



غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry

المحور الأول؛ التعليم والتدريب والتوجيه المهني

المؤتمر الاقليمي الرابع للمنشآت الصغيرة والمتوسطة

« الحوار بين أصحاب العمل والعمّال: نحو سياسات سوق عمل فعّالة »

SME 4th Regional Conference

“Employers-Employees Dialogue (EED): Towards Achieve Active Labor Market Policies”

KNOWLEDGE

من المسلم به أن النمو الاقتصادي والاجتماعي يعتمد الى حد كبير على جودة نظم الموارد البشرية وفعاليتها، وقد حقق الاردن خلال العقود الماضية نقلة نوعية في قطاع التعليم، وعلى الرغم من البدايات المتواضعة استطاع أن يؤسس نظاماً تعليمياً شاملاً ذو جودة عالية بغية تنمية الموارد البشرية، كما أظهر الاردن التزاماً واضحاً بضمان حصول الاردنيين كافة على التعليم الاساسي، ومع ذلك لا زال قطاع التعليم والتعليم العالي والبحث العلمي والابداع في الاردن يواجه العديد من التحديات التي تعيق التنمية المتكاملة للموارد البشرية والتي تعتبر شرطاً اساسياً للإنتقال الى اقتصاد المعرفة.

وقد اشارت رؤية التحديث الاقتصادي الى التقدم الملحوظ في الحصول على التعليم الاساسي والتكافؤ بين الجنسين وكذلك اشارت الى التحديات الماثلة امام المناهج الدراسية والبرامج التعليمية القديمة وطرق التدريس التقليدية والقدرات المؤسسية الضعيفة وعدم وضوح الحوكمة، والانخفاض في النتائج التعليمية.

يعد قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني من اهم قطاعات تنمية الموارد البشرية كونه يهتم ببناء القدرات المهنية والكفايات اللازمة لاعداد القوى العاملة المدربة والمؤهلة اللازمة لتشغيل عجلتي الانتاج والخدمات، الامر الذي يتطلب بناء شراكات مؤسسية فاعلة بين مزودي خدمات التعليم المهني والتقني والتدريب وبين القطاع الخاص بهدف اعداد البرامج التعليمية والتدريبية وفقاً لمتطلبات سوق العمل واحتياجات اصحاب العمل.

هناك عدد كبير من الهيئات والمؤسسات الفاعلة في هذا القطاع والتي يتداخل ويتشابك عملها بعضها ببعض بما ينعكس سلباً على القطاع ومخرجاته بمجمله، منها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مجلس التعليم العالي، وزارة التربية والتعليم، مجلس التربية والتعليم، جامعة البلقاء التطبيقية، وزارة العمل، مؤسسة التدريب المهني، القوات المسلحة، القطاع الخاص، والمنظمات غير الحكومية، وتشمل مهام هذه الهيئات والمؤسسات انواعاً مختلفة من التعليم والتدريب المهني والتقني، وكذلك العناصر المتنوعة للروابط والقنوات بين جانبي العرض من القوى العاملة والطلب عليها.

تطرقت رؤية التحديث الاقتصادي إلى التغييرات في حوكمة التعليم المهني والتدريب التقني، والى معدلات البطالة المرتفعة بين الشباب والتي وصلت إلى نسبة 46%، وكذلك إلى تحديات انخفاض معدل التسجيل بالمدارس، والافتقار إلى الرؤية الموحدة، والروابط الصناعية، وتدني النظرة العامة له،

والمناهج الدراسية النظرية القديمة، وعدم كفاية الميزانية، وضعف الادارة، وقلّة المدربين المؤهلين، وضعف البنية التحتية وغيرها.

هذا ويعتبر العائق التشريعي من اهم معوقات تطوير قطاع التعليم والتعليم والتدريب المهني والتقني وبما يخدم المصلحة الوطنية العليا ويلبي احتياجات سوق العمل من الايدي العاملة المؤهلة ومن الفنيين والتقنيين الذين يحتاجهم سوق العمل، فعدم وجود جهة واحدة مناط بها مسؤولية الاشراف والمتابعة على تطوير وتحديث منظومة هذا القطاع ادى كما هو الحال الان الى حدوث التشوهات في سوق العمل وعدم موائمة العرض والطلب، ومؤخراً تم انشاء هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية الا ان صلاحياتها بقيت مجذومة ولم تطل صلاحياتها والمهام المناطة بها قطاع التعليم المهني والتقني كاملاً، وانما اقتصرت مهامها على التدريب المهني سواء في مؤسسة التدريب المهني او الشركة الوطنية للتدريب ومركزي تدريب وادي السير وشنلر وكذلك اعتماد برامج التدريب لمزودي التدريب المرخصين من القطاع الخاص وكذلك (اعتماد برامج المدارس المهنية والشاملة)

لقد تبنت الدولة الاردنية العديد من السياسات والاستراتيجيات منذ مطلع القرن الحالي بدءاً من وثيقة الاجندة الوطنية، مروراً بالاستراتيجية الوطنية للتشغيل واستراتيجية قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، انتهاءً برؤية الاردن 2025، والتي انبثق عنها استراتيجية الموارد البشرية التي اطلقت عام 2016 لتكون المظلة الجامعة لما سبقها من استراتيجيات وسياسات فيما يتعلق بالموارد البشرية، والعديد من الاستراتيجيات الاخرى التي تعنى بقطاعات مختلفة واخيراً تم اطلاق رؤية التحديث الاقتصادية .

