS که توسط نهادهای مختلف انکشاف می‌یابند..
 - تهیه مقررات و پروسیجرهای ارزیابی مهارت‌های شغلی، نظارت بر شیوه اجرای آن، تصویب اسناد ارزیابی، و مدیریت ارقام ارزیابی‌ها؛
 - انکشاف سیستم صدور شهادت‌نامه سیستم آموزش و تعلیمات تکنیکی و مسلکی و نظارت بر اجرای آن؛
 - انکشاف میکائیزم به رسمیت شناسی و اعتباردهی و نظارت بر اجرای آن؛
 - ایجاد سیستم برای ثبت و اعتباردهی موسسات آموزش و تعلیمات تکنیکی و مسلکی و نظارت بر اجرای آن.
 - نظارت و ارزیابی تهیه و اجرای برنامه‌های آموزش آموزگاران، رهنمایی و مشوره دهی به وزارت معارف و سائر وزارت خانه‌های مربوطه، شهدا و معلولین
 - همکاری در ایجاد سیستم جمع آوری و تحلیل معلومات بازار کار و نظارت بر آن؛ این سیستم بر مبنای سیستم معلومات بازار کار وزارت کار و امور اجتماعی احداث خواهد شد. نظارت این سیستم هم جزو وظایف بورد تعلیمات تکنیکی و مسلکی خواهد بود؛
 - پیشنهاد مقررات و رهنمودهای لازم در مورد امور مالی آموزش تعلیمات تکنیکی و مسلکی؛
 - دایر نمودن جلسات با نهادهای کمک دهنده برای دریافت امکانات مالی برای تعلیمات تکنیکی و مسلکی
 - تسهیل زمینه توسعه بیشتر عرضه آموزش و تعلیمات تکنیکی و مسلکی از طریق نهادهای خصوصی؛
 - تدوین استراتژی برای ظرفیت‌سازی در نهادهای دولتی و خصوصی آموزش و تعلیمات تکنیکی و مسلکی؛
 - رهبری، ایجاد و نظارت تمام امور تحقیقی و انکشافی؛
 - مدیریت اختلافات موجود بین شرکای مختلف نظام تعلیمات تکنیکی و مسلکی.
 - رهبری تمام فعالیت‌های دیگری که برای انکشاف بیشتر آموزش و تعلیمات تکنیکی و مسلکی تقاضا محور، مرتبط و قابل دسترسی لازم هستند.
- بورد آموزش و تعلیمات تکنیکی و مسلکی می‌تواند در صورت که برای انجام وظایف خویش ضرورت ببیند، واحد‌های مختلف را ایجاد کند. در این واحدها می‌توان متخصصین مقرر کرد که عضو انتصابی بورد آموزش و تعلیمات تکنیکی و مسلکی نباشند. کارمندان، امکانات و وسایل لازم برای انجام وظایف بورد آموزش و تعلیمات تکنیکی و مسلکی نیز در اختیار آن قرار داده خواهد شد.
- انتظار می‌رود این شیوه سازمان دهی سیستم‌های فرعی را هماهنگ کرده و در سیستم جامع و یک پارچه‌ای قرار دهد که در آن تمام نهادهای آموزش و تعلیمات تکنیکی و مسلکی رسمی، غیررسمی و نیمه رسمی جا خواهند داشت.

۳،۴ سهیم ساختن مراجع ذیدخل

در این استراتژی مشخص می گردد که سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی مانند عرصه تامین روابط بین سکتورهای مختلف جامعه مخصوصا سکتور تعلیم و تربیه، بازار کار، صنایع، زراعت، انکشاف دهات و اداره عامه میباشد. به منظور تامین روابط بین سکتورهای مختلف از طریق شیوه های باکیفیت عالی و پاسخگو به تقاضا، باید تمام مراجع ذیدخل در اداره و تنظیم سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی سهم داشته باشند. مهم ترین مراجع ذیدخل شامل دولت، تمویل کنندگان، موسسات غیردولتی، کارفرمایان، جامعه مدنی، سکتور تشبثات، کارگران و کارمندان اتحادیه - های کار و تجارت، انجمنهای مسلکی و موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی دولتی و خصوصی میباشند.

توقع می رود که مراجع مختلف ذیدخل از طریق تخصص، تجارب و ظرفیت های شان در بهبود مرتبط بودن و مؤثریت سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی کمک نمایند. خصوصا ضرورت است که مراجع ذیدخل در اجرای فعالیت های سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی که ذیل آمده است نقش مهم ایفا نمایند:

- تهیه پالیسی ها، تسوید و بازبینی پالیسی ها از طریق مشارکت در نهادها و هیات های مربوطه.
- تضمین کیفیت از طریق مشارکت فعال در تنظیم ستندرد های شغلی و اجرای ارزیابی های شغلی.
- عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی از طریق فراهم نمودن برنامه های آموزشی به کارمندان خودشان، ارائه دوره های کارآموزی/ کار عملی (انترنشیپ) به کارآموزان و مهیا کردن فرصت های آموزش به شیوه شاگردشانی؛
- نظارت و ارزیابی از طریق مشارکت در جلسات مراجع ذیدخل که در عرصه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی به سطح مرکز و ولایت دایر میگردد و در بوردهای منجمنت آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی؛ و
- کمک در راستای تمویل سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی.

۳،۵ مشارکت موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی دولتی و خصوصی

تجربه ها به سطح بین المللی نشان می دهد که سیستم های مؤفق آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی مبتنی بر همکاری قوی و کاملا تعریف شده بین سکتورهای دولتی و غیردولتی بوده اند. استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی تشخیص میدهد که همکاری بین نهادهای سکتور دولتی و سکتور خصوصی باید در افغانستان تقویت و نهادینه گردد.

حکومت به اساس قانون وظیفه دارد تا از طریق ایجاد قوانین، مقررات، حمایت و نظارت اجراءات خویش را دریک سیستم منجمنت باکیفیت آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی تنظیم نماید. نمونه های وظایف تنظیم و کنترل عبارت از ایجادیک سیستم برای ستندردهای شغلی، اجرای ارزیابی های شغلی و اعطای تصدیق نامه، تنظیم چارچوب ملی تثبیت قابلیت ها، ایجاد میکانیزم برای تمویل برنامه های آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی، ایجاد میکانیزم اعتباردهی موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی و نظارت و ارزیابی تمام سیستم های آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی میباشد.

سکتور غیر حکومتی باید از طریق ارائه برنامه های آموزشی در شرکت های بزرگ و آموزش شاگردان به شیوه شاگردشانی در تشبثات متوسط و کوچک، در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی نقش عمده ای بر عهده گیرد. موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی علاوه بر آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی مبتنی در داخل وظیفه، بصورت روزافزون یکی از پایه های مهم عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی خواهد گردید. برای استفاده کامل از تجربه ها و ظرفیت های سکتور خصوصی در راستای بهبود کیفیت و مؤثریت آموزش و

تعلیمات تخنیکي و مسلکي، وجود نهادهای خصوصی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي جهت بهبود کیفیت و مرتبط بودن آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي و افزایش عرضه کلی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي و توسعه دسترسی به سیستم آموزشی و سبک کردن بارمسئولیت دولت در عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي مهم و ضروری خواهد بود. بهر حال، نقش موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي نیمه رسمی مستلزم تعریف بیشتری باشد.

بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي در همکاری با مراجع ذیدخل اقدامات را به منظور ایجاد یک فضای تصمیم گیرنده جهت بهبود عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي نیمه رسمی اتخاذ خواهد نمود که شامل ایجاد محیط مساعد اداره و تنظیم آموزشها (مانند صدور جواز، اعتباردهی)، افزایش دسترسی به خدمات حمایتی ارائه شده در داخل سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي، و اقدامات حمایتی برای بهبود کیفیت عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي می گردد.

با توجه به اینکه انکشاف سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي در افغانستان به تازگی شروع شده، یکی از نقشهای کلیدی دیگر دولت انکشاف/ تقویت ظرفیت فیزیکی و تخنیکي موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي دولتی و خصوصی در زمینه برنامه های آموزشی می باشد که شامل حمایت قبل از آغاز به خدمات آموزش و حمایت حین عرضه خدمات آموزشی برای استادان/ آموزگاران و همچنین فراهم سازی سامان آلات و وسایل به منظور تقویت، مؤثریت و سودمندی موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي میگردد.

با توجه به وضعیت کنونی سکتور خصوصی و موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي نیمه رسمی توقع میرود که حکومت بر نقش عمده شان در فراهم سازی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي با حمایت قوی تمویل کنندگان ادامه دهد.

۳،۶ غیرمتمرکز ساختن عرضه و اداره آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي

استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي یک سیستم غیرمتمرکز را برای آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي ایجاد و ترویج مینماید. در دیدگاه این استراتژی ادارات مرکزی مسؤول تهیه و تدوین پالیسیهای ملی و فعالیت های تنظیم و اداره ملی به شمول "درمیان سایر فعالیتها" معیاری سازی سیستم (ستندهای شغلی، ارزیابی، اعطای تصدیقنامه، اعتباردهی، آموزش و ارتقای ظرفیت استادان و آموزگاران)، هماهنگی و رهنمایی ادارات سویه های پایین، تهیه و تدارک راههای حمایتی برای شرکای تطبیق کننده میباشد. ادارات مربوطه حکومت مرکزی می توانند قسمتی از وظایف خویش را در صورت امکان به ادارات غیر متمرکز شده طوریکه لازم است محول کنند.

این استراتژی، همچنان، مسؤولیت های موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي را هم غیرمتمرکز میسازد تا سطح مؤثریت داخلی موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي و مؤثریت بیرونی سیستم بالا برود. این امر به موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي امکان خواهد داد تا به نیازمندی های جوامع محلی در سراسر افغانستان در زمینه اقتصاد، امور اجتماعی و انکشاف مهارت ها بیشتر پاسخگو باشند.

این استراتژی پیش نهاد می کند تا حکومت قوانین موجود را دوباره مرور و بررسی نماید که این کار نوعی خود مختاری به معنیت آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي و موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي داده و تعدیلات لازم بوجود میاورد. پارامترهای غیرمتمرکزسازی از سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي در مقررات به روشنی تعریف شده، و اجرای آنها بطور منظم مورد نظارت و ارزیابی قرار خواهند گرفت.

ادارات مرکزی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي تهیه و عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي را در سطح مرکز و ولایات برنامه ریزی، تمویل مصون موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي دولتی،

انکشاف میکانیزم حمایوی برای عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی نیمه رسمی و اجرای فعالیت های اداره و تنظیم به نمایندگی بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی هماهنگ، حمایت و نظارت خواهد کرد. هم چنان ادارات مرکزی، ادارات آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در ولایات و ولسوالی ها را حمایت کرده و نظر به ظرفیت شان به آنها وظیفه خواهند سپرد.

برای حصول اطمینان از مرتبط بودن عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، و برقراری روابط آن با بازارهای کار، بهبه موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مستقیماً وظایف بیشتری سپرده خواهد شد. موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی دولتی مکلف خواهند بود که بوردهای منجمت خودشان که شامل تمام مراجع ذیدخل محلی، نمایندگان متشبین محلی بوده ایجاد نمایند. این بوردها مسؤولیت نظارت بر مکاتب را به عهده خواهند داشت و برنامه ها، بودجه ها و گزارش ها را تصویب خواهند کرد. موسسات عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی نیمه رسمی هم تشویق خواهند شد تا با مشارکت ی مراجع ذیدخل محلی بوردهای منجمت خویش را در ساحات محل کار شان ایجاد نمایند تا از انسجام و سازگاری آنها با محیط اقتصادی محلی اطمینان حاصل گردد.

غیرمترکز سازی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مستلزم ارتقای ظرفیت در تمام سویه ها مخصوصاً به سطح ولسوالی، ولایت و موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی میباشد. بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و ادارات مرکزی منابع لازم را برای آموزش و ارتقای ظرفیت ادارات سطوح پایین تر، به شمول منیجران موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و اعضای بوردهای مدیریتی شان، اختصاص خواهند داد.

۳،۷ سیستم مدیریت معلومات

برنامه ریزی مؤثر برای آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، نیازمند معلومات در مورد موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و تأسیسات، برنامه ها، استادان/آموزگاران و سائر کارمندان دخیل در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، ارقام کارآموزان جدیدالشمول و فراغت یافته، تعداد کارآموزان که ارزیابی های شغلی را سپری کرده اند میباشد. ستندردهای شغلی، ارزیابی ها و نتایج باید در یک دیتابیس اختصاصی ثبت و نگهداری شوند. انسجام این فعالیتها به هدف ایجادیک سیستم مدیریت جامع معلومات مربوط به آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی تحت نظارت بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی یکی از اولویتها می باشد.

