AWQAF NEW ZEALAND · RESEARCH SERIES

ورقة عمل مؤسسية · ترجمة عربية · الإصدار 1.1

التعليم والتدريب المهني محرّكاً لتطوير صناعة الأوقاف

تمكين المرأة في الأضاحي وأغنام الحليب والاستفادة القصوى من الموارد والمهارات التراثية والقدرات الرقمية والتمويل الاجتماعي

الإنسان يقود، والذكاء الاصطناعي يمكّن. والمهارة هي ما يجعل الوقف يعمل.



ورقة عمل غير محكّمة، وليست عرضاً مالياً

الإصدار 1.1 · DOI: 10.5281/zenodo.24253676

عن هذه الورقة

المحتويات

1 الغرض والنطاق والحجة باختصار
2 الجذور التاريخية: الصوف والتراث واللاجئون
3 لماذا يقع التدريب المهني في قلب المنظومة؟
4 المرأة قائدةً لا مستفيدةً فحسب
5 بنية المهارات الوقفية في خمسة مجالات
6 تطبيق التدريب المهني على أولويات الأوقاف النيوزيلندية
7 أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة
8 وأكثر من ذلك: مجالات إضافية للمهارات
9 مسار متدرّج من المشاركة إلى عضوية مجلس الأمناء
10 كرّر النموذج ولا تكرّر المؤسسات
11 مراحل مقترحة من البحث إلى التجربة
12 قياس ما يهمّ فعلاً
13 الحوكمة والأخلاقيات والضمانات
14 أسئلة للبحث المستقبلي
15 الخاتمة
م المراجع والبيانات وإخلاء المسؤولية
أ سجل التغييرات في الإصدار 1.1
ب الإنفوغرافيك بالإنجليزية

الإصدار 1.1. هذا هو أول إصدار منشور من هذه الورقة. وهو يطوّر مسودة داخلية (الإصدار 1.0، 16 نوفمبر 2026، لم تُودَع) بإبراز مقترح الأوقاف النيوزيلندية التاريخي لـ«المعرض الدولي المتنقل للمهارات التراثية ونموذج التمكين الاقتصادي للمرأة»، وبإضافة مسارين تجريبيين متكاملين للمهارات التراثية (القسم 6.4.6). ويُنشر بالإنجليزية والعربية والفرنسية والألمانية. وتَرِد التغييرات عن الإصدار 1.0، بما فيها المراجعات التي أُجريت قبل النشر، في الملحق أ.

صفة هذه الورقة. موقف مؤسسي وبرنامج بحثي للأوقاف النيوزيلندية. وهي ليست بحثاً تجريبياً محكّماً، ولا فتوى، ولا استشارة قانونية، ولا وثيقة طرح، ولا دعوة إلى مشاركة مالية. ولا تعرض نتائج مقيسة، ولا تصف مزرعة عاملة ولا رأس مال موظَّفاً ولا برنامجاً تدريبياً منفَّذاً. والأوقاف النيوزيلندية ليست جهة تدريب مسجّلة ولا تمنح مؤهلات. وحيث يُذكر شريك محتمل فلا يُفهم من ذلك أي التزام ما لم يُنصّ عليه. النسخة الإنجليزية هي الأصل، والنسخ العربية والفرنسية والألمانية ترجمات كاملة لها، وعند اختلاف المعنى يُعتمد النص الإنجليزي.

طريقة الاستشهاد. بن يونس، حسين (2026). التعليم والتدريب المهني محرّكاً لتطوير صناعة الأوقاف: تمكين المرأة في الأضاحي وأغنام الحليب والاستفادة القصوى من الموارد والمهارات التراثية والقدرات الرقمية والتمويل الاجتماعي (ورقة عمل مؤسسية، الإصدار 1.1). الأوقاف النيوزيلندية. https://doi.org/10.5281/zenodo.24253676

نُشر الإصدار 1.1 في نوفمبر 2026 · ترجمة عربية عن الأصل الإنجليزي · الترخيص CC BY-NC 4.0 · الأوقاف النيوزيلندية، مؤسسة خيرية مسجّلة برقم CC46694 · awqafnz.org

الملخص

تطرح هذه الورقة أن التعليم والتدريب المهني ينبغي أن يُعامَل بوصفه بنية تمكينية أساسية لصناعة أوقاف كفؤة ومسؤولة ومنتجة للأثر الاجتماعي، وأن المرأة ينبغي أن تقود هذه البنية لا أن تكتفي بالاستفادة منها. وتنطلق الورقة من تاريخ الأوقاف النيوزيلندية: من مقترح الصوف والتراث للاجئين في كرايستشيرش عام 2005، مروراً ببروتوكول تعاون عام 2011 ألزم طرفيه بالاستفادة من الأجزاء غير المستعملة من الأضاحي، وبالمعارض التراثية، وبدور المرأة المسلمة في الأوقاف، وصولاً إلى عملها الحالي في قياس الأضاحي ودراسة جدوى مزرعة أغنام الحليب. وتعرض الورقة بنية مهارات من خمسة مجالات، وتطبّقها على ثمانية محاور: صناعة الأضاحي، وتربية أغنام الحليب، وإدارة الهدر والاستفادة القصوى، وصون المهارات التراثية، وأدوات الذكاء الاصطناعي، وبرنامج Google للمؤسسات غير الربحية، والتمويل الاجتماعي، وأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. وتولي عناية خاصة لمقترح الأوقاف النيوزيلندية التاريخي، غير المنفَّذ، لمعرض دولي متنقل للمهارات التراثية تُعرض فيه منتجات النساء اللاجئات الحِرفية في مدن دولية، ويذهب 80% من العائد القابل للتوزيع إلى الحِرفية و20% لتنمية مجتمع المرأة، وتبيّن كيف يجعل التدريب المهني نموذجاً كهذا ممكناً وعادلاً، وتقترح مسارين تجريبيين متكاملين لنقل المهارات التراثية بين الأجيال. وتقترح مساراً متدرّجاً من المشاركة إلى التدريب وعضوية مجالس الأمناء، ومراحل من البحث إلى التجربة، ومجموعة مؤشرات. وتميّز في كل موضع بين الوقائع التاريخية والمقترحات غير المختبرة، وتقدّم برنامجاً للبحث والتجريب لا ادّعاءً بأثر متحقق.

الكلمات المفتاحية: الأوقاف؛ الوقف؛ التعليم والتدريب المهني؛ قيادة المرأة؛ التمكين الاقتصادي للمرأة؛ النساء اللاجئات؛ المعرض المتنقل؛ الأضاحي؛ أغنام الحليب؛ الاستفادة من الموارد؛ المهارات التراثية؛ الذكاء الاصطناعي؛ Google للمؤسسات غير الربحية؛ التمويل الاجتماعي الإسلامي؛ أهداف التنمية المستدامة؛ تكرار النموذج المؤسسي

1 الغرض والنطاق والحجة باختصار

نستخدم مصطلح «صناعة الأوقاف» بوصفه مفهوماً منظومياً مقترحاً يضم المؤسسات والمهارات والخدمات وترتيبات الحوكمة والأصول وسلاسل الإمداد والمستفيدين المرتبطين بتأسيس الأوقاف وإدارتها وتوظيفها للنفع العام، دون افتراض أن الأوقاف صناعة واحدة موحّدة قانونياً في جميع البلدان.

والفكرة المحورية أن رأس المال والنية الخيرية وحدهما لا يصنعان قيمة عامة مستدامة؛ بل لا بد من أشخاص يمتلكون القدرات العملية على التصميم والحوكمة والتشغيل والصيانة والتقييم والتحسين. ومن هنا يصبح التعليم والتدريب المهني مكمّلاً استراتيجياً للتمويل الوقفي والبحث والحوكمة، لا إضافة خيرية اختيارية.

الحجة باختصار.

1. كل أولوية من أولويات الأوقاف النيوزيلندية، من سلسلة إمداد الأضاحي إلى مزرعة أغنام الحليب إلى المعرض التراثي، تتعثّر إن لم يتوفر أشخاص مدرَّبون يوم انطلاقها.
2. تحمل النساء كثيراً من المعرفة التي تعتمد عليها هذه المجالات، ويقلّ تمثيلهن في الأدوار التي تحكمها. والتدريب هو الأداة الأكثر مباشرة لتغيير الأمرين معاً.
3. لا ينبغي لمؤسسة تطوعية صغيرة أن تحاول منح المؤهلات بنفسها؛ بل أن تحدد الكفايات وتقيس النتائج وتعمل مع جهات تدريب معتمدة: كرّر النموذج ولا تكرّر المؤسسات.
4. يمكن للأدوات الرقمية والذكاء الاصطناعي مضاعفة قدرة فريق صغير، ولكن تحت حكم بشري ومع التحقق من المصادر.
5. لا شيء في هذه الورقة مثبت بعدُ بوصفه نتيجة؛ إنها تصميم ينبغي اختباره وقياسه ونشره علناً.

كُتبت هذه الورقة جواباً عن سؤال عملي طرحه الأمين العام للأوقاف النيوزيلندية: كيف يمكن للتدريب المهني أن يسهم في تمكين المرأة في صناعة الأوقاف في المحاور التي تعني الأوقاف النيوزيلندية تحديداً، وما الذي يمكن أن يحققه فوق ذلك؟ وجاء الجواب على النحو الآتي: تعرض الأقسام من 2 إلى 5 التاريخ، ومسوّغات التدريب المهني، ومبدأ قيادة المرأة، وبنية المهارات. ويطبّقها القسم 6 على ثمانية محاور. ويربطها القسمان 7 و8 بأهداف التنمية المستدامة ويوسّعانها. وتصف الأقسام من 9 إلى 13 المسار ونموذج التنفيذ ومراحل التجربة والمؤشرات والضمانات.

2 الجذور التاريخية: الصوف والتراث واللاجئون

في اجتماع للتنمية المجتمعية في كرايستشيرش نحو عام 2005، عُرض ترتيب يتبرّع بموجبه مربّو الأغنام في نيوزيلندا بالصوف لكي تحافظ الأسر اللاجئة، ولا سيما من المجتمعين الأفغاني والكردي، على مهارات النسيج والحِرف التي حملتها معها، بحيث تنقل النساء الأكبر سناً أعمال الصوف والجلود، ومنها الصباغة الطبيعية، إلى الأصغر سناً. كانت المهارات حقيقية والحاجة حقيقية، لكن المقترح لم يمضِ، ويرجع ذلك أساساً إلى تحوّل أراضي الأغنام آنذاك إلى مزارع أبقار الحليب، فلم يكن الصوف متاحاً بانتظام. ونسجّله هنا بوصفه فكرة لحفظ التراث ونقل المعرفة بين الأجيال، لا دليلاً على برنامج تدريبي منجز.

وقد شكّل الدرس المستخلص منه ما تلاه: فالصوف والجلود وسائر الأجزاء غير اللحمية من الأضحية موجودة كل عام بكميات هائلة في موسم الأضاحي، وكثير منها يُهدر. فالمادة التي عجز برنامج حِرفي للاجئين عن الحصول عليها كانت تُرمى في مكان آخر.

سُجّلت الأوقاف النيوزيلندية مؤسسةً خيرية في نيوزيلندا عام 2011 برقم CC46694. وفي العام نفسه وقّعت بروتوكول تعاون مع مؤسسة حكومية للأوقاف في دبي (مؤسسة الأوقاف وشؤون القصّر). وتُلزم المادة الخامسة من هذا البروتوكول الطرفين بالتعاون في الاستفادة من الأجزاء غير المستعملة من الذبائح المذبوحة للأضاحي والصدقة وإضافة عائدها إلى الوقف؛ وفي تنظيم معارض خيرية متنقلة تركّز على التراث التقليدي؛ وفي تشجيع دور المرأة المسلمة في مجال الأوقاف الإسلامية وتفعيله وتطويره؛ وفي تنظيم الدورات التدريبية؛ وفي تطوير نيوزيلندا نموذجاً يُعرض على المجتمعات المسلمة في أماكن أخرى [1]. فعدم الهدر، والمعرض التراثي، وقيادة المرأة، والتدريب، وتكرار النموذج، مدوّنة كلها في وثيقة موقّعة قبل خمسة عشر عاماً، لا صياغةً أُضيفت حديثاً.

وفي أواخر 2012 تعذّر تنفيذ تجربة مخطط لها على ألف رأس بالحجم المقصود، فأُجريت تجربة على عشرة حيوانات في ستراتفورد بمنطقة تاراناكي في 2 نوفمبر 2012، وذهبت الجلود إلى طالبات في كلية للبنات في أوكلاند لأعمال تراثية [2]. وفي 2014 اقترح عرضٌ أُعدّ بالاشتراك مع مزرعة نيوزيلندية قائمة على وقف تدير مدرسة داخلية لتدريب الطلاب الزراعيين منذ 1919 تدريبَ ما يصل إلى ثلاثين طالباً زراعياً جديداً سنوياً [2]. وهذه الوقائع جزء من تاريخ الأوقاف النيوزيلندية، لكنها لا تثبت نتائج تجارية أو معيشية مؤكدة.