هدفت رؤية التحديث الاقتصادي الى المضي قدماً للوصول بالمملكة الى حالة من التعافي والانتعاش الاقتصادي في مجالات التشغيل والنمو الاقتصادي ونوعية الحياة وذلك من خلال تحديد اهداف وطنية طويلة الاجل، وتوضيح اولويات التنمية، ورسم خريطة طريق التنفيذ الاساسية، وان اختلفت عن الرؤى والخطط الاستراتيجية السابقة من حيث النهج المتبع في الاعداد وكيفية تحقيق النتائج المرجوة، إلا أنه تم البناء على التجارب السابقة لتفادي كل السلبيات التي عانت منها تلك التجارب سواء من حيث الشمولية والمشاركة او من حيث الحوكمة في التنفيذ لادارة النتائج الفعلية بآليات تقييم ومتابعة محددة، كما سعت الرؤية الى ايجاد طرق جديدة لاطلاق كامل امكانات النمو والتنمية الشاملة المستدامة، وتوفير فرص العمل ومواجهة تحدي البطالة من خلال تحفيز النمو.

رغم العديد من الانجازات والتجارب والمبادرات الناجحة في هذا القطاع إلا ان قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني يشوبه الكثير من التشوهات والتداخلات بين المؤسسات الفعالة فيه، اهمها:

1. مخرجات التعليم لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل.
 2. التدريب المهني غير جاذب للاردنيين.
 3. التوجيه المهني في المرحلة المدرسية مهم لتوجيه اهتمام الشباب واسرهم نحو العمل المهني ومساعدتهم للحصول على فرص عمل.
- وفيما يلي سيتم بحث التشوهات والتداخلات المذكورة أعلاه والتي أدت الى ما هو عليه التعليم والتدريب المهني والتقني حالياً.

أولاً: مخرجات التعليم لا تتناسب مع احتياجات سوق العمل:-

يعاني التعليم العام من المركزية والبيروقراطية اللتان تشكلان عائقاً امام احراز المزيد من التقدم، وعلى الرغم من التحسن الذي طرأ فان مشكلة تدني الالتحاق بالتعليم ما قبل المدرسي ما زالت قائمة، كما ان هناك متسعاً لتحسين المناهج ونوعية التعليم في مختلف مستويات التعليم العام. وتطرقت الرؤية وبشكل واضح الى التحديات التي تتمثل في معدل التسجيل والتسرب من المدارس، والتعليم الشامل، والمناهج والمنهجيات التقليدية، والحوكمة الملائمة، وتوظيف المعلمين وتدريبهم، والتكنولوجيا، والتقييم، ومواءمة احتياجات سوق العمل.

وقد شهد قطاع التعليم العالي تطوراً بشكل لافت خلال مسيرة الدولة الاردنية من حيث عدد مؤسسات التعليم العالي واعداد الطلبة المسجلين والمتخرجين واعضاء هيئة التدريس والزيادة في حجم الانفاق والدعم الحكومي على هذا القطاع التعليمي الهام، اذ بلغ عدد الجامعات الحكومية 10 جامعات إضافة إلى 16 جامعة خاصة وجامعة اقليمية وجامعتين منشأتين بقانون خاص، و45 كلية جامعية وكلية مجتمع، وقد صاحب هذا التطور في أعداد مؤسسات التعليم العالي زيادة في اعداد الطلبة الدارسين فيها حيث بلغ العدد الاجمالي للطلبة على مقاعد الدراسة الملتحقين في جميع الجامعات الرسمية والخاصة لمختلف البرامج والدرجات لهذا العام (322,349) طالباً وطالبة، كما بلغ عدد الطلبة على مقاعد الدراسة في كليات المجتمع والكليات الجامعية (34,351) طالباً وطالبة، في حين بلغ عدد اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الرسمية والخاصة (11,233) عضواً، كما بلغ عدد

الخريجين لعام 2021/2020 من الجامعات الرسمية والخاصة حوالي (69) الف طالب وطالبة تقريباً.

الا ان التطور المشار اليه اعلاه لم يواكبه تطور في المناهج او البرامج التعليمية او التدريبية بما يتناسب واحتياجات سوق العمل ولم يصاحبه اكساب الخريجين المهارات العملية والحياتية اللازمة لدخولهم سوق العمل ما يعتبره الكثيرون عائقاً امام الخريجين الجدد لايجاد فرص العمل ولتلبية احتياجات اصحاب العمل من الايدي العاملة المؤهلة، وقد اشارت رؤية التحديث الاقتصادي إلى هذا الموضوع عندما تحدثت عن افتقار التعليم العالي والتعليم والتدريب المهني والتقني إلى التعلم العملي الموجه الى سوق العمل.

