

# تقرير حالة البلاد 2019

محور الموارد البشرية

## التعليم والتدريب المهني والتقني





4	المُلخَص التَّنفيذِي .....
7	التَّقْدِيم .....
9	وَأَقْع التَّعْلِيم والتَّدرِيب المِهْنِي والتَّقْنِي فِي الأُرْدُن .....
22	الخَطَط الاستِراتيجِيَّة والتَّقارِير الخاصَّة بالتَّعْلِيم .....
	والتَّدرِيب المِهْنِي والتَّقْنِي
43	مَشْرُوع التَّطوُّر الوِظِيفِي للمَسارَات المِهْنِيَّة والتَّقْنِيَّة .....
46	التَّحْلِيل الاستِراتيجِي لَوَاقِع القِطَاع .....
50	الاسْتِنْتاجَات .....
53	مِطْلَبَات التَّطوِير .....
55	تَوْصِيَّات لِتَطوِير القِطَاع وأِجْرَاءَات تَنْفِيذِهَا .....
73	الخِلاصَة .....

## الملخص التنفيذي

يشكل بناء الإنسان تأهيلاً وتعليماً وتدريباً ركيزة أساسية لأيّ تطوّر ونماء اقتصادي واجتماعي على مستوى العالم، وهو يقف جنباً إلى جنب مع بناء هذا الإنسان تربوياً وثقافياً وسياسياً واقتصادياً واجتماعياً.

ويعدّ التعليم التقني والمهني ضرورة ملحة لسدّ حاجة سوق العمل من التقنيين والفنيين والمهنيين، وقد لاقى تعليم الإنسان وتدريبه الاهتمام الكافي من الدولة الأردنية منذ نشأتها، وهو ما ظهر جلياً في كتب التكليف للحكومات المتعاقبة وفي خطب العرش في افتتاح الدورات البرلمانية وفي الأوراق النقاشية لجلالة الملك.

وعند معاينة الوضع القائم لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن، يمكن القول إنه قطاع واعد ومهم، إلا أنه يحتاج لمزيد من الدعم، لا سيما وأنه يعاني من مشاكل وصعوبات وتحديات وتهديدات عديدة في الأبعاد الأساسية للقطاع، ومنها: محدودية التمويل، وصعوبة توفير المدربين الأكفاء، وضعف الحوكمة الرشيدة للقطاع، في الوقت الذي تتعدّد فيه المرجعيات وتتعدّد الاستراتيجيات والتشريعات الناظمة له.

إن ضعف تأهيل العاملين (وهذا يشمل المدربين والمدرسين والإداريين) يعدّ إحدى المشاكل التي يواجهها القطاع، كما عانى القطاع -وما زال- من محدودية مشاركة الجهات المشغلة لخبرتيه في نشاطات القطاع، كتصميم البرامج وتطويرها وتنفيذها وتقييم جودتها، وتطوير الخطط الدراسية، وتدريس بعض المواد. كما يعاني القطاع من نقص في المختبرات والمشاغل والورش اللازمة للتدريب التطبيقي.

ولا بد من الإشارة إلى محدودية (أو غياب) توفر التصنيف والتصنيف المهني الموحد والمحدد للعديد من البرامج، إضافة إلى عدم توفر المؤشرات الخاصة بنسبة التوظيف والتشغيل لخريجي كل برنامج بوصف ذلك دليلاً على نجاح ذلك البرنامج. كما لا بد من الإشارة إلى ضعف الربط بين التعليم والتدريب المهني والتقني من جهة، وقطاع العمل والشغل والإنتاج بمعناه الواسع (باعتباره الجهات الموظفة والمشغلة) من جهة أخرى، مما يؤدي إلى تخريج فنيين ومهنيين بمستوى تدريب ضعيف، يجعلهم غير قادرين على القيام بمهامهم، ويجعل مهاراتهم لا توائم احتياجات سوق العمل.

وعند الحديث عن مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن، فإنهم يتمثلون بالمدارس المهنية التابعة لوزارة التربية والتعليم، ومعاهد ومراكز التدريب المهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني، والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب (شركة مساهمة خاصة غير ربحية)، وغيرها من الجهات المعنية بالتدريب المهني في القطاع الحكومي، والكليات الجامعية والجامعية المتوسطة التابعة و/أو التي تشرف عليها جامعة البلقاء التطبيقية، إضافة إلى جامعتي الحسين التقنية والطفيلة التقنية، ومراكز وأكاديميات ومنشآت التدريب الخاصة. وتعاني هذه الجهات من جملة التحديات سائفة الذكر.

ولقد تم مؤخراً إقرار قانون هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ليكون بمثابة مظلة لجميع الجهات المعنية بهذا القطاع أو المنضوية تحت لوائه، ويجري العمل على إعداد الأنظمة والتعليمات اللازمة تمهيداً لبدء العمل بها.

ويتضح أن معظم الجهات المعنية بهذا القطاع لا تؤدي الدور الكامل المطلوب منها بفاعلية، لأسباب متعلقة بالجانب المالي والجانب الإداري (ضعف قدرات العاملين)، وقد أدى ذلك إلى تراجع نمو أعداد الطلبة الملتحقين بهذه الجهات رغم قيامها بإجراءات لزيادة الإقبال على البرامج التقنية والفنية والمهنية.

وتعرض هذه المراجعة لتحليل رباعي لواقع القطاع، تم فيه تلخيص نقاط القوة، ونقاط الضعف، والفرص المتاحة، والتهديدات والتحديات التي تواجهه. كما تتم مراجعة أهم الخطط الاستراتيجية المعنية بالقطاع، والتي أُقرت في السنوات العشر الأخيرة، وتضم: الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)، واستراتيجية مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (2014-2020)، واستراتيجية وزارة التربية والتعليم (2018-2022)، واستراتيجية مؤسسة التدريب المهني (2015-2024)، واستراتيجية جامعة البلقاء التطبيقية (2017-2021)، واستراتيجية الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب (2017-2025)، بالإضافة إلى تقرير حالة البلاد لعام 2018 الصادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي، والذي تضمن مراجعة مهمة لهذا القطاع.

وقد لوحظ من جملة هذه الاستراتيجيات والتقارير -لا بل في معظمها- أنها على مستوى عالٍ من الحداثة والتحليل وطرح الحلول لمعالجة الكثير من القضايا التي يعاني منها القطاع، إلا أنه لوحظ في الوقت نفسه عدم تطبيق العديد من التوصيات التي جاءت في هذه الخطط والدراسات لتحسين واقع القطاع.

وبناء على ما جاء في دراسة واقع الحال والتحليل الرباعي، وبعد عرض جميع الاستراتيجيات ذات العلاقة، والإجراءات المتخذة لتطوير التعليم والتدريب المهني والتقني، تخلص هذه المراجعة إلى جملة توصيات واقعية وقابلة للتنفيذ ويمكن تقييم مدى تنفيذها من خلال مؤشرات قابلة للقياس مرتبطة بإطار زمني.

وقد تم تقسيم هذه التوصيات إلى مجموعات ست، هي: التشريعات القانونية والحوكمة، وبناء قدرات العاملين في القطاع، وتطوير برامج تدريبية وتدريبية تواكب التطورات في سوق العمل ويتوفر فيها أحدث الوسائل التعليمية، وتوفير الدعم المالي وإدارة المصادر المالية، وضمان الجودة وتصنيف البرامج، وبناء الشراكات المحلية والدولية.

وتهدف هذه المراجعة إلى تسليط الضوء على ما يلي:

1. واقع التعليم والتدريب المهني والتقني.
2. تحليل الخطط الاستراتيجية والتقارير الخاصة بالتعليم والتدريب المهني والتقني.
3. توضيح ماهية مشروع التطور الوظيفي للمسارات المهنية والتقنية.
4. تحليل واقع القطاع من خلال التحليل الاستراتيجي له، وبيان نقاط القوة ونقاط الضعف والفرص والتهديدات التي يواجهها القطاع.
5. تحديد متطلبات تطوير القطاع.

## التقديم

يعدُّ التعليم الركيزة الأساسية لأيّ تطور ونماء اقتصادي واجتماعي، ويشكل العمود الفقري في تقدم الدول وحماية أمنها القومي وتحقيق ازدهارها الاقتصادي، وقد أدركت الكثير من الأمم أن بقاءها وتطورها يكمنان في مدى امتلاكها للموارد البشرية والعلمية والفكرية الكفؤة. وتكمن أهمية التعليم والتدريب المهني والتقني والتطبيقي في أنه المعبر لتحقيق التنمية المستدامة والنهوض بالدول واقتصاداتها، ولذلك فإنه يشكل تحدياً للدول الراغبة في إحداث فرق لرفاهية شعوبها، وخاصة في ظلّ مظاهر العولمة والثورة الصناعية الرابعة.

وخلال السنوات الماضية، توصلت المنظمات الدولية، مثل منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو)، والعديد من الهيئات الحكومية، إلى حقيقة راسخة مفادها أن التعليم والتدريب المهني والتقني والتطبيقي يشكل بوابة للتنمية المستدامة الشاملة، كما أن له تأثيراً إيجابياً على عطاء الموارد البشرية التي تمتلكها الأمة، إضافة إلى دوره في المساهمة بتحقيق النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة، والتخفيف من تبعات الفقر، وتحسين فرص التشغيل للشباب، وبخاصة البالغون منهم وغير الملتحقين بالمدارس وبرامج التعليم النظامية.

ولعلّ التجارب الناجحة للدول الصناعية (مثل الولايات المتحدة الأميركية، وألمانيا، واليابان) قد شجعت العديد من الدول (مثل الصين، وكوريا الجنوبية، وماليزيا) للاقتداء بها، وبناء منظومتها الخاصة، إذ ركزت هذه الدول على النموذج الذي يحاكي أسلوب بناء الشراكات الحقيقية للتعاون والتنسيق وتبادل المصالح بين القطاعين العام والخاص، وإتاحة الفرصة للشركات لتمويل وإدارة مرافق التدريب المهني في المؤسسات والمدارس المهنية والتقنية، وصولاً إلى إعداد مصفوفة متكاملة لمهن المستقبل التي تشمل جميع القطاعات الإنتاجية والصناعية والتقنية تحت مظلة هيئة وطنية مستقلة تُعنى بالقطاع وتعمل على تطويره باستمرار.

ولا يخفى على أحد اعتماد الأردن اعتماداً كبيراً في دعم اقتصاده الوطني على الموارد البشرية المؤهلة والمدربة، وذلك في ظلّ شحّ موارده الطبيعية، إذ استثمر الأردن في التعليم استثماراً كبيراً خلال العقدين الأخيرين، فأُنفق ما يقارب 6.4% من الناتج المحلي القومي على قطاع التعليم، وبما يشكل 13.5% من الإنفاق الحكومي. ومع ذلك فإن معظم المؤشرات العالمية ما زالت تشير إلى أن ثمة العديد من التحديات التي يواجهها قطاع التعليم الأردني، وخاصة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني والفني.

إن ارتفاع نسبة البطالة بين الشباب من أهم التحديات التي تواجه الدولة الأردنية، الأمر الذي يستدعي خلق فرص عمل للعدد الكبير من الذين يدخلون سنوياً إلى سوق العمل، وفي الوقت نفسه، يعدّ التعليم والتدريب المهني والفني والتقني ضرورة ملحة لسدّ حاجة السوق المحلي والسوق الإقليمي من التقنيين في التخصصات المختلفة. وهذا ما يفسر نظرة كثير من الخبراء في السنوات الأخيرة، إلى برامج التعليم والتدريب المهني والفني والتقني، بوصفها مصدراً أساسياً لخلق التقنيين المهرة.

إنّ بناء نظام فعال للتعليم والتدريب المهني والتقني، سيمكّن المستفيدين منه من تطوير إمكاناتهم الكامنة ومواهبهم في العمل في المهن ذات المستويات الأساسية البسيطة وصولاً إلى المستويات المتقدمة التي تتمتع بمهنية واحتراف عالي المستوى. ويتطلب ذلك تطوير بدائل ومسارات من مستويات المهارات الأساسية إلى مستويات متقدمة، بما يتيح للشباب تطوير مهاراتهم وكفاياتهم لتحقيق الفائدة لأنفسهم وللإقتصاد الوطني، ويسهم بجعل الأردن أكثر تنافسية على المستويين الإقليمي والعالمي.

وتهدف برامج التعليم والتدريب المهني والفني والتقني إلى تهيئة موارد بشرية مؤهلة تسهم في سدّ احتياجات سوق العمل من القوى العاملة المدربة، ومن هنا فإن النهوض بقطاع التعليم المهني والفني والتقني يتطلب الحصول على التغذية الراجعة من أصحاب العلاقة بتلك العملية، لا سيما أصحاب العمل والمتدربين والموظفين والخريجين، وهو ما سيسهم في بناء قواعد البيانات، وإجراء الدراسات الخاصة بتحليل واقع القطاع وتطويره، وتصميم البرامج ذات الجودة العالية والمعتمدة، وتوفير التسهيلات اللازمة لتنفيذ تلك البرامج، لا سيما التجهيزات المناسبة والمدربين الأكفاء، إضافة إلى تطبيق أعلى المعايير العالمية لضمان الجودة، وتطوير الخطط الدراسية وتحديثها لتتناسب مع احتياجات سوق العمل كمياً ونوعياً، وتحضير المواد الدراسية والحقائب التعليمية والمقررات الحديثة ذات الجودة العالية بما يضمن فهمها ويسهل تطبيقها.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن أحد أهم الاقتراحات لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية، يتمثل بتبني مشروع متكامل لتطوير قطاع التعليم التقني الأردني، ليشمل تحسين مدخلات وعمليات ومخرجات برامج التعليم والتدريب المهني والفني والتقني المطروحة من خلال ضمان جودتها، وتطبيق متطلبات الاعتمادات المحلية والدولية، وإعداد خطط دراسية متطورة تواكب التكنولوجيا الحديثة، وتطبيق أفضل الممارسات والأساليب التدريبية، وتوفير المختبرات والمشغل والورش والتجهيزات والتقنيات الحديثة، وإعادة تأهيل المدربين، وبناء نظام متابعة وتحليل لاحتياجات السوق المحلي والسوق الإقليمي، ووضع البرامج التي تتجاوب بشكل سريع ومتواءم مع المستجدات التكنولوجية والتغيرات العالمية.



إن توفير خريجين مهنيين ذوي مهارات وقدرات عالية تتناسب مع احتياجات سوق العمل، بات ضرورياً لدعم الاقتصاد الوطني، فسوق العمل الأردني يعاني من ضعف موازنة مخرجات التعليم والتدريب لاحتياجاته، إذ يشير التقرير السنوي لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي لعام 2018 إلى أن ما مجموعه 288,190 طالباً وطالبة يجلسون على مقاعد الدراسة في الجامعات الأردنية، وأكثر من 75% منهم يدرسون في تخصصات إنسانية، في حين يدرس 27,607 طالباً وطالبة الدبلوم المتوسط في الكليات الجامعية والجامعية المتوسطة مشكلين ما نسبته 9.6% من إجمالي أعداد الطلبة.

إن خطط ومشاريع النهوض ببرامج التعليم والتدريب المهني والتقني التي تطرحها وزارة التربية والتعليم وجامعة البلقاء التطبيقية ومؤسسة التدريب المهني، خطط ومشاريع واعدة، لكنها بحاجة إلى مزيد من التمويل لتطوير الخطط الدراسية، وتأهيل المدربين والمعلمين، وتوفير التجهيزات والبنية التحتية التي تقف محدوديتها عائقاً أمام النهوض بقطاع التعليم التقني، واستدامة رفده للكوادر المؤهلة، وزيادة الملتحقين بهذا النوع من التعليم والتدريب.

وعند الحديث عن مخرجات التعليم بشكل عام، لا بد من الإشارة إلى الهاجس الأكبر في الدولة الأردنية، وهو البطالة. فقد بلغت نسبة البطالة في الأردن في الربع الثالث من عام 2019 مستويات غير مسبوقة تصل إلى 19.1% تتوزع بين 17.1% للذكور و27.5% للإناث. وفي الوقت نفسه، يعمل عدد كبير من العمال غير الأردنيين في مهن مختلفة، وهي في الغالب مهن لا يتوفر لشغلها أشخاص مؤهلين من الأردنيين.

ومن هنا، بات من الضروري توفير فرص عمل في القطاع الخاص، وتشجيع مشاريع الاستثمار المولدة لفرص العمل، وتقديم الحوافز للمشغلين والمشتغلين، لا سيما المهنيين منهم، والتوجه الحقيقي لمواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات السوق، والذي غالباً ما يحتاج إلى معارف ومهارات وكفايات مهنية واتجاهات صحية وقيم مهنية تتوفر لدى خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني.

## واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن

يعد قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، من أهم قطاعات تنمية الموارد البشرية التي تهتم ببناء القدرات المهنية والكفايات اللازمة لتشغيل المؤسسات الإنتاجية والخدمية، ما يستلزم بناء شراكات مؤسسية وفعالة بين مزودي التعليم المهني والتقني والتدريب وبين القطاع الخاص، كي تكون البرامج المطروحة في هذا القطاع ذات ارتباطية عالية بحاجات سوق العمل.

ويؤدي هذا القطاع دوره في إعداد العمالة الوطنية بالمستويات المهنية المتعددة، وتوفير التخصصات المهنية التي تغطي النقص في سوق العمل، وهو ما يفسر توسع هذا القطاع الذي تشرف عليه مجالس ومؤسسات تتبع لوزارات مختلفة، منها وزارة التربية والتعليم، ووزارة العمل، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وجامعة البلقاء التطبيقية. وفي ما يلي إضاءة على واقع الجهات المعنية بالإشراف والتمويل والتنفيذ.

## 1. الإدارة والإشراف والتنسيق

تتوزع مسؤولية الإدارة والإشراف على مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني بين عدد من الجهات، ومنها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة العمل. كما تتعدد الجهات المزودة للتدريب والتعليم المهني والتقني، ومن الجهات التي تقع في إطار الجهاز الحكومي: مؤسسة التدريب المهني، والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، بالإضافة إلى الجامعات التي تقدم برامج في هذا المجال، وبخاصة جامعة البلقاء التطبيقية وجامعة الطفيلة التقنية وجامعة الحسين بن عبدالله الثاني التقنية. وكل ذلك جنباً إلى جنب مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية التي أنشئت مؤخراً. وقد تم إنشاء هذه الهيئة بعد إقرار قانونها، بهدف الارتقاء بالتعليم والتدريب المهني والتقني، بما يساعد على تنمية الموارد البشرية، ويحقق متطلبات التنمية الشاملة في المملكة. ومن أهم أهداف هذه الهيئة: تنظيم الجهات العاملة في هذا القطاع، وتعزيز التعاون بين المؤسسات والهيئات المحلية التي تعنى بالتشغيل والتدريب المهني والتقني ومثيلاتها من المؤسسات والهيئات العربية والإقليمية والدولية، وإقرار الاستراتيجيات والسياسات والخطط الخاصة بتطوير القطاع على المستوى الوطني. وبعد إقرار قانون الهيئة، يجري إعداد الأنظمة الداخلية التي ستحكم إطار عملها وعمل أذرعها الفنية والتنظيمية.

## 2. تمويل القطاع

تتحمل الحكومة كلف بناء وتشغيل المراكز والمعاهد والكليات المعنية بهذا القطاع في جميع محافظات المملكة، وتوفر فرص الالتحاق بها بكلفة تكاد تكون مجانية، بينما أسهم القطاع الخاص ببعض المبادرات للشراكة مع القطاع العام في إنشاء وإدارة عدد من المراكز والمعاهد التقنية والمهنية. ويتسع نطاق هذه المبادرات أملاً في تحقيق شراكة مؤسسية مع القطاع الخاص.

### 1. التمويل الداخلي

بموجب قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، تم إنشاء صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، الذي يعتمد في تمويله على ما يتم تحصيله من تصاريح العمل، بعد أن كان يُخصَّص له ما نسبته 1% من الأرباح الصافية للشركات. وينفق الصندوق على المشاريع المرتبطة بالتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وفق معايير محددة.

### 2. التمويل الخارجي

قُدِّم للقطاع من دول ومنظمات دولية، مساعدات فنية ومالية سنوية خلال الأعوام السابقة، من خلال الاتفاقيات والبروتوكولات التي وقعتها الحكومة الأردنية ممثلة بوزارة التخطيط والتعاون الدولي. وقد ساهمت هذه المساعدات في تطوير قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، سواء من حيث البنى التحتية أو بناء القدرات أو تطوير البرامج والمناهج.

