



الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص حول سياسات التشغيل وممارسات مستقبل العمل في الأردن

تعزيز التعليم والتدريب المهني والتقني

مخرجات الحوار الوطني

المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني (ESCJ)

بدعم من

مشروع التشغيل في الأردن 2030 (EJ2030)

شباط، 2024م

المحتويات

- الملخص التنفيذي 3
- المقدمة 5
- خلفية 7
- هدف الحوار الوطني 9
- منهجية الحوار الوطني ما بين القطاعين العام والخاص 10
- نتائج الحوار بين القطاعين العام والخاص 11
- أصحاب المصلحة الرئيسيون والمشاركون في الحوار بين القطاعين العام والخاص 17

الملخص التنفيذي

يعمل المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني بالتعاون مع مشروع التشغيل في الأردن 2030 المنفذ من خلال التعاون الدولي الألماني GIZ من أجل تيسير الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص حول سياسات التشغيل وممارسات مستقبل العمل. ويتصل أحد المواضيع التي تم تحديدها لهذا الحوار بالتعليم والتدريب المهني والتقني، ولا سيما النظرة العامة الضعيفة لمجال التعليم والتدريب المهني والتقني بوصفه خيارا وظيفيا واعدا. ويرجع ذلك جزئيا إلى نقص معلومات سوق العمل وعدم التطابق بين العرض والطلب.

ومن أجل جذب الشباب إلى هذا المجال، توصلت جلسة الحوار الوطني إلى الإجماع على أن معلومات سوق العمل الشاملة والملائمة للغرض وسهلة الاستخدام أمر لا غنى عنه في رفع الوعي الفردي والجماعي حول أهمية قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، ومساهمته في النمو الاقتصادي ونمو الأعمال والتشغيل، وأهميته بعدّه فرصة قيمة لتحديد المهن الواعدة الموجهة نحو المستقبل. ويهدف تحسين توافر معلومات سوق العمل إلى التأسيس والتمهيد للطريق نحو رفع الوعي بين الأفراد وخاصة خريجي المدارس الثانوية المحتملين بأهمية اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن التعليم والتدريب المهني والتقني والفرص الوظيفية ذات الصلة.

وتعمل "الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني 2023-2027" الصادرة عن هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية والمهنية (TVSDC) مع أصحاب المصلحة المعنيين لتحسين جمع معلومات سوق العمل وتحليلها ونشرها.

وكجزء من هذا المسعى، عالج الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص الفجوات الحالية المتصلة بمعلومات سوق العمل في جانبي العرض والطلب، ومصادر البيانات، وتحليل البيانات والتنبؤ بالطلب على العمالة بهدف استكمال معلومات سوق العمل الحالية وتعزيزها والاستفادة منها أكثر من خلال تحليلها ونشر تقارير حولها.

وفيما يتعلق بجانب الطلب في سوق العمل، فقد تم الاتفاق على ضرورة توسيع المسوحات الحالية (مثل "مسح قوة العمل" و"مسح حالة العمالة في المنشآت الاقتصادية"، من خلال دائرة الإحصاءات العامة) للحصول على بيانات إضافية في المستقبل. وقد رحب أطراف الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص بإنشاء مركز البيانات الوطني الذي هو قيد الإعداد والإنشاء من خلال دائرة الإحصاءات العامة، كما أكد أطراف الحوار على ضرورة أن يكون المركز مرتبطًا ارتباطًا وثيقًا بنظام معلومات سوق العمل (LMIS) الذي يتم إنشاؤه حاليًا من خلال وزارة العمل. أما بخصوص جانب العرض لمعلومات سوق العمل، فقد تم الاتفاق على أن تقوم هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية بمتابعة إدراج هذه البيانات من خلال المعلومات التي يتم الحصول عليها من خدمات التوجيه والإرشاد المهني.