۳،۸ سیستم نظارت و ارزیابی

بمنظور نظارت و ارزیابی میزان پیشرفت اصلاحات در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در این استراتژی و شناسایی مشکلات در دشواری های مراحل اولیه، بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به همکاری سائر مراجع ذیدخل سیستم نظارت و ارزیابی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و ارزیابی را و ارزیابی را ایجاد خواهد کرد که:

- اهداف این استراتژی را به نحو شاخص ها ارایه نموده و راه های تایید و تصدیق این شاخص ها را مشخص کند؛
 - از همسان بودن اطمینان حاصل گردد که این شاخص ها با سائر شاخصهای ملی انکشافی سازگاری دارد
 - اطمینان حاصل گردد که معلومات مربوطه در مورد تایید پیشرفتها از طریق سیستم منجمت معلومات تخنیک صورت گرفته است .
 - از مطالعات و تجزیه و تحلیل های اساسی حمایت گردیده و از درج و تجدید منظم اطلاعات حمایت کند.
- بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی نتایج نظارت را تدوین کرده و در گزارش به نام گزارش پیشرفت آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی درج و هر ساله نشر خواهد کرد.

۳،۹ تجزیه و تحلیل معلومات بازار کار

تجزیه و تحلیل معلومات بازار کار (LMI) شرط لازم برای معرفی دوباره سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به منظور تمرکز بر تقاضای بازار کار می باشد. در معلومات بازار کار LMI، شامل بخش عرضه مربوط به بازار کار مانند میزان رشد جمعیت، تعداد کسانی که در سطوح مختلف مکتب راترک می کنند، تعداد افراد بیکار به اساس مشخصات ولایت و قابلیتها و غیره می باشد، معلومات بازار کار LMI، شامل میزان تقاضا برای انکشاف مهارت ها و قابلیت های شغلی در بازار کار نیز می باشد. به اساس همین معلومات، می توان میزان تقاضای فعلی و آینده برای آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی را تجزیه و تحلیل کرد تا سطح نیازمندی به مهارت ها - مثل کمبود مهارت، نامناسب بودن مهارت ها نظر به نیازهای بازار کار، پروسه استخدام در سکتورها و شغلها، بازارهای تازه ایجاد شده، سرمایه گذاری های جدید، و فرصت های اقتصادی در مناطق شهری و روستایی - راپیش بینی کرد.

قسمتی از معلومات و پیش بینی های مورد نیاز برای بازار کار هم اکنون در وزارت کار، امور اجتماعی، شهداء و معلولین و اداره ملی احصائیه، و سائر نهادها موجود میباشد. جمع آوری معلومات بازار کار در داخل سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی دوباره بصورت تکراری انجام نخواهد شد. مورد آموزش تعلیمات تخنیک و مسلکی معلومات موجود در مورد بازار کار را تجزیه و تحلیل کرده و آن را در دسترس مراجع یدخل قرار می دهد تا آنها بتوانند با استفاده از این معلومات و ارقام مؤثریت و تناسب سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی را برنامه ریزی، تطبیق و نظارت و ارزیابی کنند.

تجزیه و تحلیل معلومات بازار کار باید به هدف بکار بردن آن در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، یک پروسه دوام دار باشد تا از طریق آن ردیابی تغییرات در تقاضا و نیازمندیهای مهارتها و قابلیتها و عیارشدن آنها با سیستم در مرحله آغاز صورت گیرد. علاوهً تجزیه و تحلیل معلومات بازار کار به سیستم تعلیمات تخنیک و مسلکی امکان خواهد داد تا از طریق مرور دوباره ستندردهای شغلی و انکشاف ستندردهای جدید، تغییر برنامه های آموزشی، نصاب تعلیمی، کورسها، مواد آموزشی، و ارتقای ظرفیت های تدریسی مناسب، اقدامات جدید را اتخاذ نماید.

۳،۱۰ ایجاد ظرفیت های تحقیقاتی / ریسرچ

آنچه در حال حاضر موجب کندی توسعه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی می شود، کمبود جدی اطلاعات و معلومات لازم برای آگاهی دهی از برنامه ریزی، نظارت و ارزیابی در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی است. معلومات در باره مصارف آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، تغییرات بازار، سطح دسترسی به روش های کنونی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و تأثیرات آن (مخصوصاً برای آن های که در خارج از سیستم رسمی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی فعالیت دارند)، ذهنیت ها و سطح قناعت مراجع ذیدخل به آسانی قابل دسترسی نیستند.

در حال حاضر، تحقیقات در زمینه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، به دلیل اینکه ظرفیت ملی در زمینه تحقیقات پایین است، بیشتر از سوی متخصصان بین المللی صورت می گیرند. برای اینکه بتوانیم در درازمدت از این بابت خود کفا شویم، باید در افغانستان اقدام به ارتقای ظرفیت تحقیقات بصورت پیشرفته و باکیفیت صورت گیرد.

ظرفیت تحقیقات در ادارات آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در مرکز و ولایات به هدف شناسایی نیازمندیهای موجود در بخش تحقیقات، منجمت فعالیت های تحقیقاتی، و استفاده از دست آوردهای تحقیقاتی در پروسه برنامه ریزی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی ایجاد می گردد. برای انجام این امور، مورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی یک بخش تحقیقات ایجاد خواهد کرد. این شعبه همراه با سایر نهادهای تحقیقاتی در وزارت معارف و تحصیلات عالی، و وزارت کار، امور اجتماعی، شهداء و معلولین و سایر وزارت خانه های مربوطه همکاری نزدیک خواهد داشت.

وظایف بخشهای تحقیقاتی، عبارت خواهند بود از:

- شناسایی، تدوین، و مدیریت معلومات موجود در باره آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي در محدوده مسؤولیت شان؛
 - تهیه معلومات برای مراجع ذیدخل علاقه مند؛ مثلاً از طریق نشر نتایج تحقیقات؛
 - حصول اطمینان از اینکه معلومات موجود در تمام برنامه ریزی ها و نظارت های در نظر گرفته می شوند؛
 - شناسایی نیازمندی های تحقیقاتی؛
 - به قرارداد سپردن پروژه های تحقیقاتی به موسسات تحقیقاتی و نظارت از اجرای این پروژه ها.
- بخش تحقیقات مسؤولیت منجمت معلومات آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي و نظارت و ارزیابی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي را به عهده خواهد داشت. ادارات آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي هم ابتکاراتی در راستای تقویت سایر ظرفیت های تحقیقاتی، مشخصاً ظرفیت تحقیقاتی پوهنتون هایی که در آموزش استادان/آموزگاران آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي سهیم اند، روی دست خواهند گرفت.

اقداماتی که باید صورت گیرند، عبارتند از:

- برقراری ارتباط با وزارت تحصیلات عالی و پوهنتون ها، کالج ها و مراکز مربوطه به هدف تشخیص نیازمندی های موجود در زمینه ارتقای ظرفیت نیروی انسانی؛
 - تأمین بودجه پروژه های تحقیقاتی و به قرارداد سپردن تحقیقات به پوهنتون ها و نهادهای تحقیقاتی افغانی؛
 - حصول اطمینان از این اینکه تحقیقات که توسط متخصصان بین المللی در زمینه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي از طریق ضمیمه کردن پروژه های تحقیقاتی به نهادهای افغانی مربوطه و توظیف هم تایان افغانی به سهم گیری با متخصصان بین المللی برای ارتقای ظرفیت در داخل افغانستان مورد استفاده قرار می گیرند؛
 - شناسایی نیازمندیها و اولویت های تحقیقاتی، مشخصاً در رابطه به شغل های جدید و مهارت ها، و تهیه برنامه تحقیقاتی میان مدت به هدف راهنمایی نهادهای تحقیقاتی افغانی.
- و در نهایت، اینکه از شعبه تحقیقاتی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي انتظار می رود تا در همکاری با شعبات تحقیقاتی موجود در نهادهای دیگر برای انجام مداوم تحقیقات، پیش بینی مهارت ها و نظارت از اهداف تعلیمات تخنیکي و مسلکي یک روش عملی طرح کند که انجام آن هم به سادگی امکان پذیر باشد. در نظارت، برای شناخت نشانه ها و تغییرات عمده بازار کار از معلوماتیکه توسط شبکه مراجع ذیدخل، تهیه کنندگان معلومات بازار کار، افراد دخیل در مطالعات ردیابی تهیه شده استفاده خواهد شد.

۳،۱۱ بلند بردن سطح آگاهی ها در مورد اصلاح، سیستم و ادارات آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي

در افغانستان آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي در ذهنیت مردم تصویرضعیف دارد. آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي معمولاً، با شغل های دارای اهمیت کمتر، با معاشات کم و فاقد فرصت های شغلی پیوند خورده اند. دلیل این امر می توان تا حدی ناشی از کیفیت پایین برنامه های آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي دانست که به فارغان آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي امکان رقابت در بازار کار را نمی دهند. معمولاً تصور می شود که در آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي آن عده شاگردانی روی میاورند که موفق به ورود به تحصیلات عالی نشده اند. این تصویرضعیف باید تصحیح گردد.

از اینرو، ادارات آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي، همراه با مراجع ذیدخل (مخصوصاً در موسسات تشبثاتی)،

کمپاین‌های برای آگاهی عامه به راه خواهند انداخت تا سیستم اصلاح شده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی را که عرضه کننده برنامه‌های آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی با کیفیت با قابلیت‌های شغلی مبتنی بر نیازمندیهای بازار کار و فرصت‌های شغلی مشخص برای پیشرفت‌های شغلی شخصی میباشند، تقویت گردد. هم‌چنان، این کمپاین‌ها، میزان آگاهی مردم را در مورد قابلیت دسترسی به سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی افزایش خواهد داد، و اعلام خواهد کرد که دروازه سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی به روی همه افراد مورد نظرهم در مناطق شهری و هم در مناطق روستایی باز است. تلاش‌های مشخص هم در زمینه ایجاد آگاهی و حس مالکیت سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی در میان کارفرمایان و سکتورهای تشبثات خصوصی صورت خواهد گرفت.

رقابت مهارت‌های فنی و حرفوی در داخل افغانستان و هم‌چنان اشتراک در رقابت‌های مهارت‌ها بسطح بین المللی بمنظور بهبود ذهنیت مردم در باره آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی و ارتقای مسلک شغلی توسعه و ترویج خواهد یافت.

۳،۱۲ مدیریت همکاری‌های بین‌المللی در باره آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی

پروژه اصلاح سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی نیازمند تطبیق موفقانه تخصص و منابع اساسی است. حکومت افغانستان از شرکای بین‌المللی دعوت می نماید تا همکاری‌های تخنیکي و مالی خویش را به سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی ادامه و افزایش دهند. به‌رحال، پروژه‌های همکاری باید با استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی همسان گردند و اهداف و اصول این استراتژی را تعقیب نمایند.

بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی، با همکاری بورد انکشاف منابع بشری، اطمینان حاصل خواهد کرد که تمامی همکاری‌های رسمی دوجانبه و چند جانبه هماهنگ خواهند شد و فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده در جهت دستیابی به اهداف این استراتژی صورت گرفته و در برنامه‌های کاری سالانه و شش ماهه ادغام خواهد شد. برای حصول اطمینان از انتخاب شیوه هماهنگ و برای جلوگیری از فعالیت‌های موازی و تکراری میکانیزم مناسب برای همکاری تمویل کنندگان ایجاد خواهد شد. میکانیزم‌های نظارت از پروژه‌ها با سیستم ملی نظارت بر آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی همسان خواهند شد.

هدف استراتژیک دوم:

دسترسی همگان به سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکی و مسلکی



۴. هدف استراتژیک دوم: دسترسی همگان به سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي

۴.۱ دسترسی مساویانه و فرصت‌های مساویانه

سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي می‌کوشد تا با افزایش دسترسی همه شمول به آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي رسمی، نیمه رسمی و غیررسمی میزان مشارکت جامعه را در سیستم افزایش دهد و در عین حال اطمینان حاصل کند که همه به صورت یک‌سان به سیستم آموزشی دسترسی دارند. استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي بدین منظور تهیه شده است که نیازمندی‌های آموزشی همه افغان‌ها مشخصاً نیازمندی‌های محل و مردم خاص را مدنظر داشته باشد. به همین منظور، بر بهبود دسترسی به موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي با تمرکز خاص بر مناطق روستایی و جوامع محروم تاکید بیشتر صورت گیرد تا افراد و جوامع که بیشترین نیاز را به آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي دارند، به آن دسترسی داشته باشند.