### 3. التنفيذ

تتولى جهات عدة تنفيذ التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن. ويمكن تصنيف هذه الجهات من حيث نظامية البرامج على النحو الآتي:

#### 1. التعليم والتدريب المهني والتقني النظامي

- التعليم الثانوي المهني في وزارة التربية والتعليم، من خلال الصفين الحادي عشر والثاني عشر، بأربعة مسارات (الصناعي، والزراعي، والفندقي والسياحي، والاقتصاد المنزلي). ويقدم التعليم الثانوي المهني الشامل في المرحلة الثانوية، وتنفذ برامجه في سنتين (الصفان الحادي عشر والثاني عشر) بعد إكمال المرحلة الأساسية، ثم يمكن للطلاب تقديم امتحان الثانوية العامة المهنية في أحد المسارات المهنية (صناعي، زراعي، فندقي وسياحي، اقتصاد منزلي)، ويُسمح للنجاحين في الثانوية العامة الالتحاق بكليات المجتمع أو بالجامعات وفق شروط تحددها أسس القبول.
- التعليم التقني الذي تقدمه الجامعات والكليات الجامعية المتوسطة، وتشرف عليه جامعة البلقاء التطبيقية، إذ تقدم فيها البرامج النظامية في مجال التعليم التقني ولمدة سنتين بعد إنهاء الثانوية العامة، وهي برامج متعددة؛ هندسية وتطبيقية، مثل:

البرامج الطبية المساعدة، والصيدلة، والفندقة والسياحة، وإدارة الأعمال، والفنون التطبيقية. ويتقدم طلبة الكليات الملتحقون بالتعليم التقني لامتحان الدبلوم الشامل، ويمكن للناجحين فيه الالتحاق بالجامعات من خلال برنامج التجسير، أما الآخرون فيلتحقون بسوق العمل. وتتنوع برامج كليات المجتمع على النحو الآتي:

1. برنامج الدبلوم الشامل التقني.
  2. برنامج الدبلوم الفني (لغير المستكملين للثانوية العامة).
  3. برنامج الدبلوم التدريبي.
  4. دورات قصيرة.
- التدريب المهني الذي تقدمه مؤسسة التدريب المهني من خلال معاهدها ومراكزها المنتشرة في أرجاء المملكة (وعددها 43 معهداً للذكور والإناث). ويُلْتَحَق بهذه البرامج والتي يبلغ عدد البرامج النظامية المعتمدة منها حوالي 100 برنامج، بالإضافة للبرامج المستمرة والتي تصمّم وفق احتياجات الزبائن، وكذلك برامج إعداد المدربين ومشرفي السلامة والصحة المهنية والتي يزيد عددها عن مئة برنامج ودورة تدريبية منذ المرحلة الأساسية، وذلك لفترات متباينة بحسب طبيعة كل برنامج ومستوى الاختصاص فيه.
  - التدريب المهني على المهن الإنشائية والمهن المساندة لها، والطاقة المتجددة، واللوجستيات. وتقدمه الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، وهي شركة مساهمة خاصة غير ربحية يمثل القطاع الخاص 78% من مجلس إدارتها، وقد باشرت الشركة عملها بمبادرة ملكية في شهر آب 2007، بهدف إعداد القوى العاملة التي يحتاجها قطاع الإنشاءات والمهن المرتبطة به. ولا تزيد مدة أيٍّ من برامجها عن سنة واحدة، ويحظى الملتحقون بهذه البرامج بحوافز مالية ومعنوية.
  - برامج التعليم المهني التي تنفذها وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين (الأونروا). إذ تقدم الوكالة التعليم المهني والتقني والتدريب من خلال برامج متعددة في تخصصات مختلفة وعلى فترات زمنية قصيرة المدى وطويلة المدى، وتطرح برنامجين رئيسيين:

1. برنامج الدبلوم التقني (تنطبق عليه تعليمات جامعة البلقاء التطبيقية).
2. برنامج تدريبي معادل لما تقوم به مؤسسة التدريب المهني.

## 2. التعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي. وهناك نمطان له:

- التدريب المؤسسي الذي ينفذ في مواقع العمل.

- التدريب الريحي غير الرسمي المدعوم من الجهات المانحة.

وفي ما يلي عرض لواقع تلك الجهات وانجازاتها استناداً لما ورد منها من بيانات ومعلومات.

### • جامعة البلقاء التطبيقية

تضطلع جامعة البلقاء التطبيقية بدور رئيسي في التعليم التقني والتطبيقي على مستوى الدرجة الجامعية المتوسطة في الأردن، إذ تضم ثلاثة وعشرين كلية تتوزع في أرجاء المملكة، يدرس فيها 11,122 طالباً وطالبة في 91 تخصصاً بحسب إحصائيات الفصل الدراسي الثاني 2019/2018. كما تشرف الجامعة على 30 كلية جامعية متوسطة خاصة وحكومية وتابعة لوكالة الغوث للأجانب التابعة للأمم المتحدة، يدرس فيها 16,485 طالباً وطالبة بحسب إحصائيات الفصل الدراسي الثاني 2019/2018. وقد بلغت نسبة الإناث في التعليم التقني 54.81%.

وتضم جامعة البلقاء التطبيقية 23 كلية، منها 11 كلية في مركز الجامعة في السلط (يضاف لها عمادة البحث العلمي، وعمادة شؤون الطلبة)، و12 كلية تتوزع على معظم محافظات المملكة. وتحمل الجامعة مسؤولية الإشراف الأكاديمي والفني على جميع كليات المجتمع في المملكة (الحكومية، والعسكرية، والخاصة، والدولية)، والبالغ عددها 30 كلية، تطرح برامج أكاديمية متنوعة لدرجات الدبلوم الجامعي المتوسط.

وقد لعبت الجامعة منذ تأسيسها دوراً مهماً كونها إحدى المؤسسات التي تهتم بالتعليم التقني التطبيقي، وخدمة المجتمع، ورفد أسواق العمل المحلية والإقليمية بالكوادر المؤهلة علمياً وعملياً والمتخصصة في ميادين المعرفة المختلفة، التي تلبى احتياجات الأردن والمنطقة.

ولتحقيق هذا الدور، عملت الجامعة على وضع إمكانياتها الأكاديمية والفنية والإدارية في خدمة المجتمع، من خلال تقديم التخصصات المتنوعة والمطلوبة لسد احتياجات سوق العمل من الفنيين المهرة، إذ اشتملت خطط الجامعة على العديد من البرامج والدورات والمحاضرات، وورش العمل المشتركة مع القطاعات المختلفة في المجتمع المحلي، للمساهمة في تكامل قطاعات الإنتاج وتنميتها، والمساهمة في التنمية الاقتصادية.

وتعمل الجامعة على تهيئة فرص التعليم الجامعي التطبيقي والتقني النوعي؛ للإسهام في إعداد الكوادر البشرية على المستويات الثلاثة (الجامعي المتوسط، والجامعي، والدراسات العليا)، وتكريس البعد التطبيقي في البرامج والمستويات الأكاديمية التي تطرحها وفقاً

لما تفرضه تحديات العصر من إعداد القوى العاملة الكفؤة في المجالات مختلفه بما يمكن المجتمع من التحديث والتطوير، ليكون قادراً على مواجهة متطلبات المرحلة المستقبلية بثقة.

ولا بد من الإشارة إلى أن أعداد الطلبة الملتحقين ببرامج التعليم التقني في كليات جامعة البلقاء التطبيقية بلغ 11,122 طالباً وطالبة في عام 2019، يتوزعون على 91 تخصصاً. يضاف إلى ذلك 16,485 طالباً وطالبة في الكليات الوطنية، الحكومية والعسكرية والخاصة وكليات وكالة الغوث الدولية، والتي تقع تحت الإشراف الأكاديمي لجامعة البلقاء التطبيقية. ومع كل هذه الظروف، إلا أن معظم خريجي كليات جامعة البلقاء التطبيقية (وتحديداً كلية الهندسة التكنولوجية، وكلية الحصن الجامعية، وكلية معان الجامعية)، يلتحقون مباشرة بسوق العمل.

وقد لقي تطوير التعليم التقني اهتماماً كبيراً من الجامعة، لمواكبة احتياجات السوق محلياً وعربياً ودولياً وللتوافق مع المتطلبات العالمية. وفي إطار جهود الجامعة لتطوير التعليم التقني في الأردن، وترجمة للرؤى الملكية بوضع خطة واضحة المعالم لتطوير هذا القطاع، وتماشياً مع الخطة الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية، التي تتضمن التوسع بالتعليم التقني وتجويد مخرجاته؛ فقد تقدمت الجامعة بمقترح لتطوير كلياتها التي تُعنى بالتعليم التقني لتكون نموذجاً للتطوير في المرحلة القادمة، بحيث يتم تطوير البرامج الموجودة، واستحداث برامج جديدة تواكب احتياجات سوق العمل، ومنها على سبيل المثال: صيانة السيارات الهجينة والكهربائية، وصيانة الأجهزة الكهربائية والطبية، والتصنيع باستخدام الماكينات الحوسبة، وتكنولوجيا الإنتاج والتصنيع، والتكييف والتبريد، والطاقة المتجددة، ومعالجة المياه، وإنشاء المباني. وقامت الجامعة باقتراح نقل النماذج العالمية وطرح برامج تقنية جديدة؛ مما سيساهم في خلق فرص عمل جديدة، وتقليل نسب البطالة لدى الشباب الأردني.

ولتحقيق هذا التطوير، تقوم جامعة البلقاء التطبيقية بنقل وتطبيق نماذج عالمية (كندا، وألمانيا، وفرنسا، وكوريا، وأميركا.. إلخ)، إذ يتم اختيار النموذج الأفضل عالمياً لكل برنامج من البرامج المقترحة في كل كلية من الكليات بحيث لا يتكرر في كلية أخرى.

كما سعت الجامعة إلى وضع نموذج في التعليم التقني يحاكي النماذج العالمية ويناسب الظروف المحلية في الوقت نفسه، إذ تمتاز كليات المجتمع الكندية -مثلاً- بأنها تعكس خصائص المجتمع الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمنطقة التي تحتضن الكلية، وتركز على الناحية العملية وعلى احتياجات سوق العمل، وتفتح على العالم والفرص الجديدة في التعلم، كما تعمل على تطوير مهارات الطلبة تاركة الباب مفتوحاً للتعليم

والتعلم المستمر مدى الحياة. أما التعليم الألماني المهني والتقني، فيمتاز بالمستوى العالي من التدريب العملي والتخصصية التي يتطلبها سوق العمل. ويمتاز التعليم التقني الكوري بالتخصصية العالية والصناعات التكنولوجية. بينما يتسم النموذج الأميركي في التعليم التقني بتركيزه على الجانب العملي وبالأعداد الكبيرة التي تلتحق به، إذ تستمر نسبة كبيرة من المتحقيين بعد حصولهم على الدبلوم بالدراسة وصولاً إلى الدرجة الجامعية الأولى.

وتعمل الجامعة بالتعاون مع المعهد الوطني الفرنسي للعلوم والتكنولوجيا (CNAM) على طرح أربعة برامج دبلوم معتمدة أوروبياً (الواقع الافتراضي وألعاب الفيديو، والإنشاءات، والاتصالات)، إلا أنه لم يتم الانتهاء من عمليات اعتماد هذه البرامج من الجانب الفرنسي. وشهد العام الجامعي 2019/2018 طرح برنامج الدعم اللوجستي للمرحلة الجامعية المتوسطة بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ).

كما طرحت جامعة البلقاء التطبيقية 18 برنامجاً جديداً بناءً على احتياجات سوق العمل، وتم توفير الكوادر المهنية المدربة لمهن المستقبل، مثل الذكاء الاصطناعي والروبوتات، والأبنية الذكية، والطاقة المتجددة، والتصنيع المحوسب. إضافة إلى ذلك، قامت الجامعة بإغلاق 100 برنامج لا يحتاجها سوق العمل، وأعدت تطوير الخطط الدراسية لـ 73 برنامجاً، بما يركز على المهارات والكفايات والمعرفة.

أما على مستوى التعليم والتدريب المهني، فلم يتم أي تقدم يذكر منذ إطلاق الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية، باستثناء ما قامت به جامعة البلقاء التطبيقية ومؤسسة التدريب المهني والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب من مواءمة استراتيجياتها مع الاستراتيجية الوطنية.

إنّ مثل هذا الإجراءات التي تسعى جامعة البلقاء التطبيقية لتحقيقها، تؤهل الطلبة للعمل في القطاعات الإنتاجية المحلية والإقليمية، وتفتح الأبواب للالتحاق بأسواق العمل العالمية، كما تؤهل الطلبة لإنجاز مشاريعهم الخاصة بهم عن طريق التشغيل الذاتي عوضاً عن البحث عن وظيفة في القطاع العام الذي لم يعد قادراً على خلق وظائف جديدة للخريجين الذين تتزايد أعدادهم سنوياً.

فعلى سبيل المثال، قامت جامعة البلقاء التطبيقية باتخاذ العديد من الإجراءات التي أدت إلى زيادة أعداد طلبة التعليم التقني المتحقيين بها، إذ ارتفع عدد الطلبة في كليات الجامعة وحدها من حوالي 7,650 طالباً وطالبة للعام الجامعي 2017/2016 إلى 11,122 طالباً وطالبة في الفصل الدراسي الثاني للعام الجامعي 2019/2018، بينما ارتفع عدد الطلبة في جميع الكليات الوطنية المتخصصة على مستوى الدرجة الجامعية

المتوسطة من حوالي 18,194 طالباً وطالبة في عام 2016 إلى 27,607 طالباً وطالبة في الفصل الثاني للعام 2019/2018، وبنسبة زيادة وصلت إلى 52%.

وقد أفردت الخطة الاستراتيجية لجامعة البلقاء التطبيقية تسعة مشاريع للتعليم التقني وستة مشاريع للدبلوم الفني. وتضمنت هذه المشاريع تطوير التخصصات الحالية، واستحداث أخرى جديدة يحتاجها سوق العمل، وتطبيق نظام معادلة المؤهلات والخبرات، والإرشاد المهني، وزيادة الدعم المالي، ورفع مستوى المدربين وقدراتهم، وضبط جودة البرامج، وتطوير المختبرات والمشاغل، والاستفادة من خبرات الدول الرائدة في التعليم التقني.

#### • وزارة التربية والتعليم

بلغ عدد الطلبة الملتحقين بالتعليم المهني التابع لوزارة التربية والتعليم 18,725 طالباً وطالبة لجميع الفروع للعام الدراسي 2019/2018، بلغت نسبة الإناث 43% منهم. وشهدت أعداد المتقدمين لامتحان الثانوية العامة في الفروع المهنية تراجعاً، إذ كانت 17,711 طالباً وطالبة في عام 2014 وتراجعت إلى 9,109 طالباً وطالبة في عام 2019.

#### • مؤسسة التدريب المهني

باشرت المؤسسة عملها في عام 1976، بهدف إعداد القوى العاملة المدربة وبنظام تدريبي يجمع بين مركز التدريب المهني ومواقع العمل، أي ما يُطلق عليه «التلمذة المهنية لصغار السن». ويرأس وزير العمل مجلس إدارة المؤسسة، وتمثل في المجلس وزارات ومؤسسات متعددة. وللقطاع الخاص موقع مهم في إدارتها. وقد تلقت هذه المؤسسة خلال سنوات عملها اهتماماً خاصاً من الحكومة، كما كانت في موقع الاهتمام من المؤسسات الدولية والمناحة التي نفذت مشاريع عديدة لتطوير برامجها وتعزيز القدرات الإدارية والفنية لكوادرها. وتركزت خطط واستراتيجيات التطوير في المؤسسة على التوسع في بناء وتجهيز معاهد التدريب لتشمل جميع محافظات المملكة، مع الحرص على جودة التدريب وتنويع البرامج.

وقد عملت المؤسسة على تأسيس شبكة واسعة من مراكز ومعاهد التدريب، وصل عددها إلى 43 موقعاً تدريبياً تتوزع في أرجاء المملكة، وتتنوع برامجها وتخصصاتها لتشمل مستويات العامل محدد المهارة، والعامل المهني، والعامل الماهر. ووصلت الطاقة التشغيلية لمراكز المؤسسة ومعاهدها إلى ما يزيد عن 20 ألف متدرب ومتدربة سنوياً، موزعين على برامج قصيرة المدى ومتوسطة المدى وطويلة المدى. وتعاونت المؤسسة مع أصحاب العمل من خلال اتفاقيات وشراكات متعددة، واستطاعت أن ترفد سوق العمل بما يزيد عن



400 ألف خريج منذ تأسيسها رغم أن برامجها شبه مجانية. وقد بلغ عدد المتدربين من الطلبة الملتحقين ببرامج مؤسسة التدريب المهني لعام 2018 ما مجموعه 26,485 متدرباً ومتدربة، بلغت نسبة الإناث 30% منهم.

#### • الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب

تُعدّ الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب مزوداً رئيسياً للتدريب في المملكة، وتسعى إلى تلبية الاحتياجات الكمية والنوعية لسوق العمل الأردني والعربي من القوى المهنية العاملة. وللشركة مجلس إدارة يضم ممثلين من القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني وخبراء وجامعات. ويمثل القطاع الخاص حوالي 87% من مجلس إدارة الشركة، مما يعزز عملية دعم القرار والذي يحتكم للفاعلية والكفاءة في ظل موازنة متطلبات سوق العمل بجانب الطلب والعرض.

وتستجيب الشركة لتطورات القطاع من خلال مشاركتها في المجالس الوطنية للمهارات القطاعية، كمهارات الطاقة والبيئة والاتصالات وتكنولوجيا المعلومات واللوجستيات.

وبلغ عدد المستفيدين من برامج الشركة 26,119 شخصاً، في حين بلغ عدد الخريجين من برامجها منذ إنشائها ما يقارب 22,400 خريج، وذلك من خلال تصميم وتنفيذ برامج تدريبية مهنية وتطبيقية متنوعة جاذبة للشباب المستهدف ومتوافقة مع المعايير والأنظمة الدولية الحديثة، وبشراكة فاعلة مع مؤسسات وطنية مثل مؤسسة التدريب المهني، وصندوق الأميرة بسمة، وجامعة الأميرة سمية، ونقابة المقاولين، ونقابة العاملين بالبناء، والوزارات، والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، ومركز الاعتماد والجودة، وغرف الصناعة والتجارة، وجمعية مستثمري شرق عمان، وشركة المدن الصناعية، وشركة تطوير معان. بالإضافة إلى شراكتها مع مؤسسات دولية تطبق أفضل الممارسات في التدريب المهني.

وساهمت الشركة في تنفيذ العديد من التدخلات المتعلقة بقطاع التشغيل والتدريب، من خلال تطوير العمالة المحلية، ومعالجة القضايا المتعلقة بالفجوة ما بين العرض والطلب للعمل، ومعالجة القضايا المتعلقة بجانب العرض في سوق العمل، وزيادة فعالية التدريب المهني باستقطاب الشباب وتدريبهم وتأهيلهم من خلال التدريب النظري والعملي في المعاهد، ورفع قابلية التشغيل بإدماجهم بسوق العمل في مرحلة التدريب الميداني. وفي ما يتعلق بجانب الطلب، عمدت الشركة إلى زيادة نسبة التشغيل من خريجها بالبرامج المهنية لتصل إلى 74%، جزاء التنوع في استخدام الأدوات التسويقية المتنوعة، وعقد الاتفاقيات المتخصصة مع القطاع الخاص، وتنفيذ العديد من حملات الإرشاد والتوجيه المهني للشباب المستهدف.

وسعت الشركة إلى تصميم برامجها التدريبية وفقاً لمتطلبات السوق الكمية والنوعية، إذ تنتهج سياسة التدريب بطريقة الكفايات ضمن نظام مرجعي فرنسي، والتي تركز على إتقان متطلبات العمل بصرف النظر عن المستوى التعليمي للمتدرب، مما يعزز من المهارات المكتسبة لدى الشباب المستفيدين. بالإضافة إلى تقديم حزمة من المهارات الحياتية والريادية وفق أفضل الممارسات الدولية، والتي تعزز من عملية اندماج المتدربين بسوق العمل، وإحاقهم بالتدريب في مواقع العمل، مما يشكل فرصة لانخراطهم بسوق العمل وتعزيز الذات، ويسهم بالتالي في زيادة نسبة تشغيلهم.

#### • جامعة الحسين التقنية

هي إحدى مبادرات مؤسسة ولي العهد، إذ أسست في عام 2016 بهدف تقديم تعليم يعزز من المهارات الأساسية والتخصصات التقنية المطلوبة لأسواق العمل المحلية والعالمية. وتعد الجامعة داعماً حقيقياً للتعليم المبني على العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)، وهي لا تهدف إلى الربح.