وفيما يتعلق بالتنبؤ على الطلب في سوق العمل، فقد تم الاتفاق على تطوير مقياس المهن والمهارات (BOS) "Barometer of Occupations and Skills" بوصفه أداة لقياس التصورات يقودها أصحاب العمل من خلال غرفة صناعة الأردن (JCI). إضافة إلى ذلك، فقد أوصى الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص بإدراج نماذج الاقتصاد الكلي للنمو/تحليل الانحدار المستقبلي في القطاعات الاقتصادية ذات الصلة في الجهات الوطنية ذات العلاقة لاستكمال تصنيف المهن والتخصصات والمؤهلات المستقبلية التي ستتم من خلال مقياس المهن والمهارات وتعزيزها.

المقدمة

حدد مشروع التشغيل في الأردن 2030، المنفذ من خلال التعاون الدولي الألماني GIZ بالتعاون مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني ومن خلال عدة مشاورات مع القطاعين العام والخاص، مجال التعليم والتدريب المهني والتقني بوصفه أحد موضوعات الحوار بين القطاعين العام والخاص ولا سيما التصور العام الضعيف لمجال التعليم والتدريب المهني والتقني بوصفه خيارا وظيفيا واعداء. ويرجع ذلك جزئياً إلى نقص معلومات سوق العمل وعدم التطابق بين العرض والطلب. ويُعدُّ مجال التعليم والتدريب المهني والتقني عنصراً مهماً لتطوير قوى عمل متنوعة ومدربة تدريباً جيداً وذات مهارات عالية. ولذلك فإن أحد مجالات التركيز الرئيسية في هذا الإطار هو إعادة هيكلة التعليم والتدريب المهني والتقني إلى نظام قائم على الطلب من شأنه تزويد السوق بقوى عاملة ماهرة بما يتماشى مع متطلبات أصحاب العمل والتطلعات المهنية لمتعلمي التعليم والتدريب المهني والتقني. والهدف من ذلك هو زيادة عدد طلاب المدارس المهنية المسجلين في كل دفعة من 10% حالياً إلى 50% بحلول عام 2033.

وكما هو الحال في العديد من البلدان، وحتى مع الفرصة المتاحة لتقديم مساهمة كبيرة في الرخاء الاقتصادي، فقد أدّى التعليم والتدريب المهني والتقني دوراً هامشياً مقارنة بقطاعي التعليم العام والأكاديمي. ويمكن أن يُعزى هذا التهميش جزئياً إلى قضايا متجذرة مرتبطة بضعف التصور العام للتعليم والتدريب المهني والتقني إذ يُنظر إليه على أنه مسار تعليمي للطلاب ضعيفي الأداء في التعليم الثانوي والذين لا يصلون إلى المسار الأكاديمي للتعليم الثانوي العالي. ونظراً لهذه السمعة غير الجيدة للتعليم والتدريب المهني والتقني، يطمح معظم الشباب في الأردن إلى التعليم الأكاديمي، إذ يُنظر إلى قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني على نطاق واسع على أنه خيار ثان، أو حتى أنه الملاذ الأخير.

إضافة إلى ذلك، فمن المعروف أن أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني تتعرض لضغوط من أجل تقديم خريجين يلبون احتياجات سوق العمل. ولذلك ثمة حاجة واضحة لتطوير معلومات سوق عمل قوية وموثوقة في جانبي الطلب والعرض، إضافة إلى الاستخدام الأكثر فعالية لمعلومات سوق العمل فيما يخص احتياجات المهارات الحالية والمستقبلية. وسوف يساهم هذا في تغيير المفاهيم ورفع الوعي العام حول الفرص المتاحة في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وخاصة في المهن المتخصصة في هذا القطاع.

