



تقرير تقييمي لواقع
التعليم المهني والتقني والتدريب
في الأردن
(الملخص التنفيذي)

2017



مقدمة:

إن قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب من أهم أدوات التنمية الاقتصادية والبشرية وهو عماد اعداد الشباب وتأهيلهم لتلبية احتياجات سوق العمل، بل وتدريب العمال الممارسين لرفع كفاءتهم ومواكبة التطورات التكنولوجية.

دعمت الحكومة هذا القطاع من خلال التوسع في مدارسه ومعاهده وكلياته وأمدته بالتجهيزات اللازمة للتدريب حتى اصبح بالإمكان الوصول اليه والالتحاق ببرامجه في كل محافظة ولواء وبلده واستحدثت فيه تخصصات في حقول مختلفة الصناعية والزراعية والفندقية والسياحية والهندسية والمهن الطبية المساعدة والاقتصاد المنزلي.

لكن هذا القطاع واجه كغيره من قطاعات التنمية تحديات ومشكلات ناتجة عن اتساع الفجوة بين احتياجات سوق العمل وبين كفايات الخريجين ويعود ذلك لأسباب كثيرة بشرية ومالية وفنية، واخذ هذا القطاع اهتماماً خاصاً في وثيقة الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية التي اطلقها صاحب الجلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم حيث كان جلالته التقى برئيس واعضاء اللجنة اكثر من مره وزودهم بكل التوجيهات التي من شأنها اعداد استراتيجية شاملة وقابلة للتطبيق.

وقد اوردت الاستراتيجية (16) مشروعاً لتطوير واصلاح قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب شملت محاور متعددة منها الحاكمة، مأسسة الشراكة بين مزودي التدريب من جهة وبين مؤسسات القطاع الخاص من جهة اخرى، كذلك دعم البنية التحتية لهذا القطاع حتى تكون برامجه ذات ارتباطية عالية بحاجات سوق العمل، وذات كفاءة عالية في عملياته وفعالية مؤثرة على الاقتصاد وعالم العمل. وتناولت الاستراتيجية قضايا اخرى كالمناهج، المدرسين، المظلة المرجعية، التجهيزات، اطار المؤهلات، فتح القنوات الافقية و العمودية بين مسارات القطاع ومسارات التعليم العام والتعليم العالي، والتوجيه المهني، كما تم اعداد خطة تنفيذية للاستراتيجية تابعتها لجنة وزارية، وهذه الخطة بما فيها التعليم المهني والتقني والتدريب قيد المتابعة والتنفيذ.

غير ان التوافق على جهة مرجعية واحدة تخطط وتشرف وتنفذ وتقيم اعمال هذا القطاع لم يتم التوصل اليها

كما ذكرت الاستراتيجية حيث اوصت بإنشاء هيئة بناء المهارات Skills Development Corporation

وظلت الجهة المرجعية تراوح بين احتمالات متعددة منها تشكيل لجنة عليا للموارد البشرية وبين تعزيز ودعم



مجلس التشغيل والتعليم المهني والتقني والتدريب ليكون هو المظلة المرجعية، مع تنفيذ خطة إصلاح القطاع المقدمة من وزارة العمل.

التطورات الأخيرة التي يشهدها قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني E-TVET

- يقدم الاتحاد الأوروبي بموجب اتفاقية المنحة للأردن دعماً فنياً ومالياً يقدر بـ (52) مليون يورو خلال الأعوام (2016-2019) منها 43 مليون يورو دعماً للموازنة والباقي على صورة مشاريع مباشرة لدعم مؤسسات القطاع المهني والتقني وفق مؤشرات تحققها المؤسسات الأردنية كشرط لصرف دفعات المنحة، ويجري الآن إعداد عطاءات لأنشطة ومشاريع متعددة سيتم تنفيذها لتطوير القطاع.
- تم تأسيس مركز الاعتماد وضبط الجودة (CAQA)
Center for Accreditation and Quality Assurance بموجب نظام رقم 35 تاريخ 2012 يستند إلى قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم 46 تاريخ/لعام 2008 وقد حدد النظام الأدوار والمسؤوليات للمركز وارتباطه بالمجلس وبمعالي وزير العمل، ويقوم المركز بترخيص مؤسسات التعليم والتدريب المهني واعتماد برامجها وإصدار الشهادات الخاصة بالمستويات والممارسة المهنة.
- كما تم انشاء مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني عام 2007 بعد أن كانت مهامه للتدريب والتعليم المهني والتقني منذ عام (2001) حيث مثلت فيه المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص ويرأس المجلس معالي وزير العمل، ويتولى الترتيب لاجتماعاته وقراراته أمانة للسر أصبحت أحد مديريات وزارة العمل.
- تم أيضاً إنشاء صندوق للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (ETVET FUND) يديره مدير عام وادارة تشرف على تمويل المشاريع التي يقرها مجلس (ETVET) وقد انفق الصندوق حتى الآن ما يقارب (200) مليون دينار منذ إنشائه كانت الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب قد حصلت على الحجم الأكبر من مشاريع تمويله، (نظام رقم 95 لسنة 2002) ويتم تمويل هذا الصندوق من إيرادات تصاريح العمل التي تدفعها العمالة الوافدة لقاء منحهم تصاريح العمل والتي تقدر بـ (70) ديناراً/ لكل تصريح وتجري الآن ترتيبات إدماج هذا الصندوق بصندوق آخر تم انشاؤه منذ ما يزيد عن ثلاثين عاماً هو صندوق التنمية والتشغيل.



- تم إنشاء المعهد الوطني لتدريب المدربين National Training of Trainers عام (2002) من خلال دعم مباشر لمشروع إجابة (EJADA) الذي موله الاتحاد الاوروبي للأعوام (2001-2006) وتم ذلك بالتعاون والتنسيق مع جامعة البلقاء التطبيقية (BAU) حيث قامت الجامعة ببنائه على أرض البوليتكنيك (سابقاً) وكلية الهندسة التكنولوجية التابعة للجامعة. ومهمته تدريب المدربين (TOTS) الذين يعملون في مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني الرسمية والخاصة، ومساحته الانشائية (2000) م مزود بالتسهيلات والمختبرات، ويستطيع المعهد استخدام الورش الهندسية في الكلية كلما دعت الحاجة إلى ذلك.
- غير أن هذا المعهد يواجه صعوبات عديدة إدارية وفنية ومالية تجعله غير قادر على تحقيق أهدافه، كما أن مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب تكاد لا تستفيد من خدماته لأسباب متعددة.
- يجري الآن اعداد إطار للمؤهلات المهنية National Qualification Framework بالتعاون مع مؤسسة التدريب الأوروبية European Training Foundation التي تقدم المساعدات الفنية للأردن في مجال التعليم المهني منذ ما يقارب العشرين عاماً ومركزها الرئيسي في تورينو (إيطاليا). وهناك توافق على (8) مستويات مهنية اعتباراً من مرحلة التعليم الأساسي وحتى مخرجات التعليم الجامعي تمر بمراحله الثلاث والعمل جار على اقرارها.
- يتم تعزيز التعاون بين مؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني من جهة والشركاء الاجتماعيين من جهة أخرى (Social Partners) وبدعم من مؤسسة التدريب الأوروبية وغرف الصناعة والتجارة واتحاد نقابات العمال في الأردن. ويهدف ذلك إلى تعزيز مشاركة القطاع في التخطيط والتنظيم والتنفيذ والمتابعة لأنشطة القطاع. وهناك قصص نجاح حققتها الشراكة سيأتي التقرير على ذكرها في الموقع المناسب.
- ثم مؤخراً التأسيس لمراكز التميز في التدريب Centers of excellence بالتعاون بين مؤسسة التدريب المهني وجهات مانحة والقطاع الخاص وبتمويل أحياناً من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني
- وصل في السنوات الثلاثة عدد الذين لم يستكملوا النجاح في امتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة ما يزيد عن 50% من المتقدمين للامتحان وقدرت اعداد الذين لم يتقدموا للامتحان او لم يحالفهم النجاح (250) الف طالب وطالبة ولم تكن هناك خطط لفتح بدائل امامهم للتعليم او العمل كما ان هناك فائضاً من مخرجات التعليم الجامعي ونقصاً حاداً في مخرجات التعليم التقني، وزادت اعداد



