

## تقرير حالة البلاد

# التعليم المهني والتقني والتدريب



4.....	تقديم
6.....	أولاً: قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب
	أ. المدارس المهنية والمعاهد والكليات؛ الأعداد والطاقات الاستيعابية :
8.....	ب. الإنفاق المالي لقطاع التعليم المهني والتقني والتدريب
8.....	ت. حاكمية القطاع
9.....	ث. التشريعات الناظمة لعمل القطاع
	ثانياً: الأجندة الوطنية وخطط تطوير قطاع التعليم
10.....	المهني والتقني والتدريب (2006-2015)
10.....	أ. وزارة التربية والتعليم
12.....	ب. مؤسسة التدريب المهني
14.....	ت. الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب
	ث. الكليات الجامعية والجامعية المتوسطة / الإشراف والإدارة من جامعة البلقاء
17.....	التطبيقية
20.....	ثالثاً: القطاع الخاص والشراكة معه بصورة مؤسسية

رابعاً: أبرز التطورات على قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب خلال فترة الأجنحة الوطنية (2006-2015).....	22
خامساً: الإطار التشريعي وإطار السياسات للاختبارات المهنية في الأردن- مركز الاعتماد وضبط الجودة.....	23
سادساً: صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.....	25
سابعاً: الاستراتيجيات الوطنية للتعليم/ وزارة التربية والتعليم (2003-2022).....	29
ثامناً: استراتيجية التعليم المهني الثانوي (المنبثقة عن خطة وزارة التربية والتعليم 2006-2016).....	30
تاسعاً: استراتيجية التشغيل الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني (2014-2020).....	32
عاشراً: الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025).....	39
حادي عشر: خطة إصلاح قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني كما أعدتها وزارة العمل (2017) في ضوء الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية.....	42
ثاني عشر: المؤشرات النوعية والكمية المأمولة لقطاع التعليم المهني والتقني والتدريب.....	45
ثالث عشر: مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.....	46
رابع عشر: نقاط القوة لقطاع التعليم المهني والتقني والتدريب.....	48
التوصيات.....	49

## تقديم

يُعدّ 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 وفعّالة بين مزوّدي التعليم المهني والتقني والتدريب وبين القطاع الخاص، حتى تكون البرامج المطروحة في هذا القطاع ذات ارتباطية عالية بحاجات سوق العمل.

ويؤدي القطاع دوره في إعداد العمالة الوطنية بالمستويات المهنية المتعددة وتوفير التخصصات المهنية التي تغطّي النقص في سوق العمل، وهو ما يفسّر توسّع هذا القطاع الذي تشرف عليه مجالس ومؤسسات تتبع لوزارات مختلفة، منها وزارة التربية والتعليم، ووزارة العمل، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وجامعة البلقاء التطبيقية.

وتحرص الحكومة على أن يعمل هذا القطاع وفق آلية واضحة بين الوزارات والمؤسسات المعنية ومن خلال مجلس للتدريب والتعليم المهني والتقني، وذلك منذ عام 2001، غير أن هذا المجلس بصيغته المختلفة والتعديلات التي طرأت عليه، لم ينجح في تحقيق أهدافه، رغم تمثيل الوزارات المعنية ومؤسسات التعليم المهني والتقني والقطاع الخاص فيه، وذلك بسبب تعدّد القوانين والأنظمة المرتبطة بعمله.

وتتحمل الحكومة تكاليف بناء المراكز والمعاهد والكليات المعنية بهذا القطاع وتشغيلها؛ حيث وزعتها في جميع محافظات المملكة ووفرت فرص الالتحاق بها بكلفة تكاد تكون مجانية، بينما أسهم القطاع الخاص ببعض المبادرات للشراكة مع القطاع العام في إنشاء وإدارة بعض المراكز والمعاهد التقنية والمهنية. ويتسع نطاق هذه المبادرات أملاً بتحقيق شراكة مؤسسية مع القطاع الخاص.

وقد أسست الحكومة صندوقاً لدعم التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، يعتمد في تمويله على ما يتم تحصيله من تصاريح العمل، بعد أن كان يُخصّص له ما نسبته 1% من الأرباح الصافية للشركات. وينفق الصندوق على المشاريع المرتبطة بالتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وفق معايير محددة.

وفي ضوء الإستراتيجيات لتطوير القطاع، تم تأسيس مركز الاعتماد وضبط الجودة، بهدف إعداد المعايير المهنية، وترخيص مراكز تدريب للقطاع الخاص واعتمادها، وإصدار شهادات ممارسة المهنة.

كما أقرت الحكومة في نهاية عام 2017 إطاراً وطنياً للمؤهلات لتعزيز الشفافية وتنظيم

أجور العمالة وانتقالها من موقع لآخر. وقد صُنفت المستويات إلى 10 مستويات لتشمل جميع المراحل التعليمية والمستويات المهنية. كما أعدت لجنة مشكلة من وزارة العمل مشروع قانون لإنشاء مؤسسة تطوير وتنمية المهارات المهنية، يوضح مهامها وتشكيله مجلس الأمناء الذي يمثل جميع المعنيين بقطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، وهذا المشروع قيد إجراءات الموافقة والإقرار.

وتتناول هذه المراجعة واقع التعليم المهني والتقني والتدريب، وتناقش مجموعة من القضايا المتعلقة بهذا القطاع ومنها:

- السياسات والقضايا والتشريعات والحاكمية، بما في ذلك الإستراتيجيات المتعددة التي وضعتها المجالس والوزارات المشرفة على القطاع.
- تحديد مدى التطور وسير العمل في مؤسسات القطاع ومكوناته.
- تحديد الفجوات والتحديات التي تعيق التطبيق الفعلي للخطط والإستراتيجيات.
- خطة العمل لتطوير القطاع.

وتقدم المراجعة إيجازاً لوصف واقع التعليم المهني في كل من وزارة التربية والتعليم، ومؤسسة التدريب المهني، وكليات المجتمع التي تشرف عليها جامعة البلقاء التطبيقية، والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب وتعرض التحديات التي تواجهها والعوائق التي حالت دون تطوير برامجها، على اعتبار أن هذه المؤسسات هي الجهات الرئيسية المزودة للتدريب والتعليم المهني والتقني بالأردن.

كما توفر المراجعة بيانات حول الجهات الداعمة لهذا القطاع، كمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، ومركز الاعتماد وضبط الجودة. وتعرض أهداف الأجندة الوطنية (2006-2015)؛ وإستراتيجيتي القطاع (2008-2013) و(2014-2020). وتعرض ما ورد من مشاريع تضمنتها الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)، وخطة إصلاح القطاع التي أعدتها وزارة العمل (2017)، واقتراحها بإنشاء مجلس أعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني.

وتقدم هذه المراجعة رأياً حول القضايا المتعلقة بالقطاع، بإيجابياتها وسلبياتها، وتؤكد على أهمية إنشاء مؤسسة بناء المهارات، وهو ما أوصت به الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية. كما تقدم مقترحاً بالإدارات التي يمكن أن يتضمنها الهيكل الإداري لهذه المؤسسة. وفي نهاية المراجعة يتم عرض المؤشرات التي يجب أن يحققها القطاع والشكل الذي يُراد له.

## أولاً: قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب

هناك منظومة من الجهات التي تشرف على قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب في الأردن، وهي على النحو الآتي:

1. وزارة التربية والتعليم: يقدم التعليم الثانوي المهني الشامل في المرحلة الثانوية وتنفيذ برامجها في سنتين (الصفان الحادي عشر والثاني عشر) بعد إكمال المرحلة الأساسية. بعد ذلك يمكن للطلاب تقديم امتحان الثانوية العامة المهنية في أحد المسارات المهنية (صناعي، زراعي، فندقي، اقتصاد منزلي). ويسمح للناجحين في الثانوية العامة الالتحاق بكليات المجتمع أو بالجامعات وفق شروط تحددها أسس القبول.

2. مؤسسة التدريب المهني: تقدم برامجها في مجال التدريب المهني من خلال معاهدها ومراكزها المنتشرة في أرجاء المملكة، ويلتحق بهذه البرامج منذ المرحلة الأساسية وذلك لفترات متباينة بحسب طبيعة البرنامج ومستوى الاختصاص. كما تعنى المؤسسة ببرامج الدورات القصيرة والتدريب المستمر، وبرامج السلامة والصحة المهنية، وتدريب المدربين والمشرفين.

3. جامعة البلقاء التطبيقية / كليات المجتمع: 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 وغيرها. 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:

- برنامج الدبلوم الشامل التقني.
- برنامج الدبلوم الفني (لغيرالمستكملين للثانوية العامة).
- برنامج الدبلوم التدريبي.
- دورات قصيرة.

4. الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب: باشرت عملها بمبادرة ملكية في شهر آب 2007، بهدف إعداد القوى العاملة التي يحتاجها قطاع الإنشاءات والمهن المرتبطة به. ولا تزيد مدة أي من برامجها عن سنة واحدة، ويحظى الملتحقون بهذه البرامج ببعض الحوافز

المالية والمعنوية. وقد أطلقت الشركة مؤخراً مركز التميز الأردني الألماني للطاقة الشمسية بالضرق.

5. وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين (الأونروا): تقدم التعليم المهني والتقني والتدريب من خلال برامج متعددة في تخصصات مختلفة وعلى فترات زمنية قصيرة المدى وطويلة المدى. وتطرح برنامجين رئيسيين:

- برنامج الدبلوم التقني (تنطبق عليه تعليمات جامعة البلقاء التطبيقية).

- برنامج تدريبي معادل لما تقوم به مؤسسة التدريب المهني.

6. القطاع الخاص: هناك مدارس مهنية أقامها القطاع الخاص، على غرار مدرسة ماريوسف بمحافظة الزرقاء. وعدد هذه المدارس محدود، وهي تحصل على الترخيص من وزارة التربية والتعليم.

#### أ. المدارس المهنية والمعاهد والكليات؛ الأعداد والطاقت الاستيعابية

يُظهر الجدول رقم (1) بعض التفاصيل المتعلقة ببرامج وتخصصات ومواقع التدريب والتعليم المهني والتقني في الأردن:

الجدول رقم (1)

بيانات ذات صلة بمؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب في الأردن (2016-2017)

الجهة	مدارس / معاهد / كليات	الطاقة الاستيعابية	ملاحظات
وزارة التربية والتعليم	250 موقعاً	29 ألف متدرب	جميع الفروع المهنية
مؤسسة التدريب المهني	43 معهداً	20 ألف متدرب بمعدل 10 آلاف متدرب سنوياً	جميع البرامج سنوياً
الكليات الجامعية والجامعية المتوسطة	42 كلية	21792 متدرباً	حكومية وخاصة وغيرها
الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب	64 مشغلاً موزعة على 16 معهداً للتدريب	2000 متدرب	شراكة مع مؤسسة التدريب (49/51)%
وكالة الغوث	2	1500 متدرب	برنامجان (مركز وكلية مجتمع)
القطاع الخاص	لا توجد إحصائية دقيقة، غير أن مركز الاعتماد وضبط الجودة منح حتى وقت إعداد هذه المراجعة، تراخيص 234 مركزاً لتنفيذ برامج تدريبية،		

وطبقاً لقانون تنظيم العمل المهني رقم (27) لسنة 1999، فإن مؤسسات قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، تزود سوق العمل بأربعة مستويات مهنية هي: مستوى العامل محدد المهارات، مستوى العامل الماهر، مستوى العامل المهني، ومستوى العامل التقني.

وقد تم إعداد تعديلات مقترحة على هذا القانون تم رفعها لمجلس الوزراء في عام 2018.

### ب. الإنفاق المالي لقطاع التعليم المهني والتقني والتدريب

تتفق وزارة التربية والتعليم 22 مليون دينار سنوياً على هذا القطاع (من الموازنة العامة). وتتفق مؤسسة التدريب المهني 13.5 مليون دينار سنوياً عليه (من الموازنة العامة أيضاً)، أما جامعة البلقاء التطبيقية / الكليات الجامعية المتوسطة، فتتفق عليه 22-23 مليون دينار سنوياً من موازنتها، بينما تتفق الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب 3.5 مليون دينار سنوياً على هذا القطاع من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

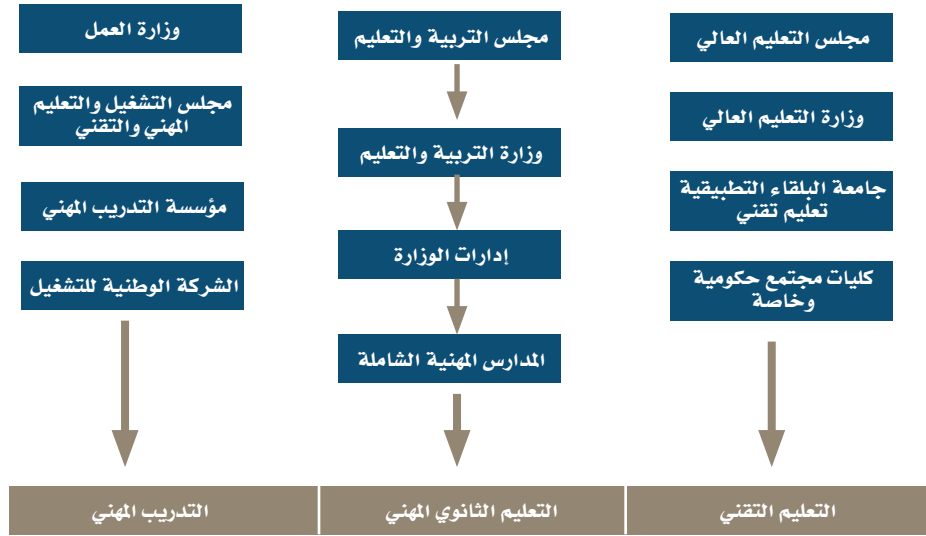
وهذا الإنفاق لا يشمل المساعدات الفنية ومساعدات الجهات المانحة التي تقدم دعمها لأنشطة القطاع. وهناك مشاريع للتشغيل والتدريب يتم الإنفاق عليها من موازنة صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وفق معايير يحددها الصندوق.

وتجدر الإشارة إلى أن كلفة التعليم المهني والتقني والتدريب تعد عالية مقارنة بكلفة التعليم الأكاديمي، نظراً لخصوصية متطلبات المؤسسات في هذا القطاع. كما يشار إلى أن معايير الإنفاق ليست موحدة عند إعداد موازنات هذه المؤسسات، إضافة إلى أن هناك حوافز للمدربين والمتدربين في بعض المؤسسات لا تتوفر في مؤسسات أخرى. وهناك ضرورة لربط الإنفاق بالأداء والإنجاز لهذه المؤسسات.

### ت. حاكمية القطاع

تتصف حاكمية القطاع بالتعددية والتشتت، حيث تتوزع على مجموعة من المؤسسات والمجالس والمرجعيات وفق القوانين والتشريعات الناظمة لكل منها. ولغايات هذه المراجعة، يمكن إيضاح حاكمية القطاع كما في الشكل أدناه:





ومن أبرز المؤسسات / الجهات الداعمة لهذا القطاع:

1. الشركاء الاجتماعيون: غرف الصناعة، غرف التجارة، اتحاد نقابات العمال.
2. مركز الاعتماد وضبط الجودة.
3. صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.
4. معاهد تدريب المدربين.

### ث. التشريعات الناظمة لعمل القطاع

تستند منظومة القطاع إلى مجموعة من القوانين والأنظمة والتعليمات التي تحكمها، وهي في معظمها تعزز التفرد في رسم السياسات وإعداد الإستراتيجيات، من دون تنسيق كافٍ مع المؤسسات الأخرى. ومن هذه القوانين والأنظمة التي تتناولها هذه المراجعة:

1. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.
2. قانون التربية والتعليم رقم (3) لسنة 1994 وتعديلاته.
3. قانون التعليم العالي والبحث العلمي رقم (23) لسنة 2009 وتعديلاته.
4. قانون جامعة البلقاء التطبيقية رقم (13) لسنة 1997.
5. قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم (46) لسنة 2008.

6. قانون مؤسسة التدريب المهني رقم (11) لسنة 1985.
  7. قانون تنظيم العمل المهني رقم (27) لسنة 1999.
  8. قانون الشركات رقم (22) لسنة 1997 (الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب).
  9. قانون التعليم العالي (أقره مجلس الأمة في 1/4/2018)
- وهناك مجموعة كبيرة من الأنظمة والتعليمات الصادرة بموجب تلك القوانين. وقد نتج عن تعدد مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب، أن قامت كلُّ منها بإعداد إستراتيجية خاصة بها تختلف في الأهداف والمحاور والأدوات والآليات والأنشطة والمؤشرات عمّا سواها. ومن هذه الإستراتيجيات:
- أ. إستراتيجية وزارة التربية والتعليم (يتم إعدادها عادةً لتغطي سنوات متعددة).
  - ب. إستراتيجية التشغيل الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني.
  - ت. إستراتيجية مؤسسة التدريب المهني.
  - ث. إستراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
  - ج. إستراتيجية جامعة البلقاء التطبيقية.
  - ح. الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي للأعوام 2011-2014.
  - خ. إستراتيجية وزارة العمل.