ويتم جمع معلومات سوق العمل من خلال المسوحات والدراسات التي تجريها الجهات الوطنية المتخصصة، مثل دائرة الإحصاءات العامة والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، والتي تتضمن بيانات عن القوى العاملة والمنشآت الاقتصادية وفرص العمل وتقارير سوق العمل حول القطاع الرسمي، وفجوات العرض والطلب في سوق العمل. وتعد مؤسسة الضمان الاجتماعي مصدرًا للبيانات الإدارية (مثل الضرائب والضمان الاجتماعي). ولقد تم تكليف هيئة تنمية المهارات المهنية والتقنية من خلال مجالس المهارات القطاعية بتوفير معلومات سوق العمل لتحسين مواءمة برامج التعليم والتدريب المهني والتقني مع احتياجات سوق العمل، ولتحديد المهارات ذات الأولوية، ولتحديد الفجوات في المهارات، ولإنتاج سيناريوهات حول العرض والطلب في سوق العمل. وعادةً ما تقوم هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ومجالس المهارات القطاعية بتعيين المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية لجمع هذه البيانات وتحليلها. كما يمكن للقطاع الخاص المنظم (غرفة صناعة الأردن) توفير بيانات عن الطلب على العمالة، وتقوم الجهات المقدمة لخدمات التعليم والتدريب المهني والتقني العامة بتحديث البيانات بانتظام حول عدد المتعلمين والخريجين في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني.

وبالتالي، يمتلك الأردن مجموعة واسعة من البيانات الإحصائية، إلا أنها متناثرة ولم يتم تحليلها تحليلًا كافيًا، كما أنه ثمة نقص في بعض معلومات سوق العمل المفيدة والمهمة، والتي تعتمد في الغالب على الرأي، والتي من المحتمل أن تكون من القطاع الخاص ومن مستفيدي التعليم والتدريب المهني والتقني. ونتيجة لذلك، فإن قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني غير منظم حاليًا تنظيمًا كافيًا للاستجابة للطلب والعرض في سوق العمل بطريقة منهجية. ولذلك فإن مطابقة برامج التعليم والتدريب الفني والمهني مع فرص العمل الفعلية وتطلعات المتعلمين المحتملين يشكل تحديًا مهمًا.

وقد حددت "الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني 2023-2027" الصادرة عن هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية عددًا من مؤشرات سوق العمل، كما أنها تعمل مع أصحاب المصلحة لتحسين جمع بيانات سوق العمل وتحليلها. ويشمل ذلك الأنشطة المتصلة بجمع البيانات المطلوبة وتصنيفها، والتطوير والاستخدام للقدرات والأدوات التحليلية، إضافة إلى الترتيب والتنسيق المؤسسي.

خلفية

لقد تضاعف عدد سكان الأردن (من 5 إلى أكثر من 10 ملايين نسمة) خلال العقدين الماضيين. ولم يكن أداء الاقتصاد جيدًا وقويًا بما يكفي لخلق فرص عمل كافية تتناسب مع الزيادة السكانية. ويرجع ذلك إلى مجموعة متنوعة من الأسباب، بما في ذلك التأثير المركب الأخير للأزمة السورية وجائحة كوفيد-19 الذي انعكس على تراجع الفرص الاقتصادية، وخاصة فيما يخص الشباب. وما يزال معدل البطالة في الأردن الآن أعلى من مستويات ما قبل الوباء (22.3% في الربع الثالث من عام 2023)، مع تجاوز معدل البطالة بين الشباب 40% لمن تقل أعمارهم عن 29 عامًا. فالأردن في صدد وضع هدف طموح لتوفير مليون فرصة عمل بحلول عام 2033.