ومن هذه الركائز طوّرت الأوقاف النيوزيلندية، بوصفه مقترحاً، فكرة **المعرض الدولي المتنقل للمهارات التراثية:** تُعرض أعمال النساء اللاجئات، ومنها حِرف النسيج والجلود والصباغة الطبيعية للصوف والجلود، وتُباع في مدن دولية، وكانت لندن وباريس وسيدني هي الأسواق المتصوَّرة، ويعود معظم العائد إلى النساء اللواتي صنعن الأعمال [2]. ولم تُنفَّذ الفكرة قط؛ فلم يُقَم معرض، ولم يُبَع منتج، ولم يُوزَّع عائد. ويعرض القسم 6.4 النموذج كاملاً، ثم يعود القسم 6.4.6 إلى فكرة 2005 نفسها فيقترح تجربتين صغيرتين لاختبار نقل المهارات التراثية بين الأجيال للفتيات والشابات من خلفيات لاجئة اليوم.

السنة	موثَّق	مقترح لم يُنفَّذ
نحو 2005	اجتماع مجتمعي في كرايستشيرش يعرض فكرة الصوف المتبرَّع به لحِرف الأسر اللاجئة الأفغانية والكردية؛ المقترح لم يمضِ	تدريب الأسر اللاجئة على الصوف والنسيج بين الأجيال
2011	تسجيل الأوقاف النيوزيلندية (CC46694)؛ توقيع بروتوكول التعاون مع مؤسسة الأوقاف وشؤون القصّر، وتشمل مادته الخامسة المنتجات الثانوية للأضاحي والمعارض التراثية ودور المرأة في الأوقاف والتدريب	معارض خيرية تراثية متنقلة
2012	تجربة العشرة حيوانات في تاراناكي؛ الجلود لكلية بنات في أوكلاند لأعمال تراثية	تجربة على ألف رأس (لم تُنفَّذ بهذا الحجم)
بعد 2005 (دون تاريخ محدد)	فكرة المعرض المتنقل مسجّلة في الرواية المؤسسية للأوقاف النيوزيلندية [2]	معرض متنقل في لندن وباريس وسيدني؛ 80% للحِرفية و20% لتنمية مجتمع المرأة

السنة	موثَّق	مقترح لم يُنفَّذ
2014	عرض مشترك مع مزرعة تدريب قائمة على وقف يقترح تدريب ما يصل إلى 30 متدرباً زراعياً سنوياً	المزرعة وبرنامج التدريب (بيعت المزرعة لجهة أخرى)

وفي 2026 نشرت الأوقاف النيوزيلندية مؤشر الاستفادة من الأضاحي (QUI-Awqaf NZ)، وهو منهجية مقترحة لقياس مآل الأضحية، مبنية على منهج منظمة الأغذية والزراعة (الفاو) للمؤشر 12.3.1(a) من أهداف التنمية المستدامة [3]. وهو منهجية قياس، لا معدل هدر عالمي مقيس. كما نُشرت دراسة جدوى لتجربة مزرعة أغنام حليب مرتبطة بالأضاحي للنقد المفتوح [4]. ولا توجد مزرعة عاملة، ولم يُوظَّف أي رأس مال.

3 لماذا يقع التدريب المهني في قلب المنظومة؟

يحوّل التدريب المهني المورد إلى مهارة قابلة للتوظيف وإلى خدمة أو منتج محتمل. وفي البيئات المتصلة بالأوقاف قد يشمل ذلك تربية الحيوان والرفق به، وسلامة الغذاء، وحلب الأغنام وتصنيع الحليب، والتعامل مع الصوف والجلود، وإنتاج المنسوجات، وصيانة المعدات، والإدارة المالية، والتواصل الرقمي، والخدمات اللوجستية، والتقييم. وهي مهن متمايزة، لكل منها مدربوها ومعاييرها وضوابطها.

ولا يجوز اختزال التدريب في ورش قصيرة أو شهادات حضور؛ فالمسارات الجيدة تحدد الكفايات المهنية والممارسة تحت الإشراف والتقييم والاعتراف بالتعلم السابق وشروط العمل اللائق وفرص مواصلة التعليم. وتوفر توصية منظمة العمل الدولية بشأن التلمذة الصناعية الجيدة لعام 2023 (رقم 208)، وهي توصية لا اتفاقية ملزمة، مرجعاً دولياً مفيداً للتلمذة المنظّمة والمحمية [5]، مع بقاء الحسم للقانون المحلي وأطر المؤهلات الوطنية.

وثلاث خصائص للتدريب المهني تجعله ملائماً لصناعة الأوقاف على نحو خاص:

- **أنه تقوده الصناعة.** فالكفايات تُحدَّد بما يتطلبه العمل، فيبقى التدريب مرتبطاً بأدوار حقيقية في خدمة أضاحٍ أو مزرعة أو مكتب وقف، لا بتجريد أكاديمي.
- **أنه يعترف بما يعرفه الناس أصلاً.** فالاعتراف بالتعلم السابق يُظهر مهارات النسّاجة اللاجئة أو عامل المزرعة أو المحاسبة المجتمعية دون أن يُطلب منهم البدء من الصفر.
- **أنه الطريقة التي يتكرّر بها النموذج.** فالمنهجية المنشورة تمكّن بلداً آخر من حساب الرقم، أما الأشخاص المدرَّبون فهم من يمكّنونه من بناء مزرعة أو خدمة وتشغيلها. ومن دونهم يبقى التكرار وثيقةً لا ممارسة.

والأوقاف النيوزيلندية ليست جهة تدريب مسجّلة ولا تنوي أن تكون كذلك؛ فالتدريب المعتمد يكون عبر جهات معتمدة في كل بلد. وقد حدّدت الأوقاف النيوزيلندية جهات تدريب مسجّلة محتملة (RTOs) في أستراليا، وجهات تدريب معتمدة محتملة في كندا عبر مؤسستها الشقيقة، مؤسسة الأوقاف الكندية (https://canadianawqaf.org). وهذه اتصالات استكشافية؛ فلا توجد جهة ملتزمة ولا برنامج قائم. وأمينها العام مسجّل في شهادة التدريب والتقييم الأسترالية من

المستوى الرابع (TAE40122)، ويُتوقع إتمامها في ديسمبر 2026، مما يمنح المؤسسة كفاءة داخلية لتحديد الوحدات ومراجعة تصميم التقييم والتعامل مع جهات التدريب على قدم المساواة، دون أن تمنح المؤهلات بنفسها.

4 المرأة قائدةً لا مستفيدةً فحسب

وضعت فكرة 2005 معرفة النساء ونقل المهارات بين الأجيال في قلب الرؤية، وجعل بروتوكول 2011 دور المرأة المسلمة في الأوقاف مجالاً صريحاً للتعاون [1]. وتعامل هذه الورقة قيادة المرأة مبدأً عابراً لكل المحاور لا مشروعاً منفصلاً: فكل محور في القسم 6 يسمّي أدواراً يمكن للمرأة أن تقودها، لا أدواراً تشارك فيها فقط.

خمسة مبادئ للتصميم

1. **المرأة مصمِّمةً ومدرِّبةً وصاحبةَ قرار.** ينبغي أن تشارك النساء في تصميم المناهج، وأن يقدّمن التدريب بوصفهن مدربات ومقيّمات مؤهلات، وأن يتولّين أدوار الحوكمة، ومنها عضوية مجالس الأمناء، في البرامج التي تمسّهن.
2. **في سلسلة القيمة كلها، لا في الحِرف وحدها.** للمنسوجات التراثية أهميتها، لكن ينبغي تدريب النساء بالقدر نفسه فنياتٍ في المزارع، ومديراتٍ للقطعان ولمنتجات الحليب، ومسؤولاتٍ عن سلامة الغذاء والجودة، ومتخصصاتٍ في البيانات والقياس، ومنسّقاتٍ للخدمات اللوجستية، ومسؤولاتٍ ماليات، وأميناتٍ في مجالس الأوقاف. وعلى البرامج أن تقاوم توجيه النساء إلى المهام «النسائية» التقليدية فقط.
3. **وصول يلائم الحياة الواقعية.** جداول مرنة وبدوام جزئي، وتعليم مدمج وعن بُعد، ودعم لرعاية الأطفال والمواصلات، ومجموعات نسائية ومدربات حيث تفضّل المشاركات ذلك، ومواد متعددة اللغات، وترتيبات معقولة للنساء ذوات الإعاقة.
4. **حقوق اقتصادية لا مهارات فقط.** أجر عادل، وملكية واضحة للمنتجات والتصاميم، وتسعير شفاف، ووصول إلى التمويل والأسواق، وحماية من الاستغلال.
5. **شمول الأبعد عن الفرص.** يسأل محور البحث الذي نشرته الأوقاف النيوزيلندية بعنوان «القيادة النسائية المستقبلية في الأوقاف» كيف يمكن للنساء، ولا سيما من المجتمعات المحرومة وذوات الإعاقة، أن يتقدّمن إلى قيادة وقفية مسؤولة عبر مسارات بحثية ودراسات عليا ومسارات مهنية معتمدة تبني الكفاءة بالخبرة تحت الإشراف والأداء المثبت [6].

من حاملات للمعرفة إلى قائدات

تتلخّص الحجة المحورية لهذه الورقة، مطبَّقةً على المرأة، في مسار تقدّم. فكثير من النساء اللاجئات والمهاجرات يحملن معرفة قيّمة أصلاً، وينبغي للتدريب المهني أن يمكّنهن من الانتقال من **حاملات للمعرفة** إلى **مدرّبات بأجر** و**رائدات أعمال** و**مديرات مشاريع** و**قائدات مؤسسيات**، ومنهن أمينات على الصناديق التي تخدم مجتمعاتهن. ومقترح المعرض المتنقل (القسم 6.4) هو أوضح تعبير تاريخي عن هذه الفكرة: ينبغي ألا تقتصر المهارات التراثية على مجرد البقاء، بل أن تصبح طريقاً إلى الاستقلال الاقتصادي والقيادة.

سابقة مؤسسية

تطوّرت الأوقاف الفرنسية، المسجّلة في باريس عام 2016 والمؤسَّسة بطلب من الأوقاف النيوزيلندية، بقيادة نسائية، وهذا جزء من رواية الأوقاف النيوزيلندية عن تكرار النموذج المؤسسي. غير أن وثائق التأسيس القديمة لا تثبت وحدها التكوين الحالي لمجلس إدارتها.

وتدعم الأدلة من خارج قطاع الأوقاف هذا التوجه. فقد وجد تقرير منظمة الأغذية والزراعة لعام 2023 عن وضع المرأة في النظم الزراعية والغذائية أن النساء يواجهن فجوات مستمرة في الوصول إلى الأرض والمدخلات والتمويل والتدريب والتقنية، وقدّر، وفق سيناريو قائم على النمذجة، أن سدّ الفجوات بين الجنسين في إنتاجية المزارع وفي الأجور الزراعية يمكن أن يرفع الناتج المحلي الإجمالي العالمي بنحو 1%، أي قرابة تريليون دولار أمريكي [7]. وهو تقدير عالمي، لا توقّع لأي برنامج وقفي. والزراعة والغذاء هما بالضبط موضع عدد من أولويات الأوقاف النيوزيلندية.

5 بنية المهارات الوقفية في خمسة مجالات

المجال	كفايات استرشادية	أدوار قيادية للمرأة
أ. الأمانة المؤسسية	النظارة وإدارة الوقف؛ المحاسبة والتقارير؛ المخاطر والمشتريات؛ حماية المستفيدين؛ الامتثال؛ قياس الأثر	أمينة في مجلس الأمناء، مسؤولة مالية، مسؤولة الامتثال والحماية، محللة أثر
ب. النظم الإنتاجية والزراعية	تربية الحيوان والرفق به؛ الحلب وصحة الحليب؛ تصنيع الألبان؛ سلامة الغذاء؛ المراعي والأعلاف؛ سلسلة التبريد والتتبع؛ الاستخدام الآمن للمنتجات الثانوية	فنية مزرعة، مديرة قطيع، مصنّعة ألبان، مسؤولة جودة، مديرة أعمال المزرعة
ج. التراث وسبل العيش	فرز الصوف وغزله ولبده ونسجه والصباغة الطبيعية؛ الخياطة؛ الأعمال الجلدية حيث تكون آمنة ومشروعة؛ الاعتراف بالتعلم السابق؛ ضمان الجودة وتطوير المنتج؛ التصميم؛ التكاليف والتسعير؛ مهارات ريادة الأعمال؛ تنظيم المعارض ولوجستياتها؛ التسويق الرقمي وسرد القصص؛ توثيق التراث بموافقة أصحابه؛ الملكية الفكرية والحقوق الثقافية	حِرفية متمرّسة ومدرّبة بأجر، مصمّمة، مديرة مشروع أو تعاونية، منسّقة معارض، عضو في صندوق مجتمعي تديره النساء
د. القدرات الرقمية والذكاء الاصطناعي	الثقافة البياناتية؛ الوسائط التعليمية متعددة اللغات؛ أتمتة سير العمل؛ الأمن السيبراني والخصوصية؛ التحقق البحثي؛ الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي	منسّقة رقمية، متخصصة بيانات وقياس، منتجة محتوى، مدربة ملمّة بالذكاء الاصطناعي
هـ. إعداد المدربين وتكرار النموذج	طرائق التدريس؛ التقييم القائم على الكفايات؛ الاعتراف بالتعلم السابق؛ الإرشاد؛ إدارة الشراكات؛ مناهج ملائمة للسياق المحلي	مدربة ومقيّمة، مصمّمة مناهج، منسّقة برامج، مستشارة لتكرار النموذج

المجالات واسعة عن قصد؛ إذ يختار كل برنامج الوحدات التي يحتاجها من المؤهلات المعترف بها في البلد المعني بدلاً من ابتكار مؤهلات خاصة به.