هدف استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي، هم‌چنان، این است که دسترسی تمامی گروه‌های اجتماعی، مخصوصاً آن‌هایی که از لحاظ اجتماعی-اقتصادی دچار محرومیت بوده‌اند و آن‌های که نیازهای خاص دارند، دسترسی آنها به آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي افزایش یابد. به افزایش دسترسی به موارد زیر، باید توجه خاص صورت گیرد:

- کسانی که از مکاتب باز مانده‌اند؛
- کسانی که تعلیمات رسمی ندارند، به شمول افراد بی سواد؛
- متشبهین و کارگران (به شمول تشبثات رسمی و غیررسمی) در تشبثات رسمی و غیررسمی که نیازمند توسعه مهارت‌ها و دستیابی به قابلیت‌های به رسمیت شناخته شده می‌باشند. دهقانان و خانواده‌های شان؛
- افراد بیکار که نیاز به آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي ابتدایی داشته و یا بعد از یک مدت طولانی دوباره وارد بازار کار می‌گردند
- افرادی که برای مشارکت در اقتصاد کشور دچار چالش‌های خاص هستند، مانند زنان بیوه، افراد دارای معلولیت، افرادی که متعلق به گروه‌های محروم هستند و گروه‌های که از بازار کار بهره برده نمی‌توانند و
- دختران و زنان از مناطق مختلف کشور.

سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي در افغانستان، در نتیجه افزایش میزان دسترسی همگان به آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي، نیروی کاری دارای قابلیت و مناسب را تولید خواهد کرد که نیازمندی‌های بخش‌های مختلف بازار کار را مرفوع خواهند کرد. افزایش میزان دسترسی به آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي موجب خواهد شد تا سطح مؤثریت بالا برود و نیازمندی‌های شغلی بازارهای کار محلی برآورده شود؛ به این ترتیب، اکثریت جمعیت کشور که در سن کار قرار دارند، هم در فعالیت‌های زراعتی و هم در فعالیت‌های غیرزراعتی، صاحب کار خواهند شد. به این طریق، نیازمندی‌های تشبثات ملی در زمینه سرمایه انسانی هم برآورده گردیده و برای جذب سرمایه و همچنین خدمات مدنی که کیفیت و سودمندی عرضه خدمات عمومی را بالا می‌برد ضروری می‌باشد. در نهایت اینکه، افزایش دسترسی به آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي نیازمندی‌های افراد آسیب پذیر، جوامع روستایی، جوانان بیکار، افراد دارای معلولیت، و کارگران مهاجر را که در معرض خطر محرومیت از بازار کار قرار دارند، هم برآورده خواهد کرد. فرصت‌های تعلیم و تربیه و آموزش حرفوی کمک می‌نماید تا این مردم از توانایی‌های بالقوه خویش برای کار سودبخش استفاده کنند و به توسعه اقتصادی و اجتماعی کمک دوام دار نمایند. در میان گروه‌های اجتماعی آسیب‌پذیر، زنان بیشتر از هم‌تایان مرد خویش در معرض خطر انزوای اجتماعی قرار دارند؛ به همین لحاظ، سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي اقدامات در پیش خواهد گرفت تا به واسطه این اقدامات شمولیت زنان در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي اولویت یابد.

۴،۲ مسیره

سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی انتقال و حرکت عمودی و افقی در بین فرصت‌های آموزشی مختلف، سویه‌ها و شغل‌ها، را توسعه خواهد داد. انتظار می‌رود با ایجاد چارچوب ملی تثبیت قابلیت‌ها در افغانستان قابلیت‌های به رسمیت شناخته شده در سراسر کشور نهادینه گردیده و حرکت و انتقال کارآموزان بین سیستم‌های فرعی رسمی، نیمه رسمی و غیررسمی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی آسان گردد. همچنین چارچوب ملی تثبیت قابلیت‌ها راه ورودی را بین تعلیم و تربیه رسمی، نیمه رسمی و غیر رسمی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و تعلیم و تربیه عمومی، اسلامی و تحصیلات عالی رامکن می‌سازد. آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی باید همیشه انکشاف شغل‌ها و ادامه آموزش را برای همه ممکن بسازد. برای اینکه یک سیستم آموزشی هرچه انعطاف پذیرتر داشته باشیم میتوان موانع را از طریق یک سلسله اقدامات مورد نظر مرفوع بسازیم.

۴،۳ جاگزینی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در سیستم تعلیم و تربیه ملی و سیستم ترنگ یا آموزش

هدف استراتژی از بین بردن موانع است که در نظام آموزش در برابر پیشرفت‌ها وجود دارند و کارآموزان را از آموزش دلسرد می‌کنند، و ممکن است موجب زیان‌های ماندگار ترک تحصیل از سطوح اصلی آموزش که دیگر هیچ راهی برای پیشرفت باقی نمی‌گذارند. به اساس نتایج آموزش مبتنی بر دستاوردها، بالاترین سطوح آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی معادل دوره‌های کوتاه تحصیلات عالی است و میتواند در سطح چارچوب ملی تثبیت قابلیت‌ها قرار داد؛ بهر حال، نفوذ کردن در یک سیستم سخت است.

گراف آتی نشان می‌دهد که آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و برنامه تعلیم و تربیه اساسی بالغان چگونه با تقویت آموزش نیمه رسمی و مساعد کردن مسیر ورود به سیستم تعلیم و تربیه رسمی، شکاف‌های موجود بین سیستم تعلیم و تربیه و سیستم آموزش مهارت‌ها را پر خواهد کرد.

قرار است نظام تعلیمات تخنیک و مسلکی و تعلیم و تربیه اساسی بالغان و سیستم آموزش مادام العمر نو ظهور در یک ساختار واحد یک‌جا شده و از طریق پل‌ها و زینه‌ها با سیستم تعلیم و تربیه عمومی و سیستم تحصیلات عالی مرتبط ساخته شوند.

این نوع سیستم انعطاف پذیر و نفوذ پذیر به کارآموزان امکان می‌دهد تا در نقاط و سطوح مختلف از سیستم خارج و یا به آن داخل شوند، و در چارچوب ملی تثبیت قابلیت دستیابی کارآموزان/آموزندگان رابه دستاوردهای همسانی، رسمیت شناسی، اعتباردهی و تصدیق‌نامه آموزشی می‌سازد.

وجود این چنین مسیره‌ها بدیل برای تعلیم و تربیه، آموزش سیستم تعلیم و تربیه بیشتر جامع ساخته و مردم به سهم گیری و توسعه بیشتر برنامه‌های آموزشی تشویق خواهد کرد. همکاری نزدیک بین موسسات عرضه کننده کورسهای آموزش مهارت‌های تخنیک و مسلکی کوتاه مدت و مکاتب و موسسات آموزش‌های تخنیک و مسلکی برای حصول اطمینان ازین که این ارتباطات قوی بوده و برای کارآموزان که درصدد دستیابی به راه مختلف آموزشی اند، ضروری خواهند بود.

بسیار مهم و حیاتی است که برنامه‌های آموزشی غیر رسمی و نیمه رسمی باید مطابق با استانداردهایی باشند که در چارچوب ملی تثبیت قابلیت‌های تعیین گردیده اند، و باید برنامه‌ها از طریق بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی اداره ملی تثبیت قابلیت‌ها اعتباردهی گردند. جوانان و بالغان که از برنامه‌های آموزشی نیمه رسمی مستفید می‌شوند باید به ادامه تعلیم و تربیه شان در سیستم تعلیم و تربیه دسترسی داشته باشند. تعلیم و تربیه طوریکه فوق‌الذکر شد، پایان پذیر نیست. ساختار تعلیم و تربیه متشکل از بلاک‌های اندک که بصورت افقی و یا عمودی بالای همدیگر علاوه می‌شوند اما باید همیشه بصورتی باشند که کار آموزان را به دستاوردهای آموزشی مطلوب شان برسانند.

۴،۴ نظام انعطاف پذیر عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی

سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی امکان انکشاف انعطاف پذیر فعالیت را در تنظیم و عرضه برنامه‌های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مهیا و تشویق خواهد کرد، تا به نیازمندی‌های شغلی در حالت غیر در چارچوب ملی تثبیت قابلیت‌ها رسیدگی نموده و تقاضای‌های مختلف افراد مورد نظر را برآورده نماید. این ساختار انعطاف پذیر برای سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به طرز زیر حاصل خواهد شد:

- سازمان دهی مبتنی بر دستاوردها، سازمان‌دهی آموزش مادیول، دسترسی به ارزیابی‌های شغلی که منتهی به برسمیت شناختن قابلیت‌ها می‌شوند، و میکانیزم‌های هماهنگی برای تخصیص منابع و فراهم‌حیایت.
- ادغام سیستم‌های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی رسمی و غیر رسمی و نیمه رسمی به یک سیستم هماهنگ شده که موجب اطمینان توجه مساوی به دستیابی تمام افراد مورد نظر گردد،
- کمک به برنامه‌های ابتدایی آموزش تعلیمات تخنیک و مسلکی رسمی و نیمه رسمی: عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در مراکز آموزشی و آموزش در شرکتها، تمام آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی کوتاه مدت، برنامه‌های ارتقای مهارتها در تشبثات و شیوه شاگردشانی سنتی که توسط صنعت کاران ماهر، به شیوه آموزش داخل وظیفه و آموزش خودی عرضه و فراهم میگردد،
- حمایت تمام موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی دولتی و غیر دولتی که فراهم کننده آموزشهای رسمی، نیمه رسمی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی هستند و همچنین حمایت عرضه کنندگان آموزشهای غیر رسمی (شرکت‌ها، آموزشها به شیوه شاگردشانی، تشبثات غیررسمی).

۴،۵ آموزش به شیوه شاگردشانی

انعطاف پذیری سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی متکی به تقویت وانکشاف بیشتر برنامه‌های آموزشی به شیوه شاگردشانی، به عنوان یکی از روش‌های عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، است. برنامه‌های آموزشی شیوه شاگردشانی در نهادهای تشبثاتی عرضه می‌شوند، و به همین جهت قسمت عمده برنامه‌های آموزشی عملی سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در همین سیستم عرضه می‌شوند. برتری و امتیاز مهم آموزش به شیوه شاگردشانی این است که رابطه کارآموزان با جهان کار که در آن شاگردان به صورت سیستماتیک در بازار کار حضور دارند و مهارت‌های شغلی را در زندگی واقعی شان می‌آموزند. تجربه‌ها نشان می‌دهد که این سیستم منجر به دست‌آوردهای آموزشی، مهارت‌های عملی و عادات و رفتارهای شغلی بیشتر می‌گردد. علاوه‌تأ شیوه متشبهین با کارآموزانی شاگردان خویش آشنا می‌شوند و در نتیجه این آشنایی کارآموزان خویش را پس از فراغت استخدام می‌کنند. در نهایت، چون متشبهین تجهیزات و ماشین‌آلات و سامان‌آلات لازم برای آموزش در اختیار دارند، سیستم آموزش به شیوه شاگردشانی از لحاظ مصرف نسبت به سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در مکاتب بسیار ارزان تر است، و اگر آموزش به شیوه شاگردشانی برنامه تکمیلی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی قرار گیرد، دوره‌های آموزشی در این سیستم زمان بسیار کمتری خواهد گرفت. انکشاف مهارت‌های تخنیک، مهارت‌های اساسی و تجاری در هسته

نظام سنتی و غیررسمی شاگردی اتفاق می‌افتد و ثابت شده است که متناسب نیازهای موجود بازار کار است و از لحاظ هزینه پایدار، برای آموزندگان جذابیت بیشتری دارد، وضعیت واقعی بازار را به آنها بازنمایی می‌کند و آنها را از پذیرش اجتماعی برخوردار می‌کند. با همه این اوصاف، نظام سنتی شاگردی دچار عارضه‌هایی از قبیل محدودیت تکنولوژی و هم‌چنان فاقد توانایی ارائه منظرهای آموزشی است و نمی‌تواند به شاگردان خویش بفهماند که چیزهای دیگری که باید بیاموزند چه‌ها هستند. این استراتژی نظام غیررسمی شاگردی را به عنوان منبعی در نظر می‌گیرد که باید در آن سرمایه‌گذاری صورت گیرد و با ایجاد پیوندهایی میان آن نظام و نظام رسمی تعلیمات تخنیک و مسلکی و به - رسمیت شناختن برنامه‌های آموزشی آن، از آن حمایت گردد.

۴،۶ آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی برای اشتغال خودی

یکی از راه‌های مهم دستیابی به بازار کار هم در مناطق شهری و هم در مناطق روستایی اشتغال خودی می‌باشد. به‌رحال، اشتغال خودی مستلزم مهارت‌های بیشتر از قابلیت تخنیک در شغل خاص است. متشبهین برای اینکه موفق عمل کنند نیاز به اعتماد به نفس، خلاقیت و ارزیابی واقع‌بینانه از بازار کار، مهارت‌های اولیه منجمت شغلی، و پذیرفتن خطرات احتمالی دارند. علاوه‌تاً آغاز شغل نیازمند داشتن سرمایه، دسترسی به جواز کار و ليسانس، و دسترسی به زمین یا ساختمان برای آغاز فعالیت می‌باشد.