ويحتل التعليم والتدريب المهني والتقني دورًا مهمًا في معالجة بطالة الشباب، والذي يمثل تهديدًا كبيرًا للازدهار الاقتصادي والتماسك الاجتماعي. إضافة إلى ذلك، تتطلع البلدان تطلُّعًا متزايدًا إلى إدارة تحولها الديموغرافي نحو مجتمع شبابي وحضري. ومن خلال تعزيز الانتقال الناجح من التعليم العام إلى التعليم والتدريب التقني والمهني والتشغيل، يُعدُّ دور التعليم والتدريب التقني والمهني مهمًا للمساهمة في معالجة التحديات الاجتماعية والاقتصادية. ويشمل ذلك دعم توفير العمالة الماهرة في مجموعة من القطاعات ذات الأولوية. إذ يؤدي التعليم والتدريب التقني والمهني عالي الجودة والملائم والشامل دورًا رئيسًا في تحقيق الطموحات الاقتصادية وإطلاق العنان لها.

ويمكن أن يؤدي التعزيز الناجح للتعليم والتدريب المهني والتقني إلى تمكين الشباب والمتعلمين مدى الحياة بالمهارات والكفاءات التي يحتاجونها للانتقال إلى العمل الذي يعد أحد الركائز الأساسية الثلاث التي تشكل الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني 2023-2027 التي تهدف إلى تحقيق الرخاء الاقتصادي والاجتماعي المعزز والمستدام. إضافة إلى ذلك، يُعدُّ التعليم والتدريب المهني والتقني مجالًا مهمًا للعمل الحر وريادة الأعمال.

لقد كان الاستثمار في التعليم وتنمية القوى العاملة أولوية مهمة للأردن، إذ يرتبط الرخاء الاقتصادي الوطني والمحلي وحتى الرخاء الاقتصادي للأفراد ارتباطًا وثيقًا بأسواق العمل الفاعلة التي تدعم أصحاب العمل في جذب خريجي المدارس والأفراد المُعدِّين إعدادًا جيدًا في اختيار المهن التي تعكس مهاراتهم وطموحاتهم.

هدف الحوار الوطني

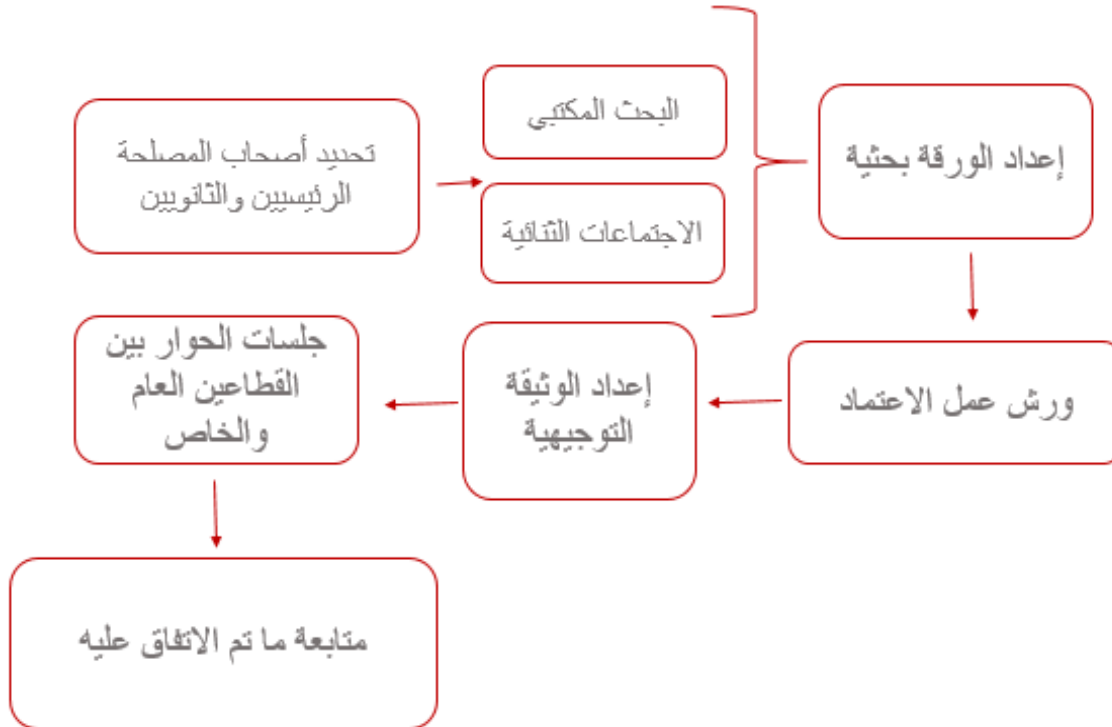
إن الهدف الشامل للحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص (PPD) هو تطوير مسار لرفع مستوى الوعي بين العامة، وخاصة لدى خريجي المدارس الثانوية المحتملين حول أهمية التعليم والتدريب التقني والمهني لهم، لاتخاذ قرارات أكثر استنارة بشأن الفرص الوظيفية في قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني، ومطابقة اهتماماتهم مع عروض التعليم والتدريب المهني والتقني. وكان الهدف المباشر هو التوصل إلى توافق في الآراء وتقديم توصيات بشأن المعلومات والبيانات ذات الصلة بسوق العمل التي يجب جمعها وتحليلها وإبلاغها لضمان الاطلاع الجيد للمتعلمين المحتملين عليها في مجال التعليم والتدريب التقني والمهني، وضمان تطابق المعروض من خريجي التعليم والتدريب الفني والمهني ومؤهلاتهم وكفاءاتهم مع الطلب في سوق العمل. ولذلك سعى الحوار الوطني بين القطاعين العام والخاص إلى مراجعة معلومات سوق العمل المطبقة والمستخرجة والمحللة من المصادر الحالية، وتحديد طرق استكمال هذه البيانات والمعلومات بمعلومات إضافية تعتمد أساسًا على الرأي من أصحاب العمل، ومعلومات جانب العرض من التعليم والتدريب المهني والتقني، والمبادرات المحتملة للتنبؤ بالطلب على العمالة.