حددت الجامعة منذ تأسيسها، خطتها الاستراتيجية بوصفها جامعة هندسية تطبيقية، وطورت نموذجها التعليمي ليكون ديناميكياً مرناً يختلف عن النماذج التقليدية للجامعات الأخرى، يُقبل فيها طلبة شهادة الدراسة الثانوية في الفرعين العلمي والصناعي وبمعدل أعلى من 60% للحصول على إحدى الشهادات التالية:

1. الشهادة الجامعية المتوسطة الأولى، بعد دراسة 72 ساعة معتمدة بنجاح خلال سنة كاملة، والتدريب الميداني لمدة 6 أشهر.
  2. الشهادة الجامعية المتوسطة الثانية، بعد دراسة 132 ساعة معتمدة بنجاح خلال سنتين، والتدريب الميداني لمدة 8 أشهر.
  3. البكالوريوس في الهندسة أو علوم الحاسوب، بعد دراسة (166-172) ساعة معتمدة بنجاح للتخصصات الهندسية، و135 ساعة معتمدة لتخصصات الحاسوب خلال ثلاث سنوات، والتدريب الميداني لمدة سنة واحدة.
- وتمنح الجامعة الدرجة الجامعية المتوسطة (الأولى والثانية) والدرجة الجامعية الأولى، في مجالات الهندسة التطبيقية وعلوم الحاسوب التالية:

- الهندسة الكهربائية.
- الهندسة الميكانيكية.
- هندسة الطاقة.
- الهندسة المدنية.

- الهندسة المعمارية.
- علوم الحاسوب.
- معلومات حاسوبية.

وعلى صعيد المناهج، فهي مطابقة لأعلى المواصفات العالمية، إذ تحرص على تقديم درجة عالية من التعليم التطبيقي والعملي الواعي للتحديات الداخلية والخارجية، وصُممت مناهجها بشكل يعزز من روح المبادرة والعمل الفعال والإبداع لدى الشباب، بالإضافة إلى تعزيز الطاقات الإبداعية والفكرية لهم.

وتعمل الجامعة على خدمة المجتمع المحلي من خلال توفير برامج تدريب مجانية تستهدف الشباب الجامعي الباحث عن فرص عمل، كما تعمل على جذب اهتمام طلبة المدارس -ذكوراً وإناثاً- للتخصصات العلمية والعملية المطلوبة في سوق العمل محلياً وإقليمياً وعالمياً.

وقد أنجزت الجامعة منذ تأسيسها منتصف عام 2016 وحتى عام 2019 ما يلي:

1. تشكيل مجلس أمناء الجامعة وإدارتها العليا.
2. تعيين الكوادر التدريسية والفنية والإدارية المؤهلة من أصحاب الخبرة العملية (48 من أعضاء هيئة التدريس، و69 من مساعدي التدريس والفنيين والإداريين)، وتعيين العمداء، واختيار اللجان الأكاديمية، وتأسيس الدوائر الإدارية.
3. إقرار الأنظمة الداخلية من مجلس التعليم العالي، وإقرار النظام الخاص للبرامج الجامعية المتوسطة الذي يضمن استقلالية الجامعة، من مجلس الوزراء.
4. استكمال إنشاء البنية التحتية للمرحلة التأسيسية والتي شملت المباني والمرافق وقاعات التدريس والمكاتب الإدارية والمختبرات والقاعات والمراكز، وتأثيثها بالأثاث والأجهزة اللازمة، وتأسيس الشبكات الإلكترونية وأنظمة الحماية والمراقبة والتسجيل الإلكتروني والبوابات الإلكترونية للطلبة والموظفين. كما تمكنت الجامعة من تطوير الأنظمة الإلكترونية للجامعة الهاشمية واستخدامها في البرامج الإدارية الخاصة بها.
5. تجهيز 8 مشاغل هندسية، و17 مختبراً متخصصاً، و9 مختبرات حاسوبية، ومختبرات أخرى تبرعت بها مؤسسات محلية وخارجية.
6. استكمال الخطوات اللازمة لإنشاء الكليات والأقسام الأكاديمية وعمادة شؤون الطلبة.
7. الحصول على الاعتمادين العام والخاص لبرامج الجامعة من «هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها»، وبطاقة استيعابية بلغت 1000 طالب وطالبة يتوزعون على تخصصاتها وبرامجها المختلفة.

8. اعتماد الخطط الدراسية لبرامج الجامعة والتي صُممت بالتنسيق والتشاور مع القطاعات الصناعية ومع مؤسسات وجامعات عالمية بحيث تتواءم مع احتياجات سوق العمل، من خلال دمج التطبيق العملي بالمساقات النظرية، وتدريب مساقات مكثفة في اللغة الإنجليزية والمهارات الشخصية، وشمولها لسنة التدريب لتخصصات البكالوريوس الهندسية و8 أشهر لتخصصات البكالوريوس في الحاسوب والبرامج التقنية. كما تميزت الخطط الدراسية لجميع التخصصات بالمرونة وإمكانية تطويرها لتتلاءم مع التطورات التكنولوجية المتسارعة والحقول الفرعية المختلفة.
9. استقبلت الجامعة أول فوج من طلبتها البالغ عددهم 120 طالباً وطالبة مع بداية العام الدراسي 2018/2017، وقد أصبح عددهم 761 طالباً وطالبة مع بداية عام 2019. ويشار إلى أن معدلات حوالي 300 طالب وطالبة من الملتحقين في الجامعة تزيد في امتحان الدراسة الثانوية عن 80%.
10. أسست الجامعة صندوق دعم الطلبة، ووضعت له نظاماً خاصاً. ويقوم الصندوق بتقديم دعم كلي أو جزئي لحوالي 40% من طلبة الجامعة بتمويل من موازنة الجامعة ومن تبرع أعضاء مجلس الأمناء بمكافآتهم وتبرعات أخرى من شركات ورجال أعمال.
11. وقعت الجامعة عدداً من الاتفاقيات الأكاديمية مع مؤسسات عالمية مرموقة، أهمها اتفاقية مع مؤسسة بيرسون (Pearson) للتعليم والاعتماد البريطانية. وبموجب الاتفاقية، أشرفت المؤسسة على وضع الخطط الدراسية، وتقوم بالرقابة والتقييم لضمان تطبيق الخطط المعتمدة والتزام أعضاء هيئة التدريس بالتدريس وفقها، بالإضافة إلى إنشاء مكتب خاص للإشراف على تقييم البرامج الدراسية واعتماد شهادات خريجي البرنامج المتوسط (المهندس التقني) من المؤسسة.
12. وقعت الجامعة اتفاقية مع جمعية المعاهد الجامعية التقنية الفرنسية (IUT)، تهدف إلى دعم برامج هندسة الطاقة وتكنولوجيا المعلومات، وتجهيز المختبرات الخاصة بهندسة الطاقة، بالإضافة إلى تأمين مقاعد في المعاهد والمنشآت الصناعية الفرنسية لتدريب الطلبة.
13. تأسس مركز التطوير الوظيفي والمشاركة المجتمعية، لرفع المستوى المهني للشباب ومساعدتهم في إيجاد فرص عمل مجزية من خلال مشاركتهم في برامج التدريب الوظيفي التي يعقدها المركز لطلبة الجامعات الأردنية حديثي التخرج والباحثين عن فرص عمل في مجال التخصصات الهندسية وعلوم الحاسوب، إذ قامت الجامعة بتدريب 26 خريجاً من تلك الجامعات، وتم تشغيل 80% منهم بعد تخرجهم. ويتولى

المركز الإشراف على:

- برنامج تدريب المهندسين في «مركز تطوير الحوسبة المتقدمة» الهندي.
  - برنامج التعاون مع وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة لتأهيل 1000 من خريجي الجامعات الأردنية الباحثين عن العمل في مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
  - اتفاقية التدريب مع وزارة العمل في إطار برنامج «خدمة وطن».
  - اتفاقية ثلاثية الأطراف بين وزارة العمل والجامعة وشركة المحمودية وكلاء سيارات «جاكوار» و«لاند روفر»، لتدريب 60 شاباً وفتاة لفترة تمتد إلى 18 شهراً في مركز الشركة للتلمذة المهنية.
  - وضع الإطار العام لخطة تدريب طلبة الجامعة وفترات التدريب المعتمدة ضمن الخطط الدراسية.
14. تأسيس مركز التميز للريادة والابتكار، لتعزيز الوعي لدى الشباب، وتحفيزهم على المشاركة في المشاريع الريادية، واستثمار مهاراتهم وقدراتهم العلمية من خلال الخدمات التي يقدمها المركز كحاضنة أعمال توفر استخدام منشآت الجامعة وخبراتها والاستشارات المتاحة من أعضاء هيئة التدريس والكوادر الفنية.
15. توقيع اتفاقية مع بنك التنمية الألماني (kfw) لتطوير وترويج التعليم والتدريب المهني والتقني، لإنشاء مركز مهني متخصص في عمان، وتطوير معهدين مهنيين في إربد. وسيتم التنفيذ من خلال مرحلتين من الدعم، الأولى (2019-2021) بكلفة 20 مليون يورو. وفي المرحلة الثانية (بقيمة تقارب 10 مليون يورو)، سيقوم البنك بدعم جامعة الحسين التقنية وغيرها من معاهد التدريب في جنوب الأردن. مع إمكانية دعم معهد ثالث بموازنة قدرها 15 مليون يورو. كما سيقدم البنك 5 ملايين يورو لتغطية كلف حملات التوعية والإجراءات المرافقة التي ينبغي أن تستهدف زيادة الجذب، والحملات التي تروج للتدريب المهني والتقني والوعي بأهميته.

• جامعة الطفيلة التقنية

يمثل البعد التقني التطبيقي العمود الفقري للعمل الأكاديمي في هذه الجامعة. وقد قامت الجامعة بعد صدور تقرير حالة البلاد لعام 2018 بجملة من الإجراءات يمكن إدراج أهمها على النحو الآتي:

1. استحداث سبع برامج جديدة ضمن درجات البكالوريوس والماجستير والدبلوم في مجالات مختلفة منها:

- الهندسة الميكانيكية التطبيقية.
  - حوسبة الأجهزة الذكية.
  - هندسة الأنظمة الذكية.
  - مساحة الطرق وحساب الكميات.
  - صيانة السيارات الكهربائية والهجينة.
  - تكنولوجيا التصنيع المحوسب.
  - الصيانة الكهروميكانيكية.
2. تسجيل وقبول 751 طالباً وطالبة، وتأهيل 355 خريجاً وخريجةً للتشغيل.
  3. الإعداد للحصول على الاعتمادات الدولية (مثل «ABET»).
  4. المشاركة ببرامج دولية (مثل برامج منح «ايراسموس موندوس»).
  5. استحداث مختبرات للتعليم الافتراضي والتعليم عن بعد.
  6. إنشاء عدد من حاضنات الأعمال.

## الخطط الاستراتيجية والتقارير الخاصة بالتعليم والتدريب المهني والتقني

1. الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)  
أولت الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية للاعوام (2016-2025) اهتماماً خاصاً بقطاع التعليم المهني والتقني، إذ أفردت محوراً خاصاً له، وركزت على خمسة أهداف استراتيجية، هي: إتاحة الفرصة، والجودة، والمساءلة والحاكمية، ووسائل التمويل والتعليم المبتكرة والشراكة مع القطاع الخاص، وتعزيز مكانة التعليم والتدريب المهني والتقني. ولتحقيق هذه الأهداف تم تحديد 16 مشروعاً لإصلاح القطاع. وعلى الرغم من تفاوت نسب الإنجاز في هذه المشاريع ارتباطاً بالجهات المسؤولة عن التنفيذ، إلا أنه يمكن القول إن الإنجازات التالية قد برزت حتى وقت إعداد هذه المراجعة:

جدول رقم (1)  
انجازات المشاريع المتضمنة في محور التدريب المهني والتقني في الاستراتيجية الوطنية  
لتنمية الموارد البشرية

الإنجازات	المشروع
اعتماد الإطار الوطني للمؤهلات من قبل مجلس الوزراء، ورافق ذلك إنفاذ مهمة تنفيذها بهيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي، مما استدعى تعديل التشريعات وإصدار نظام الإطار.	اعتماد الإطار الوطني للمؤهلات.
البدء بوضع برامج للتعليم والتدريب المهني والتقني تمنح درجة أكاديمية.	وضع برامج للتعليم والتدريب المهني والتقني تمنح درجة أكاديمية.
قام ديوان الخدمة المدنية بتعديل بعض بنود انظمته المتعلقة بحاملي شهادة الدبلوم الفني (شهادة لا درجة علمية)، بما يضمن مساواة رواتبهم مع رواتب حملة الدبلوم التقني (درجة جامعية).	تحقيق المساواة في رواتب خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني.
العمل مستمر في إصدار الرخص بموجب أحكام قانون تنظيم العمل المهني.	إصدار رخص مزاولي المهنة للحرفيين والتقنيين.
وضع مركز الاعتماد وضبط الجودة، معايير ومتطلبات تدريب للمدرسين / المدرسين في القطاع بالتعاون مع الخبرات الدولية الألمانية والأوروبية. وسيتم تجربتها وتطويرها على ضوء التطبيق الفعلي لها. كما تم وضع آليات خاصة باعتماد المدرسين وتقييمهم.	وضع معايير ومتطلبات تدريب للمدرسين / المدرسين في القطاع.
تم نقل مركز الاعتماد وضبط الجودة (CAQA) إلى مؤسسة تطوير وتنمية المهارات المهنية والتقنية بوجوب قانونها.	وضع آليات خاصة باعتماد المدرسين وتقييمهم.
تم نقل مركز الاعتماد وضبط الجودة (CAQA) إلى مؤسسة تطوير وتنمية المهارات المهنية والتقنية بوجوب قانونها.	نقل مركز الاعتماد وضبط الجودة (CAQA) إلى مؤسسة بناء المهارات.
مراجعة الخطط الاستراتيجية لمزودي التعليم والتدريب المهني والتقني.	تطوير التعليم والتدريب المهني والتقني بما يتماشى مع أهداف الاستراتيجية الوطنية للتشغيل و«رؤية الأردن 2025».
تأسيس مؤسسة تطوير وتنمية المهارات المهنية والتقنية ومباشرة أعمالها اعتباراً من عام 2019.	تأسيس مؤسسة بناء المهارات.
الاستمرار بإجراء الدراسات القطاعية لتحديد احتياجات السوق قطاعياً من القوى العاملة المدربة والمؤهلة من خلال المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.	تسهيل الاعتماد على بيانات موثقة عند وضع السياسات واتخاذ القرارات. أو الإلزام بذلك.
-	تأسيس صندوق لتطوير المهارات برعاية القطاع الخاص.
إنشاء شركات جديدة بين القطاعين العام والخاص تتماشى مع الأولويات المحددة في «رؤية الأردن 2025».	إنشاء شركات جديدة بين القطاعين العام والخاص تتماشى مع الأولويات المحددة في «رؤية الأردن 2025».

الإنجازات	المشروع
التوسع في برامج التلمذة المهنية التي تعتمد على أسلوب التدريب في موقع العمل أو التدريب الثنائي الذي تنفذه مؤسسة التدريب المهني والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، كما أن عددا من المزودين الذين ينفذون برامج الدبلوم قد قاموا بتطبيق هذا النمط.	التوسع في برامج التلمذة المهنية.
-	إصدار دليل للمهن على مستوى المدارس، وتوجيه الطلبة للتعرف على التصميم والتكنولوجيا الحديثة.
-	مشاركة الطلبة في مسابقات المهارات العالمية.
-	إجراء إصلاحات على مسار التعليم المهني الحالي التابع لوزارة التربية والتعليم، وعدم ربط التعليم والتدريب المهني والتقني بالتحصيل الدراسي منخفض الأداء.

كما نُقلت مهمة تنظيم العمل المهني من مؤسسة التدريب المهني (لكي تصبح المؤسسة مزوداً للتدريب المهني فقط) إلى وزارة العمل، بموجب قانون جديد لتنظيم العمل المهني صدر أواخر عام 2019، وذلك بعد الوزارة هي المسؤولة عن تنظيم سوق العمل، وبذلك أصبحت الوزارة تصدر إجازة مزاوله المهنة للحرفيين المهنيين.

ومن ناحية أخرى -وحتى وقت إعداد هذه المراجعة- لم يتم تحقيق إنجاز في مشاريع «الاعتماد على بيانات موثقة عند وضع السياسات واتخاذ القرارات»، و«تأسيس صندوق لتطوير المهارات برعاية القطاع الخاص»، و«إصدار دليل للمهن على مستوى المدارس، وتوجيه الطلبة للتعرف على التصميم والتكنولوجيا الحديثة»، و«إجراء إصلاحات على مسار التعليم المهني الحالي التابع لوزارة التربية والتعليم، وعدم ربط التعليم والتدريب المهني والتقني بالتحصيل الدراسي منخفض الأداء». ولم يتم مشاركة الطلبة في مسابقات المهارات العالمية، كما لم يتم تأسيس صندوق لتطوير المهارات برعاية القطاع الخاص.

غير أن هناك عدداً من النشاطات التي تشير إلى تقدم في مجال الشراكة مع القطاع الخاص، فقد عقدت جامعة البلقاء التطبيقية مجموعة من الاتفاقيات ومذكرات التفاهم مع القطاع الخاص؛ بهدف تدريب الطلبة والحصول على تغذية راجعة بخصوص خطط البرامج الدراسية لعدد من المواد التي تحتاج خبرة عملية عالية، ومشاركة ممثلين من القطاع الخاص في إعداد الخطط الدراسية، وتحديد الكفايات المعرفية للامتحان الشامل وامتحان الكفاءة الجامعية. كما أن مؤسسة التدريب المهني قد سلمت عدداً من مراكز التدريب المهني إلى القطاع الخاص من خلال غرف الصناعة والتجارة؛ لإدارتها وطرح البرامج التي تحتاجها فيها، إلا أن هذه التجربة ما زالت تراوح مكانها حتى وقت إعداد هذه المراجعة.



ووقّعت الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب 1053 اتفاقية مع القطاع الخاص خلال عامي 2018 و2019، لتدريب تلاميذها. كما بدأت بتطبيق نموذج حاكمية جديد في بعض معاهدها يركز على مبدأ «الإدارة التشاركية» مع القطاع الخاص، ويُعدّ معهدا المفرق وماركا نموذجين تسعى الشركة لتعميمهما على باقي معاهدها.

وفي مجال تأسيس جهة مرجعية للقطاع تخططه وتشرف عليه، تمت الموافقة على قانون هيئة تنمية المهارات المهنية والتقنية في شهر حزيران 2019، ويجري العمل على إعداد الأنظمة الخاصة بهذه الهيئة تمهيداً لتأسيسها، إلا أن مراجعة سريعة لمهام الهيئة المقررة تبين أن هذه المهام تتضمن عدداً من مهام مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وبالتالي كان من الأولى تطوير المجلس وتفعيله بدلاً من إنشاء جسم جديد يقوم بالمهمة نفسها.

إن تأسيس هذه الهيئة سيترتب عليه تطوير أداء مزودي التدريب، وبخاصة مؤسسة التدريب المهني التي تعاني من الإرهاق منذ سنوات طويلة بسبب إناطة العديد من المهام الإضافية بها (مثل تصنيف العاملين المهنيين ومحلات المهن)، ومعالجة المشاكل والتحديات التي تواجهها (مثل عدم توفر العدد الكافي من المدربين المؤهلين، وضرورة مواكبة البرامج التي تطرحها المؤسسة للتغيرات المتسارعة التي يشهدها سوق العمل).

## 2. استراتيجية مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

نتيجة لإقرار قانون هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، تم إيقاف العمل بمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وكان المجلس قد أعدّ استراتيجيته الخاصة للأعوام (2014-2020)، إذ قدم فيها شرحاً عن واقع التعليم والتدريب المهني والتقني، وقدم خطة لتطوير هذا القطاع تقوم على خمسة محاور رئيسية، هي: علاقة برامج القطاع بفرص التوظيف، وشمولية القطاع للأجانب وأصحاب الاحتياجات الخاصة وغيرهم من الفئات، والحوكمة، وقياس الأداء، واستدامة الموارد. كما تم أيضاً مناقشة استراتيجية القطاع السابقة ومراجعتها للأعوام (2008-2013) خلال إعداد استراتيجية عام 2014، وما تم إنجازه من بنود، وأسباب الإخفاق في تحقيق الكثير من البنود التي لم يتم إنجازها. ومن جهة أخرى، تضمنت الأعمدة الخمسة للاستراتيجية (2014-2020) المطلوب تحقيقه في المرحلة اللاحقة، وحددت الأهداف الاستراتيجية المنوي تحقيقها.