6 تطبيق التدريب المهني على أولويات الأوقاف النيوزيلندية

تعرض الورقة لكل محور أدناه الفرصة، والمهارات المطلوبة، والأدوار التي يمكن للمرأة قيادتها، ومساراً تدريبياً واقعياً، وأهم الضمانات. والمسارات استرشادية، ويجب تأكيد الوحدات والمستويات مع جهات التدريب المعتمدة في كل بلد.

6.1 صناعة الأضاحي

الفرصة. في كل عام، وخلال أيام قليلة، يُضحّى بعدد كبير جداً من الحيوانات حول العالم، ويُنظَّم كثير منها عبر جمعيات خيرية ومقدّمي خدمات نيابةً عن أشخاص لا يرون الأضحية. وتعتمد الجودة على الشراء، والرفق بالحيوان، والتوقيت، وسلامة الغذاء، والتوزيع، وحفظ السجلات، والتواصل الصادق. ويبيّن عمل الأوقاف النيوزيلندية على إطار دولي لشروط خدمات الأضاحي وأحكامها [8] مدى اعتماد ذلك على عاملين يفهمون القواعد والممارسة معاً.

المهارات. توريد المواشي والرفق بها في النقل والحظائر؛ سلامة الغذاء والنظافة؛ إدارة سلسلة التبريد؛ لوجستيات التوزيع؛ إدارة الطلبات والسجلات؛ التتبع وتقديم الأدلة للمضحّين؛ الامتثال لقانون المستهلك وشروط الخدمة؛ معالجة الشكاوى؛ التواصل متعدد اللغات مع العملاء.

أدوار يمكن للمرأة قيادتها. مديرة خدمة الأضاحي؛ مسؤولة الرفق والجودة؛ مسؤولة التتبع والسجلات؛ منسّقة التوزيع؛ مسؤولة التواصل مع العملاء. أما الأدوار عند الذبح فتخضع للتوجيه الشرعي والأنظمة المحلية، ولا تتخذ هذه الورقة موقفاً فيها.

المسار التدريبي. شهادات مصغّرة قصيرة (سلامة الغذاء، التوعية بالرفق بالحيوان، السجلات والتتبع) تقود إلى وحدات بمستوى الشهادة في سلاسل الإمداد أو عمليات الأغذية الزراعية، مع ممارسة تحت الإشراف خلال موسم أضاحٍ فعلي.

الهدف 2 | 8.5 | 12.3

6.2 تربية أغنام الحليب

الفرصة. تدرس دراسة الجدوى وورقة النقاش المنشورتان للأوقاف النيوزيلندية تجربة مزرعة أغنام حليب متوافقة مع التقويم الهجري، تحوّل الطلب الموسمي على الأضاحي إلى إنتاج على مدار العام [4][9]. والعقبة التي واجهت فكرة 2005، أي تحوّل أراضي الأغنام إلى مزارع الحليب، هي عقبة تحلّها مزرعة أغنام الحليب بدلاً من أن

تصطدم بها. والمزرعة تنتج أيضاً ما لا ينتجه القياس: أشخاصاً يعرفون كيف يديرونها، وجيلاً قادماً من قادة المزارع.

المهارات. رعاية النعاج والولادة وصحة الحيوان؛ إجراءات الحلب وصحة الحليب؛ سجلات المزرعة وتعريف المواشي؛ إدارة المراعي والأعلاف، بما في ذلك بحوث جدوى الأعلاف المائية؛ الصحة والسلامة في المزرعة؛ تصنيع الحليب لبناً وجبناً؛ إدارة أعمال المزرعة والامتثال التنظيمي.

أدوار يمكن للمرأة قيادتها. فنية مزرعة حليب؛ مسؤولة القطيع وصحة الحيوان؛ مسؤولة جودة الحليب وتصنيعه؛ صانعة أجبان حِرفية؛ مديرة أعمال المزرعة؛ مديرة مزرعة مستقبلية.

المسار التدريبي. نموذج تدريب داخلي أو تلمذة مهنية يُتمّ فيه المتدربون وحدات زراعية معترفاً بها أثناء عملهم في المزرعة التجريبية تحت الإشراف، على غرار مزرعة التدريب القائمة على الوقف المذكورة في القسم 2. والمنحة الدراسية، بمعايير تشارك الأوقاف النيوزيلندية في تصميمها مع توقّع التوظيف بعدها، هي الأداة المعتادة لربط التدريب بالقوى العاملة المستقبلية للمزرعة. أما العمل المقترح مع جامعة تشارلز ستورت فهو مسألة جدوى وبحث، لا مزرعة عاملة ولا نتيجة علمية معتمدة.

2.3 2.4 4.4 5.5 8.6

6.3 إدارة الهدر والاستفادة القصوى

الفرصة. رسالة الأوقاف النيوزيلندية تحويل الموارد الخيرية غير المستعملة أو المهدرة إلى ريعٍ وقفي مستدام. ويقترح المؤشر قياسَ مآل الأضحية بدلاً من ادّعائه [3]. والقياس نفسه عمل يتطلب مهارة: أشخاصاً مدرَّبين على العدّ والتسجيل وأخذ العيّنات والتحقق.

المهارات. أساليب قياس الفاقد والهدر والمسوح؛ تسجيل البيانات وضبط جودتها؛ حفظ الجلود وتصنيفها؛ تصنيف الصوف؛ التعامل الآمن مع المنتجات الثانوية والأمن الحيوي؛ التسميد وغيره من عمليات الاقتصاد الدائري؛ الامتثال البيئي؛ تحليل أساسي للتكلفة والقيمة.

أدوار يمكن للمرأة قيادتها. مسؤولة القياس والبيانات؛ مشرفة المنتجات الثانوية والجودة؛ مسؤولة الامتثال البيئي؛ مديرة مشروع في الاقتصاد الدائري.

حدٌّ صريح. تقدّر دراسة الجدوى نفسها أن صوف قطيع من 300 نعجة يساوي نحو 2,600 دولار نيوزيلندي سنوياً، وهو مبلغ لا يموّل شيئاً بمفرده [4]. فقيمة العمل على الاستفادة تكمن أولاً في القياس والمهارات، ثم لاحقاً، عند التوسع وحيث يكون مشروعاً، في الإيراد.

12.3 12.5 8.3

6.4 المهارات التراثية والمعرض المتنقل والاستقلال الاقتصادي للمرأة

الفرصة. تعرّف اتفاقية اليونسكو لعام 2003 التراث الثقافي غير المادي بما يشمل المهارات المرتبطة بالحِرف التقليدية، وتؤكد نقله من جيل إلى جيل [10]. ولا تصنّف الاتفاقية بذاتها حِرفةً بعينها؛ فالاعتراف يعود إلى المجتمعات المعنية. وحِرف الصوف والجلود لدى المجتمعات النازحة مهدّدة حين تغيب المادة والوقت والمتعلمون الأصغر سناً. وكان هذا هو الهمّ المؤسِّس للأوقاف النيوزيلندية، وكان المعرض المتنقل جوابها المقترح.

6.4.1 النموذج المقترح

«المعرض الدولي المتنقل للمهارات التراثية ونموذج التمكين الاقتصادي للمرأة» مسار من خمس خطوات (الشكل 1):

1. **المعرفة التراثية.** تُحدَّد، بموافقتهن، النساء اللاجئات والمهاجرات اللواتي يتقنّ مهارات تقليدية في الصوف والمنسوجات والحياكة والصباغة الطبيعية والحِرف الجلدية المناسبة.
2. **التعليم والتدريب المهني.** يُعترف بإتقانهن القائم عبر الاعتراف بالتعلم السابق، ويُدعَمن في تحسين الجودة والتصميم والتكاليف وقدرات ريادة الأعمال.
3. **تطوير المنتج.** تطوّر النساء منتجات عالية الجودة جاهزة للسوق، تعكس تراثهن والطلب المعاصر، ويملكنها.
4. **المعرض الدولي المتنقل.** تُعرض المنتجات، مع روايات صانعاتها عن حِرفهن، في معارض تراثية مصمّمة بعناية في مدن دولية مناسبة. وكانت لندن وباريس وسيدني هي الأسواق المتصوَّرة تاريخياً.
5. **آلية التوزيع المقترحة.** يُقسَم العائد القابل للتوزيع: 80% للحِرفية و20% لتنمية مجتمع المرأة (القسم 6.4.3).

فرضية السوق. يقوم النموذج على فرضية مفادها أن المنتجات التراثية اليدوية قد تحقق قيمة أعلى في أسواق يقدّر زبائنها الحِرفية والتراث الثقافي والمنشأ وقصة الحِرفية نفسها، مقارنةً بالأسواق المتاحة للنساء في المخيمات، حيث فرص الكسب محدودة جداً في الغالب. وهذه فرضية لم تُختبر؛ فلا تملك الأوقاف النيوزيلندية بيانات أسعار ولا نتائج مبيعات ولا تقديرات طلب لمثل هذه المنتجات، ولا يُفترض شيء منها هنا. ويجب اختبار الفرضية في ضوء التكاليف الحقيقية، ومنها النقل والتأمين والرسوم الجمركية وقواعد الأمن الحيوي للصوف والجلود واستئجار المكان والمخزون غير المباع، وهي قد تستنفد كثيراً من أي علاوة سعرية. وينبغي للنموذج كذلك ألا يُضعف الحِرفيين في المجتمعات المضيفة أو مجتمعات إعادة التوطين، كأن تُشترى المواد محلياً حيث أمكن ويكون التسعير عادلاً.

الكرامة في الرواية. للمنشأ أهميته لدى المشترين، لكن قصة الحِرفية ملك لها. فينبغي أن ترويها النساء أنفسهن أو بموافقتهن، وأن تقدّمهن صانعاتٍ ماهرات لا موضعاً للشفقة. ولا تُذكر امرأة باسمها أو تُصوَّر أو تُوصف دون موافقة مستنيرة، وقد تحتاج بعضهن إلى إخفاء الهوية بسبب مخاطر على أفراد أسرهن في بلدانهن الأصلية.

6.4.2 لماذا يُعدّ التدريب المهني أساسياً للنموذج؟

المعرض بلا تدريب مجرّد بيع عابر لمرة واحدة؛ والتدريب هو ما يحوّله إلى مسار:

- **الاعتراف بالتعلم السابق** للحِرفيات المتمرّسات، ليصبح إتقانهن ظاهراً رسمياً ومأجوراً. والاعتراف الرسمي يتطلب عادةً وثائق وملفات إنجاز ومهارات لغوية قد لا تملكها النساء النازحات؛ ويمكن للعروض العملية التي يشهدها مقيّمون ثنائيو اللغة، وتقييمات الإثبات، والشهادات المصغّرة أن تجسر الفجوة بين الإتقان غير الرسمي والاعتراف الرسمي.
- **حِرفيات متمرّسات بأجر يرشدن الشابات**، بما يضمن النقل بين الأجيال ويحوّل حاملات المعرفة إلى مدرّبات.
- **ضمان الجودة وتطوير المنتج والتصميم**، لتستوفي الأعمال معايير المشترين الدوليين دون أن تفقد طابعها التراثي.
- **التكاليف والتسعير ومهارات الأعمال**، لتعرف النساء تكاليفهن الحقيقية ويحكمن على عدالة أي صفقة.
- **تنظيم المعارض واللوجستيات والتسويق الرقمي**، ومنه البيع الإلكتروني الذي قد يدوم بعد المعرض.
- **توثيق التراث الثقافي بموافقة أصحابه**، بما يصون التقنيات وفق شروط المجتمع.
- **إعداد النساء مدرّباتٍ ومديراتِ مشاريع وصاحباتِ قرار**، ومن ذلك حوكمة الصندوق المجتمعي.

ولا تقتصر الأدوار على الحِرف؛ فتنظيم المعارض واللوجستيات والمالية والتسويق الرقمي وضمان الجودة والحوكمة مهن قائمة بذاتها، وينبغي للنموذج أن يفتحها للنساء أنفسهن.