هَدَفَ الحوار إلى التوصل إلى توافق وتوصيات على ما يلي:

- مدى إمكانية تغطية معلومات سوق العمل وبياناته المقترحة تغطية كاملة أو جزئية من خلال المسوحات والدراسات الحالية.
- إمكانية توسيع المسوحات الموجودة لتشمل بيانات ومعلومات محددة.
- الحاجة إلى إجراء مسوحات أو دراسات أو مبادرات إضافية لمعالجة جانب العرض.
- المسؤولية عن تصميم الدراسات الاستقصائية الإضافية وإجرائها، وتكرارها، واحتياجات التمويل.
- النماذج ومسؤولية التنبؤ بالطلب في سوق العمل.

منهجية الحوار الوطني ما بين القطاعين العام والخاص

تأخذ منهجية الحوار بالحسبان أن الإعداد للحوار الفعلي للتوصل إلى توافق في الآراء والتوصيات قد كان ذا أهمية قصوى، تماشيًا مع المنهجية والعملية المعمول بها أدناه، فبدأت المهام في مايو 2023 ببحث مكتبي، تلتها اجتماعات ثنائية مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. وبعد البحث المكتبي والمقابلات الثنائية، تمت صياغة ورقة تجميعية بحثية تلخص مواقف القطاعين العام والخاص. كما تمت مناقشة هذه الورقة والتصديق عليها في ورش عمل الاعتماد مع ممثلين من القطاعين العام والخاص. وبناء على توصيات ورش العمل الاعتمادية، تمت صياغة وثيقة توجيهية لتحديد جدول أعمال الجلسة النهائية للحوار بين القطاعين العام والخاص (PPD).