وقد قدمت هذه الاستراتيجية شرحاً تفصيلياً لواقع الحال ووضعت خريطة طريق واقعية، لو أنها نُفذت لكان قطاع التعليم والتدريب المهني في وضع أفضل بكثير مما هو عليه.

أما الخطة التنفيذية للاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، فقد تراوح الإنجاز فيها بين «ضعيف» و«متوسط»، بحسب التقارير الفصلية. وتضمنت محاورها الرئيسية: الحوكمة وتحسين ملاءمتها، وارتباط التعليم والتدريب بقابلية التشغيل، وتحسين الشمولية للنساء والشباب والمعاقين، وتحسين أداء نظام التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وضمان التمويل المستدام والفعال. ومن الجدير ذكره أن صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني يمول من خلال اقتطاع نسبة من الرسوم التي تُفرض على تصاريح العمل للعمال الوافدين، تقدر عوائدها بحوالي 20 مليون دينار أردني سنوياً. وكان الصندوق يمول قبل ذلك باقتطاع نسبة واحد بالمائة من أرباح الشركات الخاصة.

وفي ما يلي أهم إنجازات هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية خلال الفترة 1 كانون الثاني-30 أيلول 2019:

#### - صندوق دعم التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

بلغ عدد المشاريع الممولة من الصندوق والقائمة خلال عام 2019 ما مجموعه 88 مشروعاً وبرنامجاً للتدريب المؤدي إلى التشغيل أو التشغيل المباشر، بقيمة تمويل إجمالية بلغت 41 مليون دينار أردني استهدفت 34,669 متدرباً ومتدربة، وبلغ العدد الفعلي للمتدربين حتى نهاية الربع الثالث من عام 2019 ما مجموعه 21,288.

وقد بلغ إجمالي الموازنة الرأسمالية للهيئة لعام 2019 حوالي 32,7 مليون دينار، وذلك لتنفيذ برامج ومشاريع التدريب والتعليم المهني والتقني، في حين بلغت قيمة الإنفاق على المشاريع الممولة من الصندوق منذ بداية عام 2019 وحتى نهاية الربع الثالث 8.8 مليون دينار وبنسبة إنفاق 27% من إجمالي الموازنة المخصصة للهيئة.

ويمكن تصنيف مشاريع الصندوق إلى مشاريع جديدة ومشاريع مستمرة وبرنامج الفروع الإنتاجية، وعلى النحو الآتي:

#### 1. مشاريع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الجديدة الممولة خلال عام 2019

- عدد المشاريع الجديدة الممولة من الصندوق 29 مشروعاً، بقيمة إجمالية بلغت 14.37 مليون دينار في قطاعات مختلفة.

- تستهدف هذه المشاريع ما مجموعه 13,815 من فرص التدريب المؤدي إلى التشغيل.

- بلغ العدد الفعلي للمتدربين في المشاريع الجديدة حتى نهاية الربع الثالث من عام 2019، ما مجموعه 9,521 متدرباً.

- بلغ عدد فرص العمل الناتجة عن هذه المشاريع ما مجموعه 1,553 فرصة عمل، علماً أن المتدربين ما زالوا في مرحلة التدريب ولم يصلوا إلى سوق العمل بعد.
- بلغ العدد الفعلي للمتدربات 2,686 فتاة.

## 2. مشاريع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المستمرة من أعوام سابقة وتنفيذ خلال 2019

- بلغ عدد المشاريع المستمرة من أعوام سابقة والتمويل من الصندوق 24 مشروعاً بقيمة إجمالية بلغت 10,81 مليون دينار في قطاعات مختلفة.
- تستهدف هذه المشاريع ما مجموعه 9,937 من فرص التدريب المؤدي إلى التشغيل.
- بلغ العدد الفعلي للمتدربين في المشاريع المستمرة من أعوام سابقة حتى نهاية الربع الثالث من عام 2019 ما مجموعه 6,937 متدرباً.
- بلغ عدد فرص العمل الناتجة عن هذه المشاريع ما مجموعه 3,518 فرصة عمل، علماً أن هناك متدربين ما زالوا في مرحلة التدريب ولم يصلوا إلى سوق العمل بعد.
- بلغ العدد الفعلي للمتدربات 3,961 فتاة.

## 3. برنامج إنشاء الفروع الإنتاجية 2019

- بلغ عدد الفروع الإنتاجية القائمة والتي يتم تمويلها من الصندوق خلال عام 2019 وحتى نهاية الربع الثالث 36 فرعاً إنتاجياً تتوزع على مناطق المملكة وفي قطاعات مختلفة.
- بلغت قيمة التمويل لهذه الفروع الإنتاجية ما مجموعه 15,86 مليون دينار.
- تستهدف هذه الفروع الإنتاجية 1.754 عاملاً وعاملة.
- بلغ العدد الفعلي للمتدربين في الفروع الإنتاجية القائمة حتى نهاية الربع الثالث من عام 2019 ما مجموعه 4,830 متدرباً.
- بلغ عدد فرص العمل الناتجة عن الفروع الإنتاجية ما مجموعه 4,830 فرصة عمل، علماً أن بعض الفروع ما زالت في مرحلة التجهيز والإنشاء.
- بلغ عدد الإناث في الفروع الإنتاجية ما مجموعه 4,453 فتاة، وبنسبة 92% من العدد الفعلي للمشتغلين.

- إنجازات مركز الاعتماد وضبط الجودة
- بلغ عدد الاختبارات التي تم تنفيذها من خلال المركز 203 اختباراً حتى نهاية الربع الثالث من عام 2019.
- بلغ عدد إجازات المزاولة التي تم إصدارها من خلال المركز 8,979 إجازة لمزاولة المهنة.
- بلغ عدد بطاقات المزاولة (ID) التي تم إصدارها من خلال المركز 5,392 بطاقة.
- بلغ عدد الشهادات التي تم تصديقها 14,092 شهادة.
- بلغ عدد التراخيص الممنوحة لمزودي التدريب 21 ترخيصاً جديداً، وعدد التراخيص المجددة 32 ترخيصاً.
- بلغ عدد البرامج التدريبية التي تم اعتمادها 61 برنامجاً جديداً، وعدد اعتمادات البرامج التدريبية المجددة 61 برنامجاً.
- بلغ عدد المؤهلات التي تم تسجيلها على الإطار العام للمؤهلات 18 مؤهلاً.
- بلغت إيرادات المركز في الفترة 1-30 أيلول 2019 حوالي 261 ألف دينار.

### 3. استراتيجية جامعة البلقاء التطبيقية

انطلاقاً من الأوراق النقاشية لجلالة الملك عبدالله الثاني، والخطة الاستراتيجية لتنمية الموارد البشرية التي أطلقت تحت رعاية ملكية سامية في شهر أيلول 2016، قامت الجامعة بوضع خطتها الاستراتيجية للأعوام (2017-2021)، والمبنية على رؤية ورسالة واضحتين. وتعمل الجامعة وفق منظومة استراتيجية ونموذج عمل (Business Model) يحكمان جميع العمليات الإجرائية والتنفيذية ويوجهانها، إذ تم بناؤهما بعد إجراء العديد من الدراسات لتحديد نقاط القوة ومجالات التحسين داخلياً، والفرص والتهديدات الخارجية؛ بهدف تعزيز قدرة الجامعة على مواكبة المستجدات والتطورات المتسارعة في المجالات شتى.

فقد أصبحت رؤية الجامعة: «جامعة تطبيقية رائدة علمياً، ومنافسة عالمياً، ومتميزة في التدريس، والبحث العلمي التطبيقي، والإبداع، والابتكار، والريادة، لبناء اقتصاد المعرفة ومجتمعها».

أما رسالة الجامعة فهي: «تقديم تعليم تطبيقي وتقني عالي الجودة، وتوفير بيئة منافسة وحاضنة للإبداع والابتكار والبحث والتطوير والريادة ومحفزة لها، للمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة والاقتصاد القائم على المعرفة».

وجاءت الخطة الاستراتيجية للجامعة تحت شعار «نستثمر في التعليم والبحث العلمي والابتكار والإبداع والريادة». وكان المحور الأكاديمي أحد محاور هذه الاستراتيجية، وقد ركز على كل من الدبلوم التقني والدبلوم الفني، إذ أفردت الخطة تسعة مشاريع للتعليم التقني وستة مشاريع للدبلوم الفني، وقد تضمنت هذه المشاريع: تطوير التخصصات الحالية، واستحداث أخرى جديدة يحتاجها سوق العمل، وتطبيق نظام معادلة المؤهلات والخبرات، والإرشاد المهني، وزيادة الدعم المالي، ورفع مستوى المدربين وقدراتهم، وضبط جودة البرامج، وتطوير المختبرات والمشاغل، والاستفادة من خبرات الدول الرائدة في التعليم التقني.

ويبين الجدول رقم (2) الأهداف الاستراتيجية للجامعة، وقد تم اعتماد مجموعة من المشاريع لتحقيق تلك الأهداف:

الجدول رقم (2):  
الأهداف الاستراتيجية لجامعة البلقاء التطبيقية

الهدف الاستراتيجي	وصف الهدف
1. تحسين مخرجات التعليم والتعلم وربطها باحتياجات سوق العمل.	تطوير استخدام التعليم الإلكتروني، وتطوير الخطط الدراسية وربطها بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل والتطورات التقنية، والتطبيق الأمثل لتطوير التعليم التقني المعتمد على المهارات وتحديثه، وتعزيز قنوات التواصل مع الطلبة الخريجين وأرباب العمل.
2. تعزيز سمعة الجامعة ومكانتها محليا وعالميا.	تحسين موقع الجامعة في الاعتمادات والتصنيفات المحلية للجامعة وبرامجها الأكاديمية، وتفعيل مشاركة الجامعة في التصنيفات العالمية، وتطوير الموقع الإلكتروني للجامعة، ومشاركة الجامعة في جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية.
3. تحفيز البحث العلمي والإبداع والريادة.	النهوض بمخرجات البحث العلمي لتواكب التطورات العالمية وتوجيهها للبحث التطبيقي، وتحفيز النشر العلمي في مجالات عالمية مرموقة، وإطلاق الطاقات الإبداعية والريادية لدى أعضاء هيئة التدريس والطلبة.
4. تطوير البيئة الجامعية والبنية التحتية، والتوظيف الأمثل للتكنولوجيا الحديثة لتلبية الاحتياجات.	إنشاء مركز الإبداع وحاضنات الأعمال، وتحديث البنية التحتية والتقنية للجامعة، وتطوير مختبرات الجامعة ومشاعلها، وتحديث الأنظمة الإدارية في الجامعة وأتمتتها.
5. تطوير العمل المؤسسي وتطبيق الحوكمة الرشيدة.	تطوير أداء أعضاء الهيئة الأكاديمية، وتطوير أداء أعضاء الهيئة الإدارية، ومراجعة هيكلية الجامعة وربطها مع التطورات والاحتياجات، ومراجعة الأنظمة والتعليمات في الجامعة وتحديثها.
6. الارتقاء بالشراكات المحلية والدولية.	تبادل أعضاء الهيئة التدريسية، وبرنامج تدريب الطلبة، وبرنامج التبادل الطلابي، وتعزيز الشراكة مع الشركاء المحليين، وتعزيز الشراكة مع الشركاء الدوليين.

الهدف	الهدف الاستراتيجي
الحصول على التمويل الخارجي لمشاريع هيكلية الكليات ونقل التكنولوجيا والبحث العلمي، وبرنامج استقطاب الطلبة الأجانب، ومشروع الطاقة الشمسية، وبرنامج المنح والهبات الخارجية، وضبط النفقات وإعادة الهيكلة الإدارية.	7. ضمان استدامة الاستقرار المالي، وتحسين فرص التمويل والاستثمار.

#### 4. استراتيجية وزارة التربية والتعليم

وضعت الوزارة خطتها للأعوام (2018-2022)، وأفردت أحد المجالات الستة الرئيسية في الاستراتيجية للتعليم المهني في الصنفين الحادي عشر والثاني عشر، ومن أهم أهداف هذا المجال: زيادة فرص الحصول على التعليم المهني وتحسين نوعيته، وزيادة الوصول إلى هذا النوع من التعليم من خلال زيادة أعداد الملتحقين به، وتحسين جودته.

ورغم إدراج مجموعة من النشاطات والإجراءات في الخطة لتحقيق هذه الأهداف، إلا أنه لم يتم تطبيق معظمها، الأمر الذي أدى إلى إبقاء هذا النوع من التعليم على حاله، إذ لم يلقَ الاهتمام الضروري واللازم لتطويره، مما أدى إلى زيادة المشاكل والتحديات التي تواجهه، سواء في وصول الطلبة إليه، أو في نوعية التعليم وملاءمته لسوق العمل ولبرامج التعليم التقني والتطبيقي في الكليات الجامعية والجامعية المتوسطة.

#### 5. استراتيجية مؤسسة التدريب المهني

أعدت مؤسسة التدريب المهني خطتها الاستراتيجية للأعوام (2015-2024). وتضمنت الخطة أربعة أهداف استراتيجية، هي:

1. الاستجابة لمتطلبات سوق العمل والمجتمع بجودة مضمونة ومستدامة.
2. تطوير نظام تدريب مهني يتصف بالاستجابة والارتباطية، والكفاءة، والفعالية، والمساءلة، والاستدامة، وضبط الجودة.
3. زيادة مشاركة القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني في منظومة عمل المؤسسة.
4. ضمان فرص التدريب لتحقيق مشاركة أكبر للمرأة في سوق العمل.

ومع أن هذه الاستراتيجية حاولت التناغم مع استراتيجية مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، ومع أنه تم في عام 2019 وضع خطة عمل للمؤسسة مبنية على هذه الاستراتيجية، إلا أنه لم ينفذ معظم ما جاء فيها كما يُظهر الجدول رقم (3).

جدول رقم (3)  
سياق تنفيذ استراتيجية مؤسسة التدريب المهني (2015-2024)

المجال	المحور	أهم الإنجازات
الحكومية	التنظيم الإداري	- إعداد نظام التنظيم الإداري والهيكل التنظيمي للمؤسسة، واعتماده من قبل مجلس الإدارة، ورفعته إلى وزارة تطوير الأداء المؤسسي في رئاسة الوزراء لإقراره.
	القوانين والأنظمة	- تعديل قانون تنظيم العمل المهني، والسير بالإجراءات التشريعية، والمصادقة عليه من قبل جلالة الملك وصدوره بالجريدة الرسمية.
الأعمال	الشراكة مع القطاع الخاص	- تمكين القطاع الصناعي من إدارة وتشغيل 5 مشاغل / معاهد تدريب مهني في عمان. - تمكين قطاع المحيكات من إدارة وتشغيل معهد تدريب مهني في الرمثا. - تمكين قطاع المحيكات من إدارة وتشغيل مشغل تدريبي في العقبة ومشغل تدريبي في محافظة الطفيلة. - توقيع اتفاقية مع جامعة الحسين التقنية لتمكينها من إدارة معهد التدريب المهني للإناث في إربد، ومعهد التدريب المهني في حكما. - توقيع اتفاقيات مع شركة «زين»، واستحداث مشاغل لصيانة الأجهزة الخليوية في معهد التدريب المهني في السلط ومشغل مركز الاتصال (Call Center) في معهد التدريب المهني في الغور الأوسط. - تمكين شركة «سيدني» وبالتعاون مع منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة، من إدارة وتشغيل مشغل في العقبة.
	برامج التدريب المهني	- تدريب وتأهيل 41,933 متدرجاً ومتدربة ضمن مستويات العمل الأساسية (المهني، والماهر، ومحدد المهارات) وبرامج رفع الكفاءة الفنية خلال عامي 2018 و2019. - تدريب 1,231 متدرجاً و681 متدربة من خلال برنامج «خدمة وطن»/ المرحلة الأولى.
	برامج رفع الكفاءة	- رفع كفاءة 260 مدرباً ومدربة من مدربي المؤسسة في مواقع الصناعة.
التدريب	المناهج والبرامج	- تطوير 20 برنامجاً تدريبياً سنوياً وفق دراسات احتياجات سوق العمل. - استحداث برامج جديدة في القطاع الصحي (الرعاية الصحية لكبار السن، ومنسق إداري طبي). - تسجيل 23 مؤهلاً ضمن إطار المؤهلات المهنية خلال عامي 2018 و2019. - إدماج المهارات الحياتية ومهارات ريادة الأعمال ببرامج التدريب المهني. - تسجيل 30 مؤهلاً في الإطار الوطني للمؤهلات، وإدراج العديد من التخصصات الجديدة (السيارات الهجينة، الطاقة المتجددة، رعاية كبار السن، منسق إداري طبي، رعاية الأطفال في دور الحضنة).
	البنية التحتية	- تطوير 40 مشغلاً تدريبياً وفق أحدث المعايير الدولية ومعايير السلامة.

<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ 5 آلاف زيارة توعوية لأصحاب العمل.</li> <li>- قامت المؤسسة بحملة توعية بين شهري شباط وأيار 2019 لطلبة المدارس الحكومية والعسكرية ومدارس وكالة الغوث (872 مدرسة)، استفاد منها حوالي 90 ألف طالب وطالبة.</li> </ul>	حملات التوعية	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تدريب 400 شخص من ذوي الإعاقة تنفيذاً للاتفاقية الموقعة مع المجلس الأعلى لشؤون الأشخاص المعوقين.</li> </ul>	تدريب المعوقين	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تدريب 200 نزيل تنفيذاً للاتفاقية الموقعة بين المؤسسة ومديرية الأمن العام.</li> </ul>	تدريب نزلاء مراكز الإصلاح	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- استحداث برامج للتدريب على مهارات التصنيع الغذائي، والمهن الزراعية.</li> </ul>	التدريب في مجال الزراعة	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- إنشاء وتسجيل الشركة الأردنية للإدارة والتدريب الفندقي بالتعاون مع شركة زارة القابضة لتشغيل فندق «سالتوس» في السلط.</li> <li>- توقيع 8 اتفاقيات للتدريب نحو التشغيل بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ).</li> <li>- توقيع اتفاقية مع (ILO) لتدريب 900 شاب وفتاة من الأردنيين والسوريين.</li> <li>- توقيع اتفاقية مع شركة الهدف للمعايير الدولية، لتوثيق شهادات المؤسسة دولياً.</li> <li>- الإدارة والرعاية الصحية لتدريب 600 فتاة.</li> <li>- توقيع اتفاقية مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ) / مشروع قدرة، لتدريب 500 أردني وسوري.</li> <li>- توقيع اتفاقية مع مؤسسة الأميرة عالية (نوى).</li> <li>- توقيع اتفاقية مع صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية / هيئة شباب «كلنا الأردن».</li> </ul>	التعاون والشراكة مع القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنفيذ 100% من المطلوب من المؤسسة بموجب خطة الاستجابة الأردنية للأزمة السورية في المجتمعات المستضيفة (JRP) وفقاً لموافقات وزارة التخطيط والتعاون الدولي.</li> <li>- تدريب اللاجئين السوريين بموجب اتفاقيات مع الجهات الطالبة.</li> </ul>	تدريب اللاجئين السوريين	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تشغيل 4,012 خريجاً وخريجة من متدربي برامج مؤسسة التدريب المهني خلال عام 2019، وقد بلغت نسبة التشغيل في بعض التخصصات حوالي 95%.</li> <li>- توجيه الخريجين وتشبيكهم للاستفادة من قروض صناديق التمويل وبرامج الحكومة التمويلية والإقراضية والاستشارية.</li> </ul>	التشغيل	الفقر والبطالة