موسسات عرضه‌کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی تشویق می‌شوند تا در هنگام طرح‌ریزی برنامه‌های آموزشی خویش محیط کاری را در سکتورهای تجاری محلی، تشبثات کوچک و تشبثات متوسط/خورد در نظر بگیرند. مثلاً، در این برنامه‌ها معرفی و استفاده از تکنولوژی‌ها، و سازمان‌دهی برنامه‌های آموزشی عملی (انترنشیپ) و برنامه‌های مشترک با نهادهای تشبثات خورد/متوسط هم در نظر گرفته خواهند شد.

هیئت اجرای سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در راستای تقویت و بالا بردن کیفیت سیستم سنتی شاگردشانی نیز فعالیتهای را انجام خواهد داد زیرا این نوع عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مخصوصاً غرضه آماده‌سازی شاگردان برای اشتغال خودی مؤثر می‌باشد. به نصاب تعلیمی آموزش رسمی، نیمه رسمی و غیررسمی توجه بیشتر صورت خواهد گرفت.

۴،۷ رهنمایی و مشوره دهی بمنظور توسعه و ترویج آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی

به رهنمودها و مشوره‌های شغلی و توجه خواهد شد تا کارآموزان درآینده، مخصوصاً قشر جوان، بتوانند شغل درست و مناسب خویش را انتخاب کرده و از فرصت‌های آموزشی اولیه و مادام‌العمر که در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی عرضه می‌شوند بهره‌مند گردند. این امر موجب خواهد شد تا با افزایش تقاضا برای آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی سطح دسترسی به آن هم گسترش یابد.

۴،۸ تساوی حقوق جندر سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی تساوی حقوق جندر

دسترسی به فرصت‌های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و برنامه‌های آموزشی را تقویت خواهد کرد. تمام فرصت‌های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به طور مساویانه در اختیار زنان هم قرار خواهند گرفت. موسسات عرضه‌کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی برای افزایش فرصت‌های دستیابی زنان و دختران به آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی پالیسی‌های فعال تهیه نموده و از نبودن تبعیض در این عرصه اطمینان حاصل خواهند کرد. طوریکه در استراتژی ملی انکشاف مهارت‌ها در افغانستان تصریح شده است رفع نگرانی‌های جندر باید "مسئولیت جمعی" همه سکتورهای دولتی باشد، استراتژی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی هم بر اهمیت دسترسی مساویانه بین کاندیدان زن و مرد تأکید دوباره می‌ورزد.

هدف استراتژیک سوم:

کیفیت



۵. هدف استراتژیک سوم: کیفیت

۵.۱ تقاضای بهبود کیفیت

هدف سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی آن است که برای حمایت از رشد اقتصادی و اجتماعی افغانستان، یک نیروی کار دارای قابلیت و شایستگی را ایجاد نماید (اعم از زنان و مردان) که ستون فقرات انکشاف اقتصادی و اجتماعی در افغانستان باشند. یک سیستم قوی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی میتواند که توانایی تعداد روز افزون شهروندان را غرض دریافت اشتغال به مزد و اشتغال خودی در سکتورهای مختلف اقتصادی کشور بیشتر سازد.

سعی و تلاش در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی براین است که تمامی برنامه‌های آموزش آن از بهترین کیفیت برخوردار بوده و طبق نیازمندی‌های بازار کار باشند. استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، انکشاف یک سیستم مؤثر منجنت کیفیت، نظارت و ارزیابی مستمر مطابقت برنامه‌های عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی با بازار کار و فراهم ساختن حمایت و رهنمایی موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی جهت دستیابی به ستندردهای باکیفیت تهداب گذاری می نماید. یکی از میکانیزم‌های مهم برای این مسئله، معرفی سیستم آموزش ستندردهای شغلی مبتنی بر قابلیت، اعتباردهی، ارزیابی و اعطای تصدیق نامه خواهد بود.

۵.۲ شیوه‌های مبتنی بر دستاوردها

سیستم ملی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به صورت یک سیستم مبتنی بر دستاوردها سازمان‌دهی خواهد شد. بدین معنی که مهارت‌ها و قابلیت‌های لازم در هر شغل معیار نهایی برای تدریس، آموزش و یادگیری خواهند شد.

قابلیت و شایستگی یک مفهوم وسیعی است که شامل داشتن و بکار بردن مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش و عادات و طرز برخورد برای هر شغل و انجام موفقانه شغل یک کارگر و یا متشبت در بازار کار می باشد. قابلیت‌ها در استندرد های ملی مهارت‌های شغلی، که در حال حاضر توسط برنامه ملی انکشاف مهارت‌ها تحت انکشاف می باشند تعریف خواهند شد و ممکن است توسط کسانی که با آموزش، یادگیری و جهان کار آشنا هستند توسعه بیشتری یابند. سند ستندردهای ملی مهارت‌های شغلی قابلیت‌هایی که دستاورد تمام آموزش‌ها بوده تعریف نموده و معیار منجنت کیفیت در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی را تشکیل میدهد.

پس از تکمیل برنامه‌های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، قابلیت‌های کارآموزان از طریق ارزیابی‌های شغلی مطابق با ستندردهای ملی مهارت‌های شغلی سنجش و ارزیابی خواهند شد کاندید های که بتواند در ارزیابی شغلی شایستگی خویش را اثبات کنند (یک ارزیابی و یا سلسله‌ای از ارزیابیها)، برای وی در زمینه ستندرد شغلی تصدیقنامه ملی شغلی اعطا خواهد شد که این تصدیقنامه سند رسمی قابلیت یک شخص در ساحه مربوطه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی می باشد. پروسه ارزیابی‌های حرفه که منتهی به اخذ تصدیقنامه می‌شوند به روی همه افراد که شایستگی مورد نظر را از طریق آموزش‌های رسمی، غیر رسمی و نیمه رسمی کسب کرده باشند، باز خواهد بود. این سیستم مبتنی بر دستاوردها وسیله است که در آن به تمام شیوه‌های عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی ارزش یکسان داده می‌شود.

در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مبتنی بر دستاوردها، هدف موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی انکشاف مهارت‌ها، دانش و عادات، طرز برخورد و رفتار شغلی است که کارآموزان باید بر مبنای ستندردهای شغلی از خود نشان دهند و در نتیجه تصدیقنامه را اخذ نمایند. بنابراین، ضرورت است که موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی نصاب تعلیمی را انکشاف دهند که مبتنی بر معیارهای ملی مهارت‌های شغلی بوده و برای پروسه آموزش مربوطه مناسب باشد.

۵،۳ ایجاد سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مبتنی بر دستاوردها

سیستم قبلی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی ضرورت‌های قابلیت و شایستگی برای شغل‌های مختلف مورد تقاضای بازار کار را مدنظر نمی گرفت که در نتیجه منجر به شکست آن در رسیدگی به تقاضای درحال افزایش بازار کار گردید. ایجاد یک سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مبتنی بر نتیجه بخش اساسی اصلاح سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در کشور می باشد.

سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مبتنی بر دستاوردها به رسمیت شناسی پیمان‌های وسیعی از آموزش رسمی و غیر رسمی موجود را نیز تسهیل می نماید- مساعد کردن زمینه دستیابی اعطای تصدیق‌نامه به افراد مورد نظر که قبلاً مهارت‌ها و قابلیت‌های آنان برسمیت شناخته نشده بود.

در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مبتنی بر دستاوردها، حکومت مرکزی مسئولیت‌های خویش را در قبال تضمین کیفیت و مرتبط‌بودن آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی از طریق نظارت انکشاف استانداردهای ملی مهارت‌های شغلی که با استانداردهای جهانی قابل مقایسه باشد و از طریق انجام بررسی و ارزیابی شغلی و سیستم اعطای تصدیق‌نامه به کسانی که ثابت کرده‌اند که به اساس استانداردهای شغلی تعریف‌شده افراد دارای قابلیت و شایستگی می باشند، انجام خواهد داد.

در پروسه ایجاد سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مبتنی بر دستاوردها حکومت قانوناً مسئولیت دارد تا با همکاری اتحادیه‌های کارفرمایان و کارگران (شرکای اجتماعی) و سایر مراجع ذیدخل قوانین و مقررات وضع نمایند.

۵،۴ استانداردهای شغلی

استاندردهای شغلی قابلیت‌های یک کارگر را مطابق به نیازمندی‌های بازار کار تعریف می کند. استانداردهای شغلی جامع تمام قابلیت‌های یک شخص را که وی آنرا برای انجام کار مفید و مثمر در یک عرصه خاص داشته باشد تشریح می نماید. قابلیت‌های مذکور مهارت‌ها، دانش و عادات و طرز برخورد که برای انجام یک وظیفه یا کار ضروری پنداشته میشود، در بر خواهد گرفت.

استاندردهای شغلی برای تمام عرصه‌های شغلی در تمام سویه‌های مربوط قابلیت‌ها در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی انکشاف خواهد یافت. هر استاندارد شغلی به چندین بخش کوچک تر تقسیم می گردند که هر کدام- شان شامل مجموعه‌ای از قابلیت‌های "قابل کاربرد" می گردند. استانداردهای شغلی در عین در فارمیت ملی تصویب شده شریح می‌گردد و همچنان قابل دسترس خواهد بود. این کار موجب خواهد شد تا در میان کارفرمایان، کارآموزان و عرضه‌کنندگان آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی در مورد مهارت‌های حرفه‌ای شفافیت به میان آید.

مسئولیت سازمان‌دهی، تسهیل، تصویب و تصدیق استانداردهای شغلی به عهده بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی خواهد بود. اما، چون استانداردهای شغلی بازتاب دهنده نیازمندی‌های شغلی در جهان کار است، مراجع ذیدخل مانند اتحادیه‌های کارفرمایان و کارگران شرکای مهم در انکشاف استانداردهای شغلی خواهد بود. اتحادیه‌های کارفرمایان و کارگران، در کنار موسسات عرضه‌کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی دولتی و خصوصی در تهیه استانداردها نقش مهم خواهند داشت. بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی برای هر شغل هیئتی از متخصصینی را تشکیل خواهد داد تا استانداردها را تصویب کنند.

بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی استانداردهای شغلی پیش نهاد شده را پس از مقایسه بانیزمندی‌های بازار کار و بررسی این که آیا با استانداردهای جهانی هم‌خوانی دارند یا نه، به عنوان استانداردهای ملی مهارت‌های شغلی تصویب

خواهند کرد. بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی طرزالعملها را برای تنظیم و نشر ستندرها سفارش خواهد کرد.

استندردهای شغلی باید مبتنی بر نیازهای بازار کار باشند. بنابراین، شناسایی دسته بندی شغله ای جدید بازار کار- نیازمندیهای که ستندردهای شغلی بخاطر آنها انکشاف داده خواهد شد- باتوجه به نیازمندیهای بازار کار صورت خواهد گرفت. تجزیه و تحلیل بازار کار یک وسیله شناسایی نیازمندیهای شغل های جدید و همچنین تشخیص دهنده نیازمندی به تجدید و تطابق ستندردهای شغلی ملی موجود باتغییرات در انکشاف تکنالوژیکی و اقتصادی می باشد.

شناسایی و دسته بندی حرفه ها در همکاری نزدیک با وزارت معارف و وزارت کار، امور اجتماعی، شهداء و معلولین، وهم چنان، مراجع ذیربط دولتی و سکتور خصوصی صورت خواهد گرفت. بدین صورت میتوان اطمینان حاصل کرد که ستندردهای شغلی تحت عناوین شغلی اتخاذ شده از سیستم ملی دسته بندی شغل ها مد نظر گرفته خواهد شد.

ستندردهای شغلی باید طور طرح و دیزاین گردد که با ستندردهای جهانی تطابق داشته باشد تا اطمینان حاصل شود که کارگران افغان قابلیت و شایستگی های بین المللی داشته ومیتوانند برای کار به کشورهای دیگر بروند. بنابراین، ستندردهای شغلی باید-تاحدممکن- بازتاب دهنده ستندردهای شغلی جهانی بوده، و در عین حال بر اساس نیازمندیهای محلی محل کار در داخل کشور تنظیم شده باشند. بخاطر تسهیل این کار، طرزالعمل های تعیین وتنظیم ستندرد باید شامل میتودهای باشند که استندرد های مذکور را با ستندردهای موجود در سایر کشورها تطابق ببخشد. منحیث یک قانون، ستندردهای شغلی میتواند توسط ادارات مختلف به سطح ملی انکشاف یابد و توسط بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به عنوان معیارهای ملی مهارتهای شغلی مورد تایید و تصدیق قرار گیرند.