- الطلبة في التعليم العالي الجامعي عن (280) الف طالب وطالبة بينما مخرجات كليات المجتمع الذين نجحوا في الامتحان الدبلوم الشامل (5200) طالب وطالبة.
- هناك مجموعة من النتائج المقلقة على كافة المستويات منها،
 1. حاكمية التعليم المهني والتقني والتدريب. يمكن وصفه مركزياً إلى حد كبير من حيث التخطيط والمناهج والمواد التعليمية والادارة، وان القطاع مشتت تقوم به العديد من الوزارات والمؤسسات دون تنسيق فاعل على المستوى المهني.
 2. ضمان الجودة: وهي بمستويات اقل مما يرضى عنه اصحاب العمل كما ان نظم المتابعة والمساءلة والتقييم لا يزال بناؤها يحتاج الى مؤسسية ومعايير واضحة.
 3. المدربون: لا يتلقون تدريباً فنياً ومسلكياً كافياً قبل الخدمة، ونظم استقطابهم لا تقرها مؤسسات التعليم والتدريب والتعليم المهني والتقني حيث يتم ذلك وفقاً لمعايير ديوان الخدمة المدنية، كذا ان سلم رواتبهم لا يساعد على استقطاب مدربين اكفاء.
 4. الشراكة مع القطاع الخاص لا تزال ليست مؤسسية، وليست فاعلة باستثناء حالات محدودة، فالقطاع الخاص ينشغل بمشكلاته الانتاجية والخدمية والاستيراد والتصدير والتمويل وغير ذلك، وتنمية الموارد البشرية يعتمد فيها الى حد كبير على المؤسسات الحكومية.
 5. التفكير والتوجهات: فالمجتمع الاردني لا يزال ينظر للتعليم المهني والتقني والتدريب نظرة دونية لأسباب كثيرة ويميل الى التعليم الاكاديمي والجامعي حتى في التخصصات المشبعة.
 6. التمويل للقطاع : هناك مصادر وموارد تقليدية للتمويل تعتمد على موازنة الدولة وعلى ايرادات صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وعلى المساعدات الفنية والمنح الدولية، ولا يتم التمويل وفق معايير عادلة واحياناً يتم انفاقه على التشغيل اكثر من التدريب مع ان التشغيل يكون على مسؤولية مؤسسات الانتاج والخدمات وفرص العمل الحكومية.

الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية:

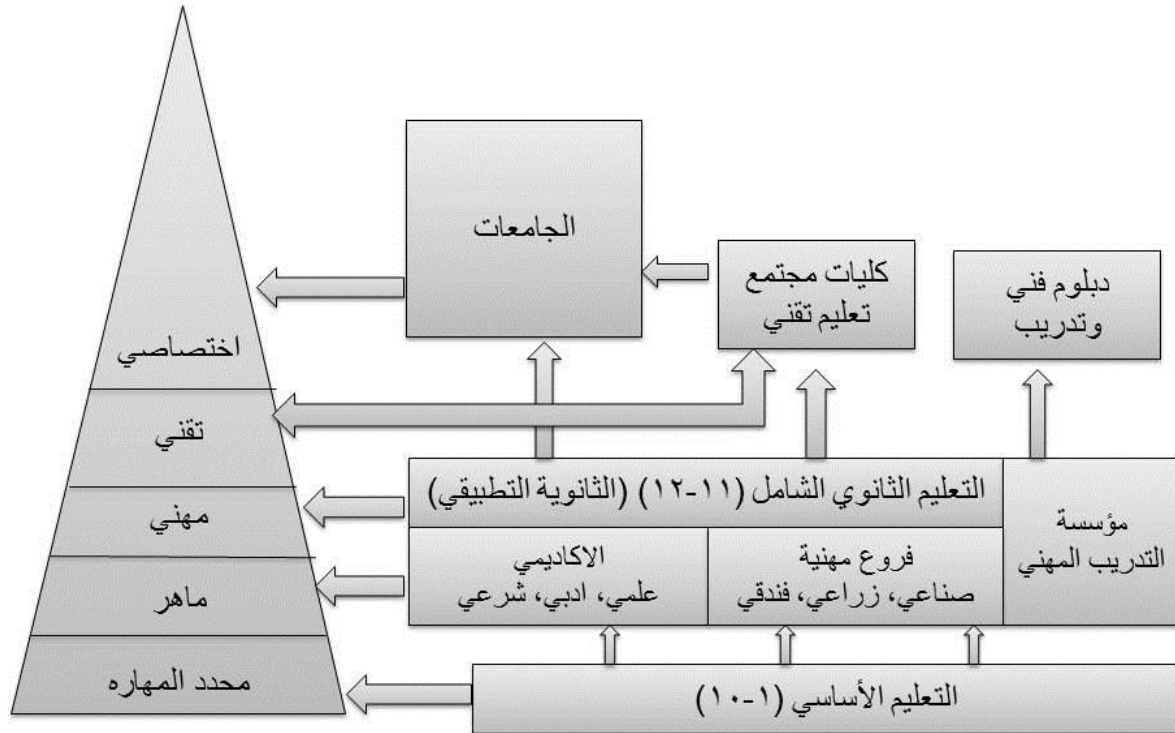
بتوجهات ملكية سامية شكل دولة رئيس الوزراء لجنة وطنية لوضع استراتيجية لتنمية الموارد البشرية برئاسة معالي الدكتور وجيه عويس وعضوية ممثلين من جهات مختلفة حكومية ومن القطاع الخاص، عملت هذه اللجنة ما يزيد على سنة ونصف ناقشت فيها ادوات ووسائل تنمية الموارد البشرية اعتباراً من مرحلة الطفولة المبكرة مروراً بمرحلة التعليم الاساسي ثم الثانوي، كذلك التعليم المهني والتقني والتدريب والتعليم العالي واستعانت بلجان فرعية عددها (18) لجنة شارك فيها ما لا يقل عن (200) شخصية من خبراء في كافة

المجالات والمراحل، وقد توصلت اللجنة لاقتراح عدد كبير من المشاريع كان من بينها (16) مشروعاً للتعليم المهني والتقني والتدريب تم استخلاصها من الاهداف الاستراتيجية.