<ul style="list-style-type: none"> <li>- رفع قدرات مؤسسة التدريب المهني في ما يتعلق بخدمات السلامة والصحة المهنية المرتبطة بالتدريب وتقديم الاستشارات الفنية والإدارية في مجال السلامة والصحة المهنية، بالتعاون مع الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (UNOPS)، إذ تم:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء معهد للسلامة والصحة المهنية في مدينة العقبة.</li> <li>• إنشاء معهد للسلامة والصحة المهنية في مدينة إربد / حكما.</li> <li>• الانتهاء من تطوير البنية التحتية لمعهد السلامة والصحة المهنية/ ماركا، وهو معهد السلامة والصحة المهنية الوحيد في الأردن الذي تم فيه استحداث التدريب على الواقع الافتراضي (Virtual Reality) بالإضافة إلى استحداث مواضيع تدريب جديدة (Confined Space Entry «Scaffolding Training» Fire Yard).</li> <li>• رفع كفاءة عدد من المدربين من الأقاليم الثلاثة (24 مدرباً ومدربة) من خلال تدريبهم في اليابان ليصبحوا مدربين رئيسيين في هذا المجال.</li> <li>• إعداد المادة التعليمية للسلامة والصحة المهنية، والمباشرة باعتمادها من جمعية السلامة والصحة الصناعية اليابانية.</li> <li>• تجهيز معاهد السلامة والصحة المهنية بأحدث أجهزة القياس.</li> </ul> </li> </ul>	<p>مشروع تطوير قدرات المؤسسة في مجال السلامة والصحة المهنية</p>	<p>السلامة والصحة المهنية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- البدء بتطوير قاعدة بيانات الخريجين وأصحاب العمل، بحيث تتم عمليات التسجيل وإصدار الشهادات إلكترونياً، مما يسهل الإجراءات على متلقي الخدمة.</li> <li>- تطوير 15 ساعة تدريب إلكتروني ضمن برنامج التمديدات الصحية، والتكييف والتبريد، والكهرباء، والمركبات الهجينة.</li> </ul>	<p>التحول الإلكتروني</p>	<p>تطوير الإجراءات الحكومية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- البدء بالتحول نحو الطاقة المتجددة البديلة في عدد من مرافق المؤسسة بقيمة 200 ألف دينار (معاهد المفرق، وحكما، وجرش، وعجلون، والمشارع، وإنات إربد، ومديرية التدريب المهني في إقليم الشمال).</li> </ul>	<p>الطاقة البديلة</p>	<p>المسؤولية المجتمعية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تم إنشاء حضانة إبداعية للأطفال في معهد التدريب المهني للإناث في إربد لتوفير بيئة عمل مناسبة للموظفات ومحفزة لزيادة التحاق الإناث ببرامج التدريب المهني.</li> </ul>	<p>الحضانات الإبداعية للأطفال</p>	<p>المسؤولية المجتمعية</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- بدأت المؤسسة بتطبيق معايير مواصفة «آيزو» (ISO29993) في معاهدها، وقد تم تقييم معهدي سحاب والعقبة كمرحلة تجريبية، حيث تبين مطابقتها للمواصفة، وسيتم تطبيق المواصفة على جميع معاهد المؤسسة.</li> </ul>	<p>الآيزو (ISO29993)</p>	<p>التميز المؤسسي</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تقدمت المؤسسة بواقع 7 درجات خلال الدورة السابعة للجائزة (2016/2015) مقارنة بالدورة السابقة، في حين بلغت نسبة التقدم الحكومي حوالي 1.7% فقط.</li> </ul>	<p>جائزة الملك عبد الله الثاني لتميز الأداء الحكومي والشفافية</p>	<p>التميز المؤسسي</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- حصلت المؤسسة على المركز الأول في الجائزة وذلك عن مشروع «تعزيز التدريب لتحسين الكفاءة في قطاع المياه والطاقة» و«دمج وتدريب الأشخاص ذوي الإعاقة مهنياً بغرض تشغيلهم».</li> </ul>	<p>جائزة الأمير الحسن بن طلال للتميز العلمي</p>	<p>التميز المؤسسي</p>

## 6. استراتيجية الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب

عمدت الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب إلى إطلاق استراتيجيتها للأعوام (2017-2025)، والتي تبنت ثلاثة محاور رئيسية انسجمت مع كل من الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (2017-2020)، والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025). وهذه المحاور هي:

- محور التدريب والتأهيل وزيادة فعالية التدريب المهني، من خلال زيادة دور القطاع الخاص بإدارة العملية التدريبية، وتطوير آليات الاستهداف والاستقطاب، وإنشاء مراكز تميز متخصصة، بالإضافة إلى تطوير المناهج التدريبية.
- محور التسويق والتشغيل، من خلال رفع قابلية التشغيل، وزيادة الطلب على خريجي الشركة، وبناء منظومة تشاركية اجتماعية مع الشركاء، وتطوير آليات التسويق للخريجين والمتابعة للمشتغلين لتحقيق الزيادة في أعداد المشتغلين.
- محور الاستدامة المالية، من خلال تعزيز الإطار الاستثماري، وتحسين الاستدامة المالية، والبحث عن مصادر تمويلية مختلفة، والدخول بشراكات مالية استراتيجية، ووضع إطار استثماري طويل المدى.

وترجمت الشركة استراتيجيتها بأجندة تغيير مؤسسية بمستويات مختلفة، من خلال التقدم إلى العديد من العطاءات المدارة من قبل المنظمات الدولية في مجال التدريب والتشغيل، والاستفادة من إمكانيات الشركة كمزود تدريبي مهم في قطاع التعليم والتدريب المهني في الأردن، إذ تم تأهيل حوالي 11 ألف مستفيد ومستفيدة خلال السنوات الثلاث الأخيرة، وتدريب 6 آلاف متدرب ومتدربة من الأيدي العاملة بالبرامج النظامية والتي يتم تمويلها من صندوق دعم التشغيل والتدريب المهني والتقني.

وتستند الشركة في تنفيذ برامجها إلى دراسات تحليل الفجوات المتعلقة بجانب العرض والطلب للقطاعات الاقتصادية المختلفة (كالإنشاءات، وصناعة الأثاث، والكهروميكانيك).

وتعمل الشركة على إنشاء منصة إلكترونية تكفل نشر المعرفة العملية والعلمية المتخصصة في البرامج المهنية. ليتم التدريب على برامج الشركة في المعاهد التدريبية من خلالها. ومن الجدير بالذكر أن عدد المعاهد التدريبية التابعة للشركة وصل إلى 16 معهداً تدريبياً للذكور والإناث تنتشر في محافظات المملكة، وبلغ عدد الملتحقين بها حوالي 27.500 متدرباً ومتدربة منذ عام 2007.

وتعمل الشركة على رفد القطاعات الاقتصادية بالشباب المؤهلين ضمن القطاعات (الإنشاءات، والصناعة، والطاقة المتجددة، والتجميل، والحياكة) في إطار المسؤولية الاجتماعية للشركة في المناطق النائية واستجابة منها لاحتياجات المجتمع المحلي. وقد بلغ العدد الإجمالي للخريجين منذ نشأة الشركة حوالي 22,400 متدرّباً ومتدربة، وبلغ عدد المتدربين في عام 2018 ما مجموعه 2,137 متدرّباً ومتدربة، وفي عام 2019 ما مجموعه 2,407 متدرّباً ومتدربة.

كما جسدت الشركة تحقيق محور ارتباطية التدريب والتعليم المهني والتقني بقابلية التشغيل، من خلال تحقيق شراكات ثنائية محلية ودولية. فعلى سبيل المثال، تم التعاون مع جمعية مستثمري شرق عمان الصناعية من خلال الإدارة الثنائية لأحد معاهد الشركة في ماركا.

ويُظهر الجدول رقم (4) أبرز إنجازات الشركة تنفيذاً لاستراتيجيتها خلال الفترة بين مطلع عام 2019 ونهاية شهر تشرين الثاني 2019.

#### الجدول رقم (4):

أبرز إنجازات الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب تنفيذاً لاستراتيجيتها خلال الفترة بين مطلع عام 2019 ونهاية شهر تشرين الثاني 2019

المجال	إنجازات الشركة تنفيذاً لاستراتيجيتها خلال الفترة بين مطلع عام 2019 ونهاية شهر تشرين الثاني 2019
مجال التدريب	- التحاق حوالي 2000 متدرّباً ومتدربة في البرامج التدريبية المختلفة، وتخرج 936 متدرّباً ومتدربة.
	- تدريب 629 متدرّباً ومتدربة ضمن برنامج «خدمة وطن»، تم تخرج 595 متدرّباً ومتدربة منهم.
	- تنفيذ برنامج لتدريب وتقييم الخبرات السابقة ضمن مشروع «قدرة»، بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (giz)، لـ 1000 مشارك من الأردنيين والسوريين. وتنفيذ برنامج تدريب منتظم لـ 700 فتاة في المهن المختلفة.
	- تنفيذ برنامج التدريب الثنائي ضمن مشروع المهارات الحرفية (المرحلة الأولى)، بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (giz) لـ 360 متدرّباً ومتدربة.

إنجازات الشركة تنفيذاً لاستراتيجيتها خلال الفترة بين مطلع عام 2019 ونهاية شهر تشرين الثاني 2019	المجال
<ul style="list-style-type: none"> <li>- إعداد الدراسات اللازمة لاستحداث عدد من المعاهد الجديدة في المناطق ذات الأولوية (مثل الكورة وذيبان).</li> <li>- إنشاء مراكز تميز متخصصة (كمركز التميز الأردني الألماني للطاقة المتجددة في محافظة المفرق) بالشراكة مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (giz)، وشركة الأبعاد لبناء وتطوير البيانات (أورنج/ الأردن) وشركة تطوير المفرق.</li> <li>- إنشاء مركز تميز متخصص بالشراكة مع نقابة المقاولين الأردنيين، للتدريب على المهن الإنشائية والمساندة.</li> </ul>	في مجال البنى التحتية
<ul style="list-style-type: none"> <li>- توقيع اتفاقيات مع كل من غرفة صناعة الأردن، وغرفة تجارة الأردن، وشركة المدن الصناعية، وجمعية الرخاء التعاونية، لتلبية حاجتها من الأيدي العاملة.</li> <li>- توقيع مذكرة تفاهم مع جامعة الأميرة سمية لتنفيذ برامج تدريبية متخصصة في مجالات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات (ICT)، والإلكترونيات، وهندسة الكمبيوتر، وهندسة الاتصالات، والأعمال، وعلم الرسم الحاسوبي والرسوم المتحركة، وهندسة الإلكترونيات، وهندسة الاتصالات، وأمن المعلومات والجرائم الرقمية، والهندسة الكهربائية.</li> </ul>	في مجال الشراكة مع القطاع الخاص
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تشغيل 2,516 خريجاً وخريجة بحسب دراسات التتبع لمؤسسة الضمان الاجتماعي.</li> <li>- عقد أيام وظيفية في كل من محافظة العاصمة وإربد والعقبة، لتشغيل الشباب (بمشاركة القطاع الخاص).</li> <li>- تأمين فرص تدريب لمتدربي المهن الإنشائية والمهن المساندة (OJT)، من خلال توقيع 546 اتفاقية مع القطاع الخاص لتدريب 1,543 متدرّباً في مرحلة التدريب الميداني.</li> </ul>	مجال التشغيل
<ul style="list-style-type: none"> <li>- إجراء دراسات لتحديد احتياجات سوق العمل من المهن المطلوبة لعام 2020 بالتعاون مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.</li> </ul>	في مجال الدراسات

إنجازات الشركة تنفيذاً لاستراتيجيتها خلال الفترة بين مطلع عام 2019 ونهاية شهر تشرين الثاني 2019	المجال
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطوير وتنفيذ برامج الطاقة المتجددة، ورفع كفاءة الطاقة في مركز التميز الأردني الألماني للطاقة الشمسية/ المفرق.</li> <li>- التوأمة مع الجانب الألماني في ظل اتفاقية المنحة لإدارة مركز التميز الأردني الألماني، وتبادل المعلومات والخبرات مع الخبراء الألمان.</li> <li>- حصول مركز التميز الأردني الألماني للطاقة الشمسية، على شهادة الاعتراف بالتميز.</li> <li>- تصميم برنامج لمأمور المستودع ضمن القطاع اللوجستي بالشراكة مع جامعة الأميرة سمية للتكنولوجيا، بهدف تنفيذ برامج تدريبية مهنية متخصصة في مجالات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات (ICT)، لغايات تغطية احتياجات القطاع.</li> <li>- تطوير برامج ميكانيك وكهرباء السيارات الكهربائية والهجينة بالتعاون مع نقابة أصحاب المهن الميكانيكية والوكالة الألمانية للتعاون الدولي (giz).</li> </ul>	<p>في مجال تطوير البرامج</p>

## مراجعة توصيات الواردة في تقرير حالة البلاد لعام 2018

أفرد تقرير حالة البلاد لعام 2018، الذي أصدره المجلس الاقتصادي والاجتماعي، فصلاً خاصاً بالتعليم والتدريب المهني والتقني، عرض التطورات التي شهدتها هذا القطاع في العقدين الأخيرين، وناقش المشاكل والتحديات التي تواجه هذا القطاع وكيفية التغلب عليها.

ويوضح الجدول رقم (5) واقع الإنجازات لدى الجهات المعنية بالقطاع، سواء أكانت راسمة للسياسات أو مشرفة عليها وصولاً للجهات التنفيذية.

### الجدول رقم (5):

#### واقع الإنجازات لدى الجهات المعنية بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني

مدى الانجاز			الإجراءات / الأنشطة المطلوبة لتحقيق التوصية	مجال التوصية
تم ينفذ	تم إنجاز	تم إنجاز جزئياً		
		●	1. تحديد أهداف القطاع على المستوى الوطني بما يخدم القطاعات الإنتاجية والخدمية، وحوادث تأثير واضح على هيكل العمالة والاقتصاد الوطني.	على مستوى السياسات والتشريعات
		●	2. تسريع إنشاء مؤسسة بناء المهارات أو ما يشابهها، لتكون المظلة العامة لقطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، علي أن يحدد مهامها وأنشطتها قانون موحد لهذا القطاع يلغي التشتت وتعدد المرجعيات فيه، وبحيث تكون هذه المؤسسة مسؤولة عن أداء التعليم الثانوي المهني، والتدريب المهني، والتعليم الفني والتدريب في كليات المجتمع، والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، في ظل تعاون وثيق مع القطاع الخاص.	
		●	3. تشكيل مجلس أمناء لهذه المؤسسة برئاسة القطاع الخاص أو مؤسسة ولي العهد بذراعتها/ جامعة الحسين التقنية.	

مدى الانجاز			الإجراءات/ الأنشطة المطلوبة لتحقيق التوصية	مجال التوصية
لم ينفذ	قيّد الإنجاز/ نفذ جزئياً	تم الإنجاز		
●			4. إعادة النظر في تمويل القطاع بحيث تكون مصادره الرئيسية: صندوق تنمية المهارات، والموازنة العامة، والأعمال الإنتاجية والخدمات التدريبية للقطاع، والقطاع الخاص، والمنح والمساعدات الدولية. وأن يتم فصل مهمة «التشغيل» عنه وإلحاقها بصندوق التنمية والتشغيل.	
		●	5. تشكيل المجالس القطاعية والتي يعنى كل منها بتطوير قطاع معين كما هي القطاعات في غرف الصناعة والتجارة.	
		●	6. إجراء تعديلات على قانون تنظيم العمل المهني رقم (27) لسنة 1999، بما يتناسب مع التطورات في سوق العمل والتغيرات التكنولوجية المتسارعة، وبما يلزم كل من يمارس عملاً مهنيًا أن يحمل إجازة لممارستها.	
●			7. العمل على مأسسة الشراكة بين مؤسسات التدريب الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص بما يضمن الوصول إلى برامج تدريبية تعتمد على الطلب وليس العرض، وأن يتم التوسع بشقيه الكمي والنوعي.	
	●		1. تحديث الخطط الدراسية والتدريبية والمناهج والمواد التعليمية بما يعزز التدريب العملي في المشاغل والمعاهد والمدارس والكليات وفي مواقع العمل، وأن تصمّم في ضوء تحليلات دقيقة لاحتياجات سوق العمل، وأن يتم اعتماد أحادية المنهاج وتعددية المواد التعليمية.	على المستوى الفني

مدى الانجاز		الإجراءات/ الأنشطة المطلوبة لتحقيق التوصية	مجال التوصية	
تم ينفذ	تم الإنجاز			
	●	2. دعم خطط تطوير المعهد الوطني لتدريب المدربين لعقد دورات قصيرة في أساليب وطرق التدريب، والاحتياجات الفنية والمسلكية للمدربين وإدارات معاهد التدريب ومراكزه.		
	●	3. استحداث برنامج جامعي لإعداد المدرسين والمدربين المهنيين قبل الخدمة.		
	●	4. تطوير البنى التحتية والصيانة الشاملة للأبنية والتجهيزات، وتحديث المختبرات، والإدارة المثلى لمؤسسات التدريب والتعليم المهني والتقني.		
		●	5. تطوير نظام المتابعة والتقييم بمفهومه الشمولي بما يتناسب مع طبيعة القطاع وبمشاركة القطاع الخاص، وبشكل خاص أداء المتدربين، وتعزيز نظم الإشراف والإدارة والمساءلة والمراقبة والتقييم لأداء المؤسسات، واعتماد نظام مؤسسي لضبط الجودة وضمانها.	
	●	6. اعتماد نظام التدريب والتطوير المهني المستمر مدى الحياة، والتنمية المستدامة، والاعتراف بالخبرة السابقة، وتنفيذ اختبارات للراغبين بالانتقال من مستوى مهني إلى مستوى أعلى.		
	●	7. دعم مهام مركز الاعتماد وضبط الجودة، للحد من ممارسة العمل المهني من قبل غير المرخص لهم، ولتعزيز قيام من لم تعتمد برامجه بأنشطة التدريب.		
		●	8. تأسيس لجنة استشارية من المجتمع المحلي والفعاليات الاقتصادية في كل معهد تدريبي أو مدرسة مهنية أو كلية، لإثراء برامج التدريب.	مطبق VTC



مدى الانجاز			الإجراءات/ الأنشطة المطلوبة لتحقيق التوصية	مجال التوصية
لم ينفذ	قيد الإنجاز/ نفذ جزئياً	تم الإنجاز		
	●		9. مراجعة نظم الاختبارات للمهارات العملية، بحيث لا تقتصر على مواقع التدريب والمدربين العاديين، وإنما تتم بمشاركة فنيين من القطاع الخاص.	
	●		10. الاعتماد على دراسات مسحية لجائبي العرض والطلب في استحداث البرامج وتطوير المناهج، مع بناء قاعدة للبيانات والمعلومات في هذا السياق.	
	●		1. الاطلاع على أفضل الممارسات والخبرات الدولية في مكونات القطاع كافة، وتبادل المناهج والمواد التعليمية والخبرات الإدارية.	على مستوى التعاون الدولي والإقليمي
	●		2. التشبيك مع المؤسسات الدولية والفنية المعنية بالتعليم المهني والتقني والتدريب، على غرار منظمة العمل الدولية، وهيئة التدريب الأوروبية، والمؤسسة الألمانية للتعاون الدولي، والوكالة الأميركية للتعاون، والمنظمة الدولية للتربية والعلوم والثقافة.	
	●		3. المشاركة في برامج المسابقات الدولية والإقليمية والوطنية للمهارات، بما يخدم تطوير البرامج والمناهج التدريبية، وبما يكفل مواكبة التطورات العالمية في هذا المضمار.	
	●		4. أن تتولى وزارة التخطيط والتعاون الدولي مهمة الإعداد لمشاريع التطوير الدولية لدعم القطاع، بالتنسيق مع المؤسسات الوطنية، لضمان عدم تكرار المشاريع وتجنب ازدواجية الأنشطة.	
	●		5. السعي للاعتراف الدولي بمستويات التعليم المهني والتقني والتدريب في الأردن، بما يساهم في تعزيز تنافسية خريجي القطاع في سوق العمل المحلي وسوق العمل الإقليمي.	

مدى الانجاز			الإجراءات/ الأنشطة المطلوبة لتحقيق التوصية	مجال التوصية
تم ينفذ	تم تنفيذ جزئياً/ قيد الانجاز	تم الإنجاز		
●			1. اعتماد نظام للأجور والرواتب للعاملين في قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، بما يضمن منح حوافز كافية للمدرسين والعاملين لتطوير كفاياتهم، ويسهل من عملية استقطاب المؤهلين فنياً في القطاع الخاص للدخول إلى مهنة التدريب في المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص.	على المستوى الإداري والتنظيمي
●			2. تأسيس إدارات لا مركزية لشؤون القطاع تسمح بتحديد الاحتياجات على مستوى المحافظات، وتعزيز عمليات تنفيذ القرارات والسياسات المتصلة بعمل القطاع.	
●			3. اعتماد نظام للتوجيه والإرشاد المهني واستراتيجية واضحة للتعاون مع أصحاب العمل ومؤسسات الإعلام للتوعية بحقائق القطاع ومخرجاته وفرص العمل المتوفرة، وإصدار مطبوعات توجيهية إرشادية تعترف بالمهن ومتطلباتها وفرص التشغيل فيها. وقد تم إعداد استراتيجية وطنية للتوجيه والإرشاد المهني عام 2014، وتجري خلال عام 2019 عملية مراجعتها وتحديثها في ضوء المستجدات.	
		●	4. فتح القنوات الأفقية والعمودية بين مسارات وبرامج التعليم المهني والتقني، وبصورة تسمح بالانتقال من مسار إلى آخر، وإعطاء خريجي القطاع فرصة للتعليم العالي وفق معايير محددة.	