6.4.3 آلية التوزيع المقترحة: 80% و20%

يوزّع المقترح التاريخي للأوقاف النيوزيلندية **العائد القابل للتوزيع من المعارض** على النحو الآتي:

- **80%** مباشرةً للحِرفية صاحبة المنتج؛
- **20%** لتنمية مجتمع المرأة، ولا سيما صحة المرأة واحتياجاتها الأساسية؛ والتعليم؛ والتعليم والتدريب المهني؛ وبناء القدرات الداعمة لاستقلال اقتصادي أكبر.

صفة آلية التوزيع. هذا إطار توزيع مقترح، وليس ترتيباً مالياً منفَّذاً، ولا حقاً تعاقدياً، ولا صيغة معتمدة قانونياً، ولا نموذجاً اقتصادياً مثبتاً، ولا يُحدَّد بوصفه نسبةً من الإيراد الإجمالي أو من صافي الربح. ويجب قبل أي تنفيذ الاتفاق كتابةً على: تعريف العائد القابل للتوزيع؛ والنفقات المسموح بها ومن يتحمّلها؛ وملكية المنتجات والتصاميم؛ وكيفية دفع أجر الحِرفيات عن وقتهن لا عن منتجاتهن فقط؛ وحوكمة نسبة 20%؛ والشفافية والتقارير؛ والمحاسبة المستقلة.

نسبة 20% آليةً تديرها النساء. من الخيارات الجديرة بالاختبار حفظ نسبة 20% في صندوق تنمية مجتمعي مقيَّد وشفاف، تديره لجنة أغلبيتها من النساء تضم حِرفيات مشاركات، بمعايير منح منشورة وتقارير سنوية مستقلة. وقد يُنظَّم في البلدان المناسبة وقفاً أو صندوقاً خيرياً مقيَّداً. ويختلف الخياران اختلافاً مهماً: فالوقف المؤبّد يحفظ رأس ماله ولا يُنفق إلا من ريعه، وقد يكون ضئيلاً في البداية، ويديره ناظره وفق حجة الوقف؛ أما الصندوق المقيَّد فيمكنه الإنفاق فوراً على احتياجات الصحة والتعليم والتدريب، ويمكن أن يمنح المشاركات دوراً مباشراً في الحوكمة. وأي هيكل كهذا رهن بالجدوى، وموافقة النساء المعنيات، والمراجعة الشرعية والقانونية المناسبة.

إيصال الأجر إلى النساء في المخيمات. تعيش الحِرفيات اللواتي يقصدهن النموذج في مخيمات اللاجئين، ولا دخل لأكثرهن أو دخلهن ضئيل. فالأجر العادل محوري، لكنه يثير مسائل عملية يجب حسمها مع الجهة المديرة للمخيم والبلد المضيف قبل أي معرض: هل يجوز للاجئين قانوناً إنتاج السلع وبيعها للتصدير؛ وكيف يصل الأجر إلى كل امرأة بأمان وباسمها، كأن يكون عبر قنوات النقد أو المال عبر الهاتف المحمول المستخدمة أصلاً في المساعدات الإنسانية؛ وكيف يُضمن ألا يُنقص الكسبُ الدعمَ الذي تتلقاه هي وأسرتها. وينبغي الاتفاق على هذه الترتيبات مع النساء أنفسهن.

6.4.4 الرؤية التاريخية وخيارات العرض المستقبلية

ترد في هذه الورقة مجموعتان من المدن ينبغي عدم الخلط بينهما. فلندن وباريس وسيدني هي الأسواق المتصوَّرة في فكرة المعرض التاريخية لدى الأوقاف النيوزيلندية. أما أوكلاند وإدمونتون وأوسلو، مع باريس خياراً لاحقاً، فمواقع استرشادية لعرض هجين مستقبلي ضمن مراحل التجربة الحالية (القسم 11)، تعكس أماكن عمل الأوقاف النيوزيلندية والمنظمات الشريكة اليوم. ولا شيء منها محجوز، ولن يمضي أي منها دون الشروط الواردة في القسمين 11 و13.

6.4.5 لماذا تُقام المعارض في المجتمعات التي تُقدَّم منها الأضاحي؟

للمعرض الدولي المتنقل المقترح غرض إضافي يتجاوز دخل الحِرفيات وصون التراث والوصول إلى الأسواق. إذ تتصوّر الأوقاف النيوزيلندية معارض في مدن غربية تنظّم فيها المجتمعات المسلمة أضاحيها، ليتمكن المضحّون والجمهور من رؤية النتائج المحتملة للاستفادة المسؤولة من الموارد والتفاعل معها مباشرة.

ومن خلال عرض المنسوجات التراثية وحِرف الصوف والجلود، والعروض الحية، والمواد التعليمية، والقصص التي ترويها الحِرفيات طوعاً، يمكن للزوار أن يفهموا على نحو أفضل كيف يمكن للموارد المرتبطة بالأضاحي، حيث يكون ذلك مشروعاً وممكناً، أن تدعم التدريب المهني ونقل المعرفة بين الأجيال وفرص المرأة الاقتصادية. والغاية استفادة أكمل مشروعة وآمنة وممكنة ومسؤولة، لا الادعاء بأن كل جزء من الأضحية يمكن أو ينبغي تسويقه.

ويصل هذا النهج بين مجتمعين متباعدين جغرافياً في الغالب: من ينظّمون خدمات الأضاحي ويدفعون ثمنها، ومن قد يستفيدون من الاستخدام المسؤول لموارد الأضحية. وحيث توجد سلسلة حيازة موثّقة، يمكن للمعارض أن تبيّن المنشأ الفعلي للمواد؛ وإلا فتُقدَّم المنتجات أمثلةً على النموذج المقترح دون نسبتها إلى أضحية بعينها.

وللأوقاف النيوزيلندية والأوقاف المشاركة، قد تكون المعارض أيضاً منصات للتثقيف العام والتعريف المؤسسي والحوار المستنير، وقد تشجّع المضحّين على سؤال مقدّمي الخدمات عن كيفية إدارة اللحوم والصوف والجلود وغيرها، وطلب الدليل على الاستفادة المشروعة والآمنة والمسؤولة.

ولذلك تمثّل المدن الاسترشادية أوكلاند وإدمونتون وأوسلو مواقع محتملة لاختبار الوصول إلى الأسواق وللتواصل مع الجمهور معاً، رهناً بموافقة الشركاء والجدوى والضمانات الواردة في هذه الورقة. وتبقى متميّزة عن أسواق لندن وباريس وسيدني المتصوَّرة تاريخياً؛ فلا معرض محجوز ولا التزام من أي شريك.

> **ترتيب الأولويات.** تبقى حقوق الحِرفيات وأجرهن العادل وتراثهن واستقلالهن الاقتصادي هي الأهداف الرئيسة، ويأتي التثقيف العام والتعريف بالأوقاف النيوزيلندية في المرتبة الثانية. فالحِرفيات ومنتجاتهن لسن أدوات ترويج. وهل تحسّن المعارض الوعي أو الثقة أو التوقعات المستنيرة أو المشاركة المستقبلية في خدمات أضاحٍ مسؤولة؟ هذا سؤال بحثي يُقاس باستقلالية، ولا يجوز أن تُشترط مشاركة أي حِرفية بنشاط ترويجي أو بالمساعدة الإنسانية.



الشكل 1. من المهارات التراثية إلى سبل عيش مستدامة: المسار المقترح وآلية التوزيع والضمانات وأسئلة البحث. إنفوغرافيك توضيحي أُنتج بأدوات الصور بالذكاء الاصطناعي للأوقاف النيوزيلندية، وصُحّحت أخطاء نصوصه بأداة Claude بمراجعة الأوقاف النيوزيلندية. والمدن المذكورة فيه (لندن وباريس وسيدني) هي الأسواق المتصوَّرة تاريخياً، لا مواقع التجربة الحالية (القسم 6.4.4). وقد دُمجت فيه خطوتا تطوير المنتج والمعرض في بطاقة واحدة، فجاءت بطاقاته أربعاً لا خمساً كما في النسخة الإنجليزية. والأشخاص الظاهرون رسوم توضيحية لا مشاركات في برنامج، ويمثّلن نساءً من خلفيات متنوعة انسجاماً مع مبدأ عدم التمييز لدى الأوقاف النيوزيلندية. وآلية التوزيع المعروضة مقترح لا ترتيب منفَّذ. والنسخة الإنجليزية في الملحق ب.

أدوار يمكن للمرأة قيادتها. حِرفية متمرّسة ومدرّبة بأجر؛ مسؤولة التوثيق التراثي؛ مصمّمة؛ مديرة مشروع أو تعاونية؛ منسّقة معارض؛ منسّقة لوجستيات وتسويق رقمي؛ عضو في لجنة الصندوق المجتمعي أو رئيسة لها.

11.4 8.3 5.a 5.5 4.7 4.4

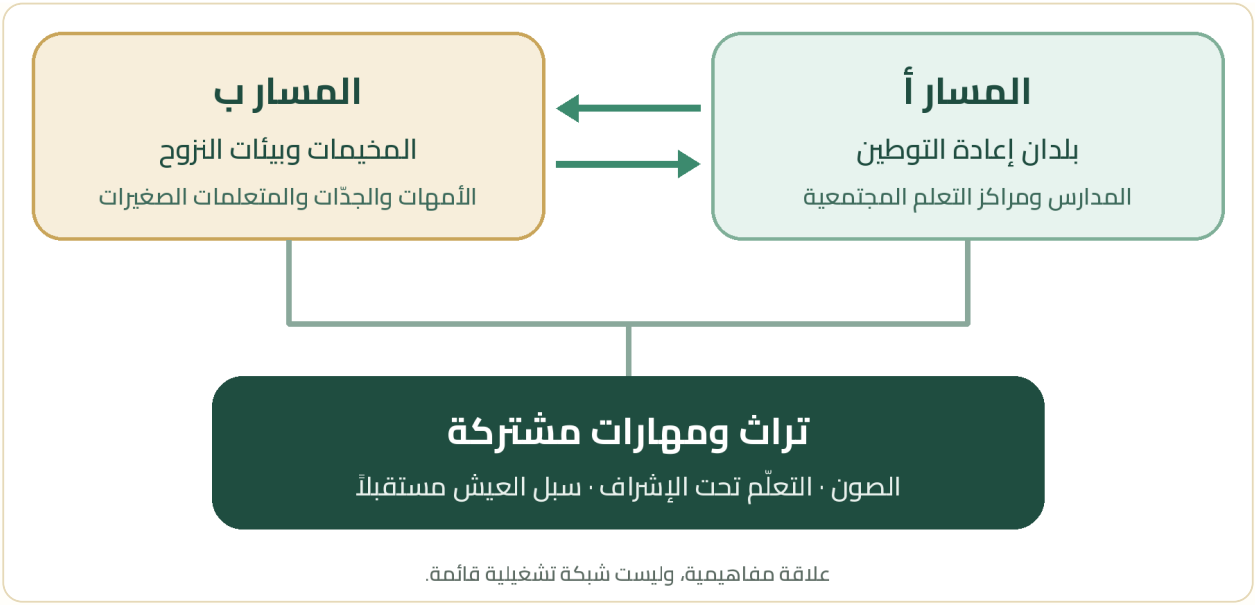
6.4.6 مساران تجريبيان متكاملان للمهارات التراثية

يعتمد المعرض المتنقل على شيء يسبقه: مهارات تراثية لا تزال تُنقل. لذلك تقترح الأوقاف النيوزيلندية استكشاف مسارين متكاملين للتعليم والتدريب المهني لصون المعرفة التقليدية، وتعزيز التعلّم بين الأجيال، وتطوير فرص مستقبلية محتملة للنساء والفتيات من خلفيات لاجئة. ويعود كلا المسارين إلى مقترح الصوف في كرايستشيرش نحو 2005 الوارد في القسم 2، الذي سعى إلى إتاحة الصوف للأسر اللاجئة لكي تنقل الأجيال الأكبر مهارات النسيج والحِرف إلى الأصغر. وهما **مقترحان لتقييم الجدوى**، لا برنامجان منفَّذان، ولا توجد لأي منهما مدرسة أو مخيم أو شريك أو جهة تدريب مؤكدة.

المبدأ الجوهري. حاملو المعرفة في المجتمع يصونون التراث وينقلونه؛ والمعلمون المهنيون المؤهلون والحِرفيون المتمرّسون يدعمون عملية التعلّم ويشرفون عليها ويقوّونها، ليمكن تقييم النموذج وتحسينه وتكراره. والذي يُوحَّد هو جودة التدريب والحماية والتوثيق والتقييم، لا التقاليد التراثية نفسها. فالأمهات والجدّات والحِرفيات في المجتمع خبيرات ومدرّبات محتملات بأجر، لا مجرد مشاركات أو مستفيدات.