## ثانياً: الأجندة الوطنية وخطط تطوير قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب (2006-2015)

أوردت الأجندة الوطنية في تحليلها لواقع التعليم المهني والتقني والتدريب أرقاماً وبيانات ذات دلالة:

### أ. وزارة التربية والتعليم

كشفت الأجندة الوطنية المعطيات الآتية في ما يتصل بالتعليم الثانوي المهني:

1. تناقص نسبة الملتحقين في التعليم الثانوي المهني لمجموع طلبة المرحلة الثانوية، فقد كانت 21.9% في عام 2000 / 2001، وأصبحت 15.8% في عام 2004 / 2005، وهي في حدود

- 12% وقت إعداد هذه المراجعة (2018)، غير أن الوزارة ظلت أكبر مزود للتعليم المهني في المملكة.
2. مخرجات التعليم المهني ذات مستوى متدنٍ، ويُنظر إلى هذا التعليم على أنه أقل أهمية من التعليم الأكاديمي.
3. وصلت نسبة الملتحقين بفرع التعليم الصناعي إلى 43% من إجمالي طلبة التعليم المهني الثانوي، أما فرع الاقتصاد المنزلي فوصلت نسبة الملتحقين به إلى 34%. وقد حظي هذان الفرعان بالحصّة الكبرى من أعداد المعلمين والمدارس في برنامج التعليم المهني.
4. 70% من أصحاب العمل أعربوا عن عدم رضاهم عن نوعية مخرجات التعليم المهني.
5. نظام التعليم المهني يستقبل الطلبة ذوي مستويات التحصيل العلمي الأدنى والذين ينتمون إلى أسرٍ متدنية الدخل.
6. التعليم الثانوي المهني يركّز في خطته الدراسية على الجانب النظري من المعرفة المهنية، على حساب جانب التدريب العملي.
7. عدد ساعات البرنامج الأسبوعي يصل إلى 39 ساعة، وهو ما يشكل عبئاً على المتدربين.
8. النظرة الاجتماعية لبرنامج التعليم المهني ما زالت سلبية.
9. نسبة النجاح في امتحان الثانوية العامة للملتحقين بهذا البرنامج منخفضة، بسبب غلبة الموضوعات النظرية، أما نسبة الملتحقين من الناجحين بالجامعات فلا تتعدى 4% (حيث بلغت نسبة النجاح في الثانوية العامة المهنية 34% في بعض السنوات، بحسب تقارير وزارة التربية والتعليم).
- ويشير وضع التعليم الثانوي المهني في وزارة التربية والتعليم وفق المعطيات والظروف الراهنة، إلى استمرار الواقع الذي وصفته الأجنحة الوطنية، بل من الواضح أن هذا التعليم يتراجع عن تحقيق الأهداف الموضوعية له رغم مرور أكثر من عشر سنوات على إعداد الأجنحة. ويؤشر ذلك على أن الاستراتيجيات والسياسات الخاصة بقطاع التعليم المهني والتقني والتدريب لم تحسّن من واقع هذا التعليم رغم محاولات التطوير والمشاريع الممولة وطنياً ودولياً. وهذه المراجعة في محدداتها لا تتسع لتحليل الأسباب وتفصيلها، غير أن قرارات وزارة التربية والتعليم لم تعتمد على دراسات تقود إلى تطوير حقيقي، وهو ما يعكس غياب مكوّن الرصد والمتابعة والتقييم لهذا القطاع بمكوّناته وعناصره المختلفة. ويمكن إيراد الحقائق التالية في ما يتعلق ببرنامج التعليم الثانوي المهني في وزارة التربية والتعليم:

1. كانت فترة التدريب في هذا البرنامج ثلاث سنوات، ثم انخفضت إلى سنتين، مما أفقد البرنامج 30% من الكفايات المهنية.
  2. تم إلغاء التعليم التجاري والمالي، والذي كان يحظى بنسبة عالية من الملتحقين به، وكانت فرص عمله في الأعمال التجارية والبيع والشراء واعدة.
  3. تم استبدال فرع المعلوماتية بفرع التعليم التجاري، وكان فرع المعلوماتية ذا برنامج ضعيف يجمع بين الأكاديميا والمعلوماتية.
  4. تم إلغاء فرع المعلوماتية بعد عشر سنوات من تطبيقه، واستحدثت أقسام صغيرة للتعليم المهني في مدارس أكاديمية أضعفت التعليم المهني وأربكت التعليم الأكاديمي.
  5. لم يكن التدريب العملي يحظى بالاهتمام في امتحان الثانوية العامة، مما أثر سلباً على مستوى الأداء العملي لمخرجاته.
  6. لم تؤمن الوزارة متطلبات تدريس مبحث التربية المهنية، مما جعل طلبة التعليم الأساسي ينظرون للمبحث بدوئية، وهو ما يؤثر سلباً على رغباتهم في الالتحاق بالتعليم المهني.
  7. تم تقسيم البرنامج إلى نوعين؛ أحدهما يحق للتحقيه التقدم للجامعات، وآخر موجّه لسوق العمل، وقد نشأت عن ذلك تعقيدات إدارية وفنية، والتحق معظم الطلبة ببرنامج التوجّه نحو الجامعات مع أن نسبة لا تزيد عن 4% التحقت بالجامعات فعلاً.
- وبإيجاز؛ فإن الأجندة الوطنية قد أشارت إلى الاختلالات والمشكلات والتحديات، لكن إصلاح هذا التعليم وتطويره لم يتحقق. وهذا يشير ببساطة إلى عدم تنفيذ ما ورد في الأجندة، نتيجة لعدم توفر أجهزة المتابعة والتقييم للمشاريع التي اقترحتها.

#### ب. مؤسسة التدريب المهني

باشرت هذه المؤسسة عملها عام 1976، بهدف إعداد القوى العاملة المدربة وبنظام تدريبي يجمع بين مركز التدريب المهني ومواقع العمل، وحرصت المؤسسة على تأسيس شبكة واسعة من مراكز/ معاهد التدريب وصل عددها إلى 43 موقعاً تدريبياً تتوزع في شمال المملكة ووسطها وجنوبها، وتنوعت برامجها وتخصصاتها لتشمل مستويات العامل محدد المهارة، والعامل المهني، والعامل الماهر.

ووصلت الطاقة التشغيلية لمراكز المؤسسة ومعاهدها إلى نحو 20 ألف متدرب ومتدربة، موزعين على البرامج قصيرة المدى ومتوسطة المدى وطويلة المدى. وتعاونت المؤسسة مع أصحاب العمل من خلال اتفاقيات وشراكات متعددة، واستطاعت أن تمد سوق العمل بـ 400 ألف خريج منذ تأسيسها رغم أن برامجها شبه مجانية.

ويرأس وزيرُ العمل مجلس إدارة المؤسسة، وتُمثّل في المجلس وزاراتٌ ومؤسساتٌ 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 التوسُّع في بناء وتجهيز معاهد التدريب لتشمل جميع محافظات المملكة، وحرصت إلى جانب ذلك على جودة التدريب وتنوع البرامج.

ولغايات هذه المراجعة، فإن التركيز سيكون على مشروع إعادة الهيكلة الذي تضمّنته إستراتيجية التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني (2008-2013)، وموَّله البنك الدولي ونفذته إحدى الجامعات الماليزية.

وقد تضمن هذا المشروع نماذج متعددة للتطوير منها:

### 1. نموذج التدريب، ويشمل:

- أ. تطوير خطط تدريب قطاعية.
- ب. اعتماد البرامج والمناهج.
- ت. رفع كفايات المدربين.
- ث. أساليب جديدة ومتطورة في التدريب.

### 2. نموذج الأعمال، ويشمل:

- أ. تأسيس نظام مستقل للتمويل وبمصادر متعددة.
- ب. تطوير خطط الأعمال.
- ت. معاهد تدريب تعتمد عليها الصناعة.
- ث. التأسيس لنظم الاختبارات ومنح الشهادات.
- ج. زيادة نسبة التكاليف والفعالية.
- ح. تسويق المؤسسة وبرامجها وخدماتها.

### 3. نموذج الحاكمية، ويشمل:

- أ. الحاكمية والسياسات فعالة.
- ب. تطوير الهيكل التنظيمي.
- ت. تحسين رواتب المدربين والموظفين.
- ث. تحديث وتطوير المهام والمسؤوليات.

ج. الاستقلالية في العمل.

ح. هيئات استشارية تخدم المؤسسة.

خ. مدربين معتمدين / مديرين وخبراء في التقييم.

وبعد مرور سنوات على إعداد خطة الهيكلية والنماذج التي أوصي بها، إلا أن أياً منها لم ينفذ لظروف اقتصادية ومالية وتشريعية مع أن كلفة المشروع كان قرصاً من البنك الدولي. ومع أن المؤسسة تعرّضت إلى خبرات وطنية ودولية وحرصت على التكامل معها حتى غدت المؤسسة مورداً أساسياً في توفير الأيدي العاملة لسوق العمل، إلا أنها لم تتمكن بعد من:

أ. استقطاب متدربين من ذوي التحصيل الأكاديمي العالي.

ب. تحسين برامجها وصورتها الاجتماعية.