مدى الانجاز		الإجراءات/ الأنشطة المطلوبة لتحقيق التوصية	مجال التوصية
لم ينضد	تم الإنجاز / قيد الإنجاز / نُفذ جزئياً		
●		5. توحيد الحوافز المالية التي تسهم في زيادة نسبة الملتحقين ببعض برامج قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، مع مراعاة عوامل الرغبة والاستعداد والقدرات لدى كل من يرغب في الالتحاق بهذه المسارات التعليمية.	
	●	6. تعزيز مهمة التدريب وتنمية الموارد البشرية في القطاع الخاص، بحيث يمكنهم ذلك من المبادرة والقيادة لأنشطة التعليم المهني والتقني.	
	●	7. العمل على إنجاز مشروع الجمعيات التدريبية الإنتاجية، لاستخدام ذلك كتدريب في مواقع العمل وتحقيق عوائد مالية تسهم في تطوير أنشطة القطاع.	

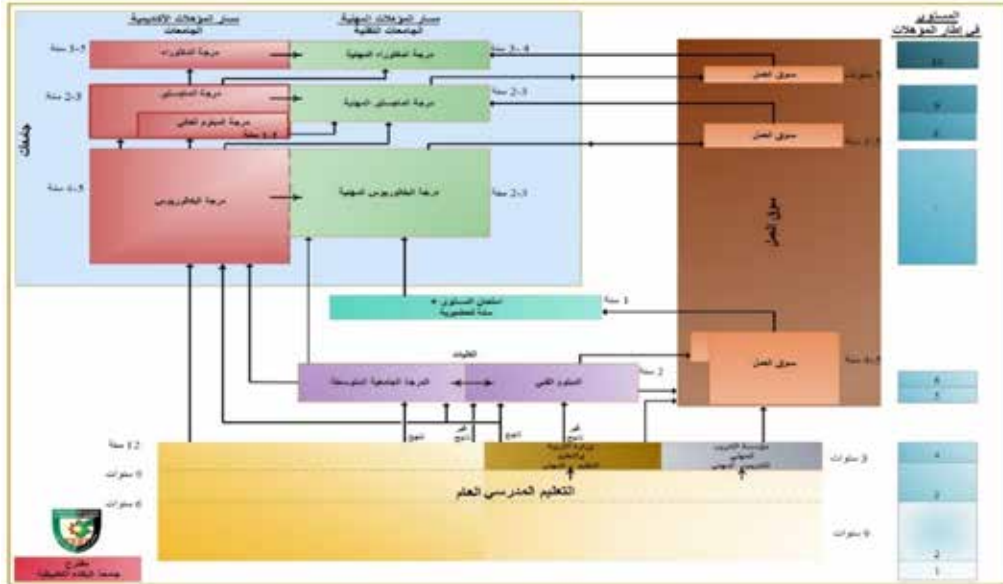
## مشروع التطور الوظيفي للمسارات المهنية والتقنية

تراجعت نسبة الطلبة من خريجي الدبلوم المتوسط المسموح لهم بالتجسير إلى مرحلة البكالوريوس خلال السنوات الأخيرة، لتصل إلى 5%، بعد أن كانت قد وصلت قبل ذلك إلى 20%، وذلك بحسب الخطة التي وضعتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي؛ والتزاماً بما جاء في محور التعليم المهني والتقني في الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية. وهذا شكّل عائقاً جديداً في وجه زيادة أعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم التقني، بسبب عزوف الطلبة عن الالتحاق بالبرامج ذات النهايات المغلقة التي لا تتيح لهم التطور التعليمي. إلا أن مقترح جامعة البلقاء التطبيقية للمسارات المهنية - في حال إقراره - سيساهم في حل هذه المشكلة. إذ قامت الجامعة بتطوير نموذج متقدم للمسارات المهنية؛ يتيح التجسير والنفاذية، ومنح الشهادات المهنية، بما يتناسب مع الإطار الوطني للمؤهلات، إذ يمكن البرنامج الطلبة من خريجي المدارس المهنية ومراكز التدريب المهني والكليات الجامعية المتوسطة، من التطور مهنيًا ووظيفيًا، والحصول على البكالوريوس المهني والدرجات العلمية العليا من المسارات المهنية في الجامعات التقنية. كما يمكن

البرنامج طلبة المسارات الأكاديمية من الانتقال إلى المسارات المهنية في أي مستوى من مستويات الدراسة في الجامعات الوطنية، كما هو مبين في الشكل رقم (1).

الشكل رقم (1):

نموذج متقدم للمسارات المهنية - التجسير والناذية ومنح الشهادات المهنية



ومن المتوقع أن يساهم هذا المشروع في فتح النهايات المغلقة، ويسمح للملتحقين بمسار التعليم والتدريب المهني والتقني من التطور الوظيفي، مما سيساهم في زيادة نسبة الالتحاق في هذا النوع من التعليم والتدريب. كما أن برنامج الدبلوم الفني الذي يستهدف الطلبة الذين لم ينجحوا في الثانوية العامة، يفتح لهؤلاء المجال للاستمرار في التعليم والتدريب، من خلال البرامج التي تطرحها جامعة البلقاء التطبيقية والكليات التي تشرف عليها الجامعة لمرحلة الدبلوم. كما أن برنامج الدبلوم الفني للذين لم ينجحوا في الثانوية العامة يفتح المجال لاستمرار التعليم والتدريب من خلال 35 برنامجاً تقدمها الجامعة والكليات التابعة لها.

## التحليل الاستراتيجي لواقع القطاع

يُلاحظ أن قطاع التعليم المهني والتقني لم يشهد التطور الكافي والمأمول خلال السنوات العشرين الأخيرة، رغم احتياج القطاعات الصناعية والإنتاجية والشركات والأعمال لمخرجات هذا القطاع، مما أدى إلى ضعف التلاؤم بين أعداد ومؤهلات وكفايات الخريجين ومتطلبات سوق العمل، أي ما يُطلق عليه «الفجوة بين العرض والطلب». وقد أدى ذلك إلى معاناة الأردن من نقص العمالة الماهرة المؤهلة من جهة، وزيادة العمالة غير الماهرة وضعيفة التأهيل من جهة أخرى.

وقدّرت وزارة العمل عدد العمال الوافدين في الأردن بمليون عامل خلال عام 2018. وتشير التقديرات إلى أن حوالي نصف هؤلاء العاملين يعملون في مهن تقنية ومهنية يمكن للأردنيين من خريجي برامج التعليم والتدريب المهني والتقني إشغالها.

إن انخفاض أعداد الملتحقين بهذا النوع من التعليم والتدريب، إضافة إلى ضعف مخرجاته من حيث الكفايات، أدّى إلى عدم توفر أردنيين يشغلون هذا الكمّ الكبير من فرص العمل، في الوقت الذي تجاوز فيه عدد المتقدمين لديوان الخدمة المدنية 350 ألف مواطن معظمهم من حملة درجة البكالوريوس.

ومن أهم الأسباب التي ساهمت بالوصول إلى تلك الحالة، افتقار البرامج التعليمية القديمة المطبّقة في بعض برامج التعليم المهني والتقني والتطبيقي للحدّثة والتطوير، لا سيما وأن الكثير من هذه البرامج لم تواكب التغيرات في سوق العمل. يضاف إلى ذلك نقص المدربين المؤهلين، وعدم تنسيق الجهات المزودة للتدريب والتعليم مع سوق العمل، الأمر الذي جعل سوق العمل الأردني محكوماً بالمعروض من العمالة (Supply Driven)، بدلاً من أن يكون محكوماً بالحاجة الحقيقية والطلب (Demand Driven).

ومن الواضح أن مزودي التعليم التقني والمهني والتطبيقي لم يتمكنوا من الاستجابة بصورة كافية للتغيرات التي طرأت على سوق العمل في الأردن والمنطقة خلال العقدين الأخيرين، لأسباب فنية وأخرى موضوعية، وفي الوقت نفسه تراجع الإقبال على البرامج المهنية. ونتيجة لذلك، بدأت عوامل ضعف وتهديد تظهر في قطاع التعليم عموماً، والتقني خصوصاً، ومع ذلك ما زال ثمة عوامل قوة وفرص متوفرة في برامج التعليم التقني المطروحة.

إن تدني مستوى الكفاءة العملية أو المهنية، لمخرجات برامج التعليم التقني والمهني، جعل مستقبل الخريجين غير آمن، وبالتالي فإن نسب الالتحاق تراجعت دون النسب المخطّط لها، كما أن مدخلات هذه البرامج ما زالت في معظمها دون المستوى المطلوب، يضاف إلى ذلك تناقص الدعم الحكومي المالي لهذا النوع من التعليم، مما أدى إلى عدم تمكن المؤسسات المعنية به من القيام بدورها بالمستوى المطلوب، أو إلى استنزاف موارد المؤسسة، كما حصل في جامعة البلقاء التطبيقية، إذ زاد الفرق بين كلفة هذه البرامج والرسوم التي يدفعها الطالب عن 17.5 مليون دينار سنوياً، تُدفع من الموازنة الأكاديمية للجامعة، مما حدّ من قدرة الجامعة على تطوير بنيتها التحتية لمواكبة التطورات المتسارعة في القطاعات الصناعية والإنتاجية.

لذا كان لا بدّ من البدء بمشروع وطني لتطوير التعليم المهني والتقني والتطبيقي، على أن تشارك في هذا المشروع جميع الجهات ذات العلاقة، وبما يشمل الجهات المزودة للتدريب

والتعليم، والجهات الموظفة في سوق العمل وخاصة القطاع الخاص، والجهات التي ترسم السياسات وغيرها من الجهات ذات العلاقة. ولا بد من الإشارة إلى ضرورة الاستفادة من تجربة جامعة البلقاء التطبيقية في هذا المجال، إذ بدأت الجامعة منذ عام 2017 بتطبيق خطط دراسية جديدة تركز على المهارات والكفايات، إضافة إلى المعرفة، وتم تطوير هذه الخطط بناء على مشاركة الجهات ذات العلاقة من القطاعين العام والخاص. ويمكن من خلال مراجعة واقع حال التعليم والتدريب المهني والتقني، الكشف عن نقاط الضعف والتهديدات، ونقاط القوة، والفرص التي يمكن البناء عليها، وكما هو مبين أدناه:

نقاط القوة
1. توفر الرؤيا السياسية العليا للنهوض بقطاع التعليم المهني والتقني، والانتقال إلى الاقتصاد القائم على المعرفة.
2. الانتشار الواسع لمعاهد ومراكز التدريب المهني، والمدارس المهنية، والكليات الجامعية والجامعية المتوسطة، وفي معظم المحافظات.
3. الحاجة الحقيقية للعمالة الماهرة المؤهلة بسبب توفر فرص عمل للخريجين محلياً ودولياً.
4. توفر التمويل من صناديق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، والجهات الدولية الداعمة.
5. الخبرة المتراكمة، وبخاصة أن المدربين ذوو كفاءة عالية في بعض البرامج.
6. انخفاض الرسوم على الطلبة في ظل مسؤولية الحكومة عن تلك البرامج.
7. ارتفاع الرواتب والحوافز للخريجين.
8. توفر البنى التحتية من مشاغل ومختبرات وتجهيزات متطورة (لبعض التخصصات).
9. توفر المرونة في طرح برامج دراسية متنوعة وتقنية وتطبيقية يحتاجها سوق العمل.
10. إمكانية تطبيق نمطية التعليم مدى الحياة من خلال التعليم والتدريب المهني والتقني والتطبيقي.
11. إمكانية استخدام تكنولوجيا المعلومات الحديثة في التعليم والتدريب.
12. إمكانية التجسير والارتقاء تطبيقاً لأحكام الإطار الوطني للمؤهلات (NQF)، من الدبلوم مثلاً إلى مرحلة البكالوريوس لخريجي برامج الدرجة الجامعية المتوسطة.

نقاط الضعف (مجالات التحسين)
1. عدم استقرار تشريعات الحوكمة للقطاع، بسبب غياب السياسة الواضحة، وضعف تطبيق التشريعات، وضعف التنسيق بين مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني.
2. عدم كفاية الموارد البشرية المؤهلة للتدريب والتدريس، وضعف في بعض الكوادر الفنية.
3. ضعف برامج التسويق والترويج للبرامج التي يطرحها مزودو التدريب والتعليم المهني والتقني.
4. ضعف التنسيق والتعاون بين الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص.
5. عدم كفاءة وفعالية الإرشاد والتوعية المهنية لتغيير الثقافة المجتمعية السائدة.

نقاط الضعف (مجالات التحسين)
6. عدم مراعاة برامج التعليم والتدريب المهني والتقني والتطبيقي للتطورات والمستجدات التكنولوجية المتسارعة، إضافة إلى عدم مواكبة بعضها لسوق العمل.
7. ضعف الاتصال مع مراكز التعليم المهني والتقني الدولية، وعدم استثمار فرص الشراكة مع المؤسسات الدولية الداعمة.
8. التحاق خريجي الثانوية العامة ذوي المعدلات المنخفضة والتحصيل المتدني ببرامج (TVET) بسبب شروط القبول الحالية.
9. عدم توفر مختبرات وتجهيزات حديثة، وتقادم بعضها، وعدم مواكبتها للتطور التكنولوجي الحديث.
10. عدم توفر نظام رواتب يحافظ على الكفاءات في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني.
11. ضعف مدخلات بعض الملتحقين، وحاجتهم لمواد تقوية في مجالات مثل الرياضيات واللغة الإنجليزية.
12. ضعف مهارات الخريجين (مهارات الاتصال وكتابة التقارير، واللغة الإنجليزية، إضافة إلى المهارات المتخصصة).
13. ضعف البيئة اللازمة لبناء شخصية الطالب وتدعيم ولائه من خلال النشاطات اللا منهجية.
14. ضعف أنظمة مراقبة الجودة في بعض الأنواع من هذا التعلم.
الفرص
1. توفر رؤية سياسية عليا للنهوض بقطاع التعليم المهني والتقني والانتقال إلى الاقتصاد القائم على المعرفة.
2. توفر حزمة تشريعات تنظم قطاع الموارد البشرية، وقابليتها للتعديل.
3. إنشاء هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
4. اعتماد الإطار الوطني للمؤهلات.
5. الاستقرار الأمني والسياسي في المملكة، والإرادة السياسية الداعمة للبحث والابتكار والإبداع.
6. مؤشرات الإقبال الكبير على التعليم العالي في الأردن والمنطقة، وتزايد إقبال الطلبة على التعليم الجامعي والدبلوم التقني والدبلوم الفني.
7. تنوع تخصصات المدرسين والباحثين والمدرسين المتوفرين.
8. توفر فرص للتعاون على المستويين الإقليمي والدولي.
9. الطلب المتزايد لأرباب العمل على خريجي الكليات الجامعية المتوسطة ومؤسسة التدريب المهني المؤهلين والمدرسين.
10. زيادة عدد اللاجئين في بعض البرامج نتيجة الظروف السياسية المحيطة.
11. توفر برامج الدعم الفني والمالي المقدمة لدعم قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، لا سيما من كوريا واليابان والاتحاد الأوروبي وألمانيا وإيطاليا وبريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية.

التحديات والمخاطر
1. ارتفاع كلف معظم البرامج المهنية والتقنية بسبب الطبيعة العلمية والعملية لتلك البرامج.
2. تراجع الدعم المالي الحكومي، وعدم توفر الدعم المالي الكافي للنهوض ببرامج التعليم والتدريب المهني والتقني والتطبيقي.
3. غياب التخطيط لتوزيع الموارد المالية المتاحة، وعدم ربطه بالجهات ذات الأداء العالي.
4. ضعف مخرجات منظومة التعليم المدرسي.
5. التقلبات المتسارعة والمتغيرة لسوق العمل.
6. عدم وجود منهجية وطنية شاملة للتنبؤ باحتياجات سوق العمل، وعدم توفر قواعد بيانات ودراسات عن احتياجات سوق العمل والعرض والطلب في التخصصات المختلفة.
7. انغلاق المسار التعليمي أمام خريجي التدريب المهني، ففي الكثير من الحالات لا يمكن لخريجي هذا النوع من التعليم تطوير مساراتهم المهنية.
8. تدني مشاركة أصحاب العمل في تدريب الأردنيين وتشغيلهم.
9. تدني الحد الأدنى من الأجور، وعدم ربطه بطبيعة العمل.
10. ارتفاع نسبة العمالة الوافدة في سوق العمل.
11. هجرة الكفاءات الفنية المدربة والمؤهلة للمساهمة بالتعليم التقني والمهني والتطبيقي.
12. ضعف بعض التشريعات الناظمة.
13. النظرة السلبية للتدريب والتعليم المهني والتقني من قبل المجتمع، واعتقاد الكثير من الأهالي والطلبة من خريجي الثانوية العامة أن برامج البكالوريوس توفر للخريج وضعاً اقتصادياً واجتماعياً أفضل مقارنة مع خريجي الدرجة الجامعية المتوسطة والتدريب المهني.
14. غياب تفعيل التعليم التطبيقي في كثير من الأحيان.
15. ضعف مشاركة أصحاب العمل في تطوير وتقديم التعليم المهني والتقني، وتدريب الأردنيين وتشغيلهم، وتصميم الخطط الدراسية وإعدادها.

## الاستنتاجات

يتلخص تحليل الوضع القائم لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، بجملة من الإنجازات الكمية والنوعية في الوقت الذي ما زال هذا القطاع يعاني فيه (كما ورد في تقرير حالة البلاد لعام 2018 وكما يتضح من هذه المراجعة)، من مشاكل حرجة وتهديدات وتحديات، الأمر الذي أدى إلى ضعف الربط بين برامج التعليم التقني والمهني للمراحل المختلفة، وضعف جودة مخرجاتها.

1. لقد عانى قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن من تطبيق تشريعات متعددة، فمؤسسة التدريب المهني تعمل بموجب قانون مستقل، ومراكز التدريب الخاصة تعمل بموجب نظام مركز الاعتماد وضبط الجودة (التابع لوزارة العمل) أو لمديرية التعليم الخاص في وزارة التربية والتعليم، أما مدارس التعليم المهني فتعمل



- تحت تشريعات وزارة التربية والتعليم، في حين أن جامعة البلقاء التطبيقية والكليات التي تشرف عليها تعمل وفق تشريعات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وقانون الجامعة وقانون هيئة الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي.
2. صدر قانون جديد لتنظيم العمل المهني رقم (11) لسنة 2019 أنيط بوزارة العمل بعدما كان من مهام مؤسسة التدريب المهني خلال السنوات العشرين الأخيرة.
3. في ضوء الاستراتيجيات لتطوير القطاع، تم تأسيس مركز الاعتماد وضبط الجودة، بهدف إعداد المعايير المهنية، وترخيص مراكز تدريب للقطاع الخاص واعتمادها، وإصدار شهادات ممارسة المهنة. وعانى المركز من نقص في الخبراء القائمين عليه، واقتصر دوره على إصدار شهادات مزاولة المهنة، دون أن يكون له دور كبير وملمس في تقييم مستوى الحاصلين على الشهادات. وقدم المركز إسهامات محدودة في تصميم وإقرار وتطبيق ومتابعة معايير الاعتماد وضبط الجودة لبرامج التعليم والتدريب المهني والفني والتقني.
4. أقرت الحكومة إطاراً وطنياً في عام 2019، وقد صُنفت المستويات في هذا الإطار إلى 10 مستويات لتشمل جميع المراحل التعليمية والمستويات المهنية، كما تم إصدار قانون هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
5. تم تأسيس مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني في عام 2019، وشارك في عضويته ممثلون عن الجهات المنظمة لهذا القطاع في الأردن، وأنيط به وضع سياسات التطوير وخطته، وتنسيق الجهود والبرامج والأنشطة ذات العلاقة بالمجلس. وتكمن المشكلة التي واجهت المجلس أنه لم يُعط استقلالاً كاملة، بل تم التعامل معه على أنه جزء من وزارة العمل، وبالتالي لم يتمكن من تأدية الغرض الذي أنشئ لأجله.
6. أنشئت جامعة الحسين التقنية لتقديم برامج جامعية تقنية متميزة بموجب قانونها، ومن جهة أخرى ما زالت جامعة البلقاء التطبيقية تتولى مسؤولية الإشراف على الكليات الجامعية المتوسطة.
7. تم إصدار قانون هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وبموجبه أعطيت الهيئة أهدافاً وصلاحيات متقدمة، إلا أن أهدافها شبيهة في كثير من الأحيان بأهداف مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. ومن أهم هذه الأهداف: تنظيم الجهات العاملة في هذا القطاع، وتعزيز التعاون بين المؤسسات والهيئات المحلية التي تُعنى بالتشغيل والتدريب المهني والتقني ومثيلاتها من المؤسسات والهيئات العربية والإقليمية والدولية، وإقرار الاستراتيجيات والسياسات والخطط الخاصة بتطوير القطاع على المستوى الوطني.