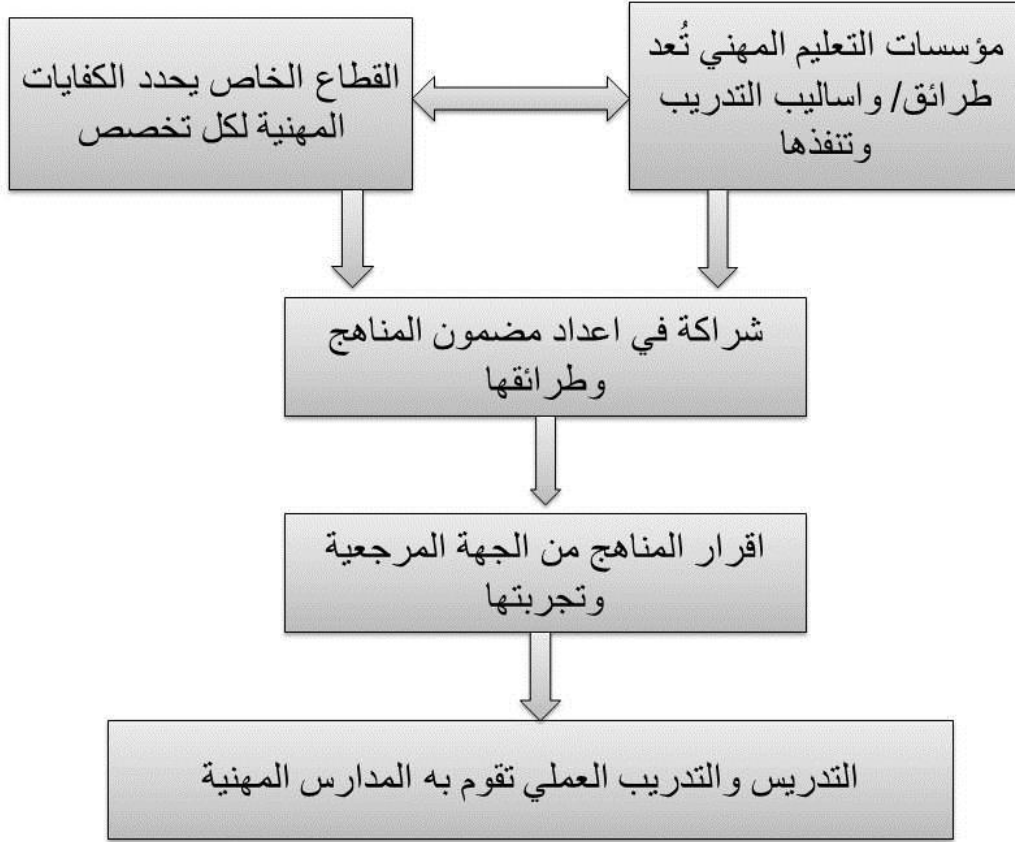
منظومة التعليم المهني والتقني والتدريب في الأردن:

Structure of TVET (Jordan)

يوضح الشكل (1) هذه المنظومة كجزء من النظام التعليمي ومستويات خريجه وفقاً لقانون تنظيم العمل المهني.



الشكل (1) منظومة التعليم في الأردن



الشكل (2)

(آليات إعداد البرامج والمناهج)

ان المناهج والمواد التعليمية والتدريبية يجب أن يتم تقييمها ومراجعتها وتحديثها بقيادة أصحاب العمل بعد أن تبني قدراتهم الفنية في اعداد المناهج وتطويرها.



3:1:3 حاكمية التعليم المهني الثانوي في وزارة التربية والتعليم

يتم ادارة التعليم المهني من قبل مستويات إدارية متعددة هي:

- إدارة التعليم المهني والانتاج/ الوزارة.
- الادارات الأخرى بالوزارة حسب الاختصاص.
- مديريات التربية والتعليم في المحافظات والألوية.
- إدارة المدارس المهنية الثانوية.

ويغلب على إدارة التعليم المهني مركزية الإدارة وادوار أخرى فرعية للمديريات والمدارس بمعنى أن المدرسة المهنية تتم ادارتها وفق التعليمات الصادرة عن الوزارة واشرف مديريات التربية والتعليم .

وبتحليل حاكمية التعليم المهني يتضح الآتي:

- هناك نقص في اعداد الموظفين المختصين في ادارة التعليم المهني بالوزارة حيث العديد من رؤساء الأقسام هم في حكم القائم بأعمال رئيس القسم.
- وينطبق الوضع على مديريات التربية والتعليم حيث بعض رؤساء الاقسام للتعليم المهني تنقصهم الخبرة في فروع التعليم المهني وهناك نقص في المشرفين المهنيين حيث أن بعضهم يعمل في أكثر من مديرية.
- بعض مديري المدارس المهنية لا يحملون شهادة جامعية في حقل التعليم المهني وانما مؤهلاتهم وخبراتهم في التعليم الاكاديمي.
- إدارة تدريب المدربين، المناهج، الاشراف، اللوازم الخاصة بالتعليم المهني تتبع إدارات اكااديمية أخرى ليس لديها الخبرة الكافية بمتطلبات التعليم المهني.
- تصل مسؤولية الوزارة على التعليم بمراحله الثلاث لتشمل (1.8) مليون طالب منهم (25) الف يلتحقون بالتعليم المهني يشكلون (1.5%) من مجموع الطلبة وهكذا يشكل التعليم المهني حيزاً صغيراً من اهتمامات الوزارة.
- لم تتمكن الوزارة وإدارة التعليم المهني من بناء علاقة مؤسسية بين القطاع الخاص وبين المدارس المهنية كون ذلك سيشكل كلفة إضافية لا توفرها الموازنة المحدودة للتعليم المهني.



- وهكذا فإن حاكمية التعليم المهني مشتتة حتى داخل وزارة التربية والتعليم، وفيما يتعلق بالحاكمية

فإن التوصيات الآتية يمكنها الاسهام في معالجة بعض المشكلات والتحديات للتعليم المهني

في وزارة التربية:

1. وضع التعليم الثانوي المهني تحت اشراف وإدارة مؤسسة بناء المهارات Skills Development Corporation (SDC) التي اقترحتها الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية.

2. وفي حال عدم تحقيق ذلك أن يتم الحاق التعليم المهني بمؤسسة التدريب المهني كونها مؤسسة كل اهتمامها للتعليم والتدريب المهني.

3. وفي حال لم يؤخذ بهذين المقترحين وبقاء التعليم المهني الثانوي تحت مسؤولية وزارة التربية والتعليم فإن الحاكمية المقترحة هي:

• ان يكون هناك اميناً عاماً في الوزارة للتعليم المهني.

• أن يكون هناك مساعداً لمدير التربية والتعليم لشؤون التعليم المهني.

4. كما تستطيع الوزارة احداث تعديلات في هيكلها الإداري لتأسيس ثلاث مديريات للتعليم المهني/ إدارات على مستوى الاقاليم واتباعها لأمين عام وزارة التربية والتعليم لشؤون التعليم المهني، مع اتباع تدريب المدربين، الاشراف، التوجيه المهني، اللوازم لإدارة التعليم المهني.