نتائج الحوار بين القطاعين العام والخاص

رحب جميع أصحاب المصلحة بالجهود المستمرة لإنشاء نظام معلومات سوق العمل (LMIS) من خلال وزارة العمل والذي سيقوم بجمع بيانات سوق العمل وإنتاجها من منتجي البيانات الرئيسيين في الأردن، مثل دائرة الإحصاءات العامة، والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة التعليم العالي، والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

وقد تم التوصل إلى توافق في الآراء حول الحاجة إلى: (1) الحصول على معلومات إضافية حول جانبي العرض والطلب في سوق العمل، إضافة إلى (2) التنبؤ بالطلب على العمالة من أجل مطابقة كبرى لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني مع فرص العمل الفعلية وتطلعات المتعلمين المحتملين في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني.

1. جانب الطلب

أشار الحوار الوطني إلى أن طرق تحليل سوق العمل الأردني تتضمن عادةً تقارير أصحاب العمل حول نقص المهارات والشواغر التي يصعب ملؤها، واحتياجات "إعادة التدريب"، ورفع مستوى المهارات لتسريع معدل الدوران بين المهن، إضافة إلى تحليل عدم التطابق بين العرض والطلب. إضافة إلى ذلك، يمكن للدراسات أن تكشف عن المجالات والأحجام للعروض العامة المقدمة للتعليم والتدريب المهني والتقني وتحدد متغيرات عدّة، مثل عدد فرص العمل حسب القطاع والمهنة، ونسبة المتقدمين لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني إلى قدرة القطاع على استقبالهم، ونسبة المتدربين الذين وجدوا وظائف بعد التدريب. ويمكن أن تكون الشراكات بين

الشركات ومقدمي التدريب في نطاق محدد من البرامج مفيدة في تقييم احتياجاتهم المستقبلية، واتخاذ الترتيبات مع مقدمي الخدمات لتزويد الخريجين في الوقت المناسب.

طالب الحوار بأن تشمل معلومات سوق العمل المتصلة بجانب الطلب ما يلي:

- أ) الاحتياجات المحددة من القوى العاملة لمدة ثلاث سنوات (مثل الوظائف الشاغرة والتخصصات ومستوى التعليم حسب المهنة).
- ب) ممارسات التشغيل (مثل مكاتب التشغيل، والإعلانات والصحف، والعلاقات الشخصية، الخ)، وتفضيلات التعيين (مثل الأردنيين أو الأجانب حسب المهنة والمؤهلات والجنس)، والحوافز والمحددات (مثل تكاليف الضمان الاجتماعي، ونقص المهارات التقنية و/أو مهارات التوظيف، والموقف السلبي تجاه العمل).
- ج) رضا أصحاب العمل عن كفاءة خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني حسب المهنة والمؤهل.
- د) توافر مرافق التدريب في مكان العمل (مثل قسم / مركز التدريب) لحاجات التدريب الأساسية والإضافية.
- هـ) الإلمام بدور هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية وخاصة متطلبات العاملين في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بالحصول على شهادة مزاولة المهنة الصادرة عن الهيئة.

ما تم التوافق عليه

تم الاتفاق على ضرورة توسيع المسوح الإحصائية الحالية (مثل "مسح قوة العمل" و"مسح حالة العمالة في المنشآت الاقتصادية" الذي تجرته دائرة الإحصاءات العامة لتشمل مثل هذه البيانات الإضافية في المستقبل. ووفقا لدائرة الإحصاءات العامة، وجب تخصيص موارد إضافية لهذا الغرض. ويمكن لهذه البيانات الإضافية أن تغذي دراسات سوق العمل الحالية وتعززها إذ يتم إجراؤها بانتظام، مثل الدراسات القطاعية للفجوات بين العرض والطلب التي يجريها المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

التوصيات

أدرك أطراف الحوار الوطني أن إنشاء مركز بيانات وطني من خلال دائرة الإحصاءات العامة مهم للغاية وسيساهم في تحسين توافر معلومات سوق العمل في المستقبل، كما قاموا بالتشديد على الحاجة إلى وجود رابط وثيق بين المركز ونظام معلومات سوق العمل المخطط لإنشائه.