8. يعاني هذا القطاع -كما هي حال بقية القطاعات- من ضعف البيانات الموثوقة والمرجعية، وربما أحياناً انعدامها، لا سيما في جانبي العرض والطلب. دون إغفال أن المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (NCHRD) أجرى 18 دراسة قطاعية لتحديد الفجوة الكمية والنوعية بين مخرجات مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني وغيرها من المزودين واحتياجات السوق والقطاع الخاص من العاملين، وقد أظهرت تلك الدراسات إلى حد كبير زيادة جانب العرض على جانب الطلب، الأمر الذي يتطلب تدخلات علاجية في جوانب السياسات والتنفيذ والمتابعة. ويبين الجدول رقم (6) نتائج تلك الدراسات بالأرقام.

القطاع	العرض	الطلب	الفجوة	السنوات
الصناعات الدوائية.	11,360	3,025	عرض	2020-2018
الصناعات الكيماوية والبلستيكية والمطاط.	4,019	4,598	طلب	2020-2018
صناعة الحلي والمجوهرات.	55	585	طلب	2020-2018
قطاع الإنشاءات.	29,059	15,188	عرض	2019-2017
قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.	19,430	12,732	عرض	2019-2017
قطاع السياحة.	10,111	16,007	طلب	2019-2017
قطاع الصحة.	25,027	9,279	عرض	2017-2015
صناعة الأغذية والمشروبات والتبغ.	4,494	12,425	طلب	2017-2015
تجارة الأغذية والمشروبات والتبغ.	902	11,114	طلب	2017-2015
قطاع صناعة الملابس.	4,251	19,656	طلب	2016-2014
قطاع التجميل وتصفيف الشعر.	10,567	1,793	عرض	2016-2014
قطاع صناعة الأثاث.	3,694	1,612	عرض	2016-2014
قطاع الزراعة.	5,394	31,809	طلب	2016-2014
قطاع الوساطة المالية وأنشطة التأمين.	7,788	641	عرض	2016-2014
قطاع التركيبات الكهروميكانيكية.	18,875	103	عرض	2016-2014
قطاع الصناعات الهندسية والكهربائية.	17,170	485	عرض	2015-2013
قطاع صيانة وإصلاح المركبات.	5,413	1,127	عرض	2015-2013
قطاع بيع الوقود بالتجزئة في المتاجر المتخصصة.	0	213	طلب	2015-2013

## متطلبات التطوير

بعد إجراء التحليل السابق، ومراجعة الاستراتيجيات ونسب الإنجاز المحققة، تظهر الحاجة إلى أن يكون الربط بين المدخلات والمخرجات مروراً بالعمليات ارتباطاً وثيقاً في المراحل المختلفة لضمان نتائج إيجابية، فمدخلات هذا النظام وفق ما هو متعارف عليه عالمياً بمنظومة التعليم والتدريب المهني، وهذه المدخلات هي: الطالب أو المتدرب، والمدرّب أو المعلم، والمناهج والمواد التعليمية والتسهيلات من تجهيزات ومواد وعدد ومشاعل ومختبرات وأجهزة وأنظمة.. إلخ. أما مخرجاته فهي الإنسان المؤهل للقيام بالأهداف التي صُمم من أجلها البرنامج التدريبي أو التعليمي. وبالنسبة للعمليات، فهي تتمثل في اختيار وتطبيق طرائق وأساليب التدريب والتعليم، سواء أكانت هذه الأساليب حديثة ومتطورة (مثل التعليم الإلكتروني والتدريب الافتراضي) أو تقليدية (مثل المحاضرات والتطبيقات العملية)، وما يصاحب ذلك من توجيه وإرشاد واختبارات وفحوص.

ويمكن اقتراح عدد من الإجراءات ضمن محاور، لتطوير قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. ومن ذلك:

### 1. تطوير وتفعيل التشريعات القانونية (الحاكمية الرشيدة)

إن حوكمة القطاع وفق أفضل الممارسات الدولية، من شأنها أن تعمل على تطوير القطاع، كما أن إشراك القطاع الخاص في إدارته سيكون لها أكبر الأثر في تطوير مدخلات القطاع وعملياته ومخرجاته وصولاً إلى تشغيلها، باعتبار أن القطاع الخاص هو المتلقي الرئيس لمخرجات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. وما تزال الحاجة قائمة لتفعيل هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، عبر رفدها بأفضل الممارسات الدولية، وبخاصة أن الهيئة ستكون صاحبة الولاية -بموجب القانون- في الإشراف على هذا القطاع وتطويره.

### 2. بناء قدرات العاملين في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وجامعي البيانات للقطاع.

ولكي يتم بناء برامج مهنية وتقنية عالية المستوى، فمن الضروري تدريب وبناء قدرات المدرّبين والكادر الفني المزود للخدمات في سياق تخطيط وتنفيذ وتقييم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، ويمكن أن تتم هذه العملية في الأردن من خلال خبراء محليين ودوليين، وقد تتطلب إرسال المدرّبين للتدريب في الخارج لمدة تتراوح بين 3 شهور و12 شهراً، وذلك في مراكز مهنية وكليات تقنية عالمية تطرح برامج شبيهة؛ لاكتساب المهارات والقدرات التدريبية العالمية المتخصصة.

3. تطوير برامج مهنية وفنية وتقنية، وتطوير الخطط الدراسية لتواكب التطورات في سوق العمل، وتطوير المختبرات والمشاغل والبنى التحتية التكنولوجية.

لقد باتت الحاجة ملحة لمراجعة مضامين وأهداف ومحتويات ومتطلبات برامج التعليم والتدريب المهني والتقني والتطبيقي المطروحة سابقاً، وأن يتم تطوير خططها الدراسية ووصف موادها لتنظيم خطط جديدة بناء على المعارف والمهارات والاتجاهات التي سيتم تطويرها، وكذلك بناء على المخرجات التعليمية المطلوبة لكل برنامج، بما يلبي الاحتياجات الواقعية لسوق العمل من مهارات في هذه التخصصات والبرامج. وينبغي تصميم البرامج المقترحة بما يحقق متطلبات الاعتماد المحلي والدولي في مجال كل برنامج، الأمر الذي يتطلب مساعدة خبراء دوليين في هذا المجال؛ للوقوف على أفضل الممارسات العالمية وآليات تحقيقها.

وعلى الرغم من أن توفر البنى التحتية من مشاغل ومختبرات وتجهيزات متطورة (لبعض التخصصات) يعدّ من نقاط القوة، إلا أنه من البديهي الإشارة إلى الحاجة المستمرة إلى تصميم وتنفيذ برامج تقنية جديدة و/ أو تطوير الموجود منها، وهو ما يتطلب التوسع في بناء مختبرات ومشاغل ونماذج تدريب مماثلة لما هو موجود في الدول المتقدمة، والتي يسعى إلى نقل تجاربها، إضافة إلى توفير مصادر التعلم والأدوات التي تحتاجها هذه البرامج. ولأن التعليم الإلكتروني والتدريب الافتراضي أصبحا لغة العصر الحديث في عالم التدريب المهني، فإن هذا يتطلب التفكير ملياً والإسراع بنقل التجارب الدولية الناجحة للأردن، وتطويرها بما ينسجم مع أفضل الممارسات الدولية. كما يتطلب إنشاء البرامج التقنية الجديدة، أو توسيع سعة البرامج الحالية؛ لاستيعاب عدد أكبر من الطلبة. وكذلك تحسين البنية التحتية للكليات والمدارس والمعاهد والمراكز المهنية وتوسعتها، لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الطلبة، وتوفير أماكن للمشاغل والمختبرات الجديدة، وغيرها من الاحتياجات التي تشمل الأنظمة والشبكات الحاسوبية.

4. الاستمرار بتوفير الدعم المالي، وإدارة المصادر المالية، وتفعيل الإجراءات الحكومية لدعم القطاع، وتطوير الشراكات المحلية والدولية لتنفيذ البرامج المقترحة وتطبيقها وضمان ديمومتها. وسيكون هناك حاجة للمساعدة الفنية في تصميم وتنفيذ هذه البرامج وضمان ديمومتها، مع التأكيد على تصميم مؤشرات ضمان الجودة المناسبة ووضعها بالتعاون مع جهات خارجية ذات خبرة واسعة في مجال البرنامج المعني. ويتطلب تنفيذ تلك البرامج ضمان استمرار الدعم المالي للقطاع سواء بالتمويل الداخلي أو الخارجي.

5. اعتماد وتطبيق معايير وأنظمة لضبط الجودة وضمانها.

6. توفير المساعدات الفنية لتنفيذ البرامج المقترحة وتطبيقها وضمان ديمومتها.

## توصيات لتطوير القطاع والاجراءات اللازمة لتنفيذها

بناء على ما جاء في هذه المراجعة، وبعد استعراض جميع الاستراتيجيات المعتمدة لدى الجهات المعنية وذات العلاقة، والإجراءات المتخذة لديها لتطوير التعليم والتدريب المهني والتقني، يمكن اقتراح توصيات واقعية وقابلة للتنفيذ وبما يسهم في تحقيق متطلبات التطوير سألفة الذكر. ويمكن تقييم مدى تنفيذ هذه التوصيات من خلال مؤشرات قابلة للقياس، ومرتبطة بإطار زمني.

ويمكن تقسيم هذه التوصيات إلى ستة مجالات رئيسية، كما جاء في الجدول رقم (7).

الجدول رقم (7):  
التوصيات الرئيسية والإجراءات اللازمة لتنفيذها

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	سنة الإنجاز	سنة المباشرة	مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ومجلس الوزراء	2021	2020	إصدار التشريعات (تعليمات / أنظمة)	1. إصدار التشريعات اللازمة لتحسين ظروف عمل الفنيين والتقنيين في القطاع الخاص، وتحقيق المساواة في الرواتب لتصبح رواتب خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني مماثلة لرواتب العاملين في التعليم الأكاديمي (رفع الحد الأدنى لأجور خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني).	1. تطوير وتنفيذ التشريعات القانونية (الحاكمية الرشيدة)
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجلس الوزراء	مستمر	2020	إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ دور الهيئة في الإشراف على التعليم والتدريب المهني والتقني.	2. دعم هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية وتطويرها، لتمكينها من الإشراف الكامل على قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، من خلال الإشراف على توزيع المصادر المالية، وتدريب المدربين، والمواءمة بين البرامج المقدمة واحتياجات سوق العمل، وتطوير الخطط الدراسية، ووضع الامتحانات، وتقييم المعلمين.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وهيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي	مستمر	2020	عدد البرامج المعتمدة والمسجلة على الإطار.	3. تفعيل تطبيق الإطار الوطني للمؤهلات (NQF).	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	مستمر	2020	عدد القرارات الصادرة عن كل مجلس في تحديد احتياجات كل قطاع، وتصميم تطوير برامج التأهيل اللازمة.	4. تفعيل دور لجان ومجالس المهارات القطاعية، ليكون لها دور فاعل في الإشراف والتقييم والتوجيه للبرامج التي يطرحها القطاع، والمشاركة بوضع الخطط والسياسات العامة للقطاع.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	مستمر	2020	اعتماد أداة ضبط الجودة للقطاع.	5. تطوير التشريعات الناظمة للاعتماد وضمان الجودة.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	سنة الإنجاز	سنة المباشرة	مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وديوان التشريع والرأي.	2020	2020	- إصدار قرار من مجلس الهيئة.	6. تطوير نظام للاعتراف بالمهارات المكتسبة من التعليم والتدريب غير النظامي.	
	مستمر	2020	- عدد الرخص الصادرة	7. تفعيل إصدار رخص مزاولة المهنة للحرفيين والتقنيين.	
وزارة العمل، وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجلس الوزراء	2020	2020	- إعداد الإطار التشريعي لتشكيل المجلس والقرار، وصدور قرار تشكيله.	8. السير بإجراءات تشكيل المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.	تشكيل مجلس وطني للتشغيل.
			- إصدار القرارات اللازمة لتشكيل المجلس بما ينسجم مع الأنظمة والتعليمات المعمول بها.		
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وجامعة البلقاء التطبيقية، ومجلس إدارة مؤسسة التدريب المهني	2021	2020	- عدد البرامج التدريبية لبناء قدرات الكوادر الفنية ورفع كفاءتها، وزيادة عدد المتدربين ببرامج (TOT) بحيث تعقد دورة واحدة على الأقل سنويا لكل مدرب أو معلم مهني أو تقني.	1. اعتماد مركز موحد لتدريب المدربين والاستفادة من جامعة البلقاء التطبيقية ومعهد التدريب والتطوير في مؤسسة التدريب المهني، وبناء قدرات العاملين فيهما، وتزويده بالخبرة في مجال تدريب المدربين تنفيذاً لمشاريع استراتيجية تنمية الموارد البشرية (2016-2025).	2. بناء قدرات العاملين في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وجامعي البيانات للقطاع.
	2021	2020	تفعيل المعايير المعتمدة المطبقة.	2. مراجعة وتطوير المعايير والآليات الخاصة باعتماد المدربين وتقييمهم.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	سنة الإنجاز	سنة المباشرة	مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
معهد المدربين، وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	مستمر	2020	- عدد البرامج المصممة، وعدد الكوادر الفنية المؤهلة والمدربة، - وعدد المتبعثين لدورات وبرامج خارجية.	3. تصميم وتنفيذ وتقييم برامج لإعداد المدربين والمشرفين المهنيين والمدربين، من خلال برامج تدريب المدربين، والابتعاث (قصيرا الأمد وطويل الأمد) إلى مراكز عالمية للتدريب المهني والتعليم التقني والتطبيقي، وتوفير حوافز مالية لاستقطاب المدربين والمدربين المختصين.	
مزودو التدريب والتعليم المهني والتقني	مستمر	2020	زيادة مشاركة فنيين وخبراء من القطاع الخاص في تنفيذ البرامج بمعدل فني واحد لكل برنامج في أول سنتين.	4. بناء القدرات واستقطاب الكفاءات المتميزة، ورفع قدرات الكفاءات العاملة، والعمل على ضمان استمرار هذه الكفاءات في خدمة القطاع بمشاركة ممثلين من القطاع الخاص.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ودائرة الإحصاءات العامة، والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	مستمر	2020	- عدد الدراسات المسحية الميدانية والمكتبية عن احتياجات السوق، وعدد الباحثين المؤهلين، - وتقارير الدراسات المنجزة.	5. تطوير قدرات العاملين وبنائها في مجال جمع المعلومات وعرضها؛ تمكينهم من إعداد التقارير اللازمة عن سوق العمل ومستويات الأداء التي يمكن البناء عليها في اختيار البرامج التي يمكن طرحها، واستيعاب المتدربين فيها.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ودائرة الإحصاءات العامة، والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	2020	2020	قواعد بيانات الخبراء الأردنيين، وعدد الشركات المؤهلة.	6. إنشاء بنك معلومات بخبراء المسوحات الميدانية للقطاع، وتأهيل شركات للقيام بذلك.	



الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	سنة الإنجاز	سنة المباشرة	مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة الإعلام، ومزودو التعليم والتدريب المهني والتقني، والقطاع الخاص	سنوياً	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إطلاق استراتيجية.</li> <li>- إصدار دليل التوجيه والإرشاد.</li> <li>- إصدار دليل المهن.</li> <li>- زيادة أعداد الطلبة المتحقين بالتعليم المهني والتقني ذكورا وإناثا بنسبة 5%.</li> <li>- إطلاق الحملة.</li> <li>- صدور القرار.</li> <li>- مراجعة نظام الخدمة المدنية المعدل.</li> <li>- صدور النظام المعدل والمباشرة بتطبيقه.</li> <li>- عقد الورش للتوعية بمفهوم «من المدرسة للعمل»</li> <li>- عدد البرامج التي تعتمد أسلوب التعليم الإلكتروني والتدريب الافتراضي.</li> <li>- عدد محطات المعرفة المشمولة.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. تفعيل الاستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني من خلال: <ul style="list-style-type: none"> <li>- إصدار دليل التوجيه والإرشاد المهني.</li> <li>- إصدار دليل المهن على المستوى الوطني.</li> <li>- زيادة سنوية في أعداد الطلبة المتحقين بالتعليم المهني والتقني.</li> <li>- إطلاق حملة دعائية؛ لتشجيع الطلبة على الانخراط ببرامج التعليم والتدريب المهني.</li> <li>- إصدار قرار يشمل جميع المدارس ببرامج التوجيه والإرشاد المهني.</li> <li>- مراجعة وإصدار الأنظمة والتعليمات بهدف حفر الأريدين على التوجه نحو العمل المهني في القطاع الخاص (مراجعة نظام الخدمة المدنية).</li> </ul> </li> <li>2. توفير مصادر التعلم التي يحتاجها كل من الطالب والمتدرب.</li> </ol>	<p>3. تطوير برامج مهنية وفنية وتقنية، وتطوير الخطط الدراسية لتواكب التطورات في سوق العمل، وتطوير المختبرات والمشاغل والبنى التحتية التكنولوجية.</p>
مزودو التعليم والتدريب المهني والتقني	مستمر	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد البرامج التي تعتمد أسلوب التعليم الإلكتروني والتدريب الافتراضي.</li> <li>- عدد محطات المعرفة المشمولة.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. توفير مصادر التعلم التي يحتاجها كل من الطالب والمتدرب.</li> </ol>	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	سنة الإنجاز	سنة المباشرة	مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية مزودو التعليم والتدريب المهني والتقني	مستمر	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اعتماد الخطط الدراسية</li> <li>- اعتماد حقيبة المهارات الحياتية الوطنية،</li> <li>- اعتماد الكفايات المشتركة بين البرامج</li> </ul>	تركيز العملية التعليمية والتعلمية على المتعلم أو المتدرب، وعلى المخرجات التعليمية أكثر من المدخلات التعليمية، وذلك باستخدام أساليب متنوعة تشمل: المحاضرات، وأجراء التجارب في المختبرات والمشاغل، والتدريب العملي. وكذلك اعتماد الخطط الدراسية لصقل وتعزيز المهارات الأساسية والضرورية للتعامل مع الأسواق العالمية المنفتحة بعضها على بعض (مثل مهارات تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها، وتغيير السلوك الوظيفي، والاتصال باللغة الإنجليزية، وزيادة المرونة من خلال إجادة خليط من المهارات الفنية والإدارية).	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومزودو التعليم والتدريب المهني والتقني	سنوياً	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مراجعة جميع برامج ومناهج التدريب والتعليم المهني والتقني.</li> <li>- عدد البرامج التي تم مراجعتها وتطويرها.</li> </ul>	3. دعم التركيز على المخرجات التعليمية، من خلال مراجعة وتطوير الخطط الدراسية ومحتواها، مع ضمان توفير المصادر التعليمية، واستخدام أساليب متنوعة في التعليم والتعلم، مع الاهتمام بالتدريب على التطور الوظيفي، والسلامة والصحة العامة، والمهارات الحياتية وغيرها.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وهيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي	2020	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إصدار القرارات اللازمة لاعتماد مفهوم التدريب المستعمرين.</li> </ul>	4. اعتماد مفهوم التعليم المستمر وتطبيقه عبر توفير صيغ وهياكل مرنة ومتطورة تربط بين مستويات التعليم المختلفة، وبخاصة الجامعي المتوسط، والجامعي في التخصصات والمجالات التطبيقية والتكنولوجية، التي يتزايد طلب سوق العمل عليها.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	سنة الإنجاز	سنة المباشرة	مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومزودو التعليم والتدريب المهني والتقني	مستمر	220	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد برامج التلمذة المهنية المطبقة سنوياً.</li> <li>- عدد الشركات المطبقة لأسلوب التلمذة المهنية سنوياً.</li> <li>- عدد الاتفاقيات الموقعة لتنفيذ برامج التلمذة المهنية سنوياً</li> </ul>	5. التوسع ببرامج التلمذة المهنية لصغار السن وبالغالبين، لممارسة التدريب المنظم طويل الأمد، وذلك مع مراعاة التشريعات النافذة.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجالس المهارات القطاعية	مستمر	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- توقيع ما لا يقل عن 5 اتفاقيات بين مزودي التدريب والتعليم المهني ومواقع العمل والإنتاج، لرفع كفاءة المدربين لديهم سنوياً بهدف التدريب.</li> <li>- اعتماد مراكز/ معاهد/ كليات/ أكاديميات متميزة، كنماذج لزودي التدريب والتعليم المهني والتقني.</li> </ul>	6. تدريب العاملين في المؤسسات في مراكز التدريب المتخصصة، وفي مواقع عملهم؛ لغايات رفع كفاءتهم.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وجامعة البلقاء التطبيقية	مستمر	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحويل ثلاث كليات جامعية متوسطة سنوياً إلى التعليم التقني، ولدة 5 سنوات.</li> </ul>	7. توفير منح أكاديمي متميز؛ بما يحقق رؤية جامعة البلقاء التطبيقية ورسالتها.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	2020	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تشكيل فريق عمل.</li> <li>- إعداد واعتماد إطار مرجعي.</li> <li>- إعداد دليل التدريب الميداني.</li> </ul>	8. مراجعة آليات وأساليب التدريب الميداني، واعتماد إطار مرجعي لتطوير برامج التدريب الميداني.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجالس المهارات القطاعية	سنوياً	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد المشاغل والورش الفنية والمختبرات التي يتم استحداثها وتطويرها.</li> </ul>	9. تطوير المختبرات والمشاغل، من خلال المنح والمساعدات الخارجية، وبالشراكة مع القطاع الخاص.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	سنة الإنجاز	سنة المباشرة	مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومزودو التعليم والتدريب المهني والتقني، والمركز الوطني لتطوير المناهج	مستمر	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عقد 25 ورشة عمل سنويا بالتعاون مع أصحاب العمل المختصين، لمراجعة وتطوير المناهج المهنية والتقنية، ووضع برامج جديدة ديناميكية تواكب التغيرات واحتياجات سوق العمل.</li> <li>- معظم البرامج مصصمة وفق أسلوب الكفايات (CBT).</li> <li>- مشاركة كاملة من خبراء من الصناعة في تطوير المناهج.</li> <li>- تصميم ما لا يقل عن 10 برامج تدريبية جديدة تؤهل أصحابها لعمل أنشطة إنتاجية.</li> <li>- أسماء مؤسسات القطاع الخاص وأصحاب العمل المشاركين.</li> <li>- عدد البرامج التي تم مراجعتها أو تم تطويرها والمعتمدة سنويا.</li> </ul>	<p>10. تطوير البرامج الحالية، واستحداث تخصصات جديدة مطلوبة، بناء على برامج ودراسات احتياجات سوق العمل، ومراجعة البرامج والخطط الدراسية في المناهج وعدد الساعات وطرق التدريس، والتركيز على الجوانب العملية والتطبيقية، وتقوية المهارات الأساسية والضرورية للتعامل مع الأسواق العالمية.</p>	