5. التوجيه والارشاد المهني:

لا يزال التعليم المهني الخيار الأخير للطلبة الذين ينهون مرحلة التعليم الأساسي وهناك قرارات صدرت عن الوزارة حول معدلات الطلبة الذين يتوجهون نحو التعليم الاكاديمي، وخصصت لذوي التحصيل الاكاديمي المتدني للالتحاق بالتعليم المهني فاصبح ذلك وصمة أن هذا التعليم للفاشلين اكاديمياً.

وهناك لجنة وطنية للتوجيه والتوعية المهنية تشارك فيها مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب لكنها لجنة تركز اهتمامها مع نهاية كل عام دراسي ولا يشارك فيها القطاع الخاص أو المؤسسات الاعلامية.

ومع أن الوزارة لديها ما لا يقل عن (2000) مرشد تربوي في المدارس وبمعنى أن هناك مرشد لكل (1000) طالب، حيث يصبح التركيز على الارشاد الاجتماعي والنفسي دون اعطاء التوجيه المهني ما يستحقه من اهتمام.



تدعو الحاجة إلى إعداد خطة وطنية للتوجيه المهني تحدد فيها الأدوار والمسؤوليات، وتوفير متطلباتها المالية والبشرية وقد اعطى هذا التقرير خطة وطنية للتوجيه المهني.

مؤسسة التدريب المهني:

يجب الاعتراف بان المؤسسة ببرامجها التدريبية ومواقع معاهدها وكلف التدريب التي يتحملها المجتمع لقاء الحاق ابنائه في تلك البرامج، قد وصلت الى كل محافظة ولواء وبلدة، كما كانت قريبة من المدن والتجمعات الصناعية والتحق ببرامجها كل من زاد عمره على (15) سنة، واثاحت فرصة التعليم المستمر حتى لمتقدمي السن، ونفذت برامج في مواقع العمل بالتعاون مع ما يزيد عن (5000) صاحب عمل واستجابت لتغيرات عديدة في سوق العمل وطرحت برامج لمستويات محدد المهارة، الماهر، المهني، التقني وفي احيان اخرى التحق ببرامجها خريجو الجامعات بحثاً عن فرص عمل، وذلك كله يسجل ايجابياً لأداء المؤسسة. .

غير انها واجهت صعوبات وتحديات شأنها شأن مؤسسات التعليم والتدريب الاخرى سيما ان عالم الصناعة والعمل في تغير مستمر وتكتلات اقتصادية عالمية، ومؤسسات انتاجية وخدمية تسعى لتحقيق تنافسية اقليمية ودولية، كما ان الموارد المالية المتاحة كانت دائماً اقل من المطلوبة، كل هذا خلق مجموعة من التحديات والمشكلات يمكن ايجازها فيما يلي:

• تحديات في مجال ارتباطية البرامج بحاجات السوق:

فهناك (10) قطاعات صناعية يتفرع عنها ما لا يقل عن (100) مهنة وقطاعات تجارية ومالية ومصرفية ومهن فرعية تزيد عن ذلك واخرى في السياحة والفندقة، والمهن الادارية، والخدمات والزراعة وهناك مئات المهن التي وردت ضمن التصنيف المعياري العربي للمهن الذي تم اقراره من قبل وزراء العمل العرب.

وامام ذلك استطاعت المؤسسة الاستجابة لبعض متطلبات سوق العمل وليس جميعها ومن الناحية النوعية تأسست ادارة لضمان الجودة في تنفيذ البرامج واطار للمتابعة والتقييم، لكن مضمون البرامج التدريبية ظلت بصورة مستمرة تحاول للحاق بما يحتاجه سوق العمل، واتسعت الفجوة بين مضامين البرامج وبين تلك الحاجات لتدني مشاركة القطاع الخاص في بناء البرامج وتحديد الاحتياجات.



ولا يختلف اثنان على ضرورة مراجعة برامج المؤسسة وتخصصاتها واعادة بنائها على اساس الكفايات التي يحتاجها السوق، حيث يجب ان تبنى هذه البرامج على الكفايات الآتية:

- 1- الكفايات المهنية المتخصصة بالمهنة.
- 2- الكفايات الوظيفية التشغيلية.
- 3- الكفايات الشخصية الوجدانية.
- 4- الكفايات العلمية.
- 5- الكفايات الادارية المالية.
- 6- كفايات الاقتصاد المعرفي.

ان المنهاج والخطة الدراسية لكل برنامج يجب ان تغطي هذه المحاور والكفايات ولكل مستوى تدريبي وهي تختلف في مضمونها عن الآخر.

• تحديات خاصة بالكفاءة: Efficiency

ويعبر عنها حسابياً النتائج نسبة لمدخلات التدريب ومنظومته والى اي مدى كانت النتائج كبيرة نسبة الى حجم مكونات المدخلات وتسمى احياناً الكفاءة الداخلية.

فالمراد والمالية والبشرية والفنية والتشريعات والمادية كلها مدخلات، والمدرّبون والمتدربون والاجهزة الادارية ايضاً مدخلات، وكل هذا يتم توظيفه في اساليب التدريب واساليب الاشراف واساليب الادارة والعلاقة مع اصحاب العمل والقطاع الخاص وغير ذلك من العوامل.

- فاذا سلمنا ان الموارد المالية اقل من المطلوب في الموازنة، وان 90% منها تشغيلية.
- والموارد البشرية في معظمها من مستوى كليات المجتمع والثانوية حيث تقل نسبة الجامعيين تقل عن 20%.
- ونسبة لا بأس بها من التجهيزات ليست حديثة، والتدريب في مواقع العمل لا يتم في اماكن ومؤسسات مؤهلة.
- واصحاب العمل مشاركتهم محدودة في بناء المناهج وتفاصيلها.



فإن النتيجة التي يمكن التوصل إليها أن التحديات الخاصة بالكفاءة وصلت حدًا حرجًا يتطلب المراجعة والتطوير.

• تحديات خاصة بالفعالية: Effectiveness

وهي مقارنة نتائج العمليات بأهداف المؤسسة وتأثير البرامج على سوق العمل وعالم العمل في الأردن ومؤسساته الانتاجية والخدمية. فالمؤسسة مثلاً:

- وصلت طاقتها الاستيعابية في جميع مراحل تدريبها الى (20) الف متدرب ومتدربة يتخرج منهم سنوياً 40%.
- زاد عدد خريجها حتى الآن عن (400) الف متدرب ومتدربة خلال السنوات الاربعين الماضية، صحيح ان بعضهم لا يعمل بتخصصه واتخذ مساراً مختلفاً.
- اسهمت في دعم قانون تنظيم العمل المهني واصدار شهادات مزاوله المهنة ومستويات مواقع العمل.
- شاركت في جميع مشاريع التشغيل والتدريب للعمالة الاردنية.
- حصلت مراراً على جائزة التميز العلمي في المنافسة بين مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب.
- اسهمت في تعميق الوعي بالحاجة الى التدريب من خلال الشراكة مع اصحاب العمل والقطاع الخاص.
- كانت حاضنة للطلبة الذين انهوا مرحلة التعليم الاساسي ولم يكن امامهم مسارات التعليم الاكاديمي، وصنعت منهم مهنيين.

كل ذلك يؤشر على فعالية مشجعة لخدمات المؤسسة وبرامجها وتأثيرات ايجابية على سوق العمل. ان ذلك لا يعني الفعالية المتميزة ولكنها فعالية مقبولة.

• تحديات خاصة بالنظرة المجتمعية الدونية لبرامجها.