المسار أ: المجتمعات من خلفيات لاجئة في بلدان إعادة التوطين. قد تشمل تجربة صغيرة عدداً قليلاً من المدارس الثانوية أو مراكز التعلم المجتمعية المختارة. وتتعلم الفتيات والشابات من الأسر ذات الخلفية اللاجئة مهارات الصوف والنسيج وغيرها من المهارات التراثية المناسبة من أمهاتهن وجدّاتهن والحِرفيات المتمرّسات في المجتمع، مع توفير الصوف المناسب والأدوات الآمنة والجلسات المنظمة والممارسة تحت الإشراف حيث أمكن. ويدعم المعلمون المهنيون المؤهلون والحِرفيات المتمرّسات طرائق التعليم والجودة وتقييم التعلّم والتوثيق. ولا يُعدّ التعلّم التراثي المجتمعي تدريباً معتمداً تلقائياً: ففي أستراليا يجب أن يجري التدريب والتقييم المؤديان إلى مؤهل معترف به وطنياً لدى جهة تدريب مسجّلة (RTO) أو تحت مظلتها [14]، ولكل بلد إطاره للجهات المعتمدة أو المعترف بها، كالجهات المعتمدة من هيئة المؤهلات النيوزيلندية في نيوزيلندا [15]. ومن الخيارات الأبعد مدى التبادل الثقافي، ومواصلة التعليم، والمشاريع الطوعية للبالغات أو تبادل المعرفة مع المجتمعات في البلدان الأصلية، رهناً بالجدوى القانونية والعملية والسوقية. أما نقل المنتجات أو المهارات إلى البلدان الأصلية ففكرة تُختبر، لا مسار مضمون.

المسار ب: النساء والفتيات في مخيمات اللاجئين وبيئات النزوح الأخرى. قد يقطع النزوح الطويل نقل المهارات التقليدية: فقد تقضي الفتاة سنوات طويلة في مخيم بلا صوف تتمرّن عليه، ولا أدوات، ولا مكان آمن للتعلّم. ويمكن لتجربة مكمّلة أن تدرس ذلك مباشرة؛ فتوجّه الأمهات والجدّات وغيرهن من الحِرفيات المتمرّسات المحتوى التراثي ويعلّمن الأجيال الأصغر. ويمكن للشركاء الإنسانيين والمعلمين المحليين المؤهلين المساعدة في تقييم الاحتياجات، وتوفير الصوف والأدوات المناسبة، وإيجاد أماكن تعلّم آمنة، وتكييف الأساليب مع الظروف المحلية. ويمكن أن تُدفع للحِرفيات البالغات المتمرّسات أجورٌ بوصفهن مدرّبات ومرشدات حيث أمكن. ويجب تصميم هذا المسار مع المجتمعات المتأثرة والشركاء الإنسانيين المناسبين، دون افتراض الوصول إلى أي مخيم، أو الإذن بإدخال المواد، أو مشاركة أي جهة بعينها.



الشكل 2. مساران تجريبيان متكاملان للمهارات التراثية يشكّلان شبكة مقترحة لتبادل المعرفة التراثية في الاتجاهين، حتى لا تُعامَل المخيمات على أنها المكان الوحيد الذي توجد فيه المعرفة التقليدية. رسم أُعدّ لهذه الورقة؛ مفاهيمي فقط.

إطار مشترك للتعلّم وتكرار النموذج. يُقيَّم المساران وفق مبادئ مشتركة: تصميم المنهج بقيادة المجتمع؛ والاعتراف بحاملي المعرفة ودفع أجورهم بعدل؛ والتعلّم المناسب للعمر تحت الإشراف؛ والمواد والأدوات المناسبة؛ وحماية الحقوق الثقافية والملكية الفكرية؛ والتمييز الواضح بين التعلّم التراثي غير الرسمي أو غير النظامي والتدريب المهني المعتمد [16]؛ وآراء المتعلمين؛ وشفافية التكاليف؛ والحماية؛ والتحسين المستمر. وينبغي احترام الفروق بين التقاليد الأفغانية والكردية وغيرها. والسؤال هو: هل يمكن تكييف عناصر من نموذج يقوده المجتمع ويدعمه المعلمون في أماكن أخرى دون تنميط الممارسات الثقافية؟

الحماية والموافقة. المشاركة طوعية. وبالنسبة للقاصرين، تتقدّم حماية الطفل وسياسات المدارس وموافقة الوالدين أو الأوصياء حيث تنطبق والإشراف المناسب وإمكانية الوصول والفائدة التعليمية. ولا يجوز أن تُشترط المساعدة الإنسانية ولا المشاركة التعليمية بصنع منتجات للبيع أو للترويج. ولا ينبغي للتجربتين افتراض أن الفتيات متاحات أو راغبات في المشاركة؛ وقد يسمح تصميم شامل بانضمام متعلمين آخرين مهتمين، مع احترام رغبات المجتمع ومتطلبات الحماية.

العلاقة بالمعرض المتنقل. قد يتيح المساران مستقبلاً طريقاً اختيارياً إلى المعارض التراثية والتبادل الثقافي ووصول الحِرفيات البالغات إلى الأسواق، لكنهما **ليسا** خطّي إنتاج للمعارض. وأي بيع للأعمال، ولا سيما أعمال القاصرين، يتطلب موافقة مستقلة وتقييماً لحماية الطفل والملكية والعمل والقانون والأخلاقيات. وآلية التوزيع المقترحة بنسبة 80% و20% (القسم 6.4.3) تنطبق فقط على نموذج مستقبلي لعائدات المعارض محكوم على النحو المناسب، ولا تنطبق على التدريب في المدارس أو المخيمات.

المرتكز. صون التراث ← التعلّم تحت الإشراف ← مهارات معترف بها حيث يناسب ← سبل عيش اختيارية للبالغات ← معارض متنقلة محتملة ← تكرار للنموذج قائم على الأدلة.

6.5 أدوات الذكاء الاصطناعي مضاعفاً للقدرات

الفرصة. يمكن لمنظمة تطوعية صغيرة أن توسّع قدرتها باستخدام الذكاء الاصطناعي في الصياغة والترجمة وتحليل السيناريوهات وتصميم التعلّم وإنتاج الوسائط. وقد استخدمت الأوقاف النيوزيلندية أدوات منها ChatGPT وGemini وClaude وCanva. وللمتعلمين يمكن للذكاء الاصطناعي أن يقدّم شروحاً متعددة اللغات وأسئلة تدريبية وملخصات ميسّرة، وأن يساعد المدربين على تكييف المواد بسرعة.

المهارات. صياغة الطلبات بفاعلية؛ التحقق من المصادر وكشف المحتوى المختلق؛ حماية المعلومات الشخصية وفق قوانين الخصوصية (في نيوزيلندا قانون الخصوصية لعام 2020)؛ إمكانية الوصول؛ استخدام الذكاء الاصطناعي في الإعداد للتقييم لا في الحلول محلّه؛ توثيق استخدام الذكاء الاصطناعي.

حدود الإنصاف. أدوات الذكاء الاصطناعي أقل دقة عموماً في اللغات الأقل موارد التي تتحدثها مجتمعات نازحة كثيرة، كالدَّرية والبشتو والكرمانجية، وقد يتفاوت وصول المتعلمات إلى الأجهزة والاتصال. فينبغي للبرامج مراجعة المواد المولَّدة بالذكاء الاصطناعي مع متحدثين أصليين، وألا تجعل امتلاك جهاز شرطاً للمشاركة.

أدوار يمكن للمرأة قيادتها. مصمّمة تعلّم رقمي؛ منتجة محتوى متعدد اللغات؛ مدربة ملمّة بالذكاء الاصطناعي؛ مسؤولة حماية البيانات.

الحدود. تحسّن هذه الأدوات السرعة والاتساع، لكنها لا تمنح سلطة علمية في الموضوع ولا تتحقق من النتائج بنفسها. فيجب التحقق من المصادر، وحماية بيانات المستفيدين، ومراجعة محتوى التدريب على أيدي معلمين مؤهلين، وإحالة المسائل الشرعية والقانونية إلى المختصين. ولا يجوز للذكاء الاصطناعي أن يقرر بمفرده أهلية المستفيدين، أو يقيّم مخاطر الحماية، أو يمنح المؤهلات المهنية. والمبدأ الحاكم: **«الإنسان يقود، والذكاء الاصطناعي يمكّن».**

4.4 5.b 9.c

6.6 برنامج Google للمؤسسات غير الربحية

الفرصة. تستخدم الأوقاف النيوزيلندية خدمات برنامج Google for Nonprofits. وإذا استُخدم البرنامج بقصد، أمكنه دعم التدريب بتكلفة زهيدة جداً على المؤسسة:

- **Google Workspace for Nonprofits مع Gemini:** مواد دراسية مشتركة، ونماذج تسجيل، وتقاويم للمجموعات، واجتماعات مرئية للتعليم المدمج، وسجلات تقييم تعاونية.

- **برنامج YouTube للمؤسسات غير الربحية:** مقاطع تعليمية مفتوحة متعددة اللغات، مثل الجولة المتحركة في مزرعة عائلة الأوقاف، وعروض مسجّلة لتقنيات تراثية تُصوَّر بموافقة الحِرفيات.
- **Google Ad Grants:** إعلانات بحث عينية في Google، ضمن شروط البرنامج وعلى نطاق الأوقاف النيوزيلندية المعتمد، لمساعدة المتعلمين المحتملين على اكتشاف موارد الأوقاف النيوزيلندية التعليمية المرتبطة برسالتها ومسارات التدريب التي تقدّمها الجهات الشريكة.
- **منصة خرائط Google:** رسم خرائط جهات التدريب والمزارع ونقاط التوزيع، ضمن حدود رصيد البرنامج.

المهارات. إدارة Workspace وإعدادات الأمان؛ إنتاج الفيديو وإضافة الترجمة النصية؛ إدارة إعلانات البحث وتتبّع التحويلات؛ أساسيات البيانات المكانية. وهي في ذاتها مهارات رقمية مطلوبة في سوق العمل للمشاركات.

الحدود. مزايا البرنامج ومبالغ الأرصدة يحددها المزوّد وتتغير مع الوقت، فينبغي التحقق منها لا افتراضها. ولا تُوجَّه إعلانات Ad Grants إلى مواقع الجهات الشريكة مباشرة، ولا يُستخدم شعار Google for Nonprofits. واستخدام أدوات مزوّد ما لا يعني رعايته أو تأييده (انظر إخلاء المسؤولية).

4.4 5.b 17.17

6.7 التمويل الاجتماعي

الفرصة. يقدّم التمويل الاجتماعي الإسلامي أدوات تلائم التدريب أكثر من المنح قصيرة الأجل. فوقف التعليم أو التدريب، الذي يموّل ريعُه المنح الدراسية أو برامج التدريب الداخلي أو رواتب المدربين عاماً بعد عام، امتدادٌ لتقليد عريق في الوقف على العلم، ومزرعة التدريب القائمة على الوقف المذكورة في القسم 2 تُظهر النموذج عاملاً في ظل القانون النيوزيلندي. ويمكن للقرض الحسن أن يساعد الخرّيجين على شراء الأدوات أو بدء مشروع صغير، ويمكن للهياكل التعاونية المحكمة التصميم أن تمنح الحِرفيات والمزارعات ملكية مشتركة.

المهارات. الثقافة المالية ومسك الدفاتر؛ التكاليف والتسعير؛ تخطيط المشاريع الصغيرة؛ حوكمة التعاونيات؛ فهم عملي للوقف والقرض الحسن والزكاة؛ إعداد التقارير للممولين والجهات الرقابية.

أدوار يمكن للمرأة قيادتها. إدارية وقف؛ مسؤولة تمويل أصغر أو تعاونية؛ مرشدة مشاريع؛ أمينة على وقف للتدريب.

الحدود. لا تطلب الأوقاف النيوزيلندية التبرعات، ولا شيء في هذه الورقة نداءٌ أو عرض. ويبقى نموذج الوقف النقدي المؤقت معلّقاً على نتائج منتدى قضايا الوقف الفقهية الثاني عشر، ولا تُطرح أي وحدات في أي بلد [11]. أما

جواز تمويل تكاليف تدريبية معينة من الزكاة، وحكم مواد الأضاحي، فمسائل تعود إلى الهيئات الشرعية المؤهلة. ويجب أن يمتثل أي إقراض لقوانين ائتمان المستهلك المحلية.

1.4 5.a 8.3 8.10

7 أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة

تفيد أهداف التنمية المستدامة هنا بوصفها لغة مشتركة مع الحكومات والجامعات والوكالات أكثر من كونها شارة. ويربط الجدول كل محور بغايات محددة وبمؤشر يمكن لتجربة أن تقيسه فعلاً.