التوصية	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	مؤشر الأداء	سنة المباشرة	سنة الإنجاز	الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة
	11. إقامة مؤتمر وطني لتطوير التدريب والتعليم المهني والتقني استناداً إلى «رؤية الأردن 2025»، وتحديد الإصلاحات على مسار التعليم المهني الحالي التابع لوزارة التربية والتعليم، وعدم ربط التعليم والتدريب المهني والتقني بالتخصيص الدراسي منخفض الأداء.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عقد المؤتمر.</li> <li>- تحديد مجالات التطوير للقطاع.</li> <li>- تحديد الهوة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني وحاجات سوق العمل.</li> <li>- إصدار معايير جديدة لدى وزارة التربية والتعليم لا تتحاق الطلبة ببرامج التعليم المهني.</li> </ul>	2020	2021	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية
	مشاركة الطلبة في مسابقات المهارات العالمية (World Skills).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التسجيل على موقع الجائزة، والحصول على العضوية.</li> </ul>	بحسب تعليمات الجهة المنظمة للمسابقة	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومزودو التعليم والتدريب	- التسجيل على موقع الجائزة، والحصول على العضوية.

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	سنة الإنجاز	سنة المباشرة	مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
وزارة التخطيط والتعاون الدولي	مستمر	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد الاتفاقيات مع الدول والمنظمات المانحة سنويا.</li> <li>- عدد المشاريع المقدمة للتمويل من المنح والقروض الميسرة سنويا.</li> <li>- تقارير تقييم أداء المشاريع.</li> </ul>	1. استقطاب الدعم من الجهات المانحة الدولية والمحلية لمؤسسة التدريب المهني.	4. الاستمرار بتوفير الدعم المالي وإدارة المصادر المالية، وتفعيل الإجراءات الحكومية لدعم القطاع وتطوير الشراكات المحلية والدولية لتنفيذ البرامج المقترحة وتطبيقها وضمان ديمومتها.
مجلس الوزراء ووزارة التخطيط والتعاون الدولي، ووزارة المالية/ الموازنة العامة	سنويا	بدءاً من العام الدراسي 2020/2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إصدار قرارات بالآتي: <ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديد نسب زيادة الإنفاق الحكومي على قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني (تتراوح هذه النسبة عالمياً بين 1 و2%).</li> <li>- اعتماد آلية الدعم الحكومي المستمر للتعليم المهني والتقني.</li> <li>- تقديم الجوائز لزيادة حجم استثمار القطاع الخاص في التعليم التقني والمهني ولدة 5 سنوات.</li> <li>- تحديد المخصصات اللازمة لتطوير المختبرات والمشاغل، وإادمتها، ورصدها في الموازنات.</li> </ul> </li> </ul>	2. زيادة الإنفاق الحكومي على القطاع، وتوفير الدعم المالي للكليات والمعاهد والمراكز العاملة فيه، من خلال إدارته وحوكمته، باستخدام أفضل الممارسات العالمية.	
جامعة البلقاء التطبيقية	2020	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تطوير إجراءات الامتحان الشامل ليصبح امتحان قدرات وكفاءات.</li> </ul>	3. الحد من العمالة الوافدة في التخصصات التي يمكن تغطيتها من خريجي التدريب والتعليم المهني والتقني.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	سنة الإنجاز	سنة المباشرة	مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	2021	2020	- تطوير نظام متكامل، بيّن احتياجات سوق العمل من الموارد البشرية.	4. ضبط النفقات، والاستثمار الأمثل للموارد وتعميق دورها في التنمية المستدامة.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ودائرة الإحصاءات العامة، والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية	مستمر	2020	- ازدياد المخصصات المالية اللازمة لإجراء المسوحات. - تنفيذ 6 دراسات قطاعية في سوق العمل سنوياً، لبيان احتياجات هذه القطاعات من الموارد البشرية والمهارات المطلوبة.	5. تهيئة البيئة الجامعية المناسبة للإبداع والتميز، وتطويرها بما يخدم العملية التعليمية، وصلل شخصية الطالب، وتنمية قدراته، وأكسابه روح المبادرة والإبداع.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وجامعة الحسين التقنية، ومجلس إدارة مؤسسة التدريب المهني			- الإسراع بتمكين جامعة الحسين التقنية من إدارة وتشغيل معاهد للتدريب المهني. - تقييم تجربة إدارة وتشغيل المعهد من قبل الجامعة. - تعميم التجربة على مجموعة أخرى من المعاهد.	6. منح الأولوية لإعادة هيكلة الكليات الجامعية والجامعية المتوسطة.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	سنة الإنجاز	سنة المباشرة	مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
وزارة العمل، وهيئة تشجيع الاستثمار	2021	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التوسع كميًا ووعيًا ببرنامج «خدمة وطن».</li> <li>- تنفيذ البرامج التي تدعم الريادة.</li> <li>- تسهيل منح القروض المسيرة لتمكين الشباب من إقامة مشاريع التشغيل الذاتي، مثل مشروع «الهض».</li> <li>- إصدار قرار باعتماد وتفعيل منصة التشغيل الوطنية كمنصة واحدة لهذه الغاية.</li> <li>- إصدار المعايير اللازمة لمنح المستثمرين حوافز تشجيعية لقاء تشغيل الأردنيين.</li> <li>- التوسع في عدد الفروع الإنتاجية وفي انتشارها الجغرافي.</li> </ul>	7. تطوير نظام متكامل لإدارة المعلومات، بحيث يحتوي على المعلومات الحالية والتنبؤات المستقبلية، ويوفر قاعدة بيانات لوضع السياسات وتعميمها.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجلس التربية والتعليم	2021	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديد السياسات العامة لتطوير قطاع التعليم والتدريب المهني، ومراجعتها، واعتمادها.</li> <li>- طرح تخصصات تناسب سوق العمل ومهن المستقبل.</li> <li>- وضع خطة استراتيجية شاملة لإعادة تأهيل القطاع كاملاً، تتضمن مؤشرات تنفيذ قابلة للقياس ومحددة بزمن.</li> </ul>	8. إجراء دراسات قصيرة الأمد وطويلة الأمد؛ لتحديد احتياجات سوق العمل محلياً وإقليمياً.	



الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	سنة الإنجاز	سنة المباشرة	مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ومجلس التربية والتعليم، وصندوق التنمية والتشغيل	مستمر	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اكمال الإطار العام لتطوير البرامج التدريبية والتعليمية للتعليم التقني والمهني.</li> <li>- تخصيص مواد تقوية للطلبة (مثل الرياضيات واللغة الإنجليزية).</li> <li>- زيادة أعداد المتدربين ببرامج التعليم والتدريب المهني والتقني.</li> <li>- عدد المتدربين المتفوقين.</li> <li>- عدد الخريجين ونسبتهم.</li> <li>- قصص نجاح الخريجين.</li> <li>- عدد مشاريع التشغيل الذاتي.</li> <li>- عدد حاضنات الأعمال.</li> </ul>	9. تفعيل آليات الاستثمار الامثل للموارد.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	مستمر	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تصميم النظام واعتماده.</li> <li>- إصدار قرار بالزامية تنفيذ النظام.</li> </ul>	10. التوسع بالبرامج المرتبطة بالتشغيل.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	2021	2020		1. تحديد سياسات وتوجهات واضحة لبرنامج التحول في التعليم.	5. اعتماد وتطبيق معايير وأنظمة ضبط الجودة وضمانها.

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	سنة الإنجاز	سنة المباشرة	مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ومجلس التربية والتعليم، وصندوق التنمية والتشغيل	مستمر	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- اكمال الإطار العام لتطوير البرامج التدريبية والتعليمية للتعليم التقني والمهني.</li> <li>- تخصيص مواد تقوية للطلبة (مثل الرياضيات واللغة الإنجليزية).</li> <li>- زيادة أعداد المتحقيين ببرامج التعليم والتدريب المهني والتقني.</li> <li>- عدد المتحقيين المتفوقين.</li> <li>- عدد الخريجين ونسبتهم.</li> <li>- قصص نجاح الخريجين.</li> <li>- عدد مشاريع التشغيل الذاتي.</li> <li>- عدد حاضنات الأعمال.</li> </ul>	2. تحسين مدخلات برامج التعليم والتدريب المهني والتقني والتطبيقي.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	مستمر	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تعليمات الاعتماد مقررّة ومعلنة.</li> </ul>	3. تفعيل نظام الجودة، وتطبيق معايير الاعتماد العام والاعتماد الخاص، محلياً ودولياً، على جميع البرامج المطبقة لدى مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني، وإقرار تعليمات الاعتماد العام والاعتماد الخاص لبرامج التعليم والتدريب.	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	سنة الإنجاز	سنة المباشرة	مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	2021	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تصميم النظام واعتماده.</li> <li>- إصدار قرار بالزامية تنفيذ النظام.</li> </ul>	4. تطبيق نظام إداري فعال للمتابعة والتقييم والتتويم، لضمان الالتزام برؤية القطاع ورسالته من قبل الكليات الجامعية، والكليات الجامعية المتوسطة، ومراكز التدريب، والمدارس المهنية. وإصدار قرار بالزام جميع مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني بنظام وطني للمتابعة والتقييم وفق أفضل الممارسات.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجلس التعليم العالي، وجامعة البلقاء التطبيقية	2021	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تحديد معايير وآليات الإشراف على مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني.</li> <li>- تحديد واعتماد معايير تقييم الأداء.</li> </ul>	5. تحديد معايير وآليات الإشراف المباشر على كليات المجتمع العامة والخاصة، وعلى مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني، والعمل على ضبط مستوى الأداء الأكاديمي والمهني والتطبيقي فيها من قبل جامعة البلقاء التطبيقية.	
هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	2020	2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إصدار قرار بتحديد الجهة المزودة للبيانات والدراسات المتعلقة بجانب العرض والطلب على القوى العاملة المدربة، وتحديد الفجوة، بمشاركة ممثلين عن القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني والشباب.</li> </ul>	6. الاعتماد على بيانات موثقة عند وضع السياسات واتخاذ القرارات.	

التوصية	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	مؤشر الأداء	سنة المباشرة	سنة الإنجاز	الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة
6. توفير المساعدات الفنية لتنفيذ البرامج المقترحة وتطبيقها وضمان ديمومتها.	الاستفادة من خبرات الدول الرائدة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني، وخاصة في ما يتصل بتصميم وبناء البرامج والمناهج وطرائق التدريس.	إعداد واعتماد أسس ومعايير التقدم للحصول على منح أو قروض لمشاريع القطاع.	2020	مستمر	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، والمركز الوطني لتطوير المناهج
7. بناء نظام لقياس فاعلية أداء برامج التعليم والتدريب المهني والتقني ومستواها، بحيث يكون له مؤشرات أداء محددة قابلة للقياس والتنفيذ وتتم مراجعته دورياً.	تحديد مرجعية رسمية واعتمادها لتوجيه المنح والمساعدات الدولية المقدمة لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. الاستفادة من الخبرات العالمية في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني والتطبيقي، وتطوير هذه الخبرات بما يتناسب مع الاحتياجات المحلية في هذا المجال.	تشكيل لجنة عليا في وزارة التخطيط والتعاون الدولي لتنسيق المساعدات والمنح الدولية المتعلقة بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، تضم كلا من الوزارة، وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، والجهات المعنية.	2020	-	مجلس الوزراء، ووزارة التخطيط والتعاون الدولي

التوصية	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	مؤشر الأداء	سنة المباشرة	سنة الإنجاز	الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة
	زيادة عدد العقود والاتفاقيات إلى 10 اتفاقيات سنوياً مع المؤسسات الرائدة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني.	- عدد المشاريع / الاتفاقيات.	2020	مستمر	مزودو التعليم والتدريب المهني والتقني
	الاستفادة من تجارب الدول الرائدة ومحاولة عمل ذلك بشكل سنوي على الأقل.	- عدد البرامج التي تم نقلها 5 برامج على الأقل سنوياً. - برامج التوأمة مع منظمات شبيهة بمزودي التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن.	2020	مستمر	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومزودو التعليم والتدريب
	زيادة حجم المساعدات التي يتم الحصول عليها، لتطوير المختبرات والمشاغل وإدامتها.	- زيادة التمويل الخارجي (المخ).	2020	مستمر	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ووزارة التخطيط والتعاون الدولي
	إنشاء شراكات جديدة بين القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع، لتطوير الخطط والسياسات في القطاع.	- تحديد واعتماد آليات التنسيق بين مؤسسات التعليم التقني والمهني، وقطاعات الإنتاج والخدمات، والجهات الوطنية ذات العلاقة، لتنمية الموارد البشرية. - ارتفاع أعداد المشاريع الريادية وSMEs.	2020	مستمر	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، ومجالس المهارات القطاعية

إن تنفيذ هذه التوصيات يتطلب اعتمادها واتخاذ القرارات اللازمة لتنفيذها من جهة مرجعية (مجلس الوزراء) بعد اقرارها والتنسيق بها للحكومة من قبل مجلس إدارة هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، باعتبار مجلس إدارة الهيئة يضم الوزراء المعنيين (العمل، والتربية والتعليم، والتعليم العالي والبحث العلمي) إلى جانب ممثلي القطاعات الاقتصادية الرئيسية (مجالس المهارات القطاعية).

كما يتطلب تنفيذ هذه التوصيات إعداد واعتماد آلية للمتابعة والتقييم، تقدم تقارير دورية حول سير العمل بتنفيذ تلك التوصيات والاقتراحات.

## الخلاصة

لقد تحقق عدد من الإنجازات الكمية والنوعية في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني خلال عام 2018، ومن أبرزها:

1. إنجاز جملة تشريعات تتعلق بالقطاع.
2. إنشاء مجالس المهارات القطاعية.
3. إقرار الإطار الوطني للمؤهلات.
4. إقرار برامج وتدريب وتشغيل وطنية، والمباشرة بتنفيذها.
5. إنشاء المنصة الأردنية للتشغيل كنافذة موحدة للتشغيل.

إلا أن تحليل واقع القطاع من حيث الاستراتيجيات والإنجازات، يكشف عن الملاحظات الآتية:

1. ما زال القطاع يعاني من التشتت والتبعثر رغم إصدار عدد من التشريعات الناظمة والتي تعالج هذه الإشكالية.
2. لكل مزود للتدريب والتعليم المهني والتقني في القطاع، استراتيجية خاصة تتناغم جزئياً مع الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025).
3. تعدد المرجعيات لمزودي التدريب والتعليم المهني والتقني وجهات الاعتماد وضبط الجودة والتمويل الحكوميين (الرسميين) في القطاع.
- فلمؤسسة التدريب المهني قانونها الخاص، وهي تعمل بموجب استراتيجية أقرها مجلس إدارة المؤسسة.
- ولإدارة التدريب المهني في وزارة التربية والتعليم خطتها المنبثقة عن الخطة الاستراتيجية للوزارة، والتي يُفترض أن يوافق عليها مجلس التربية والتعليم.
- ولجامعة البلقاء التطبيقية خطتها الاستراتيجية، والتي يُفترض أن يوافق عليها مجلس التعليم العالي ومجلس أمناء الجامعة.
- وللشركة الوطنية للتشغيل والتدريب خطتها الاستراتيجية، والتي يجب أن يوافق عليها مجلس إدارة الشركة.
- ولصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني خطته أيضاً.
- كما أن لمركز الاعتماد وضبط الجودة خطته التي تقرها اللجنة التوجيهية للمركز.

- كما يوجد لهيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي خططها في هذا السياق، ورئاسة الوزراء هي مرجعية هذه الهيئة.
- 4. عدم قيام وزارة التخطيط والتعاون الدولي بتوزيع المساعدات والمنح المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني والتقني بشكل مثالي وموضوعي ووفق خطة معدة ومعتمدة لهذه الغاية، في الوقت الذي ما زالت فيه المنظمات والهيئات الدولية لا تنسق في ما بينها في أسلوب الدعم أو التخصص. وأياً كانت النتيجة، فإنه لا يتم عكسها على باقي مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني؛ لتعميم الفائدة وعدم التكرار.
- 5. يعاني القطاع (وبخاصة الرسمي) من ضعف مدخلاته من الكوادر البشرية المؤهلة، بحكم أنه ملزم في غالب الأحيان باللجوء إلى مخزون ديوان الخدمة المدنية للحصول على تلك الكوادر.
- 6. وكما هي حال باقي القطاعات التنموية والاقتصادية، يعاني هذا القطاع من الخلل القائم في توفير قواعد بيانات وطنية تبين جانبي العرض والطلب.
- 7. ما زالت مساهمة القطاع الخاص في تصميم وتنفيذ وتقييم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني محدودة.
- 8. وما زالت العملية التعليمية التعلمية تعتمد على الأسلوب التقليدي، في الوقت الذي ينبغي فيه انتقال مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني من هذا الوضع إلى المدارس والأنظمة الحديثة في التدريب والتعليم، كالتدريب الافتراضي والتعليم الإلكتروني، وتحديث البرامج واعتمادها محلياً وإقليمياً ودولياً، وطرح برامج جديدة توائم احتياجات سوق العمل.
- 9. تعدد مواقع التعليم والتدريب المهني والتقني في المنطقة الجغرافية الواحدة لم يعد مقبولاً في ظل الظروف الاقتصادية للأردن، ولا بد من التوجه نحو فلسفة الموقع متعدد البرامج.
- 10. الحاجة الماسة للإسراع باعتماد نافذة واحدة لتدريب مدربي التعليم والتدريب المهني والتقني (على شكل معهد أو كلية).
- 11. وتبقى القوالب التشريعية من قوانين وأنظمة وتعليمات، بحاجة إلى المزيد من المراجعة والتطوير المستمرين.



كل ذلك يستدعي عقد مؤتمر دوري يتم فيه مراجعة ما تم إنجازه على صعيد تطوير قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، كما أن التطوير المستمر لهذا القطاع المهم سيكون له أكبر الأثر في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وسيجعله من أهم محركات التنمية والنمو والنهضة في المملكة.

إن تطوير القطاع له انعكاسات ملموسة على شريحة كبيرة من المواطنين، لا سيما الباحثين عن العمل منهم، من أصحاب المؤهلات والخبرات شتى، ذكوراً وإناثاً، وبخاصة الذين تقع أعمارهم ضمن الفئة العمرية الشابة والتي تمثل حصة كبيرة مما يسمى «الهبّة الديموغرافية».

ولا بدّ من الإسراع بخطوات تطوير القطاع من خلال تنفيذ التوصيات الواردة سابقاً، وما تتضمنه من إجراءات يتطلب تحقيقها إنجاز مؤشرات تلبيةً للحاجة وتماشياً مع الرؤى الملكية.