۵،۵ ارزیابی قابلیت های شغلی و صدور تصدیق دهی

ارزیابی و صدور تصدیق نامه یک مشخصه مهم سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی جهت تایید قابلیت های شغلی شخصی می باشد. بنابراین، برای تایید قابلیت های شغلی افراد از ارزیابی های شغلی کار گرفته خواهد شد و پس از گذراندن امتحان به افراد تصدیق نامه اعطا خواهد شد.

ارزیابی و صدور تصدیق نامه برای تمام قابلیت های شغلی در تمام سویه ها شغلی انجام خواهد شد. تصدیق نامه های شغلی بعد از سپری کردن ارزیابی شغلی اعطا خواهد گردید. ارزیابی قابلیت های شغلی واعطای تصدیق نامه برای تمام کاندیدانی دارای شرایط مربوطه ستندردهای شغلی، بدون توجه به اینکه چگونه ودر کجا آموزش دیده اند و مهارت های داشته خویش را فرا گرفته اند، در دسترس قرار خواهند گرفت. برخلاف شیوه هایکه قبلاً در افغانستان رایج بوده است، گرفتن تصدیق نامه ربطی به اشتراک به برنامه های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی رسمی نخواهد داشت. فارغان تمام برنامه های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی رسمی و نیمه رسمی، وهم چنان آنان های که مهارت های خویش را از طریق سیستم غیر رسمی (از طریق آموزش داخل وظیفه بصورت شاگردشانی ویا بصورت خودآموزی) میتوانند مورد ارزیابی قابلیت های شغلی قرار گرفته و به آنها تصدیق نامه اعطا شود.

بنابراین، ارزیابی قابلیت های شغلی وسیله ای است که به واسطه آن شیوه های مختلف عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی همسان گردیده، آموخته های قبلی افراد به رسمیت شناخته شده و موجب خواهد شد تا میزان دسترسی به سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی ومهارت هایی که از این طریق عرضه می گردد افزایش یافته و بخش وسیع تری از جمعیت کشور به مهارت ها دست یابند. برای اینکه قابلیت استخدام فارغان سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی بالا برود، کارفرمایان باید مهارت های شغلی و تصدیق نامه های آنان را به رسمیت بشناسند. به همین لحاظ، متخصصین سکتور و نمایندگان اتحادیه های کارگری نیز در پروسه ارزیابی سهم خواهد شد و این باید در افغانستان عملی شود.

بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مسؤولیت ایجاد و تسهیل سیستم ملی ارزیابی و تصدیق قابلیت‌های شغلی را به عهده دارد. بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی قوانین و طرز‌العمل‌های ارزیابی‌ها را ایجاد و تطبیق آنرا نظارت و تنظیم خواهد کرد. مسؤولیت تطبیق درست سیستم ارزیابی و تصدیق دهی نیز بدوش بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی می‌باشد. بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به نمایندگی اداره ملی تثبیت قابلیت‌ها به کسانیکه ارزیابی‌های شغلی را با مؤفقت سپریکرده اند تصدیق‌نامه تثبیت قابلیت اعطا خواهد نمود.

۵،۶ اداره ملی تثبیت قابلیت‌ها - و چارچوب ملی تثبیت قابلیت‌ها - افغانستان

در این استراتژی تصور بر آن است که اداره ملی تثبیت قابلیت‌ها و بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی ایجادخواهند شد. بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی وظایف ذیل را به عهده خواهد داشت:

- ا) اعتباردهی به موسسات، برنامه‌ها و استادان/آموزگاران؛
- ب) تهیه رهنمودهای لازم برای صدور تصدیق‌نامه‌ها؛
- ج) نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت؛
- د) تجزیه و تحلیل نیازمندی‌های بازار کار، و ارزیابی برنامه‌هایی که از سوی موسسات عرضه کننده آموزشها و تعلیمات تخنیک و مسلکی دولتی و خصوصی ارائه می‌شوند؛ و
- ه) انکشاف و تصدیق استندردهای ملی مهارت‌های شغلی

وظایف فوق بخاطر موفقت استراتژی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی اساسی و ضروری تلقی می‌گردد. این وظایف با نشر قانون پیشنهاد شده برای ایجاد اداره ملی تثبیت قابلیت‌ها رسمیت خواهند یافت. استراتژی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی معرفی سیستم قابلیت‌های مبتنی بر سویه‌ها را به اساس چارچوب ملی تثبیت قابلیت‌ها - افغانستان ترویج و توسعه می‌بخشد. یکی از فعالیت‌های کلیدی در تطبیق پلان استراتژی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، ایجاد اعتماد لازم در سطوح مختلف قابلیت‌های برای استفاده کنندگان می‌باشد که این کار بخاطر تمرکز بر مفیدیت و سودمندی چوکات کاری پیشنهاد شده توسط هر یک از مراجع ذیدخل ضروری خواهد بود و نیاز به تأمین روابط منظم بین سکتورهای دولتی و سکتور خصوصی دارد؛ تا اطمینان حاصل گردد که ستندردها و قابلیت‌های شغلی برای کارفرمایان به عنوان وسیله شناسایی کارگران ماهر سودمند است بوده و هم برای کارآموزان به عنوان وسیله‌ای برای پیشرفت در کسب تعلیم و تربیه و بازار کار می‌باشد و همچنان جهت آموزش موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی منحث وسیله‌ای تهیه استراتژی عرضه آموزش و تهیه مواد تدریسی سودمند می‌باشد.

کمیته پالیسی تعلیم و تربیه و مهارت‌ها CESP پیش‌نهاد کرده است تا تصدیق‌نامه‌های هشت سویه مختلف را درچوکات اداره ملی تثبیت قابلیت‌ها معرفی گردند. دولت افغانستان صاحب این ساختار بوده و صلاحیت پیشبرد پروسه‌های تأیید تصدیق‌نامه‌ها را به عهده خواهد داشت. چارچوب ملی تثبیت قابلیت‌ها نتیجه مشوره‌های گسترده با تعداد زیادی مراجع مهم ذیدخل می‌باشد تا اطمینان حاصل گردد که پس از معرفی آن این چوکات ملی توسط سیستم تعلیم و تربیه (ادارات دولتی و خصوصی)، کارفرمایان (دولتی و خصوصی) و همچنان کارفرمایان و موسسات استخدام کننده خارجی مورد قبول قرار خواهد گرفت. چارچوب ملی تثبیت قابلیت‌ها - افغانستان ANQF، چارچوبی پنداشته می‌شود که تمامی سیستم‌های فرعی آموزش را در بر می‌گیرد. این رشد فراگیر نیازبه زمان و موافقت همگانی دارد. آنچه در حال حاضر تهیه آن دراولویت است، یک چارچوب مهارت‌های مسلکی است که در اصلاحات نظام تعلیمات تخنیک و مسلکی مورد استفاده قرار خواهد کرد.

بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مسؤولیت دارد که سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی از طریق چارچوب ملی تثبیت قابلیت‌ها تطبیق نماید. چارچوب ملی تثبیت قابلیت‌ها سطوح قابلیت‌ها را تعریف نموده، و اطمینان خواهد داد که همه سطوح قابلیت‌ها قابل مقایسه بوده و تحرک افقی و عمودی را بین سیستم آموزش و تعلیمات

تخنیک و مسلکی و سیستم تعلیم و تربیه تسهیل میبخشد.

چارچوب ملی تثبیت قابلیت ها - افغانستان ANQF که بر آموزش تعلیمات تخنیک و مسلکی اعمال خواهد چارچوب ملی تثبیت قابلیتها سطوح مختلف قابلیتهای شغلی را تعریف نموده و مشخصات سویه ها را طرح (ساحه فعالیت ترکیب قابلیتها را تعریف و سویه مسؤلیت یک شخص دارای قابلیت را در محل کار نیز مشخص خواهد نمود) و برای انتقال افقی و عمودی قوانین را طرح می نماید. علاوهً این چارچوب اصول و مقررات تحرک عمودی و افقی (قوانین برای حرکت بین ساحات مختلف شغلی و بین سویه های مختلف شغلی) طرح خواهد نمود. هم چنان باید مهارت های حرفوی، فرصت های انتقال از سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به سیستم تعلیم و تربیه عمومی و ارتقا به سطوح تحصیلات عالی را نیز فراهم نماید.

ازینرو قابلیت های شغلی برای آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی با در نظر داشت اینکه در نهایت اینگونه آموزشها در چارچوب ملی تثبیت قابلیتها مدغم خواهد گردید انکشاف خواهند یافت. به نحو که چارچوب مذکور در آینده بتواند که سویه های قابلیت های شغلی، روابط و تساوی آنها را بین قابلیت های مختلف در سیستم کلی تعلیم و آموزش بشمول تعلیمات ابتدایی تعلیمات ثانوی، تعلیمات اسلامی، سوادآموزی، آموزش نیمه رسمی، آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و تحصیلات عالی را تعریف نماید.

چارچوب ملی تثبیت قابلیت ها ANQF، قوانین و مقررات را به منظور حصول اطمینان از امکان انتقال بین آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و سیستم تعلیم و تربیه عمومی و به منظور انتقال از قابلیت های شغلی به سیستم تحصیلات عالی وضع خواهد کرد. ایجاد چارچوب ملی تثبیت قابلیت ها یک وسیله مهم تسهیل انتقال از طریق شناسایی دست آوردها و تنظیم و ترتیب برنامه های آموزشی طبق استاندارد های عام دانسته میشود.

بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی با مقامات وزارت معارف و تحصیلات عالی ارتباط برقرار می کند تا یک چارچوب ملی تثبیت قابلیت ها را از طریق مساعی مشترک تاسیس نموده و پالیسی های آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و تحصیلات عالی را در بخش قابلیت ها تنظیم نماید. از آنجائیکه به رسمیت شناسی قابلیت های شغلی منحصاً اساس دسترسی به سیستم ملی تعلیم و تربیه مستلزم دست آوردهای اضافی و یا کاهش یافته تعلیمی میباشد، گزینه های تعلیمی و تربیوی مناسب کورسهای مربوطه و یا مادیول های استثنایی باید موجود باشند.

۵،۷ انکشاف نصاب تعلیمی و تهیه نمودن برنامه های آموزشی

با معرفی سندهای شغلی، نصاب تعلیمی جدید مبتنی بر دست آوردها انکشاف داده خواهد شد. در این نصاب تعلیمی باید هم نیازمندی های افراد مورد نظر و هم ضرورت های بازارهای کار محلی در نظر گرفته شوند.

بعنوان نتیجه ای نهایی، چنینکه سیستم تضمین کیفیت مبتنی بر دست آوردها کاملاً تاسیس یافت بعدازان به تهیه استفاده از نصاب تعلیمی ملی توسط موسسات عرضه کننده آموزشهای تخنیک و مسلکی ضرورت نخواهد بود و موسسات مذکور نصاب تعلیمی مربوط های خویش را به اساس معیارهای ملی مهارت های شغلی و معیارهای بورد آموزش تعلیمات تخنیک و مسلکی خواهد نمود.

بهرحال، اکثر موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی تا اکنون در یک موقف قرار ندارند که سندهای شغلی رابه مادیول های مناسب و نصاب تعلیمی مبتنی دست آوردها تغییر و انتقال دهند. و درمورد انکشاف مواد آموزشی و تدریسی جدید نیز عین مسئله و مشکل وجود دارد. رای اینکه ظرفیت موسسات عرضه کننده آموزشها و تعلیمات تخنیک و مسلکی بالابرد و برای حصول اطمینان از اینکه نصاب های آموزشی، برنامه ها، دوره های آموزشی، و مواد تدریسی و آموزشی با سندهای عالی انکشاف یافته است، بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی باید از این موسسات در عرضه برنامه های ارتقای ظرفیت، ابزار ملی لازم را برای ایجاد هماهنگی در نصاب آموزشی یک

چهارچوب انکشاف نصاب تعلیمی، رهنمودهای تهیه نصاب آموزشی / تعلیمی، نصاب تعلیمی واحد / مادیول و مواد تدریسی و آموزشی فراهم و حمایت نماید. بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي از تطبیق نصاب تعلیمی جدید را در موسسات عرضه کننده آموزشها و تعلیمات تخنیکي و مسلکي دولتی و هم خصوصی در کشور نظارت خواهد کرد.

۵۸ مواد تدریسی و آموزشی

در استراتژی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي نیازتجدید نظر بر مواد تدریسی و آموزشی تا وضاحت یافته است تا اشیاء مبتنی بر قابلیت و شایستگی را انعکاس دهد باشد. این بازیابی، می تواند شامل انطباق مواد درسی مطمئن و پذیرفته شده به سطح جهانی در مورد آموزش مبتنی بر قابلیت و شایستگی، آموزش مبتنی بر قابلیت و شایستگی استادان و ارزیابی مبتنی بر قابلیت و شایستگی. باشد.