وتبين مسوحات دائرة الاحصاءات العامة للمشتغلين الاردنيين في القطاعين العام والخاص لعام 2021 /2020 الى ان القطاع الخاص هو المشغل الاكبر للعمال الاردنية وبنسبة تصل الى حوالي 60% وهذه النسبة بازياد مضطرد لان القطاع الخاص هو المولد الرئيسي لفرص العمل (القطاع العام يستوعب سنوياً من 8-10 الاف موظف جديد) كما تشير تلك المسوحات الى ان ما نسبته 63% من المشتغلين في القطاع الخاص هم من حملة ثانوي فما دون مقابل 51% يعملون في القطاع العام، وقد بلغ معدل البطالة حسب دائرة الاحصاءات العامة 24,2% لعام 2021 (ملحق 1 اهم مؤشرات سوق العمل الاردني) وتشير التوقعات ايضا الى ان عدد الداخلين الجدد الى سوق العمل الاردني يقارب 130 الف شخص سنوياً وهذا يتطلب ضرورة الإشراف الفعلي للقطاع الخاص في رسم السياسات والبرامج التدريبية والتعليمية لقطاع التعليم والتعليم والتدريب المهني والتقني ليلبي احتياجاته وحسب متطلباته من المهنيين والفنيين بالاضافة الى الحاجة لتحفيز وتشجيع الاستثمارات وتمكين الاقتصاد.

اشارت رؤية التحديث الاقتصادي الى ان التحدي الاكبر امام الاقتصاد الاردني هو استيعاب اكثر من مليون شاب وشابة سيدخلون سوق العمل خلال العقد المقبل، لذلك لا بد من توسيع القطاعات الاقتصادية من خلال تحديد محركات التشغيل والنمو الاقتصادي التي تركز على اطلاق كامل الامكانات الاقتصادية، وتمكين الاقتصاد من توفير مثل هذه الفرص.

1. التعليم المدرسي - تحديات وحلول؛

تتمثل التحديات الرئيسية في التعليم المدرسي فيما يلي:

1. المناهج ومعايير التقييم قديمة ولا تلبى متطلبات المجتمع الحديث وسوق العمل.
2. المركزية والبيروقراطية اللتان تشكلان عائقاً أمام احراز المزيد من التقدم والتطوير.
3. زيادة كبيرة في اعداد الطلاب بسبب التركيبة السكانية المحلية واللاجئين السوريين ما أدى الى زيادة الضغط بشكل كبير على الموارد والبنية التحتية بما يفوق القدرة الاستيعابية القائمة.
4. قدرة محدودة على توفير التعليم المتكافئ لمعظم الطلبة المحتاجين اليه سواء من حيث اتاحة فرصة الالتحاق او مستويات جودة التعليم ما يؤدي الى مخرجات تعليم متباينة.
5. الافتقار الى المسائلة الشفافة والقيادة الفعالة في جميع نواحي النظام.
6. ضعف اشراك المجتمع المحلي والاسرة في التعليم النظامي وغير النظامي.
7. عدم وجود بيانات ذات مصداقية عالية لتوفير اساسات واضحة ودقيقة لعمليات اتخاذ القرار المهني المبني على المعلومات.

ويمكن الحد من التحديات المذكورة سالفاً بتطبيق الحلول المقترحة الآتية:

1. تطوير المناهج الدراسية واليات التقييم وايجاد برامج مناسبة للتعلم في مرحلة الطفولة المبكرة.
2. التوسع في بناء المدارس الحكومية لتخفيف الاكتظاظ الكبير في المدارس ولاستيعاب الاعداد السنوية المتزايدة من الطلبة، وزيادة عدد المعلمين بالتوازي مع ذلك.
3. توفير التعليم المتكافئ لكل اطياف المجتمع، بتوفير مستويات كفاءة وذات جودة عالية للتعليم في مختلف نواحي المملكة، مما يحقق مخرجات تعليمية ممتازة على كافة الأصعدة.
4. اعادة النظر في برامج تدريب وتأهيل المعلمين والترخيص قبل الخدمة، واعداد برامج متعلقة بالتطوير المهني المستمر للمعلمين.
5. اضعاف طابع اللامركزية في التعليم والابتعاد عن البيروقراطية.

2. التعليم المهني والتقني والتدريب - تحديات وحلول؛

أما بالنسبة للتعليم المهني والتقني والتدريب، فقد واجه القطاع العديد من التحديات والمعوقات، جاء أبرزها على النحو الآتي:

1. تعدد المرجعيات وغياب التنسيق ما أدى الى تبعثر جهود نظام التعليم والتدريب المهني والتقني وعدم مواكبة النظام مع السياسات الاستراتيجية للدولة.

2. عدم تحقيق توازن بين اعداد الطلبة الذين يلتحقون بالجامعات واعداد الملتحقين بالبرامج التقنية والمهنية والمقدرة بنسبة تقرب من 10 الى 1.
3. تصورات سلبية لاصحاب العمل عن مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني وفرص عمل غير مشجعة لخريجي هذه البرامج.
4. عدم وجود برامج تعليم وتدريب مهني وتقني ذات جودة عالية على مستوى التعليم العالي.
5. المشاركة المحدودة لاصحاب العمل في التعليم والتدريب المهني والتقني، سواء خلال مرحلة ما قبل التعليم العالي او خلال مرحلتي الكلية او الجامعة او في مكان العمل.
6. نقص في اعداد الحرفيين والفنيين المؤهلين لاشغال الوظائف في الشركات الى جانب وجود فائض من المهندسين وخريجي التخصصات العلمية.
7. عدم وجود مظلة تشريعية للمجالس القطاعية بحيث تصبح شريكا في إعداد السياسات لا مجرد مجالس قطاعية استشارية، (وهذا يتطلب اعادة النظر في قانون هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية).
8. الفجوة بين العرض والطلب وعدم توفر بيانات لسوق العمل.