ت. وضع معايير لاختيار مواقع التدريب الميدانية.

ث. تعزيز المستوى الفني لمدربيها وإدارييها.

ج. زيادة مواردها المالية من خلال خدماتها التدريبية.

ح. الاهتمام بإدامة برامج التدريب المستمر فيها.

خ. استثمار تسهيلات التدريب بصورة أكثر فعالية، والاستمرار في تنفيذ برامج التدريب مدى الحياة.

د. تطوير مناهجها وموادها التعليمية، بحيث تواكب متطلبات سوق العمل.

ذ. تحديث تجهيزاتها.

ت. الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب

تم إنشاء هذه الشركة بتوجيهات ملكية في عام 2007، لتقوم بإعداد القوى العاملة المدربة في قطاع الإنشاءات ويهدف تدريب 30 ألف متدرب لخدمة هذا القطاع. واعتمدت الشركة في عام 2014 إستراتيجية جديدة لتطوير أعمالها، ترسخ مبدأ الشراكة والتكاملية، وذلك من خلال إبرام اتفاقية شراكة مع مؤسسة التدريب المهني بتاريخ 2014/5/7، حيث مكّنتها من استخدام 4 معاهد، وتم إضافة معهد معان في عام 2017. وبذلك يصبح إجمالي عدد المعاهد التابعة للشركة 16 معهداً منتشرة في محافظات المملكة.

ويتم تنفيذ برامج التدريب على ثلاث مراحل:

1. مرحلة التدريب الوطني، ومدتها شهران.

2. مرحلة التدريب النظري المهني، ومدتها 4-5 شهور.

3. مرحلة التدريب المهني الميداني، ومدتها شهران (بالتعاون مع القطاع الخاص).

ويمثل القطاع الخاص ما نسبته 80% من أعضاء مجلس إدارة الشركة، وقد أعادت الشركة هيكلتها نشاطاتها عام 2014 معتمدةً نموذجاً مالياً كانت نتيجته خفضاً في كلف البرامج لتصبح على النحو الآتي:

- 80% للكوادر البشرية.
- 59% الرواتب.
- 32% النفقات الإدارية.
- 47% الإيجارات.
- 66% مدة التدريب.
- 45% كلفة التدريب.
- 100% مكافآت التدريب.

- التحديات التي تواجه الشركة

- أ. الثقافة السلبية لبعض مناطق وفئات المجتمع المحلي تجاه العمل المهني.
- ب. تذبذب تعاون الأفراد الأطراف المعنية بالمشروع وخاصة القطاع الخاص.
- ت. الضوابط والتشريعات لتنظيم سوق العمل لإحلال العمالة المحلية مكان الوافدة.
- ث. تفضيل أصحاب العمل تشغيل العمالة الوافدة لأسباب متعددة.
- ج. عدم وجود مرجعية موحدة ومظلة عليا لجميع مزودي التدريب.

يشار إلى أن الشركة حققت إيرادات من القطاع الخاص تمت معالجتها بطريق المقاصة مع الصندوق، وتجاوزت قيمتها 10 ملايين دينار. وللشركة العديد من الفرص التي تتمثل بالاستخدام الأمثل للموارد من خلال الشراكات مع مؤسسة التدريب المهني والقطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين.

- الإنجازات التي حققتها الشركة

حققت الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب العديد من الإنجازات في مجال تحقيق الأهداف الوطنية، حيث استطاعت:

1. المساهمة في تخفيض نسبة البطالة ومكافحة الفقر من خلال استقطاب وتدريب أعداد من الشباب العاطلين عن العمل من محافظات المملكة، إذ بلغت نسبة المشتغلين (فرص عمل دائمة) 74-75% من إجمالي خريجي الشركة (من خلال متابعة الخريجين).
2. المساهمة في دعم الاقتصاد الوطني من خلال إحلال عمالة وطنية مدربة عوضاً عن العمالة الوافدة.
3. المساهمة في تغيير النظرة المجتمعية (الشباب، أصحاب العمل، الأهالي) تجاه العمل المهني.
4. نجاح نهج التدريب الوطني في زيادة الالتزام والانضباط لدى المتدربين.
5. المساهمة في التطوير التنموي الشامل المتمثل بزيادة دخل الأسر وتوسيع قاعدة الطبقة الوسطى.
6. المساهمة في رفع كفاءة العمل المهني ومواءمة ذلك وفقاً لحاجة سوق العمل.
7. المساهمة في رفد قطاعي الإنشاءات والصناعة بالمهنيين المؤهلين (بمستوى الماهر / محدد المهارة) لرفد السوق الأردني والعربي بالكفاءات من جهة، ولإحلال العمالة المحلية بدلاً من الوافدة تدريجياً من جهة أخرى. إذ قُدِّر عدد الخريجين لجميع المهن 19919 خريجاً منذ عام 2007، بينما بلغ عدد الملتحقين في البرامج حوالي 24 ألف متدرب.
8. اعتماد المقاييس الأوروبية والمحلية في التدريب المهني والميداني، والتي تم اعتمادها من مركز الاعتماد وضبط الجودة.
9. إبرام اتفاقيات مع مزودي التدريب لتحسين جودة التدريب، بالإضافة إلى إبرام عدد من الاتفاقيات مع القطاع الخاص لتشغيل المتدربين.
10. اعتماد الشركة من قبل منظمات العمل الشبابية في الأردن (مثل منظمة شباب للعمل، ومنظمة العمل الدولية) لمنح شهادات المهارات الحياتية والريادة في الأعمال.
11. تنفيذ برامج تدريب متخصصة للإناث للإسهام في رفع نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل في البادية الجنوبية والوسطى والشمالية ومحافظات المملكة.
12. ربط التدريب بالتشغيل، والتركيز على مهن الإنشاءات بالتعاون مع القطاع الخاص.
13. التركيز على تقديم خدمات التدريب للمناطق النائية وجيوب الفقر والمناطق الأقل رعاية، خاصة مناطق البادية الأردنية.
14. تأهيل معهد تدريب المفرق كمعهد تدريب متميز في مجال الطاقة المتجددة بالتعاون مع الوكالة الألمانية للتعاون الدولي.



15. إدراج مشاريع مستقبلية للشركة في خطة التحفيز الاقتصادي (2018-2022) ضمن محاور التشغيل والبطالة.

ث. الكليات الجامعية والجامعية المتوسطة / الإشراف والإدارة من جامعة البلقاء التطبيقية

وفقاً لوثيقة الأجندة الوطنية، فإن عدد كليات المجتمع التي قدمت خدمات التعليم الجامعي المتوسط في عام 2002 / 2003 وصل إلى 55 كلية موزعة على النحو الآتي:

أ. 24 كلية حكومية.

ب. 19 كلية مجتمع خاصة.

ت. 8 كليات حكومية أخرى، بما فيها التابعة لوزارة الصحة.

ث. كليات وكالة الأمم المتحدة (الأونروا).

وقد شهد عدد الطلبة الملتحقين بهذه الكليات تناقصاً ملحوظاً، من 30 ألفاً في عام 1999 / 2000، إلى 21792 طالباً في عام 2017 / 2018، رغم أن المؤشرات تؤكد الحاجة المتزايدة لهذه الفئة في سوق العمل.

النسبة المئوية من طلبة الجامعات	العدد (بالآلاف)	العام الدراسي
21%	30	2000 / 1999
18%	28	2001 / 2000
17%	29	2002 / 2001
14%	27	2003 / 2002
12%	24	2004 / 2003
11%	25	2005 / 2004

وتقوم جامعة البلقاء التطبيقية بتمويل كليات المجتمع التابعة لها من موازنتها الخاصة ومن الرسوم «الرمزية» التي كان يدفعها الطلبة. غير أن ارتفاعاً طرأ على هذه الرسوم أعاق نسبياً الالتحاق بهذه البرامج.

وعقدت الجامعة اتفاقيات مع جهات دولية لإنشاء كليات جامعية بخبرات ألمانية وفرنسية وكورية وكندية يؤمل أن تُحدث تغييراً مهماً في التوجيه نحو التعليم التقني، وفي مجال تطوير برامج كليات المجتمع لتفي بمتطلبات حاجات السوق.

وعززت الجامعة تجهيزات المشاغل والمختبرات، وقامت بدعم وحدة إدارة كليات المجتمع، وقلّصت البرامج التعليمية المشبعة، وازداد انفتاحها على القطاع الخاص والمؤسسات الدولية لإثراء هذه البرامج.