برای رسیدن به این هدف، باید ریسرچ صورت گیرد و نتیجه ریسرچ به مراجع تصمیم گیرنده ارایه شده و پیش از انتخاب مواد درسی بهترین منابع ممکن را برای آنها معرفی نماید مواد درسی باید به زبان های ملی و زبان های محلی ترجمه گردیده و منابع کافی برای تهیه نسخه های مواد درسی در سراسر کشور، باید موجود باشند.

۵۹ ایجاد سیستم واحد یا مادیول منحصی یکی از اصول عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي

برنامه های آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي به صورت مادیول تنظیم می شوند تا نیازمندیهای تعریف شده در استانداردهای شغلی برآورده شوند. به این طریق، هر مادیول یا واحد (کریدت) یا ترکیبی از مادیول هامنجر به تکوین یک قابلیت قابل استفاده خواهد شد. تکمیل مؤفقا نه هر مادیول آموزشی مربوط به ارزیابی و اعطای تصدیق نامه مرتبط بامشخصات ارزیابی تصریح شده در استانداردهای شغلی میباشد. تبدیل سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي به سیستم مادیول میکانیزمی است که موجب انعطاف پذیر شدن عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي گردیده و شمولیت در آن خروج از آنرا برای کارآموزان آسان میسازد.

مادیول های آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي را میتوان در برنامه های درازمدت تدریسی، آموزشی جهت دستیابی به قابلیت های شغلی یکجا کرد. از طریق مادیول سازی کارآموز میتواند بدلائیل شخصی بعداز کسب قابلیت های مورد نیاز برای اجرای وظایف متیقن در بازار کار از برنامه درازمدت آموزشی خارج شود. و همچنین میتواند در مرحله دیگر برای ادامه آموزش در برنامه شامل گردیده و مادیول های نیامخته و قابلیت های خود را تکمیل نماید.

همچنان، میتوان یک و یا چند مادیول را در برنامه های آموزشی کوتاه مدت عرضه کرد. در این صورت، کارآموزان مجموعه ای از قابلیت های موجود در بازار کار را کسب خواهد کرد (مساوی به نیمه قابلیت) و یا مراحل آغازی یک شغل بالقوه را که در نهایت موجب دستیابی به قابلیت شغلی کامل شود آموزش خواهد آموخت.

آموزندگان می توانند در دوران انجام شغل خود مادیول های مختلفی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي را در طی مدت زمانی توسط عرضه کنندگان آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي مختلف آموزش ببینند تا در نهایت قابلیت های شغلی کامل مربوط به یک شغل را بیاموزد.

سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي بصورت مادیول در افغانستان نسبتاً یک مفهوم جدید است. موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي برای تهیه نصاب آموزشی واحدی، منجمت تعلیمات تخنیکي و مسلکي بصورت مادیول و سازمان دهی دوباره برنامه های آموزشی نیاز به مهارت های جدیدی دارند. بنابراین، ادارات تطبیق کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي با موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي کمک های لازم را از طریق انکشاف رهنمودهای انکشاف نصاب تعلیمی، آموزش استادان مسلکي و ارتقای ظرفیت جهت تنظیم آموزشها به اساس مادیول انجام خواهد داد.

۵،۱۰ شیوه های تدریس

سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی، هم چنان، زمینه توسعه شیوه های تدریسی و آموزش مدرن را که شاگرد محور بوده و زنان را قادر سازد تا مسؤولیتهای آموزشی را خود بعهده گیرند تسهیل خواهد کرد. و اصلی ترین شاخصهای سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی مبتنی بودن آن بر نتایج یعنی قابلیت های مورد نظر در ستندردهای ملی مهارتهای شغلی خواهد بود.

با اینهمه، استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی به ترویج شیوه های شاگرد محور، جامع، آموزش فعالانه، و پیداکوژی حمایتی می پردازد تا به کارآموزان درجهت کسب مؤثر و مفید قابلیت های مورد نظر کمک نماید. ادارات آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی حمایت های لازم جهت تهیه برنامه ها و نصاب های آموزشی بر مبنای نیازمندیهای افراد مورد نظر را برای موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی ارائه خواهند کرد.

۵،۱۱ ارتقای ظرفیت موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی

موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی بطور مفید، مؤثر که دارای قابلیت انکشاف و عرضه برنامه های انعطاف پذیر، مبتنی بر تقاضا و همچنین برنامه های آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی باشند، اساسی ترین نیاز سیستم مؤثر آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی است. بنابراین، ارتقای ظرفیت این موسسات چه عمومی و چه خصوصی، یکی از وظایف اساسی ادارات آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی است.

موسسات دولتی عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی

یکی از ویژگی های عمده سالهای قبل، عرضه گسترده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی توسط موسسات دولتی بود که میزان عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی را به فارغان صنف دوازدهم افزایش دادند. اما این توسعه بدون توجه به کیفیت صورت گرفت. سکتور دولتی اکنون متمرکز بر توحید و همسان سازی موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی خویش است، و می خواهد میزان گرایش و سوق به نیاز های بازار کار، ارتباط با نیازمندی های کارآموزان و کیفیت عرضه را بهبود بخشد، و سطح دسترسی افراد محروم به برنامه ها را بالا ببرد.

ادارات آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی در سطح مرکز و ولایات، باید این پروسه را از طریق حصول اطمینان از موارد زیر تسهیل کنند:

- موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی تشویق و تقویت می شوند تا در محل خویش با کارفرمایان و متشبهین بزرگ، خورد و کوچک و متوسط رابطه کاری نزدیک برقرار کنند؛
- برنامه های موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی دولتی مبتنی بر مهارت های مورد نیاز محلی است؛
- سرمایه گذاری سکتور دولتی در برنامه های آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی مبتنی بر نیازهای بازار کار است؛
- برنامه های نیمه رسمی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی دارای اولویت مربوطه مخصوصا به منظور ارتقای سطح عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی به افراد مورد نظر در مناطق روستایی و مهارت های کارگران متشبهین خورد و کوچک ایجاد می گردد؛
- به موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی دولتی مخصوصا به آنهایکه توانایی کسب و انتقال تکنولوژی را دارند؛

- تأسیسات عمومی به منظور مطابقت عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي با استانداردهای ملی مهارتهای شغلی بهبود می یابند،
- مواد با کیفیت آموزشی، تدریسی و آموزش شاگرد محور در دسترس قرار میگیرند.
- به انکشاف و منجمنت درست منابع بشري موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي به شمول مدیران و آموزگاران موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي توجه خاص صورت می گیرد.
- دسترسی به موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي بدون تبعیض برای همگان امکان پذیر است و موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي وسایل لازم برای نیازمندیهای آموزش افراد دارای معلولیت را دریافت خواهند کرد؛
- از دسترسی زنان به آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي اطمینان داده میشود.
- موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي دولتي بین حصول اطمینان از کیفیت و دوام موسسات عرضه کننده و عرضه برنامه های شان توازن ایجاد کرده و میزان عرضه برنامه های آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي را توسعه می بخشد تا سطح دسترسی به این برنامه ها توسعه یابد.
- در موسسات و برنامه های آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي در سطح مرکز و ساحات سرمایه گذاری می گردد تا توان پلان ریزی سیستم جامع و وسیع آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي را داشته باشند.

موسسات خصوصی عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي

- مشارکت بین سکتورهای دولتي و خصوصی مبتنی بر اعتماد، همکاری و به رسمیت شناسی متقابل یکی از پیش نیازهای توسعه دوامدار سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي است. بنابراین، یکی از بنیادی ترین مسؤولیت های ادارات مرکزی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي تقویت و تشویق سرمایه گذاری در عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي خصوصی در همه ولایات است.
- ادارات مرکزی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي، که ممکن است بخشی از وظایف خویش را به ادارات سطوح پایین آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي واگذار کنند، در بخش سرمایه گذاری در آموزش و تعلیمات تخنیکي و خصوصی نیمه رسمی با تمام توان خصوصا از طریق ذیل توسعه خواهد داد:
- تطبیق برنامه اعتباردهی موسسات خصوصی عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي به صورت شفاف و به موقع، و با توجه به قوانین و مقررات؛
 - تسهیل دسترسی به زمین و ساختمان مناسب برای موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي جدید؛
 - تحکیم مشورت مداوم با نمایندگان موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي خصوصی، به هدف شناسایی طرح های انکشاف مخصوص برای عرضه آموزشهای نیمه رسمی.
 - هماهنگ سازی برنامه ریزی عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي با موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي سکتور خصوصی، به هدف جلوگیری از تکرار عرضه آموزشها و افزایش عرضه آموزشهای تکمیلی. قرار دادن معلومات بازار کار، استندرد های شغلی، مقررات مخصوص آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي، و سایر معلومات لازم و نتایج تحقیقات در اختیار سکتور غیررسمی آموزش و تعلیمات

تخنیک و مسلکی؛

- حصول اطمینان از اینکه ابتکاراتی که در زمینه ظرفیت سازی برای آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی دولتی روی دست گرفته می‌شوند (مثلاً، ارائه برنامه‌های آموزشی بیشتر به استادان؛ کورسهای منجمت برای کارمندان اداری موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و بوردهای مدیریتی و غیره) در اختیار تمامی موسسات آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی قرار می‌گیرند؛
 - حصول اطمینان از اینکه موسسات عرضه کننده خصوصی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به رهنمودهای نصاب آموزشی و مواد تدریسی و آموزشی دسترسی دارند؛
- و تقویت استفاده مؤثرانه و مؤثر از منابعی که در اختیار همه موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی قرار داده می‌شوند.

۵،۱۲ اعتباربخشی به موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی

سیستم اعتباردهی به موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی سازمان‌دهی دوباره خواهد شد تا ساختار اعتباردهی حمایتی و انگیزه دهنده که بتوان با آن از کیفیت نهادهای تعلیمات تخنیک و مسلکی مطمئن بود بوجود آید.

اعتباردهی دو هدف دارد. اول اینکه، اعتباردهی برای موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی معیارهای سنجش کیفیت وضع می‌کند. آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی زمینه‌هایی را که در آن تعلیمات تخنیک و مسلکی نسبت به استانداردهای کیفیت دچار ناکارآمدی استثناسازی می‌کند و از آنها حمایت می‌کند تا استانداردها را تجدید کرده و به نیازمندی‌های آنها رسیدگی نماید. دوم اینکه، اعتباردهی زمینه عرضه شفاف آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی را مساعد کرده و موجب می‌شود تا کارآموزان با خطر عرضه آموزش و تعلیمات کم کیفیت مواجه نشوند.

اعتباربخشی مبتنی بر شاخص‌های کیفی است که منابع فزیک و انسانی لازم برای عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی با کیفیت را تعریف کرده و از نصاب آموزشی ملی ریشه می‌گیرند. بطور نمونه، شاخص‌ها شامل موجودیت صنف درسی و ورکشاپها، و تعداد استادان و مهارت‌های آنها و غیره می‌باشد. بخاطر انعکاس دادن انعطاف پذیری نصاب تعلیمی جدید در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی ضرورت است که شاخصها دوباره تعریف شوند. شاخص‌های کیفی جدید اعتباردهی متمرکز بر منجمت داخلی کیفیت در موسسات عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، مانند ظرفیت لازم برای تهیه نصاب آموزشی، تدریس شاگرد محور، رابطه با بازار کار، مدیریتی کارمندان و استراتژی‌های توسعه منابع انسانی، و مدیریت مالی خواهد بود.

اعتبار هم به موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی دولتی و هم به موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی خصوصی اعطا خواهد شد. مورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به نهادهای معتبر خدمات حمایتی ارائه خواهد کرد. اعتباردهی به موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی امکان خواهد داد تا توانایی‌های خویش (و یا هم ضعف‌های خویش) را به صورت واقع‌بینانه ارزیابی کنند، برای برنامه‌های بهبود کیفیت خویش هدف مشخص کنند، و به حمایت‌های انکشافی که در درون سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی عرضه می‌شوند، دسترسی داشته باشند. اعتبار، "مهر تأیید کیفیت" خواهد بود و به موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی کمک خواهد کرد تا برنامه‌های خویش را برای کارآموزان بالقوه عرضه بدارند.

به منظور حصول اطمینان از اینکه که کارآموزان برنامه‌های آموزشی با کیفیت را پشت سر می‌گذارند، اعتباردهی برای موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی اجباری خواهد شد. بهر حال، کیفیت برنامه‌های

آموزشی عمدتاً از طریق ارزیابی‌های شغلی تنظیم خواهد شد.

بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي پروسه اعتباردهی را رهبری خواهد کرد و زمانیکه ادارات پایین‌رتبه توانایی لازم برای اعتباردهی را کسب کردند، میتواند این وظیفه را به آنها محول نماید. اعتباردهی موسسات عرضه‌کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي بر مبنای قوانین و طرزالعمل‌های اعتباردهی ملی مبتنی بر شاخص‌های تعیین‌شده و تجربیات کشورهای دیگر، تنظیم خواهد شد. قوانین اعتباردهی توسط بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و با دخالت موسسات عرضه‌کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي دولتی و خصوصی و سایر مراجع ذیدخل وضع خواهند شد.

نهادهای مخصوص اعتباردهی به سوبه‌های مربوطه ایجاد خواهند شد که مسؤولیت آنها ارزیابی و تقویت موسسات عرضه‌کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي و اعطای اعتباردهی خواهد بود. نهادهای اعتباردهنده توسط بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي ایجاد خواهند شد و متشکل از متخصصین مسلکي دولتی، نمایندگان موسسات عرضه‌کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي، کارفرمایان و سایر مراجع ذیدخل به شمول نمایندگان سکتور خصوصی خواهند بود.

بورد آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي دیتابیس را برای معلومات موجود در باره موسسات عرضه‌کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي منحیث بخشی از سیستم منجمت معلومات خویش ایجاد خواهد کرد و لست سالانه ای موسسات عرضه‌کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي را منتشر خواهد نمود.

۱۳،۵ ایجاد فضای کاری سودمند برای کارمندان آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي

مدت زیادی است که جذب متخصصین مستعد و با انگیزه درسکتور آموزش و تعلیمات تخنیکي و خصوصی بخاطر اعتبار کم و شرایط غیر جذاب مشکل بود. لذا هدف این استراتژی آن است تا به عنوان بخشی از اصلاحات سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي برای متخصصان سکتور آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي یک فضای کاری سودمند، انگیزه دهنده و جذاب ایجاد کند.

سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي تمامی تلاش‌های لازم برای بازبینی بسته‌های معاشات و سایر امتیازات حاشیه ای پیش‌نهاد شده به کارمندان تعلیمات تخنیکي و مسلکي را انجام خواهد داد. برای مراجع ذیدخل در عرضه داوطلبانه ای آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي تشویقیه‌های مناسب اعطا خواهد شد که شامل اعضای موسسات عرضه‌کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي در سوبه‌های مختلف، اعضای بوردهای منجمت موسسات عرضه‌کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي و اعضای هیئت‌های تنظیم‌کننده ستندرد می باشد.

۱۴،۵ آموزش قبل از خدمت و داخل خدمت استادان و آموزگاران آموزش و تعلیمات تخنیکي و

مسلکي

استادان و آموزگاران دارای قابلیت بالا، واجد شرایط، بانگیزه، انعطاف‌پذیر و دارای خلاقیت و ابتکارستون فقرات هر سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي می باشند. آموزگاران باید قادر باشند تا خود را با محیط تکنولوژیک عیار ساخته و محیط برای افراد مورد نظر فضای آموزشی سودمندی ایجاد کنند. حکومت افغانستان برنامه‌های آموزش به استادان/آموزگاران آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي رادرانستیتوت‌های تربیه تخنیکي استادان آغاز کرده است. هدف این برنامه‌ها آن است که در استادان/آموزگاران ظرفیت‌های لازم ایجاد شود تا بتوانند شاگردان خویش را برای گذراندن مؤفانه ارزیابی‌های شغلی آماده کنند. فرصت‌های تعلیم و تربیه و آموزشی قبل از خدمت و داخل خدمت، برای استادان و آموزگاران در تمامی سطوح سیستم رسمی آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي فراهم خواهند شد.

دسترسی به تدریس و آموزش مسلکی قبل از خدمت برای تمام کارمندان در سطوح مختلف و برای افرادی با سوابق تعلیمی و مسلکی مختلف مقدور خواهد بود. بطور کلی، در آینده استادان و آموزگاران، از میان افرادی جذب خواهند شد که دارای شایستگی‌های تخنیک و تجربه کاری بوده و ترجیحا دوره کار عملی کاری خویش را در بازار کار به اتمام رسانده باشند. فارغان برنامه‌های آموزشی سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و کارگران ماهر بازار کار تشویق می‌گردند تا در بخشهای آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی منحصا آموزگار کارنماند. سپری کردن موفقانه ای ارزیابی شغلی فارغان برنامه های آموزشی و کارگران ماهر بازار کار پیش شرط استخدام شدن آنها به عنوان استاد/آموزگار برنامه‌های آموزشی می باشد.

اولویت به انکشاف برنامه‌های تعلیم و تربیه و آموزش بیشتر به منظور تجدید دوامدار قابلیت های استادان/آموزگاران کنونی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی داده خواهد شد تا بتوانند به صورت مداوم مهارت-های خویش را افزایش داده و به مراحل پیشرفته‌ای از مهارت‌ها برسند. همسان سازی نصاب تعلیمی کورسهای آموزشی قبل از خدمت و داخل خدمت امکان خواهد داد تا شمولیت به برنامه‌های آموزشی استادان/آموزگاران و خروج از آنها انعطاف‌پذیر و آسان گردد.

بورد تعلیمات تخنیک و مسلکی مسؤولیت دارد تا با تحصیلات عالی، شرکت‌ها، موسسات عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، و سائر موسسات ارتباط برقرار نماید تا برنامه های آموزشی بیشتر راطوری که ضرورت است برای استادان/آموزگاران مختلف درکشور تسهیل نمایند.

۱۵،۵ توسعه منابع انسانی برای منجمنت آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی

جدا از ارتقای ظرفیت استادان/آموزگاران آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی برای توسعه فعالیت‌های منابع انسانی در بخش کارمندان منجمنت و اداری آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی نیز منابع کافی سرمایه گذاری گردیده و تلاش خواهد شد که شامل مراجل ذیدخل منحصا اعضای شورا و بورد درسطوح مختلف اداره آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی میگردد.

گروه‌های مورد نظر برای برنامه‌های توسعه منابع انسانی، به صورت مشخص، شامل موارد ذیل می‌گردند:

- اعضای موسسات عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی درسطح مرکز و ولایات؛
- کارمندان اداری و ادارات تطبیق کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی درسطوح مرکز، ولایات و ولسوالی‌ها؛
- مسؤولین و کارمندان ارزیابی آموزشهای شغلی
- رؤسای موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی؛
- و اعضای بوردهای منجمنت موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی.

۵،۱۶ معرفی تکنولوژی‌های مخابراتی و معلوماتی در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی

معرفی تکنولوژی‌های مدرن مخابراتی و معلوماتی به سیستم عرضه و ارزیابی تعلیمات تخنیک و مسلکی وسیله ای مهمی برای افزایش کیفیت آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و انکشاف برنامه‌های آموزشی درازمدت می‌باشد. از طریق تکنولوژی مخابراتی و معلوماتی، میتوان مواد تدریسی، آموزشی و یادگیری و مواد ارزیابی‌ها را با مصرف کمتری تهیه کرد. تکنولوژی معلوماتی و مخابراتی از عرضه شاگردمحور آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی حمایتی کند، سطح دسترسی به معلومات را افزایش می‌دهد، و امکان می‌دهد تا افراد بتواند برنامه‌های آموزشی خویش را خود به صورت خود آموز اداره کرده و ارزیابی‌ها را به صورت خصوصی انجام دهند.

حکومت و سائر موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مسؤولاند تا موسسات عرضه کننده را با تکنولوژی معلوماتی و مخابراتی مجهز کنند و اطمینان حاصل کنند که معلمان/مربیان قادرند در عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی از تکنولوژی معلوماتی و مخابراتی استفاده نمایند، و کارآموزان را به استفاده از تکنولوژی-های آموزشی جدید تشویق و راهنمایی می‌کنند. موسسات عرضه کننده خصوصی تعلیمات تخنیک و مسلکی تشویق می‌شوند تا در برنامه‌های آموزشی خویش از آموزش الکترونیکی و روش‌های تدریسی مختلط استفاده کنند.

از موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی نیز انتظار می‌رود تا از تکنولوژی‌های جدید را تقلید کرده و این تکنولوژی‌ها را به صنایع مربوط انتقال دهند تا سطح رقابت‌پذیری در آن سکتور طبق سئندردهای بین‌المللی افزایش یابد. تقلید تکنولوژی‌ها از طریق مراجع به بهترین‌های روش‌های جهانی انجام خواهد شد.

از تکنولوژی‌های جدید می‌توان در تهیه نصاب آموزشی، و روند تدریس و آموزش هم استفاده کرده تا به شاگردان جهت مطابقت با سئندردهای شغلی کمک صورت گیرد. همین که نهادهای تعلیمات تخنیک و مسلکی توانایی‌های تکنولوژیک را در خویش ایجاد کنند و این توانایی‌ها را به کارآموزان خویش انتقال دهند، کارآموزان برای کارهای صنعتی خواهند رفت و انتقال تکنولوژی را تقویت خواهند کرد. این امر به افزایش مؤثریت و مفیدیت و هم-چنان کیفیت صنایع کمک خواهد کرد.

بورد تعلیمات تخنیک و مسلکی از هماهنگی در انتقال تکنولوژی اطمینان حاصل کرد.

۵،۱۷ مؤثریت در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی

برای اینکه از منابع کمبه بهترین وجه استفاده صورت گیرد، تلاش خواهد شد تا میزان مؤثریت سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی افزایش داده شود. این تلاش، در تمامی سطوح منجمنت، شیوه عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی و امکان به رسمیت شناسی دست‌آوردهای آموزشی قبلی انجام خواهد شد.

با انکشاف مناسب سازمانی، تهیه پالیسی‌های انکشاف منابع بشری، و ارائه تعریف واضح از وظایف و مسؤولیت‌ها میزان مؤثریت در تمامی سطوح منجمنت سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی افزایش خواهد یافت. انتظار می‌رود افزایش تدریجی مسؤولیت‌های مدیریتی و اگذار شده به موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، از جمله مسؤولیت استخدام کارآموزان، مؤثریت داخلی را بالا ببرد.

تقویت شیوه‌های کم مصرف عرضه آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی دیگر از ابزارهای مهم برای بهبود مؤثریت در سیستم آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی است. هم‌چنان، برای آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی طرح‌های همکاری تهیه خواهند شد و موسسات آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی تشویق خواهند شد تا برای عرضه ای کم مصرف آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی راه‌حل‌های انعطاف پذیرتر و بهتری بیابند.

مسؤولیت افزایش مؤثریت در موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی به عهده وزارت خانه‌ها می‌ماند.

۵،۱۸ به رسمیت شناسی آموخته‌های قبلی / کارآموزان

ادغام آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي نیمه رسمی و غیر رسمی با آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي رسمی از طریق به رسمیت شناسی آموخته‌های قبلی شاگردان/ کارآموزان، سرانجام بر مؤثریت کلی سیستم آموزش به گونه ی چشم گیری افزایش خواهد داد و از تکرار دوره‌های آموزشی غیر ضروری جلوگیری خواهد کرد. این کاراز طریق همسانسازی نصاب آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي، معرفی ستندردهای شغلی رهنمایی کننده به رسمیت- شناسی مهارت‌های غیررسمی، نیمه رسمی موردنیاز، دانش‌ها و عادات و رفتارها و از طریق آزاد گذاشتن دسترسی به ارزیابی‌های شغلی و اعطای تصدیقنامه به تمامی افرادی که بدون در نظر داشت سطح تعلیمات رسمی شان خواستار گرفتن آن هستند بدست خواهد آمد. ، بدون توجه به سطح آموزش‌شان در نظام آموزشی رسمی، برآورده خواهد شد.

بورد تعلیمات تخنیکي و مسلکي مسؤولیت دارد تا سیستم RPL را تهیه و به اجراء بگذارد.

هدف استراتژیک چهارم:
تامین مالی دوامدار



۶. هدف استراتژیک چهارم: تامین مالی دوامدار

۶،۱ سیستم جدید تمویل آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی

حکومت افغانستان بر آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی به عنوان وسیله ای تحقق اهداف اقتصادی و اجتماعی کشور سرمایه گذاری می کند. هدف این استراتژی آن است که زمینه ایجاد سیستم مالی کارآمد، مؤثر و عادلانه ای را برای آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی مهیا کند که حکومت را در دستیابی به اهدافش کمک نماید.