- فبرامجها يتقدم اليها ذوي التحصيل المتدني الاكاديمي.
- وهي لا تنتهي بشهادة تؤهل للتعليم العالي النظامي بل بشهادة مستوى.



- يقصر الاعلام في ابراز نواتج التعليم المهني والتقني، ولا يظهر قصص النجاح التي توصل اليها بعض خريجها في عالم الاعمال.
 - خططها الدراسية تركز على الجوانب العملية المهنية ويتراجع اهتمامها في الجوانب المسلكية وبناء الشخصية والثقافة العامة.
 - ينخرط متدريوها في مواقع عمل ومحلات غير مؤهلة للتدريب ويكونون اكثر استهدافاً لسلوكيات سلبية.
- ان جهداً كبيراً تحتاجه المؤسسة لإحداث تغييرات في نظرة المجتمع الى برامجها التدريبية.

• تحديات تتعلق بالتنسيق الوطني لقطاع التعليم المهني والتقني التدريب:

- مرجعيات القطاع متعددة، وان كان التنسيق حاصلًا على مستوى المجالس، الا أن مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني كل منها يؤدي عمله وفقاً لسياسة المجلس التي يتبع اليها كل مزود للتدريب.
- فمعاهد المؤسسة والمدارس المهنية في كثير من المحافظات متلاصقة في الموقع وبرامجها متشابهة نسبياً في فترات التدريب ومضمون المناهج العملية الا انها مختلفة الشهادات والمستويات والمخرجات.
- ومعاهد المؤسسة يمكن ان تنفذ البرنامجين معاً الثانوي المهني والتلمذة المهنية في آن واحد وباستخدام نفس التسهيلات التربوية .

توصيات لتحسين ادارة المؤسسة:

- 1- اعادة النظر في الهيكل الاداري للمؤسسة يقلل من عدد المستويات العمودية الرأسية للإدارة على مستوى الإدارة العامة، وتعزيز دور ومهام ومسؤوليات مديريات التدريب المهني في الاقاليم كي تستجيب بصورة فورية لاحتياجات سوق العمل والمتدربين.
- 2- تعزيز القدرات الادارية والفنية للموارد البشرية وعلى كافة المستويات من مديري المعاهد/ منسقي التدريب/ ضباط التدريب/ المدربين، والادارة الداعمة حتى يكون أداءهم بأفضل الممارسات لإدارة وتنفيذ برامج التدريب.



- 3- اعطاء المؤسسة مسؤولية تنفيذ برامج متعددة للتعليم الثانوي الشامل والتقني والفني والتدريب في ضوء اطار التدريب واطار المؤهلات الوطنية المهنية بل وانهاء ازدواجية التدريب والتعليم الثانوي المهني من خلال ادماج البرنامجين في معاهد المؤسسة ومدارس الوزارة تحت ادارة واشراف موحدة.
- 4- تمديد فترة التدريب لبرامج المؤسسة والتلمذة المهنية/ التعليم التطبيقي/ سنة اخرى للراغبين من المتدربين تؤهلهم للتقدم لامتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة المهنية، فلا يصبح مسار التدريب والتعليم امامهم مغلقاً.
- 5- اعادة النظر في الخطط الدراسية تتفق مع الكفايات المهنية التي يطلبها اصحاب العمل من الخريجين، واستحداث تخصصات اخرى وان تصبح هذه العملية تتم بصورة دورية مرة كل ثلاث سنوات، وان يتم اعداد مواد تعليمية واثرائيه للبرامج، وان تتم مراجعة عمليات الاشراف والمتابعة للمتدربين في مواقع العمل وضبطها إلكترونياً.
- 6- اعادة النظر في معاهد ومراكز التميز لتصبح مراكز للتميز في كل تخصصاتها وليس فقط في تخصص واحد، وان تتحول الى ما يشبه معاهد التدريب القطاعية بالتعاون مع القطاع الخاص.
- 7- المدربون هم محور وحجر الزاوية في العملية التدريبية، يجب اختيارهم وفق معايير، وبدء برنامج لابتعاث المدربين، واعادة تأهيل المدربين الحاليين، وقرار نظام يطلب من كل مدرب الالتحاق في موقع عمل معتمد من المؤسسة للتدريب فيه فصلاً واحداً كل ثلاث سنوات مدفوعة الراتب.
- 8- البدء بتجربة تأسيس المجمعات الصناعية في حرم المدارس المهنية/ معاهد التدريب تتشابه اعمالها مع التخصصات بالمعهد التدريبي، يديرها القطاع الخاص للقيام بالأعمال الانتاجية والخدمية وتوفير فرص التدريب الميداني منها لمتدربي المؤسسة.
- 9- التوسع في برامج التدريب المستمر لخدمة العمال الممارسين في المؤسسات الانتاجية والحرفية وتمكينهم من الترقية من مستوى الى آخر يعزز انتاجية المؤسسات وحوافز العمال.
- 10- ان يصبح شعار المؤسسة (التدريب المهني للجميع) ، كافة الاعمار والمستويات والمواقع ومشاريع التشغيل.



11- إيقاف وتيرة التداخل بين مهام مؤسسة التدريب المهني والشركة الوطنية للتشغيل للتدريب حيث يؤدي ذلك إلى تعقيدات إدارية وفنية إضافة لتباين الهدف لكل منهما وتجنباً لتجميد أنشطة المؤسسة في العديد من معاهدها.

كليات المجتمع/ جامعة البلقاء التطبيقية: (التعليم التقني)

وهي كليات يصل عددها (51) كلية تشرف عليها الجامعة كما أنها مصنفة إلى حكومية، عسكرية، صحية، قطاع خاص، وكالة وبرنامجها سنتين دراسيتين ينتهي بالامتحان الشامل وعدد ساعاته المعتمدة (72)، وتنفذ برامج أخرى للتعليم المستمر.

| الفصل الدراسي الثاني | | الفصل الدراسي الأول | | التخصص |
|----------------------|------|---------------------|------|-------------------------------------|
| انثى | ذكر | انثى | ذكر | |
| 1322 | 681 | 1271 | 664 | الإنسانيات والفنون والأدب |
| 1050 | 206 | 1047 | 189 | التربية |
| 260 | 162 | 229 | 71 | الخدمات |
| 7 | 62 | 8 | 62 | الزراعة والطب البيطري |
| 3195 | 698 | 3178 | 682 | الصحة والخدمات الاجتماعية |
| 2922 | 2090 | 2245 | 2007 | العلوم الاجتماعية والأعمال التجارية |
| 713 | 5453 | 696 | 4819 | الهندسة والصناعات الإنتاجية |
| 727 | 415 | 700 | 306 | العلوم |
| 10196 | 9767 | 9885 | 8800 | المجموع |

حيث يلاحظ أن البرامج التقنية تشكل 31% من مجموع الطلبة الملتحقين لهذا العام.

وهنا يجدر الذكر أن طلبة الكليات العسكرية في معظمها تقنية (79%)، 21% تطبيقية إدارية.