## - التحديات التي تواجهها الكليات الجامعية والجامعية المتوسطة

1. قلة الإقبال على برنامج التعليم الجامعي المتوسط، ووضعه خياراً ثانياً للطلبة الذين يستكملون المرحلة الثانوية وذلك بسبب الثقافة المجتمعية التي تعتبر الشهادة الجامعية ضرورة اجتماعية
  2. تراجع أعداد الطلبة المسجلين في كليات المجتمع، وإغلاق عدد من الكليات الخاصة نتيجة لذلك.
  3. غياب الدعم الحكومي لبرامج كليات المجتمع؛ في القطاعين العام والخاص على السواء.
  4. توسع جامعة البلقاء التطبيقية في البرنامج الجامعي الذي أصبح ينفذ في كليات المجتمع، وبذلك أصبحت معظم كليات المجتمع التابعة لها تنفذ برنامجين في آن واحد، وعلى المستويين؛ الجامعي، والجامعي المتوسط. غير أنه لوحظ تزايداً في أعداد الطلبة الملتحقين بالبرنامج الجامعي وتناقص في أعداد الملتحقين ببرنامج الدبلوم، كما إن العديد من كليات المجتمع الخاصة أغلقت بسبب صعوبات مالية فرضتها التشريعات وكانت في غير صالح التوسع في التعليم التقني.
  5. العمالة الوافدة التي امتنعت بعضها التخصصات التقنية والفنية، مما أدى إلى اختلال الطلب على التخصصات التقنية، وقد رافق ذلك قلة الصناعات التي تتطلب عمالة تقنية.
  6. وضع قيود من قبل الحكومة على توظيف مخرجات كليات المجتمع، وخصوصاً في وزارة التربية والتعليم ووزارة الصحة.
  7. استحداث برنامج الدبلوم الفني في جامعة البلقاء التطبيقية، الذي يتيح للطلبة الذين لم يستكملوا النجاح في الثانوية العامة الالتحاق به، وذلك لغايات رفع نسبة الالتحاق بالتعليم الفني، وفتح الأبواب أمام الطلبة لمتابعة دراستهم وتأهيلهم.
  8. صعوبة زيادة أعداد الملتحقين بكليات المجتمع الحكومية بعد وضع كثير من التسهيلات للالتحاق بالبرامج الجامعية.
- ويشار إلى أن ديوان الخدمة المدنية أجرى تعديلات على بعض تشريعاته لتشغيل وتوظيف مخرجات كليات المجتمع.
- وقد أصدرت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي قرارات لدعم إنشاء كليات جامعية تقنية تمنح درجة البكالوريوس، ووضعت في عام 2017 تعليمات لتأسيس هذه الكليات، وعلى إثر ذلك تقدمت مجموعة من المؤسسات والشركات بطلبات لتأسيس كليات جامعية تقنية،

ووافقت الوزارة على تأسيس خمس كليات، باشر بعضها في قبول الطلبة مع بداية عام 2018.

- إنجازات الكليات الجامعية والجامعية المتوسطة

رغم أن عدد طلبة الكليات الجامعية والجامعية المتوسطة قد انخفض إلى 21792 طالباً وطالبة لعام 2017/2018 مقارنةً بـ 30 ألفاً في عام 1999/2000، إلا أن هذا العدد يشير إلى تزايد تدريجي مقارنة بالسنوات الأخيرة، مما يعد إنجازاً للجامعة نحو زيادة الإقبال على برامج التعليم التقني فيها.

وتوزعت الكليات الجامعية والجامعية المتوسطة لتصبح 42 كلية في عام 2018 وعلى النحو التالي:

• كليات جامعة البلقاء: 13.

• الكليات العسكرية: 6.

• الكليات الحكومية: 6.

• الكليات الخاصة: 15.

• كليات وكالة الغوث: 2.

وتستطيع هذه الكليات استيعاب 40 ألف طالب وطالبة إذا ما توفرت حوافز متعددة لبرامجها وللملتحقين فيها.

- إنجازات جامعة البلقاء التطبيقية في مجال الكليات الجامعية والجامعية المتوسطة

يمكن إيجاز إنجازات جامعة البلقاء التطبيقية في مجال الكليات الجامعية والجامعية المتوسطة في المحاور الآتية:

1. تطوير الخطط الدراسية والمناهج، وذلك بإدخال التدريب الميداني لمدة 8 أسابيع متواصلة، وزيادة المكون العملي للمهارات الفنية المتخصصة لتصبح في حدود 35% من الساعات المعتمدة.

2. إعادة هيكلة كليات الجامعة، والتي تمثلت في وقف القبول في التخصصات التربوية والإنسانية في جميع الكليات، ووضع خطة لتحويل الكليات غير التقنية إلى كليات تطبيقية متخصصة.



3. توقيع اتفاقيات ومذكرات تفاهم دولية للاستفادة من الخبرات الأجنبية.
4. اعتماد برامج التعليم التقني اعتماداً خاصاً، وسعي الجامعة للحصول على اعتماد دولي لبعض التخصصات.
5. تدريب المدربين والمدرسين، حيث عززت الجامعة إمكانيات المركز الوطني لتأهيل وتدريب المدربين والذي قام بتدريب 481 مدرباً من وزارة التربية والتعليم.
6. توفير التجهيزات والبنية التكنولوجية والتحتية اللازمة للتعليم التقني، حيث خصصت الجامعة 10 ملايين دينار لهذا المحور.
7. تعزيز العلاقات بين الكليات التقنية والمؤسسات الصناعية.
8. لوحظت تغيرات في أعداد الطلبة الملتحقين بالكليات الجامعية المتوسطة في البرامج التقنية والتطبيقية، نتيجة لإيقاف البرامج التربوية والإنسانية، ولأسباب تتعلق بالثقافة المجتمعية. ويظهر هذا التغيير كما هو موضح أدناه:

المجموع الكلي للملتحقين	العام الجامعي
21792	2018/2017
18169	2017/2016
19493	2016/2015
23398	2015/2014
29578	2014/2013
30257	2013/2012

### ثالثاً: القطاع الخاص والشراكة معه بصورة مؤسسية

برزت أهمية القطاع الخاص في تنفيذ برامج التدريب والتعليم المهني والتقني منذ إنشاء مؤسسة التدريب المهني عام 1976، وتمثل ذلك في اتفاقيات للشراكة مع العديد من الشركات الأردنية منها:

- شركة الكهرباء الأردنية.
- شركة مصانع الإسمنت الأردنية.
- شركة الفوسفات الأردنية.
- شركة مصفاة البترول.

حيث نُفذت برامج التدريب في مواقع العمل لصالح تزويد هذه الشركات بالقوى العاملة المدربة في نطاق اختصاصاتها.

ثم توسع نظام التدريب الميداني بنمط التلمذة المهنية، مما أتاح لمؤسسة التدريب المهني والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب التعاون مع آلاف مواقع العمل الصغيرة والمتوسطة والكبرى.

وتم تعزيز دور القطاع الخاص بإشراكه في مجلسي الإدارة لمؤسسة التدريب المهني والشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، وفي مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، حيث أصبح أكثر من نصف أعضاء هذا المجلس يمثلون القطاع الخاص.

وحصلت اللجنة الوطنية لتنمية الموارد البشرية على دعم من القطاع الخاص تمثل في إشراك العشرات من خبراءه ومختصيه في تقديم التوصيات لتطوير القطاع.

ويجري الآن تشكيل لجان المهارات القطاعية التي ستكون ذراعاً فنية لمؤسسة تطوير المهارات التي سيتم إنشاؤها قريباً.

وقد أسهم القطاع الخاص في إنشاء مركز التدريب ومراكز التميز في قطاعات مهنية متعددة منها:

أ. الصناعات الدوائية.

ب. السياحة والفندقة.

ت. المياه.

ث. الطاقة المتجددة.

وهناك مراكز أخرى قيد الإنشاء يتم التأسيس لها من خلال غرفة صناعة الأردن، وجمعية الصناعيين لشرق عمان.

ويدعم القطاع الخاص صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بما يساوي 100 دينار عن كل تصريح للعمال الوافدين، ليتمكن الصندوق من الإنفاق على برامج التعليم المهني والتقني والتدريب.

وقد قام مركز الاعتماد وضبط الجودة الذي تم تأسيسه عام 2012 بإعطاء الترخيص لـ 234 مركزاً للتدريب أنشأها القطاع الخاص حتى بداية عام 2018.

وهناك مشاركة فاعلة قدمتها غرفة صناعة عمان في هذا المجال، حيث أعدت خطة شاملة لتطوير قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، شملت الأهداف والتخصصات والبرامج

والمخصصات المالية لتنفيذها والتي قُدرت بـ 20 مليون دينار.

ومن الملاحظات التي يبديها القطاع الخاص، أن مخرجات القطاع لا تلبي حاجاته من حيث جودة الكفايات المهنية التي يكتسبها الخريجون، الأمر الذي يتطلب تعزيز الشراكة مع مؤسسات القطاع في إعداد البرامج، والمناهج، والمواد التعليمية، وطرق التقييم، والبنى التحتية والتجهيزات.

ولعل التدريب المستمر والتدريب مدى الحياة يصبح نهجاً يحظى بالدعم لتحقيق التنمية المستدامة ومواكبة مستجدات التكنولوجيا، وهو ما يمكن تحقيقه من خلال الشراكة الفاعلة.