المحور	أوثق الغايات صلة	مؤشر تجريبي مقترح
قيادة المرأة (كل المحاور)	4.3, 4.5; 5.5; 5.a; 5.b; 10.2	نسبة النساء بين المدربين والمشرفين والأمناء؛ إتمام النساء ذوات الإعاقة
صناعة الأضاحي	2.1; 8.5; 12.3	العاملون الحاصلون على وحدات سلامة الغذاء والرفق بالحيوان؛ سجلات توزيع موثّقة لكل أضحية
أغنام الحليب	2.3; 2.4; 4.4; 8.6	المتدربون المتمّون لوحدات معترف بها؛ البقاء في العمل الزراعي بعد 12 شهراً
الهدر والاستفادة	12.3 (الفاقد الغذائي الصالح للأكل)؛ 12.5 (المواد غير الغذائية)	تطبيق المؤشر في كل موقع بأيدي عاملين مدرَّبين (منهجية مكيّفة من (12.3.1(a)؛ نسبة الجلود والصوف المستردّة، وهو مقياس محلي مكمّل
المهارات التراثية	4.7; 11.4; 8.3	التقنيات الموثّقة بالموافقة؛ المتعلمات الأصغر اللواتي بلغن الكفاءة المتفق عليها
المساران التجريبيان للمهارات التراثية	4.4; 5.5; 11.4	حاملو المعرفة الذين يتقاضون أجراً بوصفهم مدرّبين؛ المتعلمات الأصغر اللواتي بلغن الكفاءة التراثية المتفق عليها؛ الانتقال إلى وحدات معترف بها حيث يناسب
نموذج المعرض المتنقل	4.4; 5.5; 8.3; 11.4	حِرفيات لديهن كفايات معترف بها؛ نساء في أدوار مدرّبات ومنسّقات معارض وعضوات لجان بأجر؛ دخل الحِرفية لكل منتج ولكل ساعة؛ تقنيات نُقلت إلى الشابات
الذكاء الاصطناعي والرقمنة	4.4; 5.b; 9.c	المشاركات اللواتي أثبتن كفاءة الاستخدام الآمن والتحقق
Google للمؤسسات غير الربحية	4.4; 17.17	مقاطع تعليمية منشورة بترجمة نصية بلغتين أو أكثر
التمويل الاجتماعي	1.4; 8.3; 8.10	خرّيجات لديهن خطة مشروع محسوبة التكاليف؛ وصول إلى تمويل مشروع

أرقام الغايات من خطة 2030 كما نشرتها الأمم المتحدة [12]. والمؤشرات الواردة مقترحات من الأوقاف النيوزيلندية لتجربة، وليست مؤشرات رسمية للأمم المتحدة ولا نتائج مُعلنة. ومؤشر الفاقد الغذائي لدى الفاو ((12.3.1(a)) يقتصر على الغذاء الصالح للأكل؛ أما الصوف والجلود فتندرج تحت الغاية 12.5 وتُقاس محلياً. وربط نموذج المعرض المتنقل والمسارين التجريبيين بالغايات المذكورة يدل على إسهام مقصود فقط، ولا يعني اعترافاً رسمياً من الأمم المتحدة ولا أثراً مثبتاً؛ ولا تُستخدم مؤشرات الفاقد الغذائي للغاية 12.3 مقياساً لاسترداد الصوف أو الجلود.

8 وأكثر من ذلك: مجالات إضافية للمهارات

- **الحوكمة والنظارة.** تدريب قصير معترف به للأمينات وعضوات مجالس الأوقاف والمنظمات المجتمعية، يغطي الواجبات وتعارض المصالح والرقابة المالية وقانون المؤسسات الخيرية.
- **الامتثال الحلال وضمانه.** مهارات التدقيق والتوثيق والتحقق من سلسلة الإمداد، وفق متطلبات جهة الاعتماد المعنية.
- **الطاقة المتجددة والاقتصاد الدائري.** إدارة الطاقة والمياه والمغذيات في المزرعة؛ صيانة الأنظمة المتجددة الصغيرة.
- **البحث والعلم المجتمعي.** تدريب أفراد المجتمع على جمع بيانات موثوقة للمؤشر ولتجارب المزرعة، تحت إشراف جامعي.
- **اللغات والكفاءة الثقافية.** الخدمة والتدريس بلغات عمل الأوقاف النيوزيلندية المتعددة.
- **إمكانية الوصول ودمج ذوي الإعاقة.** تصميم أماكن العمل والمواد والتقييم بحيث تتمكن النساء ذوات الإعاقة من التدرّب والقيادة.
- **انتقال الشباب.** برامج تمهيدية تعريفية للشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب (الغاية 8.6).
- **إدارة المشاريع.** مهارات التخطيط والمخاطر والتقارير لمتطوعي الأوقاف الشريكة والعاملين فيها.

9 مسار متدرّج من المشاركة إلى عضوية مجلس الأمناء

ينبغي أن تتمكن المرأة من الدخول عند المستوى الذي يناسبها، وأن يُعترف بمهاراتها القائمة، وأن تتقدّم دون أن تبدأ من جديد. والمسار أدناه استرشادي، وتختلف مطابقة مستوياته بين أطر المؤهلات في نيوزيلندا وأستراليا وكندا وأوروبا وغيرها.

الخطوة 0	الخطوة 1	الخطوة 2	الخطوة 3	الخطوة 4	الخطوة 5
تعلّم مفتوح: مقاطع متعددة اللغات وجلسات تعريفية	شهادات مصغّرة واعتراف بالتعلم السابق	وحدات بمستوى الشهادة مع ممارسة تحت الإشراف	تدريب داخلي أو تلمذة مهنية أو مشروع خاص	مدربة ومقيّمة ومشرفة	مديرة وباحثة وأمينة

الخطوتان 4 و5 هما غاية المسار. فالبرنامج الذي يدرّب كثيراً من النساء مشاركاتٍ ولا يدرّب أياً منهن مدرباتٍ أو مديراتٍ أو أمينات لم يغيّر من يقود صناعة الأوقاف. لذا ينبغي التخطيط للانتقال من الخطوة 3 إلى الخطوتين 4 و5 وتمويله منذ البداية، بما في ذلك الربط بالدراسات العليا عبر شراكات الأوقاف النيوزيلندية البحثية مع الجامعات.

10 كرّر النموذج ولا تكرّر المؤسسات

تقوم مقاربة الأوقاف النيوزيلندية على تطوير الدليل والمنهج العملي، ثم التعاون مع مؤسسات مختصة قائمة في التعليم والزراعة والحماية الإنسانية والمؤهلات المهنية. والأوقاف الفرنسية، المؤسَّسة بطلب من الأوقاف النيوزيلندية، ومؤسسة الأوقاف الكندية (https://canadianawqaf.org)، المؤسسة الشقيقة في ألبرتا التي حُدّدت عبرها جهات تدريب كندية محتملة، نموذجان مؤسسيان متكيّفان مع بيئتيهما. ولا يجوز الخلط بين تكرار المؤسسات وإثبات تكرار نموذج متكامل من الأضاحي إلى سبل العيش.

الجهة	دورها في برنامج التدريب المهني
الأوقاف النيوزيلندية	المنهجية والقياس؛ مواصفات الكفايات؛ الإسهام في المناهج؛ تصميم التقييم؛ النشر المفتوح للنتائج
الأوقاف الشريكة	التشغيل المحلي والحسابات المحلية والعلاقات المحلية؛ التكييف مع القانون الوطني
جهات التدريب المعتمدة	التنفيذ والتقييم ومنح المؤهلات المعترف بها
الجامعات	البحث المستقل والتقييم ومسارات الدراسات العليا
القطاع والمزارع	أماكن العمل والممارسة تحت الإشراف والتوظيف
الحِرفيات في المجتمع	حاملات المعرفة، مدربات بأجر ومشاركات في التصميم، مع حقوقهن في معارفهن
الوكالات الإنسانية	معايير الحماية والوصول إلى المجتمعات النازحة، حين تختار المشاركة

ولا ينبغي وصف أي شريك محتمل بأنه ملتزم قبل أن يوافق كتابةً على دوره.

11 مراحل مقترحة من البحث إلى التجربة

المرحلة صفر: توثيق المشكلة وخط الأساس. رصد الطلب وجهات التدريب القائمة وأولويات المجتمع والقيود القانونية وملكية المواد وتدفقات الموارد الفعلية، بما في ذلك خط أساس للمؤشر حيث أمكن.

المرحلة الأولى: التصميم المشترك مع المشاركين. الاتفاق على الكفايات والتعويض وإمكانية الوصول والحقوق الثقافية والموافقة المستنيرة وفرص السوق الواقعية، مع وجود النساء في فريق التصميم منذ البداية.

المرحلة الثانية: اختبار مجموعة محدودة. تقديم تعلّم تحت الإشراف عبر جهات مؤهلة، بتكاليف وإجراءات سلامة واضحة. وينبغي أن تكون المجموعة الأولى صغيرة بما يكفي لتقييمها تقييماً سليماً.

المرحلة الثالثة: التقييم المستقل. قياس مكاسب التعلم، والاستمرار، وجودة الدخل، وحرية اختيار المشاركين، وتقدّم النساء إلى الأدوار القيادية، وحوادث السلامة، والاستفادة من الموارد، وتكلفة الوحدة، والآثار السلبية.

المرحلة الرابعة: النظر في المعارض وتكرار النموذج. استكشاف إقامة معرض تراثي هجين في أوكلاند وإدمونتون وأوسلو فقط إذا وافق الشركاء والحِرفيات، وكانت اللوجستيات والأسواق ممكنة، ولدى المشروع منتجات ذات مصداقية وترتيبات حماية. وقد تكون باريس خياراً لاحقاً. وهذه المدن مقترحة لا محجوزة، وهي خيارات استرشادية حالية متميّزة عن أسواق لندن وباريس وسيدني في الفكرة التاريخية (القسم 6.4.4).

تسلسل المسارين التجريبيين للمهارات التراثية (القسم 6.4.6). يتبع كل مسار تسلسله المرحلي الخاص، ولا يلزم أن يبدأا معاً:

1. التشاور المجتمعي مع حاملي المعرفة والأسر، ومع المدارس أو مراكز التعلم في المسار أ.
2. تقييم الشركاء والحماية: موافقة الجهة التعليمية أو المدرسة (المسار أ)؛ والوصول الإنساني والحماية والإذن بإدخال المواد (المسار ب).
3. توفير المواد والأدوات، بما في ذلك نقلها واستخدامها والتخلص منها بأمان.
4. تصميم المنهج بقيادة خبراء التراث في المجتمع، بدعم من المعلمين.
5. تجربة صغيرة تحت الإشراف.
6. التقييم، بما فيه آراء المتعلمين والمدرّبين.
7. المراجعة، أو قرار بالإيقاف أو إعادة التصميم إذا لم تتحقق المعايير المتفق عليها.
8. تكرار اختياري للنموذج، حيث تسوّغه الأدلة فقط.

وتختلف تجارب مدارس إعادة التوطين عن تجارب المخيمات في جهة الإذن والمخاطر واللوجستيات، فينبغي تقييمها كلٌّ على حدة.

شروط لازمة قبل أي معرض. لا ينبغي أن يُقام أي معرض قبل أن: (أ) توافق الحِرفيات كتابةً على الشروط، ومنها الملكية والتسعير واستخدام قصصهن وحق الانسحاب؛ (ب) يُحدَّد مسبقاً تعريف العائد القابل للتوزيع وطريقة معاملة التكاليف؛ (ج) يراجع محاسب مستقل ميزانية محسوبة التكاليف؛ (د) تكتمل المراجعة الشرعية والقانونية حيث تدخل مواد الأضاحي أو أموال الوقف؛ (هـ) تتأكد متطلبات الجمارك والأمن الحيوي والضرائب وقانون المستهلك في كل وجهة؛ (و) يقدّم اختبار سوقي أصغر، محلي أو إلكتروني، بعض الدليل على الاستعداد للدفع.