2. جانب العرض

تحدد مؤشرات جانب العرض هيكل القوى العاملة، ومع ذلك فقد تَمَّت الإشارة إلى أن معلومات سوق العمل الحالية لا تعترف اعترافًا كاملًا بدور مستهلكي / مستفيدي قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني (متعلمي التعليم والتدريب المهني والتقني المحتملين والحاليين) في اتخاذ القرار بشأن وظائف التعليم والتدريب المهني والتقني، إذ قد لا تكون معلومات سوق العمل من جانب الطلب وحدها كافية لجعل قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني خيارًا وظيفيًا أكثر جاذبية للشباب الذين يكملون التعليم العام أو يتركونه. وقد اتفق المشاركون على أهمية الحاجة إلى قياس اهتمام المتعلمين المحتملين في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني، وخبرة العاملين والمتدربين الحاليين في قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني. ويتضمن ذلك معلومات، مثل:

(أ) الاهتمام بالدافع للعمل في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.

(ب) أسباب عدم اختيار مهنة في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني (والتي قد تشمل تصورات سلبية حول مهن التعليم والتدريب المهني والتقني، والحواجز الثقافية، وعدم توافر معلومات كافية).

(ج) أسباب "التسرب" من البرامج التدريبية.

د) نسب مشاركة البالغين في التعليم المستمر (نسبة العاملين الذين يقومون بتطوير مهاراتهم سنويا).

ه) التدريب الذي تم تلقيه خلال العام الماضي (المؤسسات والمهارات التقنية والشخصية).
و) مساهمة التدريب في إيجاد فرصة عمل (في مجال التخصص أو أي عمل آخر) أو إنشاء عمل خاص.

وشدد الحوار بين القطاعين العام والخاص على أهمية الحصول على هذه المعلومات بطريقة منهجية في المستقبل. وفي الوقت نفسه، لم يتمكن الحوار من التوصل إلى اتفاق بالإجماع بشأن كيفية الحصول على هذه البيانات والمعلومات. وقد تراوحت المقترحات من دراسات سريعة لمرة واحدة إلى دراسات استقصائية منتظمة بين تاركي المدارس والمتعلمين الحاليين في التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال مؤسسات التعليم والتدريب.

ما تم التوافق عليه

تم النظر في اقتراح عملي يقوم على تعزيز خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي بوصف ذلك مصدرًا واعدًا لهذه البيانات والمعلومات. وتقوم هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية حاليا بالتنسيق والتطوير للاستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي التي تشمل أيضا تنمية قدرات المرشدين المهنيين وأصحاب العلاقة المعنيين. وتنطوي هذه المبادرة على إمكانات واعدة لوضع إطار موحد وتطبيقه، وطرح أداة للحصول على معلومات سوق العمل الخاصة بجانب العرض. وستقوم هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية بوصفها الهيئة التنسيقية للاستراتيجية، بمتابعة إدراج معلومات سوق العمل الخاصة بجانب العرض من خلال خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي خلال مرحلة تطوير

الاستراتيجية ووضعها في صيغتها النهائية. وستسهم الدروس المستفادة من الحصول على المعلومات المتصلة بجانب العرض عن المتعلمين المحتملين في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني والعمال الحاليين والمتدربين، من خلال خدمات التوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في وضع نهج منظم للحصول على هذه المعلومات.