## رابعاً: أبرز التطورات على قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب خلال فترة الأجنحة الوطنية (2006-2015)

1. إقرار قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم (46) لسنة 2008، ليحل محل قانون مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني المؤقت رقم (58) لسنة 2001. وهو ما يعني إضافة مهمة «التشغيل» لمسؤوليات المجلس.
2. إنشاء مركز الاعتماد وضبط الجودة استناداً للقانون الجديد، وإقرار نظامه رقم (35) لسنة 2012.
3. إجراء تعديلات على نظام صندوق دعم التعليم والتدريب المهني والتقني، والذي أصبح يسمى «صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني».
4. تأسيس الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب عام 2007، ثم الدخول في شراكة مع مؤسسة التدريب المهني وبنسبة أسهم (51%؛ 49%) عام 2014.
5. إطلاق مبادرات للقطاع الخاص لتشغيل وإدارة بعض معاهد التدريب ومراكز التميز.
6. تنفيذ مشاريع ممولة دولياً لتطوير التعليم المهني والتقني والتدريب. ومن الجهات الممولة: منظمة العمل الدولية، مؤسسة التدريب الأوروبية، الوكالة اليابانية للتعاون الدولي، الهيئة الألمانية للتعاون الدولي، واليونسكو.
7. تأسيس جامعة الحسين التقنية والتي باشرت عملها في عام 2017.

## خامساً: الإطار التشريعي وإطار السياسات للاختبارات المهنية في الأردن- مركز الاعتماد وضبط الجودة

أكدت وثيقة الأجندة الوطنية (2006-2015) على أهمية ضبط الجودة في مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب، واستجابةً لذلك نصّت المادة (11) من قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم (46) لسنة 2008، على تأسيس مركز للاعتماد وضبط الجودة كجهة مسؤولة عن الاختبارات المهنية ومنح إجازات مزاولي المهنة. وبإشراف المركز مسؤولياته طبقاً للنظام رقم (35) لسنة 2012.

وكان قانون تنظيم العمل المهني رقم (27) لسنة 1999، قد حدّد المستويات المهنية لممارسي الأعمال، وهي خمسة مستويات، ونظّم إجراءات الحصول عليها والارتقاء من مستوى إلى آخر، إضافة لتصنيف محلات ورش الأعمال المهنية إلى فئات (أ، ب، ج، د) وفقاً لمعايير محددة.

وبموجب نظام مركز الاعتماد وضبط الجودة رقم (35) لسنة 2012، فإنّ المركز يتولى المسؤوليات الآتية :

1. إعداد معايير التعليم المهني والتقني والتدريب، وتطويرها لضبط الجودة.
2. ترخيص واعتماد مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب.
3. إجراء الاختبارات المهنية لممارسي الأعمال المهنية والتقنية ومنح إجازة مزاولي المهنة.
4. إعداد المعايير الواجب توافرها في المعلمين والمدربين.
5. إعداد بنك وطني للاختبارات النظرية والعملية ذات العلاقة بعمل المركز.
6. متابعة التزامات المؤسسات بذلك.

وبموجب قرارات مجلس الوزراء المنبثقة عن قانون تنظيم العمل المهني رقم (27) لسنة 1999، فإن الحصول على الإجازة المهنية يعدّ شرطاً ومطلباً لمزاولة المهنة من قبل العاملين في ثماني عائلات (مجموعات) مهنية مع فترة إمهال لمدة ثلاث سنوات قابلة للتמידد إلى خمس سنوات من تاريخ نفاذ القانون. ومن هذه العائلات المهنية: قيادة وإصلاح السيارات، النجارة والديكور، تشغيل المعادن والصيانة، الخدمات الشخصية، التكييف والتبريد الصحية، الكهرباء، الإنشاءات، والإلكترونيات.

ويعدّ إنشاء هذا المركز أحد الأدوات المهمة لتحقيق جودة التدريب المهني، وضبط واعتماد وترخيص مؤسسات التدريب المهني في القطاع الخاص. وهناك اتفاقية بين المركز ومؤسسة

التدريب المهني يتم بموجبها اختبار المستويات المهنية ومزاولة المهنة في مشاغل المؤسسة وورشها، حيث أن مركز الاعتماد لا يمتلك التسهيلات اللازمة لذلك، ولهذا قام بتوقيع مذكرة تفاهم بينه وبين مؤسسة التدريب المهني لتقوم المؤسسة بتنفيذ الاختبارات في معاهدها للراغبين في ممارسة المهن أو الانتقال لمستويات مهنية أعلى.

وقد أعد المركز مجموعة من الكتب الإرشادية للتعريف بمهامه ومجالات اختصاصه، وأتاحها لمؤسسات لتدريب لتسترشد بها لدى تنظيم طلبات الحصول على الترخيص والاعتماد وتسجيل المؤهلات، ومنها:

1. دليل إرشادي لترخيص مقدمي التدريب.
  2. دليل لإجراء الاختبارات النظرية والعملية.
  3. دليل لإجراءات الجودة.
  4. دليل لاعتماد المواد التعليمية (الوحدات التدريبية المتكاملة).
- ومنح المركز ترخيصاً لـ 81 مؤسسة ومركزاً للتدريب المهني خلال السنوات 2012-2015، ووصل العدد إلى 238 مؤسسة ومركزاً في عام 2018. وهو في ازدياد، بالنظر إلى إقبال القطاع الخاص على تأسيس مراكز خاصة للتدريب المهني.

#### - احتياجات المركز لتطوير عمله

1. استقطاب مزيد من الخبراء للعمل فيه، حيث أن عدد العاملين فيه يشكل أقل من 30% من احتياجاته الفعلية.
2. بناء القدرات الإدارية والفنية لكوادره.
3. زيادة المخصصات لموازنته السنوية.
4. تعديل التشريعات الناظمة لعمله بما يمكنه من ممارسة مهامه بصورة مهنية وفعالة.
5. تنفيذ حملة إعلامية للتعريف بمهامه، وأهمية تلك المهام وأثرها في خدمة جودة مخرجات التعليم المهني.
6. تعزيز مشاركة القطاع الخاص في دعم أنشطة المركز.



## سادساً: صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

تأسس صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بموجب المادة (7) من قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم (46) لسنة 2008 (صندوق دعم التعليم والتدريب المهني والتقني سابقاً والذي تأسس بموجب المادة رقم (6) من قانون مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني رقم (58) لسنة 2001).

ومن أهم مصادر تمويل الصندوق الذي صدر نظام له هو النظام رقم (50) لسنة 2012، حصته مما يدفعه العمال الوافدون من رسوم تصاريح العمل، إذ يتلقى مبلغ (100) دينار اعتباراً من عام (2017) عن كل تصريح في معظم القطاعات، ويقل هذا المبلغ ليصبح 40 ديناراً لعمال القطاع الزراعي، ويزداد ليصبح 130 ديناراً في قطاعات تجارة الجملة والتجزئة وصيانة وإصلاح المركبات وقطاع الفنادق والمطاعم.

كما تساهم الحكومة في دعم الصندوق لتحقيق غاياته.

### - أوجه الإنفاق:

1. تمويل متطلبات التدريب اللازمة لمؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب.
2. تطوير البرامج التدريبية وإعادة التدريب لدى الشركات والمؤسسات.
3. تغطية رسوم المتدربين غير المقتدرين.
4. المساهمة في نفقات كلفة الدراسات الهادفة لتعزيز التدريب والتشغيل.
5. إجراء المسوحات المتعلقة بالاحتياجات التدريبية لسوق العمل.
6. المساهمة في رفع كفاءة وبناء قدرات موظفي وزارة العمل ومؤسسات القطاع.
7. أي نشاطات أخرى يوافق عليها مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

ولإيضاح حجم الإنفاق، فقد مَوَّل الصندوق 47 مشروعاً خلال عام 2013 وبقيمة 23 مليون دينار، كما رصد 10 ملايين دينار في عام 2013 لتمويل مشاريع إستراتيجية التشغيل الوطنية للتدريب والتعليم المهني والتقني. وكان الصندوق قد أنفق خلال الفترة 2005-2010 مبلغ 94 مليون دينار، كانت حصة الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب منه 73 مليون دينار كونها كانت في مرحلة التأسيس وبسبب اعتمادها نموذج مالي مكلف.

- مشاريع التدريب والتشغيل التي مؤلها الصندوق:

1. مشاريع خاصة بوزارة العمل ومنها:

- أ. تدريب خريجي الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وتشغيلهم.
- ب. تدريب المرضى الذكور (حديثي التخرج) وتشغيلهم.
- ت. الفروع الإنتاجية.
- ث. التدريب والتشغيل للعاملين في شركة للمنسوجات.
- ج. التدريب والتشغيل في قطاع المحروقات.
- ح. التدريب والتشغيل في قطاع المطاعم.
- خ. مشروع النهوض بالتفتيش.
- د. مشروع تشكيل فريق الخبراء الأردنيين.