12 قياس ما يهمّ فعلاً

ينبغي لهذه الصناعة أن تقيس القيمة بما يتجاوز حجم التبرعات المجموعة. والقاعدة الثابتة لدى الأوقاف النيوزيلندية أن الادعاءات تتدرّج على سُلّم: ادعاء، ثم دليل، ثم مقياس، ثم تحقق خارجي. وتطبيقاً على التدريب المهني، تُقترح مجموعة المؤشرات الأساسية الآتية:

البُعد	المؤشر
التعلّم	الوحدات والمؤهلات المنجزة؛ الاعتراف بالتعلم السابق؛ نسب النجاح في التقييم
القيادة	نسبة النساء بين المدربين والمشرفين والمديرين والأمناء، عند خط الأساس وبعد 12 و24 شهراً
سبل العيش	العمل أو المشروع الخاص بعد 6 و12 شهراً؛ جودة الدخل؛ ساعات العمل وظروفه
الشمول	مشاركة النساء ذوات الإعاقة والنساء النازحات وإتمامهن
الموارد	نتائج المؤشر حيث ينطبق؛ نسبة الصوف والجلود الموجّهة إلى استخدام مشروع
التراث	التقنيات الموثّقة بالموافقة؛ عدد الممارِسات الأصغر سناً اللواتي بلغن الكفاءة
السلامة والضرر	الحوادث؛ الشكاوى؛ الآثار السلبية، ومنها الإضرار بالأعمال المحلية
التكلفة	التكلفة لكل إتمام ولكل وظيفة أو مشروع مستدام

ولنموذج المعرض المتنقل تحديداً تُقترح المؤشرات الإضافية الآتية:

البُعد	المؤشر المقترح
دخل الحِرفية والأجر العادل	الدخل لكل حِرفية ولكل منتج؛ العائد الفعلي للساعة مقارنةً بأجر مرجعي محلي
الطلب في السوق	الاستعداد للدفع الملاحظ في اختبارات السوق والمعارض؛ نسبة المخزون المباع؛ المشترون المتكررون
التكاليف والعائد القابل للتوزيع	التكاليف الكاملة للمعرض حسب البند؛ صافي العائد القابل للتوزيع؛ المبالغ المدفوعة من حصتي 80% و20%، بتقارير مستقلة
النقل بين الأجيال	الشابات اللواتي بلغن الكفاءة المتفق عليها؛ التقنيات المنقولة لكل حِرفية متمرّسة
التقدّم	المشاركات اللواتي أصبحن مدرّبات أو منسّقات معارض أو مديرات مشاريع أو عضوات في لجنة الصندوق بأجر
الصوت وصلاحية القرار	رضا المشاركات؛ قرارات التسعير والتصميم واستخدام الصندوق التي تتخذها النساء أنفسهن
صون التراث	التقنيات الموثّقة بالموافقة؛ القطع والأنماط التي تحتفظ بها المجتمعات
الاستدامة والآثار غير المقصودة	استمرار الدخل بعد المعرض؛ الأثر في أهلية المساعدة الإنسانية؛ الإضرار بالبائعين المحليين؛ أي ضرر للمشاركات أو أسرهن

التثقيف العام وتفاعل المضحّين (مؤشرات مقترحة).

البُعد	المؤشر المقترح
تعلّم الزوار	التغيّر في فهم الزوار للاستفادة المسؤولة من موارد الأضاحي، بأسئلة طوعية قبل الزيارة وبعدها

البُعد	المؤشر المقترح
التوقعات المستنيرة	نسبة الزوار المشاركين الذين يقولون إنهم ينوون مطالبة مقدّمي خدمات الأضاحي بالدليل على إدارة اللحوم والموارد غير اللحمية
التعريف المؤسسي	التعرّف التلقائي والموجَّه على الرسالة التعليمية للأوقاف النيوزيلندية لدى الزوار الموافقين، مع التمييز بين المعرفة والتأييد
الشفافية والمنشأ	نسبة المنتجات المعروضة ذات المنشأ الموثّق، مع التمييز الواضح بين المنتجات المستمدة من الأضاحي القابلة للتتبع والمنتجات التراثية التوضيحية
تجربة الحِرفيات	تقييم الحِرفيات المشاركات لمدى احترام الجانب التثقيفي للمعرض لاستقلالهن وخصوصيتهن وملكيتهن وكرامتهن

هذه مقترحات بحثية من الأوقاف النيوزيلندية، وليست مؤشرات رسمية لأهداف التنمية المستدامة ولا نتائج مقيسة. والنوايا المعلنة ليست دليلاً على سلوك لاحق؛ وحيث أمكن، ينبغي المتابعة لمعرفة هل طالب المضحّون مقدّمي الخدمات بالدليل فعلاً.

المساران التجريبيان للمهارات التراثية (مؤشرات مرشّحة). لا تُحدَّد هنا خطوط أساس ولا أهداف رقمية؛ بل يُتفق عليها مع المجتمعات والشركاء أثناء التصميم.

البُعد	المؤشر المرشّح
نقل المعرفة	التقنيات التي تعلّمها المتعلمون وأظهروها، بحكم حاملي المعرفة في المجتمع
المشاركة والآراء	الحضور؛ الاستمرار؛ آراء المتعلمين في الملاءمة والمتعة
الحماية	الموافقات والأذونات المستوفاة؛ الحوادث والمخاوف المرفوعة والمعالجة
أجور المدرّبين	حاملو المعرفة البالغون الذين يتقاضون أجراً بوصفهم مدرّبين أو مرشدين، وبأي معدل مقارنةً بالأجور المرجعية المحلية
تقدّم المهارات	المتعلمون المنتقلون إلى تدريب إضافي أو معترف به حيث يناسب
إمكانية الوصول	مشاركة المتعلمين والمدرّبين من ذوي الإعاقة
التكلفة	التكلفة لكل مشارك، بما فيها المواد والأدوات
الملكية الثقافية	تحكّم المجتمع فيما يُعلَّم ويُوثَّق ويُشارَك
جدوى التكرار	العناصر التي يُرى أنها قابلة للنقل، والشروط اللازمة لذلك
الآثار غير المقصودة	الضغط على وقت الفتيات أو دراستهن؛ التوترات داخل الأسر أو المجتمعات؛ أي استخدام تجاري لأعمال المتعلمين

النتائج تتطلب دليلاً لا استنتاجاً دعائياً. وينبغي نشر النتائج علناً، بما فيها المخيّبة للآمال، كما تفعل الأوقاف النيوزيلندية في أعمال الجدوى والقياس.

13 الحوكمة والأخلاقيات والضمانات

- **القانون.** يجب أن تستوفي البرامج متطلبات العمل والتعليم والهجرة وحماية الطفل وسلامة الغذاء والرفق بالحيوان والبيئة والملكية الفكرية والخصوصية في كل بلد.
- **الحوكمة الشرعية.** يجب أن تحسم الهيئات الشرعية المؤهلة مسائل الأضاحي والملكية ذات الصلة، ومنها جواز نقل الصوف أو الجلود أو بيعها وبأي شروط.
- **لا اشتراط.** لا يجوز أبداً اشتراط مشاركة اللاجئين والنازحين للحصول على المساعدة الإنسانية.
- **الموافقة والحقوق الثقافية.** لا يجوز الاستيلاء على المعارف التقليدية. فالتوثيق والتسجيل والتصاميم تتطلب موافقة مسبقة مستنيرة، ويجب الاتفاق على حقوق المجتمع قبل نشر أي شيء أو بيعه.
- **حماية النساء.** أماكن عمل آمنة، وقنوات واضحة للإبلاغ، وحماية من التحرش والاستغلال، والانتباه إلى اختلال موازين القوة بين المدربين وأصحاب العمل والمشاركات.
- **الأجر العادل.** لا يجوز أن يصبح التدريب مصدراً لعمل غير مأجور؛ فالعمل المنتج أثناء التدريب يُدفع أجره بما لا يقل عن الحد القانوني.
- **البيانات.** تُقلَّل بيانات المشاركين إلى الحد الأدنى وتُحمى، ولا تُدخل في أدوات الذكاء الاصطناعي دون أساس قانوني وضمانات مناسبة.
- **الاستقلالية.** ينبغي أن يكون التقييم مستقلاً عن الجهات المنفذة للبرنامج.

حوكمة إضافية للمسارين التجريبيين للمهارات التراثية

- **الموافقات.** موافقة المدرسة والجهة التعليمية في المسار أ؛ وترتيبات الوصول الإنساني والحماية في المسار ب.
- **حماية الطفل.** التحقق المناسب والإشراف وسياسات حماية الطفل حيثما شارك قاصرون.
- **التصميم المشترك مع المجتمع.** خبراء التراث هم من يقرّرون ما يُعلَّم ويُوثَّق.
- **صفة المؤهل.** التمييز الواضح بين التعلّم غير الرسمي وغير النظامي والمعتمد؛ ولا يوصف شيء بأنه معتمد ما لم يُقدَّم عبر جهة معترف بها.
- **الملكية.** تبقى الحِرف والمعارف الثقافية لمجتمعاتها.
- **الموافقة على الصور والقصص.** موافقة مستقلة مستنيرة، مع عناية إضافية بالقاصرين وبالأسر المعرّضة للخطر.
- **الأجر العادل.** يتقاضى المدرّبون البالغون أجراً عادلاً؛ والأطفال المشاركون متعلمون لا منتجون تجاريون.
- **الحق في عدم المشاركة.** لا يترتب على الامتناع أي أثر في المساعدة أو الدراسة أو المكانة في المجتمع.

ضمانات إضافية لنموذج المعرض المتنقل

- **الاستقلالية والخصوصية والكرامة.** المشاركة طوعية ومستنيرة، مع حق الانسحاب. ولا يجوز اشتراط مشاركة أي امرأة لاجئة في البرنامج مقابل حصولها على المساعدة الإنسانية. ولا تُستخدم الصور والأسماء والقصص إلا بالموافقة، ويُتاح إخفاء الهوية حيث قد تتعرض سلامة الأسرة للخطر.
- **الملكية.** تحتفظ النساء بملكية منتجاتهن وتصاميمهن ومعارفهن التقليدية ورواياتهن الثقافية ما لم يتفقن كتابةً على غير ذلك. ولا يُعاد إنتاج أي تصميم أو نمط تجارياً دون موافقة المجتمع ومنفعة عادلة له.
- **الأجر العادل.** تتقاضى الحِرفيات أجراً عن وقت التدريب والإنتاج إضافةً إلى حصتهن من العائد؛ ولا يجوز أن تصبح آلية التوزيع بديلاً عن الأجر العادل.
- **إمكانية الوصول.** تُصمَّم أماكن العمل والمواد والسفر وأدوار المعارض بحيث تتمكن النساء ذوات الإعاقة من المشاركة والقيادة.
- **الامتثال القانوني.** استيفاء قواعد البلد المضيف بشأن حق اللاجئين في العمل وبيع السلع أو تصديرها، ومتطلبات القانون والضرائب والجمارك والأمن الحيوي وحماية المستهلك في كل بلد بيع، بما في ذلك وسم المنتجات وادعاءات المنشأ.
- **المراجعة الشرعية.** لازمة حيث تدخل مواد الأضاحي، كالجلود أو الصوف، أو عوائد الوقف.
- **الشفافية.** الإفصاح العلني والمستقل عن تكاليف المعارض وإيراداتها وتوزيع 80% و20% واستخدام الصندوق المجتمعي.

14 أسئلة للبحث المستقبلي

1. ما المهن التي لها طلب حقيقي ومسارات تدريب آمنة في كل موقع، وأين يقلّ تمثيل النساء أكثر؟
2. ما التكاليف الحقيقية لجمع الصوف والجلود ومعالجتها والاتجار بها عبر الحدود، ومتى تتجاوز القيمة المستردّة؟
3. ما المهارات التراثية التي يرغب المشاركون أنفسهم في صونها، وبأي شروط؟
4. هل يمكن للاعتراف بالتعلم السابق أن يُظهر المعارف التقليدية دون الاستيلاء عليها؟
5. ما الهياكل المؤسسية التي تحفظ الحوكمة المحلية وصنع المرأة للقرار عند توسّع البرامج؟
6. هل يمكن لوقف التعليم أو التدريب أن يموّل التدريب الداخلي في مزرعة أغنام حليب عاملة على نحو مستدام؟
7. كيف يمكن للذكاء الاصطناعي تحسين التنفيذ والإعداد للتقييم دون المساس بالخصوصية أو المعايير المهنية؟
8. ما التوازن الصحيح بين التدريب في موسم الأضاحي والتوظيف في المزرعة على مدار العام؟
9. هل تزيد المعارض التراثية دخل الحِرفيات ووصولهن إلى الأسواق، بعد احتساب التكاليف كاملة، مقارنةً بالبيع المحلي والإلكتروني؟
10. كم يرغب المشترون في دفعه لمنتجات تراثية موثّقة المنشأ، وفي أي أسواق؟

11. ما التكاليف الكاملة لمعرض دولي، وكم يتبقى عائداً قابلاً للتوزيع؟

12. ما أشكال التدريب التي تحقق أفضل النتائج للنساء، ومنها التقدّم إلى أدوار التدريب والقيادة المأجورة؟

13. كيف يؤثر الإرشاد المأجور بين الأجيال في نقل المهارات؟

14. هل يمكن إدارة صندوق مجتمعي بنسبة 20% تحكمه النساء بشفافية واستدامة، وما الهيكل المناسب لكل بلد؟

15. هل تحسّن المعارض في المدن التي تُنظَّم فيها الأضاحي فهمَ المضحّين وتوقعاتهم المستنيرة وثقتهم، وهل يطالبون مقدّمي الخدمات بالدليل بعد ذلك؟

16. كيف يحتفظ خبراء التراث في المجتمع بالتحكم فيما يُعلَّم ويُوثَّق؟

17. من يأذن بالأنشطة التي يشارك فيها قاصرون ويشرف عليها في كل بلد؟

18. ما الذي يميّز التعلّم غير الرسمي وغير النظامي والتدريب المهني المعتمد في كل بيئة؟

19. كيف تُدفع للحِرفيات البالغات أجور عادلة دون أن يتحوّل الأطفال المشاركون إلى منتجين تجاريين؟

20. ما الأدلة التي تسوّغ توسيع مسار تجريبي، وما النتائج التي تسوّغ إيقافه أو إعادة تصميمه؟

21. كيف تُوفَّر المواد وتُنقل وتُستخدم ويُتخلَّص منها بأمان، ولا سيما في بيئات النزوح؟

22. كيف يمنع النموذج الاستغلال والاستيلاء الثقافي وادعاءات المنشأ المضلِّلة؟

23. إذا وكّل المضحّي مقدّمَ الخدمة (الوكالة)، فهل تمتد الوكالة إلى استعمال الصوف والجلود أو نقلها لمنفعة خيرية، وكيف يُعامَل أي عائد منها؟ (مسألة للهيئات الشرعية المؤهلة.)