ضرورت است تا برای حمایت از اهداف سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی یک سیستم مالی ایجاد گردد. سیستم آموزش تعلیمات تخنیکي و مسلکی باید برای بازار کار مهارت های لازم را فراهم کرده، به کمبود مهارت پاسخگو بوده، دسترسی مساویانه گروه های اجتماعی آسیب پذیر کشور را به سیستم آموزش فراهم ساخته و اطمینان دهد که زیربنای آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی به خوبی رهبری و حفظ می شود، و موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی را جهت قابل دوام ماندن از نگاه مالی حمایت کند، و موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی را جهت ابتکار و ایجاد تشبیس تشویق نماید.

میکانیزم های مالی بدیل برای میکانیزم تمویل آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی (مبتنی بر سرمایه گذاری و برداشت محصول، پایین به بالا یا بالا به پایین، افزایشی و یا مبتنی بر صفر)، مورد تجزیه و تحلیل قرار خواهد گرفت. گزینه های تمویل باید بر مبنای قابلیت ارائه دهی معلومات در باره کنترل خدمات " عرضه شده " توسط موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی، اولویت بندی شوند، تا توسعه شغلها و برنامه ریزی مالی را امکان پذیر کرده، و اطمینان دهد که تخصیص بودجه در سطح کشور بصورت متوازن و هم رنگ بوده و متضمن یک ساختار مالی عادلانه و مناسب باشد. منابع عمده مالی حمایت از فعالیت های آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی عبارتند از بودجه های دولتی به وزارت های مربوطه، فیس های که به عرضه کنندگان آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی خصوصی پرداخت می شوند مقداری بودجه بدست آمده از عواید (بیشتر در موسسات خصوصی)، و کمک های مالی موسسات بین المللی تمویل کننده.

۶،۲ منابع مالی جدید

منابع جدید تمویل آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی باید پایگاه حمایتی متنوع و استواری داشته باشد. سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی باید جهت عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی از طریق سکتور عمومی منابع کافی تولید کرده، ساختارهای اداری و مدیریتی را تقویت کرده و خدمات های حمایتی لازم را انکشاف دهد.

تنوع در صورتی بوجود میاید که تخصیصات دولتی و کمکهاییکه از طرف تمویل کنندگان خارجی به تدریج فراهم میگردد با همکاری مستقیم مستفیدشوندگان از آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی (پالیسیهای پرداخت فیس) یکجا گردد و این در حالی است که اطمینان حاصل شود که دادن فیس توسط کارآموزان مانع مهم دستیابی به آموزش نبوده و یایک بار سنگین بر آنها محسوب نگردد.

علاوتا، وزارت های اصلی دخیل در امور آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی می توانند پروسیجرهایی بودجوی ایجاد کنند و/یا روش هایی تشویقی برای موسسات عرضه کننده آموزش در راستای افزایش فعالیت های درآمدزا، در پیش گیرند تا به این ترتیب، منابع مالی اضافی دیگری هم ایجاد گردند.

با تقویت مدیریت و مهارت های بازاریابی در موسسات آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکی و مطابقت بامقررات جدید استفاده از درآمدهای مالی، می توان فعالیت های درآمدزای کنونی (مانند فروش محصولات که توسط شاگردان تولید می شوند، فعالیت های تجاری و یا به کرایه دادن تأسیسات) را افزایش داد.

بوردهای مدیریت موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي مکلف خواهند بود تا فعالیت‌های درآمدزای نهادها را نظارت و ارزیابی، حمایت و سرپرستی کنند. این نظارت‌ها باید بر انواع فعالیت‌ها و هم‌چنان استفاده از منابع مالی اعمال گردند. به عنوان یک قانون کلی، فعالیت‌های درآمد زا نباید در راه تمرکز موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي بر انجام کار اصلی‌شان که عرضه آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي باکیفیت به کارآموزان است، مانع ایجاد کنند.

سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي، سرمایه‌گذاری خصوصی برای موسسات آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي و سهم‌گیری بیشتر شرکت‌ها را در آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي نیز تشویق خواهد کرد. ابزارهای تسهیل سرمایه‌گذاری خصوصی شامل تشویقیه‌های مالی، ارائه بورسیه‌های تحصیلی، طرح اهدای تجهیزات و سایر وسایل می باشد.

استفاده مفید، مؤثر و عادلانه از بودجه‌ها و مدیریت اقتصادی موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي باکیفیت، یکی از پیش‌شرط‌های رسیدن به این هدف استراتژیک است. موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي دولتی با داشتن خود مختاری مالی قابل ملاحظه در برابر چگونگی استفاده از بودجه دولتی که از سوی دولت دریافت کرده است پاسخ‌گو خواهند بود.

وزارت‌خانه‌ها باید بر مبنای گزارش‌های استانداردهای ملی، سیستم گزارش‌دهی تهیه کنند و پیش از شناسایی و پذیرش میکانیزم‌های صرفه جویانه و راه اندازی امور مالی جدید، از موسسات عرضه کننده آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي تفتیش داخلی انجام دهد.

۶،۳ مجموعه ستندرد گزارش‌های مالی

به اساس روش‌های پذیرفته‌شده حساب‌داری در حکومت افغانستان، برای همه نهادهای آموزشی مجموعه ستندرد از گزارش‌های مالی برای تمام موسسات عرضه کننده آموزش تهیه خواهد شد. موسسات عرضه کننده آموزش باید برای مدیریت مؤثر مالی پروسیجرهای مؤثری ایجاد کنند و برای معاملات مالی‌شان یکسیستم تفتیش داخلی مشخص داشته باشند.

ارتقای ظرفیت کارمندان منجمنت موسسات عرضه کننده آموزش به منیجران امکان خواهد داد تا بر مبنای قواعد ستندرد منجمنت در مورد مدیریت دارایی‌ها، عواید و استفاده از بودجه‌های اضافی طبق سیستم مالی پذیرفته‌شده عمل کنند. افزایش سطح شایستگی منیجران، هم‌چنان برای افزایش پاسخگویی مالی موسسات و ایجاد سیستم تفتیش داخلی نیز ضرورت است.

برای تطبیق میکانیزم‌های جدید تمویل سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي، و اقدامات لازم برای تدارک مالی و طرح تدارک پس اندازیک چارچوب حقوقی ایجاد خواهد شد و قوانین موجود با توجه به سیستم جدید تمویل آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي تعدیل خواهند گردید.

۷. تطبیق استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی - پلان عملیاتی، نظارت و ارزیابی و ارتباطات

۷.۱ مرور کوتاه بر پلان عملیاتی

پلان عملیاتی ابزاری است که از تطبیق مداوم و سیستم یک استراتژی حمایت می‌کند. پلان عملیاتی تمامی بخشهای استراتژی رایجاً کرده و اهداف مورد نظر را مشخص کرده و به فعالیت‌های پلان شده، شاخصهای اجراآت، منابع تمویل، شرایط تطبیق و موسسات مسؤل تطبیق استراتژی تقسیم میکند.

پلان عملیاتی شامل فعالیتهای میان مدت بوده و بعنوان یک سند کاری قابل تغییر می باشد که در صورت تغییر در دوره زمانی و شرایط اجرای فعالیت‌ها امکان تغییر دادن و اصلاح آن وجود دارد.

۷.۲ نظارت و ارزیابی تطبیق استراتژی

چارچوب نهادی نظارت و ارزیابی تطبیق استراتژی شامل بورد توسعه منابع بشری، گروپهای کاری آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی، اداره ملی تثبیت قابلیتها و بورد آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی می‌گردد. مراجع ذیدخل داخلی و همکاران انکشافی تطبیق استراتژی به صورت مستقلانه نظارت و ارزیابی خواهند کرد و در صورت نیاز دخالت خویش را با ارائه پروپوزلی با هدف بهبود روند تطبیق استراتژی اعلام می‌دارند.

نظارت ممکن است شامل موارد زیر گردد:

- گزارش‌های نظارتی سال دو مرتبه؛
- گزارش‌های نظارتی سالانه؛
- گزارش نظارت و ارزیابی نهایی در مورد دست‌آوردهای اهداف استراتژی در تمام طول دوران تطبیق استراتژی.

گزارش‌های نظارت و ارزیابی دو مرتبه در سال، سالانه، و گزارش نظارت و ارزیابی نهایی در مورد اجرای استراتژی به بورد توسعه منابع انسانی سپرده خواهد شد تا مورد بازبینی و تأیید بورد تعلیمات تخنیک و مسلکی قرار گیرد. گزارش‌های نظارت و ارزیابی در دسترس عموم قرار گرفته و از طریق وب‌سایت‌های مربوطه حکومتی نشر خواهند شد. گزارش‌های نظارت و ارزیابی برای همه مردم قابل دسترس خواهد بود و باید در وب‌سایت‌های مربوطه ای دولتی نشر شوند.

مراجع ذیدخل در آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی پیش رفت‌های بدست‌آمده در زمینه تطبیق استراتژی، تشویق به استفاده از فرصتهای سهم سازی مردم و حصول اطمینان از شفافیت و اشتراکی پروسه تطبیق، نظارت و ارزیابی استراتژی به جامعه مدنی اطلاع خواهد داد. ارتباطات به منظور تطبیق پروژه ارتباطات و معلومات برای قابل مشاهده - شدن اصلاحات، که بخشی از مراحل تطبیق این استراتژی است، لازم و ضروری می باشد. ارتباطات آگاهی‌ها را افزایش می‌دهد و موجب می‌شود سطح آگاهی مردم نسبت به اهداف، قلمرو و تأثیرات متوقع این پروژه بالا برود. اقدامات ذیل را میتوان منحیث بخشی از تامین ارتباطات استراتژی ملی آموزش و تعلیمات تخنیک و مسلکی مورد اجرا گذاشت:

- کمپاین آگاهی‌دهی، به منظور آگاه‌سازی گروه‌های مورد نظر در مورد استراتژی و فواید آن؛
- کمپاین حمایتی به منظور اعمال تأثیرات کمپاین آگاهی‌دهی و سهم ساختن و تشویق مردم در انکشاف و اصلاح

سیستم آموزش و تعلیمات تخنیکي و مسلکي. از همه نهادهای تعلیمات تخنیکي و مسلکي، مقامات محلي، و همکاران اجتماعي به هدف تقویت تأثیرات کمپاین آگاهی دهی، افزایش جذابیت تعلیمات تخنیکي و مسلکي، و علاقه مند کردن آموزندگان حاضر و خانواده هایشان، و هم چنان عموم مردم به توسعه و اصلاحات سیستم تعلیمات تخنیکي و مسلکي.

۸ نتیجه

از طریق چهار اساس حکومت داری، دسترسی، کیفیت و حمایت مالی پایدار، استراتژی تعلیمات تخنیک و مسلکی راهکار انکشاف سیستم تعلیمات تخنیک و مسلکی در افغانستان برای پنج سال آینده را ترسیم مینماید. این استراتژی شیوه‌های هم‌هنگ شده‌ی طرح پالیسی، پلانگذاری، و ارائه‌ی تعلیمات تخنیک و مسلکی را رشد داده، همکاری بین فراهم‌کننده‌گان را تقویت بخشیده، و از تکرار جلوگیری مینماید. رهبری تعلیمات تخنیک و مسلکی یک نقش بزرگی را در رهبری سیستم تعلیمات تخنیک و مسلکی ایفا مینماید، و متعهد می‌باشد که روی تضمین کیفیت از طریق نظارت بر ستندرد های مهارت ها، بررسی، تصدیق دهی، و شناسایی و همچنان اعتبار دهی به نهاد های تعلیمات تخنیک و مسلکی و فراهم‌کننده‌گان آموزش ها تمرکز نماید. تحت چتر چارچوب ملی تثبیت قابلیت های افغانستان، تمرکز روی نصاب جزوه‌ی به اساس نتیجه و ارائه‌ی برنامه با کیفیت و دسترسی از طریق راه کار ها در سیستم های فرعی تعلیمات تخنیک و مسلکی و بین تعلیمات عمومی و تعلیمات تخنیک و مسلکی و تحصیلات عالی را افزایش خواهد داد. نهایتاً، یک سیستم جدید متضمن تداوم و ازدیاد موثریت برنامه ها می‌باشد.

سیستم تعلیمات تخنیک و مسلکی، به عنوان در این استراتژی، برای توسعه‌ی اقتصادی و اجتماعی افغانستان در آینده بسیار مهم است. گسترش کمیت و کیفیت از فرصت های تعلیمات تخنیک و مسلکی افراد با مهارت لازم برای رقابت در بازار کار، توانمند سازی و افزایش سلامت خود، خانواده و جوامع خود را. با هم، این کارگران ماهر به یک نیروی کار مولد، کارآمد و ماهر را برای تقویت اقتصاد، کاهش فقر و کمک به توسعه کلی افغانستان در سال های آینده را تشکیل می دهند.



United Nations
Educational, Scientific and
Cultural Organization

UNESCO of Afghanistan

House 647, Jame Watt, PD - 10, Shahr-e-naw, Kabul, Afghanistan

www.unesco.org/kabul