2. مشاريع مؤسسة التدريب المهني:

- أ. نقل المتدربين.
- ب. تغطية رسوم المتدربين في المؤسسة.
- ت. تطوير أدوات التدريب وتحسين مخرجاته.
- ث. تدريب الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ج. التدريب في القطاع السياحي.
- ح. تسويق خدمات المؤسسة والإعلام.
- خ. تأهيل مشرفي السلامة والصحة المهنية وتشغيلهم.
- د. توحيد الملابس للمتدربين.
- ذ. نظام مزاولة المهنة.
- ر. تجهيز فندق وصيانتته.
- ز. التوسع في أبنية المراكز وصيانتها وإدامتها.
- س. دعم الصناعات الدوائية.
- ش. التدريب والتشغيل في الصناعات الجلدية.
- ص. مشروع إعداد المعايير المهنية.

3. مشاريع الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب:

- أ. تدريب المدربين في أساليب التدريب.
- ب. تدريب المتدربين في مجال الإنشاءات.
- ت. تدريب المدربين في مجال المهارات الحياتية وريادة الأعمال.

4. مشاريع أخرى:

- أ. إنجاز نظام معلومات الموارد البشرية / المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
  - ب. إنجاز نظام معلومات سوق العمل للقطاعات ذات الأولوية / المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.
  - ت. عقد دورة تدريبية (دبلوم) لفنيي السيارات الهجينة، الجامعة الأردنية.
  - ث. تنفيذ مشروع الطالب المستقل في التعليم / الجامعة الأردنية.
  - ج. دعم معهد فن الفسيفساء والترميم / وزارة السياحة.
- كما دعم الصندوق 18 مشروعاً للقطاع الخاص.

- أداء صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

يعمل الصندوق استناداً لنظامه الخاص وقانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وقد أسهم فعلاً في تمويل مشاريع متعددة للتدريب والتشغيل لبعض الوزارات والمؤسسات وشركات القطاع الخاص.

وبمراجعة أداء الصندوق وعمله، يمكن إيراد الملاحظات الآتية:

1. عدم استقلالية القرار: نظراً لمسؤولية الإشراف على الصندوق من مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وتمثيل العديد من مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب في عضوية المجلس، فقد استأثرت هذه المؤسسات بنصيب لا بأس به من إنفاق الصندوق، وأصبح الصندوق ممولاً للعديد من المشاريع التي لم تخصص لها موازنات.
2. لم يتمكن الصندوق من العمل بشكل إستراتيجي، إذ عادةً ما يتم إنشاء صناديق التدريب من أجل تأمين مصادر إضافية لتمويل الأنشطة، غير أن الصندوق لم يستطع تحقيق ذلك، وظلت مصادر تمويله تعتمد على تصاريح العمل للعمال الوافدين.
3. مشاريع التدريب والتشغيل التي مولها الصندوق لم تحقق خفصاً لنسبة البطالة في الأردن، فقد تزايدت هذه النسبة لتصبح 18.3% في عام 2017. ويعود هذا التزايد لأسباب متعددة تتعلق بالاستثمار والتشريعات وشروط العمل اللائق.
4. يسهم في تمويل الصندوق القطاع الخاص الذي يشغل العمالة الوافدة، بينما القطاع الخاص الذي يستخدم عمالة وطنية أنفقت الدولة على تدريبها فلا يسهم في تمويله.
5. حجم الإنفاق الأكبر للصندوق كان موجهاً للشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، حيث بلغ هذا الإنفاق خلال الفترة 2005-2010 ما مجموعه 73 مليون دينار كونها في مرحلة

التأسيس. والمفارقة أن مخرجات الشركة ومساهمتها في الاقتصاد الوطني لا تعكس هذا الإنفاق في تلك الفترة. ويمكن القول إن ظروف تأسيس الشركة والنموذج المالي الذي اعتمده عند الإنشاء كان وراء هذا الإنفاق الكبير، بالرغم من امتلاك الشركة أصولاً رأسمالية تعدّ جزءاً من الإنفاق المشار إليه.

6. قام الصندوق بمساعدة مؤسسات القطاع الخاص على تشغيل نسبة من العمالة الوطنية وفق شروط الاتفاقيات معها، لكن ذلك كان مدخلاً لتشغيل عمالة بتكاليف منخفضة نتيجة لإسهام الصندوق في دفع أجور العمال.

7. هناك بعض التباطؤ في الإنفاق، مما أدى إلى فوائض مالية سنوية زادت في قيمتها عما كان يُنفق فعلاً، وتم استردادها لصالح وزارة المالية، بينما المفترض إنفاقها لتطوير مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب. ويستدعي ذلك تعديل التشريعات بصورة تجعل إيرادات الصندوق موجهة للإنفاق على الأنشطة والخدمات التي يؤديها دون تدويرها لوزارة المالية.

ويحتاج تطوير عمل صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، إلى:

1. إعادة النظر في نظام الصندوق بما يحقق استقلالية عمله، وأن يكون قادراً على تمويل ودعم مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب، وأن يتم فصله عن مهمة «التشغيل»، لأن هناك صندوقاً للتنمية والتشغيل، أو أن يُدمج الصندوقان معاً ليشكلاً هيئة حكومية واحدة تقوم على التشغيل والتنمية.
2. إعادة العمل باقتطاع نسبة من الأرباح الصافية القابلة للتوزيع في الشركات لصالح صندوق، إضافة لما يتم تحصيله من تصاريح العمل. على أن تكون هذه النسبة أكبر من النسبة التي كانت تقتطع والبالغة 1%.
3. تجنّب تضارب المصالح في إدارة الصندوق ولجانته، والحرص على أن يعمل بصورة أكثر استقلالية.

## سابعاً: الإستراتيجيات الوطنية للتعليم/ وزارة التربية والتعليم (2003-2022)

وضعت وزارة التربية والتعليم ثلاث خطط إستراتيجية استندت إلى خطة التحول الاجتماعي والاقتصادي التي صاغتها وزارة التخطيط عام 2003 والتي عدتها خطة حاكمية لهذا التحول. الأولى إستراتيجية التعليم العام (2003-2008) التي تترجم كل بيانات الرؤية ووثائق التخطيط إلى خطة خمسية تشمل المؤسسة التربوية بعناصرها ومفرداتها. والثانية (2006-2016) يمثلها برنامج تطوير التعليم نحو اقتصاد المعرفة (ERFKE) الذي نفذته الوزارة بدعم من البنك الدولي ومساندة جهات مانحة وممولة. أما الثالثة (2018-2022) فهي مبادرة التعليم الأردنية (Jordan Education Initiative) التي تهدف إلى بناء نموذج لتطوير التعليم الإلكتروني ونشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تدعم التطوير التربوي من خلال إيجاد شراكة بين القطاعين العام والخاص وبدعم من المنتدى الاقتصادي العالمي.

تتسم مسودة الخطة الإستراتيجية لتطوير التعليم في الأردن (2018-2022)، بالمرونة. وتتضمن الخطة التي أطلقت في 13/3/2018 ستة محاور رئيسية، منها محور التعليم المهني الذي يستدعي تطويره وفقاً للمسودة:

- تطوير المناهج والبرامج.
- تدريب المعلمين.
- تحديث التجهيزات.
- صيانة الأبنية.
- الشراكة مع القطاع الخاص.
- التدريب في مواقع العمل.

## ثامناً: إستراتيجية التعليم المهني الثانوي (المنبثقة عن خطة وزارة التربية والتعليم 2006-2016)

تضمنت هذه الإستراتيجية الأهداف الآتية :

1. تطوير البرامج والخطط المراعية للنوع الاجتماعي للاستجابة لمتطلبات سوق العمل والتغيرات التكنولوجية.
2. اعتماد روابط عملية بين الخطط الوطنية وخطط تطوير الموارد البشرية والتدريب.
3. تطوير كفاءات ومعارف المعلمين والطلبة في مجال السلامة المهنية.
4. نشر الوعي لدى الطلبة حول الفرص المهنية في مجموعة واسعة منوعة من الحقوق دون تقيّد بالصور النمطية للأعمال.
5. تمكين الطلبة من اختيار المسارات المهنية المناسبة لهم.
6. زيادة رغبة الطلبة في الالتحاق بالتعليم المهني.
7. إقامة شراكة فعالة بين المؤسسة التربوية وعالم الأعمال، لزيادة إسهام القطاع الخاص في التعليم والتدريب.
8. زيادة استخدام المرافق المهنية من جانب القطاع الخاص والمجتمعات المحلية.
9. تشجيع انخراط القطاعات الإنتاجية في سياسات التعليم المهني وبرامجه وخطط تدريب المعلمين، للارتقاء بالمعايير المهنية.
10. تطوير شراكات التدريب العملي وبرامج التوأمة مع القطاع الخاص.