كما أن كليات وزارة الصحة ووزارة السياحة والآثار جميعها تقنية كما أن الإقبال على كليهما مشجع للغاية حيث يعامل الطلبة كمبعوثين إضافة إلى أن تشغيلهم يتم بصورة كاملة.¹

1:3:3 التحديات والمشكلات التي تواجه التعليم التقني:

تشبه التحديات والمشكلات التي تواجه التعليم التقني تلك التي تواجه التعليم المهني والتدريب إلى حد كبير ذلك أن هذا التعليم يحتاج إلى موارد مالية لتوفير التجهيزات والمختبرات والموارد البشرية من مدربين وأدوات شراكات مع القطاع الخاص، إضافة لمناهج حديثة تلبي حاجات السوق المتغيرة ويمكن إيجاز هذه التحديات بما يلي:

1. النظرة الاجتماعية لهذا التعليم لا تزال دونية كونه لا يعتبر جامعياً والتجسير مع التعليم الجامعي يتم من خلال شروط ومعايير لا تتوفر في جميع خريجه ويؤدي ذلك إلى ضعف الإقبال على الالتحاق به، وقد تراجع هذا الإقبال خلال السنوات الثلاثة الماضية ليصبح في حدود 60% عما كان عليه قبل عشرين عاماً.
2. لا يتم تنفيذ برامجها بالجودة التي يطلبها سوق العمل بالرغم من الإجراءات التي تقوم بها هيئة الاعتماد للتعليم العالي وجامعة البلقاء التطبيقية، فالجودة لها متطلباتها المرتبطة بالمدخلات والعمليات إضافة إلى شراكة مؤسسية مع القطاع الخاص حتى تكون برامج التدريب تعكس الحاجات الحقيقية لأصحاب العمل.
3. التمويل: فالرسوم التي يدفعها الطلبة لا تغطي كلفة البرامج وهناك عجز أو إنفاق يصل إلى (17) مليون دينار تنفقها جامعة البلقاء التطبيقية على التعليم التقني من إيرادات التعليم الجامعي، الأمر الذي أدى لاتخاذها قرار رفع رسوم الساعات المعتمدة للبرامج التقنية لما يزيد عن الضعف مما سينتج عنه انخفاض أعداد الملتحقين به، وعموماً فإن الجامعة مدعوة لدراسة اثر ذلك على الالتحاق.
4. التشغيل للخريجين: نسبة المتعطلين من خريجي الكليات لعام 2015 يقبل إلى 14% وهي أعلى من نسبة البطالة العامة، وتبدو هذه النسبة غير منطقية إذا سلمنا بأن حاجة الاختصاص (الجامعي) إلى



خمسة فنيين تقنيين للعمل معه في المؤسسة الإنتاجية او الخدمية، الامر الذي يشير إلى تبديل في الأدوار بمعنى أن الاختصاصيين يعملون احياناً كتقنيين. والامر يعود إلى هيكله العمالة في الأردن والحاجة لقيام وزارة العمل والوزارات والمؤسسات الأخرى لإجراءات ضبط هرم القوى العاملة الأردنية.

5. البنية التحتية: Infra structure

لقد اصبح صعباً زيادة عدد الملتحقين بالتعليم التقني خصوصاً في جامعة البلقاء التطبيقية بعد أن توسعت باستحداث برامج جامعية في كليات المجتمع وذلك في العديد من الكليات: الهندسة التكنولوجية/ عمان، الحصن، الأميرة عالية، كلية إربد وعجلون، كلية عمان (جبل الحسين) وتم ذلك على حساب كليات المجتمع، وإذا ما تم العودة لاستراتيجيات التعليم العالي التي كانت تطمح للوصول بالتعليم الجامعي المتوسط الى 40% من التعليم العالي، فإن ذلك أصبح غير واقعي، سيما أن العديد من كليات المجتمع الخاصة قد أغلقت بعد ان تدنت اعداد الملتحقين بها كنتيجة للجامعات الخاصة وأعداد الطلبة الذين كانت معدلاتهم تقودهم الى كليات المجتمع.

إن هذا التحدي لا يرتبط بالمساحات والابنية ولكنه ينسحب على المشاغل والمختبرات والهيئات الإدارية التدريسية.

ولا يبدو في الأفق دعم مالي مناسب من الموازنة لكليات المجتمع حيث توقف دعمها منذ فترة زمنية طويلة، إضافة إلى أن المنحة الأوروبية للأردن لقطاع التعليم المهني والتقني (52) مليون يورو للسنوات (2016 – 2019) إلا أن (43) مليون يورو ستكون دعماً للموازنة.

وبالنظر إلى الأعباء المالية التي تتحملها كليات المجتمع الخاصة على صورة ضرائب واعتماد وامتحانات وشهادات وتسجيل ويتم دفعها للجامعة ولهيئة الاعتماد فإن كليات المجتمع الخاصة أصبحت تنوء بالأعباء المالية، ولا يتم دعمها مالياً ولم يصلها نصيب من صندوق التشغيل والتعلم المهني والتقني والتدريب.

6. غياب الإطار المؤسسي للشراكة بين كليات المجتمع ومؤسسات الإنتاج والخدمات الأمر الذي ينعكس سلباً على أداء الكليات وتصبح أقل استجابة لحاجات سوق العمل، إن كثيراً من الأدوات والليات يمكن استثمارها لتحقيق شراكة حقيقية مثل لجان استشارية ، توأمة مع الشركات، استخدام



التسهيلات من الطرفين، التشغيل، إعداد المناهج و الخطط الدراسية، اعتماد انماط أخرى للتعليم التقني كالتلمذة المهنية، التدريب لمتعاقد، التدريب التعاوني.
وينتج عن ذلك عدم الاهتمام بالتدريب المستمر ومدى الحياة (Life long Training)

7. الحاكمة: (Governance)

تأسست كليات المجتمع اصلاً في وزارة التربية والتعليم على صورة معاهد معلمين ثم تبعت وزارة التعليم العالي بعد ذلك ثم أصبحت تقع تحت إدارة وارشاف جامعة البلقاء التطبيقية منذ ما يقرب (20) عاماً.

وأصبحت الجامعة تدير برامج جامعية كاملة وأخرى لكليات المجتمع (جامعية متوسطة) وفي ضوء تعدد مواقع هذه الكليات في محافظات وألوية المملكة، كما أن تبعيتها الإدارية إما للقطاع الخاص، أو الجامعة نفسها، أو القوات المسلحة او وزارة الصحة ووزارة السياحة. وقد رافق ذلك مؤخراً انشاء إدارة خاصة بكليات المجتمع بعد أن زادت عدد البرامج عن (98) برنامجاً وتعددت أنماط التعليم التقني وأصبح منها الدبلوم التقني الشامل، الدبلوم التدريبي، الدبلوم الفني وغيرها.

وبالرغم من الجهود المتميزة التي قامت بها جامعة البلقاء التطبيقية في استحداث البرامج، المناهج والاختبارات، الكوادر الإدارية والأكاديمية، الأبنية والتجهيزات، إلا أن كل ذلك لم يوصل البرنامج التقني للمستوى الذي يحقق رضا اصحاب العمل.