3. التنبؤ بالطلب على العمالة

أظهر الحوار الوطني أن البيانات الإحصائية وحدها لا تهدف عمومًا إلى تقديم المشورة لأنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني مباشرة ولا تنتج تقديرات للطلب، مما يعيق العرض الأمثل للعمالة الماهرة للتخطيط لمطابقة البرامج المقدمة مع فرص العمل الفعلية والتطلعات المستقبلية لمتعلمي التعليم والتدريب المهني والتقني. ولذلك، تتطلب أنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني الاحترافية وجود معلومات سوق عمل ملائمة للغرض المتصل بالتعليم والتدريب المهني والتقني، كما يجب تحليل معلومات سوق العمل الإضافية وتفسيرها إذ تحتوي على تقديرات للطلب المتوقع على العمالة الماهرة. وتم التوافق والإقرار بأن الغرض النهائي لتحليل معلومات سوق العمل هو وضع تنبؤات حول الطلب والعرض وعدم التطابق في المستقبل، من خلال تحديد الاتجاهات trends السابقة ونمذجتها من المصادر الحالية والإضافية. ويمكن أيضًا إنتاج تنبؤات لفرص العمل الحالية والمتوقعة في المستقبل، وكذلك الوظائف الشاغرة في المستقبل والمؤهلات ومستويات الدخل، ويمكن تحليلها مقابل العرض الحالي للتغلب على عدم التطابق في المستقبل.

إضافة إلى ذلك، فقد أشار المشاركون في الحوار ما بين القطاعين العام والخاص إلى حقيقة أن التفاعل بين الاتجاهات الاقتصادية (مثل العولمة، والتوجه الخدمي)، والاتجاهات

التكنولوجية technological trends (مثل نشر تكنولوجيات المعلومات والاتصالات)، والاتجاهات التنظيمية للعمل (مثل الحاجة المتزايدة إلى المرونة، وإعادة هيكلة الإطار التشريعي) لا بد أن تحدث تغييرات سريعة في البيئة المهنية، وخاصة في مجال المهارات والمؤهلات اللازمة للنجاح الاقتصادي والتجاري والنجاح المهني الفردي. ومن أجل الاستيعاب الأكبر لهذه التغييرات السريعة، رحب الحوار ما بين القطاعين العام والخاص بفكرة وضع توقعات للنمو والانخفاض قصير المدى short term في المهن والمؤهلات الحالية، والذي من خلاله ممكن أن يتم الاستقراء بـ "المهن الأكثر طلبًا" و "المهارات الأكثر طلبًا" و "أكثر المهن ديناميكية وتغيرًا".

ما تم التوافق عليه

وافق أطراف الحوار على تطوير "مقياس (بارومتر) المهن والمهارات (BOS)" بوصفه أداة قائمة على التصورات يقودها أصحاب العمل داخل غرفة صناعة الأردن، وسيطلب ذلك التصميم والتطبيق لرصد منتظم لسوق العمل للتنبؤ بالنمو/ والثبات/ والتراجع في المهن والمهارات الحالية (بما في ذلك مهارات التوظيف) والمؤهلات.

التوصيات

أوصى الحوار بين القطاعين العام والخاص بإدراج نماذج الاقتصاد الكلي للنمو/ الانحدار الاقتصادي المستقبلي وتحديد أثر التغييرات في الطلب على السلع والخدمات على الإنتاج والتشغيل في القطاعات الاقتصادية ذات الصلة، في وحدة وزارة العمل المسؤولة عن نظام معلومات سوق العمل والجهات الوطنية الأخرى ذات العلاقة، مثل مركز البيانات الوطني المنفذ من خلال دائرة الإحصاءات العامة استكمالاً لتصنيف المهن والتخصصات والمؤهلات المستقبلية في البارومتر.

أصحاب المصلحة الرئيسيون والمشاركون في الحوار بين القطاعين العام والخاص

- هيئة تنمية المهارات المهنية والتقنية (TVSDC).
- دائرة الإحصاءات العامة (DoS).
- غرفة صناعة الأردن (JCI).
- وزارة العمل (MoL).
- مؤسسة الضمان الاجتماعي (SSC).
- مؤسسة التدريب المهني (VTC).
- غرفة صناعة عمان (ACI).
- غرفة تجارة عمان (ACC).
- هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها (ACACHE).
- وزارة التربية والتعليم.
- مجلس مهارات قطاع السياحة.
- مجلس مهارات قطاع الطاقة.
- مجلس مهارات قطاع البناء.