وفيما يلي أبرز الحلول المقترحة للقضاء على تحديات التعليم المهني والتقني والتدريب:

1. توحيد المرجعيات ويجاد مرجعية واحدة لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني لضمان توحيد السياسات وجودة المخرجات بما يتواءم مع الخطط الاستراتيجية للدولة.
2. تحسين وتطوير نظام التعليم المهني والتقني في المدارس واطلاق مساقات جديدة وتوعية الطلاب حول أهمية التعليم والتدريب المهني والتقني وخاصةً في المرحلة الإعدادية، بهدف رفع نسبة الملتحقين بالتعليم والتدريب المهني والتقني.
3. اشراك القطاع الخاص في اعداد برامج التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال المجالس القطاعية، وذلك لتحسين فكرة أصحاب العمل حول نوعية وكفاءة وجودة مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني.
4. اعطاء القطاع الخاص الدور الاكبر في مجال تحديد برامج التدريب والتأهيل في التخصصات التي يحتاجها سوق العمل.
5. تكون هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية هي المسؤول عن تنظيم قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.
6. توعية الطلبة وإتخاذ كافة السياسات الكفيلة في توجيههم إلى التدريب المهني ودوره في التخفيف من معدلات البطالة والحصول على فرص عمل في المستقبل وذلك للموائمة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل.

7. منح مجالس المهارات القطاعية استقلالية ادارية وتمكينها من اعداد السياسات المتعلقة بالتدريب والتشغيل وليس مجرد الصفة الاستشارية.
8. تطبيق الاطار الوطني للمؤهلات وتطبيق اطار وطني للتعلم القائم على العمل.
9. إنشاء قاعدة بيانات شاملة لسوق العمل مع إجراء الدراسات القطاعية الدورية وتحديث هذه الدراسات باستمرار وايجاد آلية واضحة تمكن كل الشركاء من الاستفادة من تلك الدراسات وتوحيد الجهود لتحديد الفجوة بين العرض والطلب.
10. تحقيق الشفافية في كافة الأنظمة المتعلقة بالتدريب المهني والتقني، بما يحقق كفاءة وفعالية هذه الأنظمة.
11. توفير نظام معلومات حول سوق العمل يكون ذا شفافية وكفاءة عالية يمكن تحديثه باستمرار يسهل عمليات إتخاذ القرار حول التعليم المهني.

3. التعليم العالي - تحديات وحلول؛

على مستوى التعليم العالي، يواجه القطاع جمل من التحديات أيضاً تعيق مستوى تقدمه الى الأمام، أهمها:

1. ضعف كفاءة الارشاد والتوجيه الأكاديمي وعدم القدرة على توجيه المقبولين للتخصصات التي يحتاجها سوق العمل.
2. عدم توفر فرص قبول عادلة ونزيهة لجميع الطلبة بناء على الجدارة والقدرات.
3. نقص البيانات المتعلقة بسوق العمل واحتياجاته والفجوة الكبيرة بين العرض والطلب .
4. دمج التكنولوجيا في التعليم الجامعي لاجل تحقيق كفاءة وفاعلية افضل في مخرجات التعليم.
5. تطوير المناهج التعليمية ورفع مستوى التعليم بشكل يواكب افضل الاساليب المتبعة في الجامعات الحديثة.
6. عدم توفر الخبرة العملية لخريجي الجامعات والمهارات الحياتية لدى الطلبة.
7. تهيئة بيئة جامعية مناسبة ومحفزة للابداع والتميز من جهة قادرة على اشعار الطالب بالطمأنينة والعدالة والمسؤولية والانتماء الوطني، يسود فيها الحوار الهادف وقبول الرأي والرأي الآخر .

وجاءت أبرز الحلول المقترحة للقضاء على تحديات القطاع على النحو التالي:

1. ان يركز التخطيط الأكاديمي بمؤسسات التعليم العالي على بحوث ميدانية علمية شاملة، تجربها محلياً او اقليمياً وعالمياً، للجامعات التي تنشأ العالمية في مخرجاتها، إذ تستهدف احتياجات سوق العمل الفعلية وتستقرئ مستقبله واتجاهاته.
 2. توفير فرص عمل كقوة لجميع خريجي التعليم العالي وأن يكون ذلك بناءً على الكفاءات والقدرات المتميزة.
 3. إقامة شراكة حقيقية بين أصحاب العمل وخاصة مجالس المهارات القطاعية ومؤسسات التعليم العالي لإنتاج المخرج المطلوب، خاصة في مجالي الموارد البشرية والبحوث.
 4. تبنى المؤسسات الأكاديمية والهيئات المعنية بالتعاون مع ممثلي اصحاب العمل برنامجاً بحثياً دورياً تدرس فيه متغيرات سوق العمل، وسبل مواكبة المخرجات التعليمية لها.
 5. تعزيز التعاون بين الجامعات المحلية والإقليمية والعالمية عن طريق الاتحادات والروابط والمنظمات الإقليمية والعالمية؛ للاستفادة من أساليب وتجارب التوفيق بين سوق العمل ومخرجات التعليم العالي.
 6. الاهتمام ببحوث وتوصيات الورش والمؤتمرات والهيئات والمنظمات الإقليمية والعالمية في التخطيط الأكاديمي لمؤسسات التعليم العالي.
 7. ان يتم عمل تغذية راجعة دورية للبرامج والمناهج، ودورات التدريب، وفق متغيرات ومتطلبات سوق العمل.
 8. أن تتم العناية الكافية تمويلاً ورعاية وتأهيلاً بمؤسسات التدريب المهني بأنواعها المختلفة.
- ✓ استحداث نظم تدريب وتوجيه مهني جديدة، نابعة من احتياجات سوق العمل الفعلية، تأخذ بعين الاعتبار تجارب الدول العريقة في هذا المجال.
 - ✓ أن تضع مؤسسات التعليم العالي إستراتيجية شاملة ومتكاملة مع خطط عمل إجرائية للتنفيذ؛ للمواءمة والمواكبة بين مخرجاتها التعليمية، وحاجة سوق العمل سواء كان المحلي، أو الإقليمي، أو العالمي.
 - ✓ قيام مكاتب ضمان الجودة في الجامعات الرسمية والخاصة بإعداد دراسات معمقة عن مدى مواءمة مخرجاتها مع سوق العمل، وتزويد وزارة التعليم العالي وهيئة ضمان الجودة والاعتماد بالنتائج.
 - ✓ توفير قاعدة بيانات شاملة لسوق العمل (Labour Market Information System) يشمل كل البيانات المتعلقة بالموارد البشرية وخصائصها وفرص العمل المتاحة والمستقبلية وطبيعتها والمؤهلات والمهارات العلمية والمهنية اللازمة لها وكذلك الدراسات القطاعية الدورية المحدثة باستمرار لكافة القطاعات الاقتصادية والتي يمكن من خلالها تحديد الفجوة بين العرض والطلب.

ثانياً: التدريب المهني غير جاذب للاردنيين:-

يعد التدريب المهني ضرورة ملحة لسد حاجة سوق العمل من الفنيين والمهنيين من جهة وخلق فرص عمل من شأنها الحد من معدلات البطالة المرتفعة، وقد حظي تعليم الانسان وتدريبه بالاهتمام الكافي من الدولة الاردنية، وعليه جاء إنشاء مؤسسة التدريب المهني بموجب القانون المؤقت رقم (35) لسنة (1976) بهدف التوسع في اعداد القوى العاملة المدربة حيث باشرت اعمالها عام 1977.

وتتبنى المؤسسة برامج الاعداد المهني بمستوياتها المختلفة، وقد زودت سوق العمل بما يزيد على (400) الف خريج على مدى 40 عاماً من خلال معاهدها المختلفة في كافة المحافظات، اذ يبلغ عدد المعاهد التابعة لها 36 معهداً وعدد مواقع التدريب (43) موقعا بينما يبلغ عدد المشاغل (348) مشغلا وعدد المعاهد الخاصة للاناث (10) معاهد وعدد المعاهد المجهزة لذوي الاعاقة (13) معهدا.

وعلى الرغم مما سبق فان الاقبال على التدريب والتعليم المهني والتقني ضعيف جدا حيث لا تتجاوز نسبة المقبلين عليه حاجز ال 15% بينما يستحوذ التعليم الاكاديمي على نسبة 85% بعكس ما هو الحال في الدول المتقدمة صناعيا والتي تجاوزت نسب الملحقين بالتعليم والتدريب المهني والتقني حاجز ال 40% و 50%.

التحديات والمصاعب في التدريب المهني:

1. النظرة الدونية للتدريب المهني ووصمة الفشل الاكاديمي التي ترتبط بالمساق.
2. يتقدم لبرامج المؤسسة ذوي التحصيل العلمي المتدني.
3. التقصير الاعلامي في ابراز نواتج التعليم المهني والتقني وفي إبراز قصص النجاح لخريجها في عالم الاعمال.
4. الخطط الدراسية لبرامج التدريب المهني تركز على الجوانب العملية المهنية ويتراجع اهتمامها في الجوانب المسلكية وبناء الشخصية والثقافة العامة.
5. محدودية التطور للطالب في التدريب المهني وعدم امكانية التقدم الى المستويات العليا.
6. معضلات التنسيق الوطني لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وللجهات المعنية بالتدريب المهني.
7. الشفافية في المتابعة والتقييم وربط نتائج العمليات باهداف المؤسسة وتأثير البرامج على سوق العمل.
8. البرامج التدريبية لا تتناسب واحتياجات سوق العمل ونقص في المدربين الاكفاء.

9. غياب الإرشاد والتوجيه المهني للطلبة في المدارس وانعدام الاهتمام بالتربية المهنية في مرحلة التعليم الاساسي.

10. خلل في التوزيع الجغرافي لمراكز التدريب المهني وضعف تمويلها.

11. نقص في بيانات سوق العمل الكمية والنوعية.

الحلول المقترحة:

1. تطوير البرامج الاعلامية بحيث تشجع الاقبال على المهن التي يتطلبها سوق العمل وابرار اهمية التعليم والتدريب المهني في المناهج التعليمية والتدريسية لما لها من اثر في التلاميذ في المراحل المبكرة.

2. إعادة النظر في شروط وأسس قبول الطلبة في مختلف برامج التدريب المهني.