وهناك ثلاثة مسارات للحاكمة يمكن اقتراحها:

- 1- فصل البرنامجين الدبلوم الفني والدبلوم التدريبي عن كليات المجتمع واتباعها للمظلة المقترحة لقطاع التعليم المهني والتقني والتدريب.(SDC)
- 2- التأسيس لإدارة خاصة لكليات المجتمع غير مدمجة بالبرامج الجامعية في الكليات وتتبع هذه الإدارة جامعة البلقاء التطبيقية لها نظامها وتعليماتها وموازنتها ومواردها البشرية وغير ذلك.
- 3- العودة لفكرة أكاديمية التعليم التقني والتي سبق إقرار قانونها المؤقت ثم ألغيت الفكرة على وقع وجهات نظر متباينة في مجلس النواب وتشبه هذه الفكرة ما هو موجود في بعض الدول العربية (مؤسسة المعاهد الفنية) ولعل المسار رقم (1) هو الأقل إشكالية وأكثر قبولاً.



الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب:

وقد تأسست عام 2007 بمبادرة ملكية سامية لتوفر عمالة أردنية في قطاع الإنشاءات مع توفير حوافز مالية ومعنوية للمتدربين وقد أنجزت تخريج (18) ألف متدرب حتى تاريخه وتم تحويل برامجها من صندوق التشغيل والتعليم المهني والتقني والتدريب.

1. إدماج عمل الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب ضمن برامج الكليات العسكرية التقنية وفي برنامج للعمال الماهرين أو المهنيين أو التقنيين، وإعطائهم حوافز الكليات العسكرية من حيث التشغيل.
 2. خفض انتشار برامجها مع مؤسسة التدريب المهني حتى يمكن للمؤسسة التركيز على برامجها باستثمار كامل تسهيلاتهما وتجنب التعقيدات الإدارية والفنية الناتجة عن استخدام معاهد المؤسسة، ولتتمكن الشركة من المحافظة على خصوصية برامجها من حيث قواعد الانضباط والسلوك وكفاءة العمليات.
 3. زيادة المخصصات المالية للشركة حتى تكون قادرة على تجديد برامجها واعتماديتها وتحقيق فتح القنوات العمومية للتعليم أمام خريجها.
 4. تجميد البرامج التي لا ترتبط بمهن الإنشاءات مثل حلاق نسائي، خياط نسائي، كهربائي سيارات... الخ فلا تتكرر تخصصات معمول بها في المؤسسة وفي وزارة التربية والتعليم.
 5. زيادة الفترة المخصصة للتدريب النظري والتدريب الميداني لتوفير فرصة كافية لاكتساب المهارات المطلوبة.
 6. إعادة النظر في الحوافز المقدمة للمتدربين بزيادتها وتنويعها لتعود برامج أكثر جذباً للالتحاق بها.
 7. تعزيز القدرات الإدارية والفنية لمواردها البشرية (مدربيها واداريها) وتعريفهم على أفضل الممارسات الوطنية والدولية.
- ان هناك العديد من الايجابيات تسجل لهذه الشركة وفيها:

- أنها ركزت على المهن الانشائية التي هي احوج للعمالة الأردنية.
- انها استهدفت فئات الاعمار حتى (37) سنة وجميع المستويات التعليمية وعالجت احتياجات الأميين.
- انها وصلت ببرامجها المناطق النائية والأقل حظاً.
- انها وفرت حوافز مالية للمتدربين جعلت من برامجها أكثر جاذبية.



- انها تقوم بتنفيذ جزء من البرنامج التدريبي في مواقع العمل.
- ان شهاداتها معتمدة ونسبة التشغيل لخريجها عالية.
- انها مرنة في قراراتها الإدارية والفنية.

حامية القطاع المقترحة (المظلة المرجعية): حيث أوصى التقرير الإسراع في تأسيس هيئة تنمية المهارات أو بأي مسمى تكون مسؤولة عن إعادة هيكلة وتنظيم القطاع للتعليم المهني والتقني والتدريب، وهو ما ورد في الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية وتوصيات مؤتمر التطوير التربوي الذي عقد منذ سنتين على ان يشمل ذلك مستوياته المختلفة وهي:

- التعليم الثانوي المهني/ وزارة التربية والتعليم.
- التدريب المهني/ المؤسسة.
- التعليم التقني/ كليات المجتمع.
- مؤسسات القطاع الخاص للتعليم المهني والتقني والتدريب.

ويقتضي الأمر هنا أن تتركز برامج جامعة البلقاء التطبيقية على التعليم الجامعي التطبيقي في موقعها الرئيسي ليتم اتباع كليات المجتمع التقنية للمظلة المرجعية المطلوب تأسيسها مع معالجة ما يحتاج ذلك من قوانين وتشريعات وحقوق الكوادر الادارية والتقنية والاكاديمية، وذلك يجنب جامعة البلقاء التطبيقية خسائر في تنفيذ برامج كليات المجتمع قيمتها (17) مليون دينار سنوياً كما تم ذكره في تقارير متعددة.

ولا يتسع هذا التقرير/ التقييم لإعطاء تفاصيل حول هيئة تنمية المهارات ويترك ذلك للفرق واللجان الفنية التي ستعمل على بناء القدرات الادارية والفنية والاكاديمية للهيئة.

إن تأسيس المظلة من شأنه أن يحقق المزايا الآتية:

- 1- ان جميع مؤسسات القطاع وبرامجها وانشطتها وكافة منظومة التعليم المهني والتقني والتدريب ستكون مرتبطة بها من خلال اداراتها في المركز او المحافظات.
- 2- من السهل بناء علاقة مؤسسية للشراكة بين الهيئة/ المظلة وبين مؤسسات القطاع الخاص الانتاجية منها والحرفية.
- 3- اعتماد معايير موحدة لتمويل البرامج والمشاريع التي تقوم بها الهيئة.



- 4- اعتماد نظام موحد للمؤهلات ومزاولة المهنة وتحقيق فاعل لتنفيذ قانون تنظيم العمل المهني الخاص بالمستويات المهنية ومواقع العمل المؤهلة.
- 5- تنفيذ برامج التدريب المستمر Further Training، والتدريب مدى الحياة Life long Training، وبرامج الباحثين عن عمل، وبرامج التشغيل والتدريب.
- 6- توحيد التعامل مع المؤسسات الدولية التي تقدم مساعدات فنية للقطاع.
- 7- تعزيز البنى التحتية لمكونات القطاع من ابنية وتجهيزات ومناهج ومواد تعليمية وغيرها.
- 8- استثمار افضل للتسهيلات التدريبية واستخدامها الاكثر من برامج ومستوى في نفس الموقع.
- 9- تطبيق نظام فعال للمساءلة والجودة والتقييم والمتابعة.
- 10- تحقيق اعتمادية للبرامج على المستوى الوطني والاقليمي والجودة.
- 11- تنفيذ برامج ذات ارتباطية عالية بحاجات (Relevancy) سوق العمل، وتحقيق كفاءة عالية في عملياتها ومخرجاتها. Efficiency & Effectiveness.
- 12- توطين التكنولوجيا وزيادة القيمة المضاعفة للمنتجات ودعم تنافسية مؤسسات الانتاج والخدمات.
- 13- تنفيذ برامج في مواقع العمل المؤهلة كالتلمذة المهنية والتدريب التعاوني والتعاقد مع المصانع والشركات.
- 14- تحسين الصورة الاجتماعية للتعليم المهني والتقني والتدريب ومعالجة النظرة الدولية لبرامجه وسهولة فتح القنوات الافقية والعامودية بين مسارات القطاع والمسارات التعليمية الاخرى.
- 15- دعم تأهيل القوى العاملة لتنفيذ الخطط الاردنية للتنمية ومنها Mega Project التي تحتاج للأيدي العاملة الماهرة والمدربة تدريباً متميزاً.