هذه الأسئلة واسعة، ويمكن للشركاء وطلبة الدراسات العليا تجميعها في أربع مجموعات: الجدوى التأسيسية والشريعة والقانون (تناسب المرحلة صفر في القسم 11)؛ وطرائق التعليم والحماية (المرحلتان الأولى والثانية)؛ والجدوى السوقية والمالية (المرحلتان الثانية والثالثة)؛ والحوكمة وتكرار النموذج (المرحلتان الثالثة والرابعة).

المراجعات المستقبلية. هذه ورقة عمل وستُراجَع. وستُطوَّر في المراجعات المستقبلية المتطلبات القانونية في البلدان المضيفة وبلدان المقصد، واللوجستيات، وترتيبات الدفع، وغيرها من المسائل التشغيلية، إلى جانب أي نقد بنّاء يرد إلينا. ومن المقترحات المسجّلة للمراجعات المستقبلية: نظرية تغيير صريحة تربط المهارات بحفظ أصل الوقف وريعه؛ ومطابقة مجالات المهارات مع التصنيفات المهنية مثل ANZSCO وISCO-08؛ وبروتوكولات ضمان الجودة واتساق المقيّمين لبيانات المؤشر التي يجمعها المتدربون؛ وسياق قطاع أغنام الحليب في نيوزيلندا وخصائص صوف سلالات الحليب؛ وهل تقدير الصوف البالغ 2,600 دولار نيوزيلندي في القسم 6.3 إجمالي أم صافٍ من تكاليف الجزّ والمناولة. والملاحظات مرحّب بها عبر https://awqafnz.org.

15 الخاتمة

تقترح الأوقاف النيوزيلندية الانتقال من النظر إلى التدريب المهني بوصفه نشاطاً خيرياً اختيارياً إلى معاملته بنيةً أساسية لمنظومة أوقاف ناشئة تقودها النساء. فالمهارات تربط الأمانة بالإنتاج، والتراث بسبل العيش الكريمة، والقياس بتقليل

الهدر، والتقنية بالمؤسسات المسؤولة. وقد سمّى بروتوكول 2011 هذه الروابط من قبل؛ وما كان ينقص يومها، ولا يزال ينقص اليوم، هو القوى العاملة المدرَّبة التي تجعلها واقعاً.

والمهمة العاجلة ليست إعلان النجاح، بل بناء الشراكات، واختبار الجدوى، وحماية المشاركين، وإعداد المدربين، ونشر الأدلة بشفافية.

المراجع

أُبقيت المراجع بلغتها الأصلية.

1. Awqaf New Zealand and the Awqaf and Minors Affairs Foundation, Dubai (2011). Cooperation protocol, Article 5. Signed 2011; English text held by Awqaf NZ. Institutional record.
2. Awqaf New Zealand (2026). Background note for Charles Sturt University, version 10, 16 October 2026. Institutional historical account, citing the Board-approved pilot report of November 2012 and the tender of 27 February 2014; not an outcomes study.
3. Benyounis, H. (2026). Qurbani Utilisation Index (QUI-Awqaf NZ): measuring zero Qurbani waste, a methodology note for the Qurbani supply chain (Version 3.0). Awqaf New Zealand. https://doi.org/10.5281/zenodo.22700036
4. Awqaf New Zealand (2026). Feasibility Study: Qurbani Sheep-Dairy Pilot. https://doi.org/10.5281/zenodo.23279953
5. International Labour Organization (2023). Quality Apprenticeships Recommendation, 2023 (No. 208). https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R208
6. Awqaf New Zealand (2026). Research themes: Future Female Awqaf Leadership. https://awqafnz.org
7. FAO (2023). The status of women in agrifood systems. Rome: Food and Agriculture Organization of the United Nations. https://doi.org/10.4060/cc5343en
8. Awqaf New Zealand (2026). Towards an International Framework for the Terms and Conditions of Qurbani Services. https://doi.org/10.5281/zenodo.24042729
9. Awqaf New Zealand (2026). Discussion Paper No. 1: Hijri-Aligned Qurbani Sheep-Dairy Farming. https://doi.org/10.5281/zenodo.23044285
10. UNESCO (2003). Convention for the Safeguarding of the Intangible Cultural Heritage, Article 2. https://ich.unesco.org/en/convention
11. Awqaf New Zealand (2026). Engineering the Awqaf Industry. https://doi.org/10.5281/zenodo.23992850
12. United Nations. The 17 Goals and their targets (2030 Agenda, A/RES/70/1). https://sdgs.un.org/goals; SDG indicator metadata: https://unstats.un.org/sdgs/metadata/
13. Awqaf France (2016). Journal officiel des associations, announcement 1387, 4 June 2016; declaration 23 May 2016.
14. Australian Skills Quality Authority (ASQA). What is an RTO? https://www.asqa.gov.au/node/2715; National Register of VET: https://training.gov.au/
15. New Zealand Qualifications Authority (NZQA). About our approval, accreditation and registration processes. https://www2.nzqa.govt.nz/tertiary/approval-accreditation-and-registration/about/
16. UNESCO Institute for Statistics (2012). International Standard Classification of Education: ISCED 2011 (definitions of formal, non-formal and informal learning). https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/international-standard-classification-of-education-isced-2011-en.pdf

بيان استخدام الذكاء الاصطناعي

أسهمت أدوات الذكاء الاصطناعي في صياغة هذه الورقة وهيكلتها وترجمتها ومراجعتها، على النحو الآتي:

- أداة ChatGPT من شركة OpenAI: مسودة سابقة، وتدقيق خارجي للوقائع.
- أداة Gemini من شركة Google: مراجعة لغوية للنص العربي، وفحص الامتثال لشروط برنامج Google for Nonprofits.
- أداة Claude من شركة Anthropic: النسخة النهائية والترجمة العربية.

وأُنتج الإنفوغرافيكان (الشكلان 1 و3) بأدوات الصور بالذكاء الاصطناعي للأوقاف النيوزيلندية، وصحّحت أداة Claude أخطاءً في نصوصهما. والأوقاف النيوزيلندية مسؤولة عن المحتوى. وقد رُوجعت الوقائع المتعلقة بتاريخ الأوقاف النيوزيلندية على سجلاتها المؤسسية، وغابت ادعاءات النتائج عن قصد لأن أياً منها لم يُقَس بعد.

إخلاء المسؤولية

العلاقات الجامعية والبحثية. تتعامل الأوقاف النيوزيلندية مع المؤسسات الأكاديمية ضمن إطار بحثي مفتوح. وذِكر جامعات أو مرافق بحثية بعينها يعكس نقاشات فنية استكشافية أو استطلاعاً أكاديمياً أو قدرات بحثية متاحة للعموم، ولا يعني شراكة قانونية رسمية أو تأييداً مالياً أو مشروعاً مشتركاً حصرياً ما لم يُنفَّذ رسمياً بموجب اتفاق مكتوب.

المنصات التقنية والعلامات التجارية. تستخدم الأوقاف النيوزيلندية برمجيات مؤسسية وبنية سحابية وأدوات رقمية مقدّمة ضمن برامج معتمدة للمؤسسات غير الربحية (ومنها Google for Nonprofits). وجميع أسماء المنتجات والشركات علامات تجارية أو علامات تجارية مسجّلة لأصحابها. وذِكرها لتعريف الأدوات الرقمية المستخدمة تعريفاً واقعياً، ولا يعني رعاية مباشرة أو تأييداً أو شراكة قانونية.

الترخيص. CC BY-NC 4.0. ويُستثنى من الترخيص اسم الأوقاف النيوزيلندية وشعارها، وتبقى مواد الغير خاضعة لحقوقها.

التواصل. الأوقاف النيوزيلندية · مؤسسة خيرية مسجّلة CC46694 · 200 Kaipara Road, RD 2, Papakura 2582, New Zealand · awqafnz.org ·
DOI 10.5281/zenodo.24253676

الملحق أ. سجل التغييرات في الإصدار 1.1

الإصدار 1.1 تحسين موجَّه لا إعادة كتابة عامة. غرضه إبراز مقترح الأوقاف النيوزيلندية التاريخي لـ«المعرض الدولي المتنقل للمهارات التراثية ونموذج التمكين الاقتصادي للمرأة» على النحو المناسب، وإضافة مسارين تجريبيين متكاملين للمهارات التراثية. ويُحتفظ بعنوان الإصدار 1.0 وأطروحته ووقائعه الخارجية المتحقق منها ومراجعه وإخلاءات المسؤولية فيه.

القسم	التغيير
المقدمة والملخص	ملاحظة صفة الإصدار 1.1؛ تحديث الاستشهاد؛ جملة في الملخص وكلمات مفتاحية عن المعرض والمسارين
2. الجذور التاريخية	إضافة فكرة المعرض المتنقل (لندن وباريس وسيدني متصوَّرة؛ لم تُنفَّذ)؛ جدول يميّز الموثَّق من المقترح؛ ربط فكرة 2005 بالقسم 6.4.6
4. المرأة قائدةً	مسار «من حاملات للمعرفة إلى قائدات»؛ نقل تفاصيل 80/20 إلى 6.4.3
5. بنية المهارات	توسيع المجال ج
6.4 المهارات التراثية	إعادة هيكلة: النموذج (6.4.1)؛ لماذا التدريب أساسي (6.4.2)؛ آلية 80/20 وصفتها وخيار صندوق تديره النساء وإيصال الأجر في المخيمات (6.4.3)؛ المدن التاريخية والمستقبلية (6.4.4)؛ المعارض في مجتمعات المضحّين (6.4.5)؛ المساران التجريبيان (6.4.6)؛ الشكلان 1 و2
7. أهداف التنمية	صفّان جديدان (4.4، 5.5، 8.3، 11.4)؛ ملاحظة بأن الربط لا يعني اعترافاً أممياً ولا أثراً مثبتاً
11. مراحل التجربة	تمييز المدن؛ تسلسل من ثماني مراحل للمسارين؛ ستة شروط قبل أي معرض
12. القياس	ثمانية مؤشرات للمعرض؛ خمسة لتفاعل المضحّين؛ عشرة مرشّحة للمسارين
13. الحوكمة والضمانات	ثمانية بنود حوكمة للمسارين؛ سبع ضمانات للمعرض
14. أسئلة البحث	خمسة عشر سؤالاً جديداً؛ ملاحظة «المراجعات المستقبلية»
المراجعة الخامسة (مراجعة Gemini)	ملاحظة عن عدم الإضرار بالأسواق المحلية؛ عوائق الاعتراف بالتعلم السابق للنازحات؛ الفرق بين الوقف والصندوق المقيَّد لنسبة 20%؛ حدود الإنصاف في الذكاء الاصطناعي؛ سؤال الوكالة؛ تجميع أسئلة البحث؛ قائمة المراجعات المستقبلية؛ رابط كامل لتوصية منظمة العمل الدولية؛ تحسينات لغوية في النص العربي؛ إعادة رسم الشكل 2 بنص عربي سليم؛ تصحيحات إضافية في الإنفوغرافيك العربي؛ تضييق وسم الهدف 9 إلى الغاية c.9
المراجع والملحقان	المراجع [14] إلى [16]؛ بيان الإنفوغرافيكين؛ النسخة الإنجليزية من الإنفوغرافيك في الملحق ب (الشكل 3)

تصحيحات الإنفوغرافيك. العربي: صُحّح صف «لماذا يُعدّ التدريب المهني أمراً أساسياً؟» الذي احتوى تسميات مشوّهة ومكرّرة، وعبارة «الاستقلال الاقتصادي للمرأة». الإنجليزي: استُبدلت الشرطات الطويلة في «Our Vision» بفواصل وحُذف رمز زائد. ولم يتغيّر الأشخاص المصوَّرون ولا تنوّعهم.

الملحق ب. الإنفوغرافيك بالإنجليزية



الشكل 3. النسخة الإنجليزية من الإنفوغرافيك: From Heritage Skills to Women's Economic Independence. الملاحظات نفسها الواردة تحت الشكل 1: توضيحي، والأشخاص رسوم بالذكاء الاصطناعي، وآلية التوزيع مقترحة فقط.