3. اعادة النظر في الخطط الدراسية وبرامج التدريب بما يتواءم مع الكفايات المهنية التي يطلبها اصحاب العمل واستحداث تخصصات اخرى وفق احتياجات سوق العمل وبالتنسيق مع مجالس المهارات القطاعية المعنية.

4. استحداث دورات تدريبية تعقد بشكل دوري لخريجي برامج التدريب المهني لإطلاعهم على أبرز التطورات المتعلقة بالمهن التي تم التدرب عليها، وذلك لمواكبة التطورات العالمية.

5. ان يتم اختيار المدربين وفق معايير واضحة وعالية واخضاعهم لبرامج تدريب وتاهيل المدربين وبشكل مستمر.

6. انتهاء ازدواجية التدريب والتعليم الثانوي المهني من خلال ادماج البرنامجين في معاهد المؤسسة ومدارس الوزارة تحت ادارة واشراف موحد.

7. تحسين مستوى المدربين وتطوير مهاراتهم باستمرار لمواكبة التقدم التكنولوجي.

8. التركيز على الارشاد والتوجيه المهني للطلبة في المدارس وابلء التربية المهنية في مرحلة التعليم الاساسي الالهية التي تستحقها.

9. بناء نظام شفاف للمتابعة والتقييم لربط نتائج العمليات باهداف المؤسسة وتأثير البرامج على سوق العمل.

10. ان يكون اختيار مواقع مراكز التدريب المهني وفق معايير واضحة وشفافة وان تكون القرارات مبنية على دراسة ميدانية تأخذ بعين الاعتبار الكثافة السكانية وسهولة المواصلات وعدم تكرار نفس التخصصات في المناطق المتقاربة.

11. المشاركة الفاعلة للقطاع الخاص تبء من مرحلة اعداد المعايير المهنية، المناهج التدريبية، اختيار المتدربين والمدربين وتحديد شروط ومتطلبات البنية التحتية لمزودي التدريب.

12. المشاركة الفاعلة والتمثيل الكافي للقطاع الخاص في ادارة المؤسسات الرسمية التي تعنى بالتدريب.
13. بناء قاعدة بيانات شامله عن سوق العمل تتضمن المهن المتاحة حالياً ومستقبلياً ومتطلبات كل مهنة من المهارات المهنية والتقنية والشهادات العلمية وكذلك اسماء خريجي مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني وبيان الفجوة بين العرض والطلب.
14. تغيير اسم مراكز التدريب المهني أو حتى مؤسسة التدريب المهني نفسها لتكون أكثر جذباً للشباب، على غرار الأكاديميات.

ثالثاً: التوجيه المهني في المرحلة المدرسية مهم لتوجيه اهتمام الشباب واسرهم نحو العمل المهني ومساعدتهم للحصول على فرص عمل:-

يعرف التوجيه المهني اصطلاحاً بأنه عملية سيكولوجية هدفها اقتراح اتجاه معين لدراسة التلاميذ حسب ما يستجيب لملامحهم وحاجاتهم واهتمامهم او يتيح التعبير الفاعل عن امكاناتهم وقدراتهم.

كما يعرفه البعض بأنه عملية ارشاد الناشئين على اسس علمية معينة كي يوجه كل فرد الى نوع من التعليم الذي يتفق وقدراته العامة واستعداداته الخاصة وميوله المهنية، وغير ذلك من صفاته الشخصية، حتى اذا تيسر له مثل هذا التعليم كان احتمال نجاحه فيه كبيراً وبالتالي يتمكن من تقديم خدماته للمجتمع.

إن المتابع لواقع سوق العمل والبطالة، يلاحظ أن مشكلات التحاق الشباب بسوق العمل تتباين ما بين أسباب تتعلق بالفرص المتاحة في سوق العمل المحلي، وأخرى تتعلق بالأنظمة التعليمية، إلا أن هذه الأسباب تعود لتلقتي في مجملها بمجموعة من الأسباب الرئيسية والتي تتمثل بضعف الموائمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، حيث يلتحق معظم الشباب بتعليم لا ينسجم مع متطلبات المهن المتوفرة في سوق العمل، ناهيك عن اختياراتهم التعليمية والوظيفية التي لا تنسجم في كثير منها مع ميولهم واتجاهاتهم الوظيفية.

لم تعد هذه المشكلة غير معروفة لدى المهتمين والعاملين في مجالات سوق العمل بشقيه التعليمي والتشغيلي، في حين ظهرت العديد من المشاريع والجهود التي تبنت الكثير من الحلول لهذه المشكلة،

والكثير منها شكلت نجاحات هامة في هذا المجال، ولكنها ما زالت في مرحلة الجهود والمبادرات المبعثرة التي لم تأخذ بعد طابعها التنظيمي في إطار النظام التعليمي.

إن العمل في إطار منظم لمعالجة هذه المشكلة يتطلب جهوداً وطنية مكثفة لتبني منهاج إرشاد مهني ووظيفي يتماشى مع المسار التعليمي للطلبة يبدأ من مرحلة التعليم الأساسي ويمتد للثانوي وصولاً للتعليم العالي وانتهاءً بالتحاق الطلبة بسوق العمل، وأن يكون جزءاً لا يتجزأ من المنظومة التعليمية لا برنامجاً أو مبادرة عابرة تنتهي بانتهاء المشروع.