ان تأسيس هذه المظلة المرجعية لن يضعف الجهود التي تقوم بها الوزارات والمؤسسات الاخرى وربما لن يلغي مجلس التعليم المهني والتقني والتدريب القائم حالياً برئاسة معالي وزير العمل ويمكن للمجلس ان يكون مجلساً للأمناء/ مجلساً لإدارة الهيئة او المظلة المرجعية أياً كانت تسميتها.

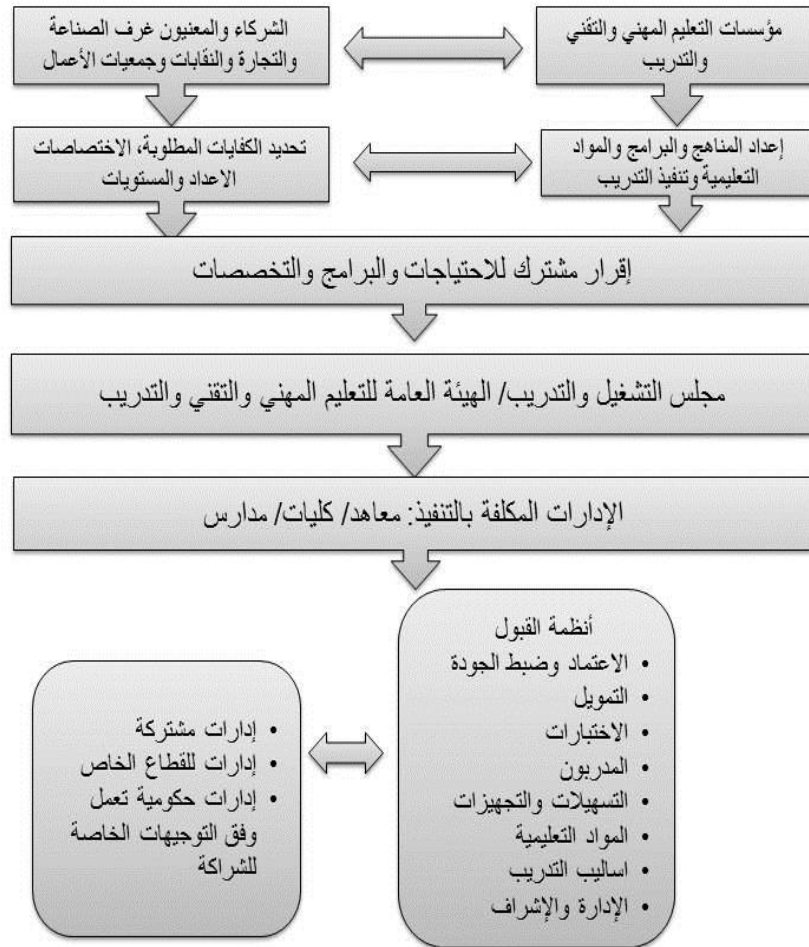
وستكون مدارسها ومعاهدها وكلياتها مؤسسات تعمل لساعات اطول يومياً وبدورات مسائية لرفع كفاءة العمال في مؤسسات العمل الانتاجية والخدمية.

ان التفكير بالمظلة المرجعية الموحدة بدأ منذ سنوات ولا يزال الوضع يراوح مكانه ولعل التراجع في مستوى مخرجات التعليم المهني والتقني والتدريب وفي اعداد الملتحقين به احد مظاهر التشتت القائم حالياً.

أفضل الممارسات لبناء الشراكة:

تعزيز الشراكة المؤسسية بين القطاع العام والخاص في تطوير التعليم المهني والتقني:

نموذج للشراكة، يبين الشكل (6) احد نماذج الشراكة.



شكل (6)



مستويات الشراكة المطلوبة:

| إطار الشراكة | المستوى |
|---|---------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> - مجلس التربية والتعليم - مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني - صندوق التشغيل والتدريب - مجلس إدارة مؤسسة التدريب المهني - جامعة البلقاء التطبيقية/ وزارة التعليم العالي - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية - غرف الصناعة والتجارة ونقابات العمال | السياسات والتشريعات |
| <ul style="list-style-type: none"> - مركز الاعتماد وضبط الجودة - المركز الوطني لإعداد المدربين المهنيين - مراكز التميز والمراكز القطاعية - مديريات التدريب المهني في الأقاليم - مديريات التربية والتعليم/ محافظات - المجالس التنفيذية المحلية - مجموعات العمل واللجان الفنية | الإشراف والتنظيم |
| <ul style="list-style-type: none"> - المدارس المهنية - معاهد التدريب - كليات المجتمع - مؤسسات القطاع الخاص - اللجان الاستشارية - إدارة العمل والتشغيل | التنفيذ والمتابعة |



التوصيات والمشاريع المقترحة:

إن التوصيات التي خرجت بها هذه الدراسة التقييمية ليست بمعزل عن وصف واقع مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب من حيث أن:

1. أنشطتها مشتتة بين وزارات ومؤسسات ومجالس مختلفة كل منها يعمل وفق قوانين وأنظمة وتعليمات متعددة.
2. برامجها ذات ارتباطية متواضعة بحاجات سوق العمل، ولا تلقى رضاً مناسباً من أصحاب العمل.
3. اهتمامها يتركز على منح الشهادات أكثر من اكتساب الكفايات المهنية.
4. لا تعتمد إطاراً وطنياً للمؤهلات المهنية.
5. الشراكة بينها وبين القطاع الخاص ليست قوية أو مؤسسية.
6. معايير تمويلها ليس موحداً.
7. مناهجها لا يتم تحديثها على فترات زمنية قصيرة.
8. التدريب في مواقع العمل يأتي في الحد الأدنى وقاصراً على مؤسسة التدريب المهني.
9. أبنيتها بحاجة إلى صيانة شاملة وتجهيزاتها لا تحاكي ما يتوفر في سوق العمل.
10. القدرات الإدارية والفنية لمواردها البشرية تحتاج إلى تعزيز.
11. قاعدة البيانات حول حاجات سوق العمل غير مكتملة باستثناء ما قام به المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
12. نظام ضمان الجودة والمتابعة والتقييم والمساءلة في بدايات تطبيقه.
13. الصورة الاجتماعية لبرامجه ليست جاذبة والالتحاق به يمثل الخيار الأخير للطلبة نتيجة لضعف التوجيه المهني والإرشاد.
14. القطاع الخاص استثمر في تأسيس كليات مجتمع خاصة ببرامجها متنوعة لكنه لم يرقم بذلك في قطاع التعليم الثانوي المهني أو معاهد التدريب المهني مع أنه له شراكات متواضعة في مراكز صغرى.



15. تنظيم عمل العمالة الوافدة يحيط به مشكلات عديدة بدليا ان التصاريح الممنوحة للعمال الوافدين لا تصل (30%) من مجمل العاملين، ويؤثر ذلك سلباً على تشغيل مخرجات التعليم المهني والتقني والتدريب.

وقد اقترح التقرير في نهايته (16) مشروعاً لتطوير قطاع التعليم المهني والتقني يحدد النتائج والوسائل والإجراءات والمسؤولية والإطار الزمني كما حدد مؤشرات التنفيذ.