إن تقديم خدمات التوجيه المهني للطلبة في مراحل تعليمية متقدمة يمكن الشباب من التخطيط نحو المهن واتخاذ الخطوة الأولى باختيار مسارهم التعليمي في طريق الوصول إلى سوق العمل، بما ينسجم مع ميولهم وتوجهاتهم الوظيفية.

تتجلى أهمية التوجيه المهني في المرحلة المدرسية في عدة جوانب منها:

- ✓ توعية الشباب بقدراتهم وبناء ثقتهم بانفسهم وتنمية مهاراتهم في اتخاذ القرار.
- ✓ تكوين توجهات ايجابية لدى الشباب نحو سوق العمل.
- ✓ تنمية مهارات الشباب في التخطيط لمستقبلهم.
- ✓ توفير المعلومات اللازمة للشباب عن سوق العمل وتيسير سبل الاندماج في الحياة المهنية والعملية.
- ✓ تقليل الفجوة بين توقعات الشباب نحو سوق العمل والاحتياجات الفعلية للتحاق بسوق العمل.
- ✓ تنمية روح التطوع لدى الشباب واهميته في تكوين تصور واضح حول سوق العمل.
- ✓ توعية الشباب بالمسارات الاكاديمية والمهنية في التعليم الثانوي وارتباطها بمساراتهم الوظيفية.
- ✓ يمثل أداة فعالة لاكتشاف المواهب والقدرات والعمل على صقلها وتنميتها.
- ✓ الاخذ بأيدي الدارسين ومساعدتهم على تلبية حاجاتهم ومطامحهم التعليمية.
- ✓ وسيلة من وسائل البحث الذي يخدم الفعل التربوي ويساعد على تطوير آلياته واسسه.
- ✓ يساعد على تقليص ظاهرة التسرب من المدرسة.

واقع السياسات المرتبطة بالتعليم والتدريب المهني:

1. يزخر الاردن بالاستراتيجيات والسياسات المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني وتداخلها ببعضها البعض.
2. الضعف في المتابعة والتنفيذ وكذلك التقييم الشفاف لخطط ومشاريع الاستراتيجيات.

3. الافتقار الى مرجعية واحدة في المتابعة والتنفيذ حيث تتعدد الجهات الحكومية والخاصة المطلوب منها تنفيذ الخطط والبرامج والمشاريع.
4. عدم توفر التمويل والمخصصات المالية الكافية لتنفيذ مشاريع وبرامج الاستراتيجيات.
5. تشبث الوزارات والمجالس بما لديها من صلاحيات ومسؤوليات في قطاعها وعدم رغبتها بالتخلي عن تلك المسؤوليات لغايات التكامل لتطبيق السياسات الوطنية.
6. تراجع الاهتمام بتنفيذ برامج ومشاريع الاستراتيجية في حال تغير الحكومة أو تغير المسؤول المعني.
7. عدم وجود قاعدة بيانات شاملة لسوق العمل (Labour Market Information System) تشمل كل البيانات المتعلقة بالموارد البشرية والدراسات المتعلقة بالعرض والطلب والفجوة بينهما وفرص العمل المتاحة الآنية والمستقبلية والمتطلبات العلمية والمهنية لكل وظيفة.
8. عدم اعطاء بعض الاستراتيجيات الوقت والتمويل الكافي لتحقيق اهدافها والقفز عليها باستراتيجية جديدة مما يخلط الاوراق ويضعف التنفيذ.

بعض الحلول المقترحة:

- ✓ تبني سياسات واجراءات تقوم على احتياجات سوق العمل تكون عابرة للحكومات.
- ✓ تفعيل اطار معادلة المؤهلات الوطني للمهن (NQF).
- ✓ اعادة تأهيل المتعطلين عن العمل من حملة الشهادات الجامعية ضمن برامج تضمن دمجمهم في سوق العمل.
- ✓ العمل على استحداث مراكز ارشاد مهني وتقني، وتخصص مدرس معتمد للتوجيه المهني والتقني في الجامعات .
- ✓ تحسين بيئة مراكز التدريب المهني والتقني وتجهيزاتها وبرامجها، لتحاكي احتياجات سوق العمل.
- ✓ تشجيع التوأمة مع مراكز التدريب الدولية النظرية.
- ✓ تغيير مسميات المراكز الى أكاديميات أو أي اسم اكثر جاذبية، على غرار الأكاديمية الملكية.
- ✓ التزام مؤسسة التدريب المهني ومراكزها بتطبيق معايير جائزة الملك عبدالله للتميز.

- ✓ تفعيل دور هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية لتكون مظلة موحدة لكافة مؤسسات التدريب المهني والتقني، والاسراع باصدار نظام تشكيل مجالس المهارات القطاعية.
- ✓ اعادة صياغة المناهج الدراسية باضافة مساق يوجه الطلبة الى التعليم المهني والتقني، بدءاً من المرحلة الاعدادية .
- ✓ انشاء نظام معلومات سوق عمل وطني يتضمن متطلبات سوق العمل ويكون تحت مسؤولية مشتركة (عمال- أصحاب العمل- حكومة) .
- ✓ استحداث دورات تدريبية تعقد بشكل دوري لخريجي برامج التدريب المهني لإطلاعهم على أبرز التطورات المتعلقة بالمهن التي تم التدريب عليها، وذلك لمواكبة التطورات العالمية.
- ✓ إعادة النظر في شروط وأسس قبول الطلبة في مختلف برامج التدريب المهني.
- ✓ توفير فرص عمل كقوة لجميع خريجي التعليم العالي وأن يكون ذلك بناءً على الكفاءات والقدرات المتميزة.
- ✓ توعية الطلبة وإتخاذ كافة السياسات الكفيلة في توجيههم إلى التدريب المهني ودوره في التخفيف من معدلات البطالة والحصول على فرص عمل في المستقبل وذلك للموائمة بين جانبي العرض والطلب في سوق العمل.
- ✓ تحقيق الشفافية في كافة الأنظمة المتعلقة بالتدريب المهني والتقني، بما يحقق كفاءة وفعالية هذه الأنظمة.
- ✓ توفير نظام معلومات حول سوق العمل يكون ذا شفافية وكفاءة عالية يمكن تحديثه باستمرار يسهل عمليات إتخاذ القرار حول التعليم المهني.
- ✓ إشراك المجتمع المحلي في وضع خطط تنفيذ البرامج المتعلقة بالتعليم المهني.
- ✓ الاستخدام الامثل للمعلومات والبيانات المتاحة وتعزيز المهارات المعرفية فيها.
- ✓ انشاء قاعدة بيانات وطنية لسوق العمل ومتطلباته تحدث دورياً ووفقاً لافضل الممارسات الدولية.
- ✓ تعريف الطلبة بالتخصصات المطلوبة في سوق العمل في مرحلة مبكرة وتشجيعهم على الالتحاق بها.
- ✓ تطعيم التخصصات النظرية بالخبرات العملية وتبني أنماط جديدة من التعليم الجامعي.
- ✓ تطوير نظم مؤسسات التعليم العالي ومناهجها وبرامجها بما يتفق ومتطلبات سوق العمل.
- ✓ الشراكة الحقيقية الفاعلة مع القطاع الخاص في رسم وتنفيذ السياسات التعليمية والتدريبية.

- ✓ توحيد المرجعيات لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني واعطاء المجالس القطاعية الصفة التشريعية اللازمة لتمكينها من المشاركة برسم السياسات القطاعية وليس فقط الصفة الاستشارية.
- ✓ تطوير وتنفيذ أطر الكفاءات للمهنيين في التعليم والتدريب التقني والمهني.
- ✓ توفير تعليم ما قبل الخدمة والتعليم والتدريب التقني والمهني للمعلمين بحيث يتضمن التدريب على القضايا ذات الصلة باحتياجات الطلاب.
- ✓ دعم التطوير المهني المستمر للمعلمين والمدرسين في التعليم والتدريب التقني والمهني.
- ✓ تحسين سبل توفير التعليم والتدريب التقني والمهني باستخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- ✓ اعتمادات وطنية ودولية للبرامج والمستويات والمؤسسات ونظام للجودة.
- ✓ تعزيز الشراكات في القطاعين العام والخاص والتي توفر خبرات التعلم على رأس العمل لربط المتعلمين بالعمل على مستوى المبتدئين.
- ✓ توفير التوجيه والإرشاد المهني وفق أحدث المفاهيم التربوية والمهنية.
- ✓ تسهيل تطوير المهارات الحياتية الأساسية والكفاءات من خلال التدريب الإضافي والتعلم التجريبي.
- ✓ تزويد المتعلمين بمهارات اتصال فعالة للكتابة والتحدث والعرض، بما في ذلك مهارات الوسائط الرقمية.
- ✓ مشاركة فاعلة للقطاع الخاص وبعدهد كافي من الاعضاء في مجالس رسم سياسات التعليم والتدريب المهني والتقني وسياسات سوق العمل.

علماء بان الحلول المقترحة اعلاه تتوافق في معظمها مع ما جاء برؤية التحديث الاقتصادي من مبادرات ومقترحات في هذا المحور.

ملحق رقم (1)

أهم مؤشرات سوق العمل الاردني

القيمة		المؤشر
2021	2020	
1,807,481	1,742,413	حجم قوة العمل الأردنية
1,371,932	1,338,308	المشتغلون
1,114,578	1,088,156	المشتغلون/ ذكور
257,354	250,152	المشتغلون/ إناث
25.8	%26.1	نسبة التشغيل
قطاع خاص = %29	قطاع عام = %40	المشتغلون بكالوريوس فاعلى
قطاع خاص = %63	قطاع عام = %51	المشتغلون ثانوي فما دون
8.0	9.0	المشتغلون دبلوم متوسط %
435,549	404,105	المتعطلون %
24.1	23.2	معدل البطالة %
22.4	21.2	معدل البطالة للذكور %
30.7	30.7	معدل البطالة للإناث %
34.0	34.0	معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة %

54.0	53.6	معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة/ ذكور %
14.0	14.2	معدل المشاركة الاقتصادية المنقحة/ إناث %
260,985	250,700	عدد طلبة التعليم الثانوي الاكاديمي
28,425	27,400	عدد الطلاب الملتحقين بالتعليم المهني
10,571	9,984	عدد الطلاب الملتحقين بالتدريب المهني
34,351	33,600	عدد طلاب كليات المجتمع
322413	314,900	عدد طلاب الجامعات
73,200	69,754	عدد خريجي الجامعات
260	260	الحد الأدنى للاجور