### - الإنجازات والتحديات :

شهد التعليم الثانوي المهني في وزارة التربية والتعليم تراجعاً كبيراً شمل معظم مكوناته، ومع أن خطته الدراسية ومناهجه ومواده التعليمية كانت متميزة، إلا أن حاكمية هذا التعليم والقرارات غير المستقرة للوزارة بشأنه كانت أحد أسباب تراجعه.

وبالنظر في إستراتيجية التعليم (2006-2016)، وبوجه خاص التعليم المهني، يمكن ملاحظة أن هناك جوانب مهمة كانت ستُحدث تغييراً إيجابياً على هذا المسار من التعليم، لكن عدم تنفيذها أدى إلى تراجعه بوتيرة مستمرة، فهناك نقص مزمن في الكوادر الفنية والإدارية المتخصصة بالتعليم المهني، في مديريات التربية والتعليم وفي المدارس المهنية الثانوية على حد سواء.

إن ما نسبته 70% من الإستراتيجية المذكورة في مجال التعليم المهني، لم يتم العمل عليه، لذلك يمكن الإشارة إلى الآتي:

1. ظلّ التعليم المهني خياراً أخيراً للطلبة الذين يفضلون التعليم الأكاديمي في الغالب.
  2. لم يحظَ التعليم المهني بخطط ناجحة للتوجيه والإرشاد المهني، ولم تنفذ حملات إعلامية توعوية بشأنه يشارك فيها أصحاب العمل.
  3. لا يشمل التعليم المهني في مضامين برامج، تدريباً عملياً في مواقع العمل.
  4. لم تُعقد شراكات مع المصانع والشركات لاستخدام مرافقها وتجهيزاتها، ولم تُبنَ نماذج للتوأمة.
  5. أصبح الالتحاق بالتعليم المهني هدفاً للوصول إلى الجامعات في ضوء تعليمات الوزارة التي تنص على فتح مسارين؛ أحدهما للجامعة، والآخر لسوق العمل.
  6. لا يحظى التدريب العملي بالاهتمام، كونه ليس مكوناً من مكونات علامات الطالب في الثانوية العامة.
  7. المخصصات المالية للتعليم المهني شحيحة، وبخاصة في مجال تحديث التجهيزات وبناء القدرات الفنية والإدارية لكوادره.
  8. تم تشتيت مواقع التعليم المهني، بحيث أصبحت ضمن أقسام صغيرة في مدارس أكاديمية شاملة ليس لإدارتها خبرة في التعليم المهني.
  9. ضعف البنى التحتية للتعليم المهني، وهذا يشمل المباني والمشاغل والأجندة وتدريب المدرسين وتطوير المناهج.
- ويمكن معالجة التعليم الثانوي المهني وتطويره بتنفيذ ما أوصت به الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية، وذلك بأن تدير هذا التعليم وتشرف عليه المؤسسة المقترحة لبناء المهارات.

## تاسعاً: إستراتيجية التشغيل الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني (2014 - 2020)

هناك افتراض بأن هذه الإستراتيجية هي لقطاع التعليم المهني والتقني والتدريب بمؤسساته الممثلة في وزارة العمل، ووزارة التربية والتعليم، وجامعة البلقاء التطبيقية (كليات المجتمع)، ومؤسسة التدريب المهني، مع أن لكل من هذه المؤسسات إستراتيجيتها الخاصة، ومع أنها تتبع مجالس متعددة: مجلس التربية والتعليم، ومجلس التعليم العالي، ومجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

ولغايات هذه المراجعة، يمكن النظر لهذه الإستراتيجية على أنها موجهة لمؤسسات القطاع جميعاً، مع التنويه إلى أن الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025) شملت قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، بمعنى أن هناك تقاطعات عديدة بين الإستراتيجيتين خلال الفترة (2016-2020).

وقد سبق إعداد إستراتيجية التشغيل الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني (2014-2020)، وضع إستراتيجية للأعوام (2008-2013) اشتملت على تسعة محاور وعلى النحو الآتي:

1. التشغيل.
2. التخطيط للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.
3. التمويل.
4. نظم المعلومات.
5. التصنيف والمعايير المهنية.
6. وضع قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وحالته.
7. التدريب والتعليم المهني والتقني غير النظامي.
8. دور القطاع الخاص وغير الحكومي في التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.
9. البعد الإقليمي الدولي.

وقد انبثقت توجهات هذه الإستراتيجية (2008-2013) من الأجندة الوطنية التي اقترحت مجموعة من الآليات للتطوير هي:



1. إنشاء المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية.
2. إعادة هيكلة مجلس التعليم المهني والتقني.
3. إعادة هيكلة مؤسسة التدريب المهني.
4. إنشاء هيئة مستقلة لضبط الجودة.
5. إنشاء صندوق للتشغيل والتدريب.

- ما نُفذ من الإستراتيجية :

بالنظر إلى التوصيات المفصلة السابقة، يلاحظ الآتي:

1. لم يتم إنشاء المجلس الأعلى لتنمية الموارد البشرية حتى عام 2018، وهناك مقترح قدمته وزارة العمل لإنشاء مجلس أعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، لكنه لم يتحقق بعد.
2. أعيدت هيكلة مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني، ليصبح «مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني» (قانون رقم 46 لسنة 2008)، أي تحققت التوصية بإضافة مهمة «التشغيل» للمجلس. ووفقاً لمشروع قانون المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، سيتم فصل مهمة «التشغيل» عن عمل المجلس. أي أن إعادة الهيكلة لم تحقق أهدافها.
3. تم تقديم دراسة لإعادة هيكلة مؤسسة التدريب المهني من خلال تمويل قدمه البنك الدولي، واستغرقت الدراسة عامين، وتم تقديم مقترحات وتوصيات ونماذج للعمل، منها نموذج الأعمال، ونموذج التدريب، والنموذج المالي. إلا أن إعادة الهيكلة لم تنفذ لأسباب تشريعية ومالية بالرغم من مرور سنوات على إعداد الدراسة.
4. تم تأسيس مركز الاعتماد وضبط الجودة، الذي أدخل إضافات نوعية على قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، لكن هذا المركز ليس مستقلاً، ويواجه صعوبات في تأمين الموارد البشرية والمخصصات المالية اللازمة.
5. تم إصدار نظام معدل لصندوق دعم التعليم والتدريب المهني والتقني أصبح فيه اسم الصندوق: «صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني». وحقق الصندوق إنجازات متعددة رغم التحديات التي واجهها. وتقوم وزارة العمل بالإجراءات اللازمة لإدماجه مع صندوق التنمية والتشغيل ليشكلاً معاً صندوقاً واحداً للتشغيل.

## - محاور الإستراتيجية :

### 1. الحاكمية

افتترضت الإستراتيجية أن مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني هو المظلة المرجعية للقطاع، ورأت أهمية إيجاد الإدارة والأدوات التي تدعم هذه الحاكمية، وبالرغم من وجود ممثلين لمزودي التدريب في المجلس، إلا أن الإستراتيجية في إدارتها وقراراتها تحتكم إلى مجالسها وقوانينها وأنظمتها المتعددة، وبالتالي فإن المجلس لم يشكل حاكمية تتمتع بالكفاءة والفعالية.

### 2. ارتباطية التعليم والتدريب بقابلية التشغيل

هناك محاولات جادة لتعميم وتنفيذ برامج تعتمد على الطلب وحاجات السوق، وبدأت تتأسس شراكات مع القطاع الخاص لإنجاز هذا الهدف، وقامت تجارب ناجحة في قطاعات الفنادق والإنشاءات والأدوية وتصنيع الملابس وغيرها، إلا أن هناك نقصاً في الخريجين في بعض التخصصات من حيث الكَم والنوع، كما ازدادت نسبة البطالة مما يشير إلى استئثار العمالة الوافدة بنسبة كبيرة من فرص العمل التي يتم استحداثها سنوياً.

### 3. زيادة شمولية منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني

وفقاً لتقرير المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (2013)، بلغت نسبة المشتغلين من السكان في سوق العمل 32.4% في العام نفسه. وفي ما يتعلق بالمشاركة الاقتصادية للمرأة فلم تتعد 14%، وهي من أدنى النسب في العالم، وقد يعود ذلك لأسباب منها: طول ساعات العمل، ونقص الحضانات ومراكز رعاية الطفولة المبكرة، وصعوبة المواصلات، وتدني الأجور. أما ذوو الاحتياجات الخاصة، فإن الاهتمام بإلحاقهم بالعمل ظل محدوداً. يضاف إلى ذلك أن معايير وشروط العمل في القطاع غير النظامي لم تتحسن.

### 4. تحسين أداء نظام التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

رغم أن المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية قام بإعداد المؤشرات الكمية والنوعية للتعليم المهني والتقني والتدريب في الأردن، لتكون أساساً لقياس أداء القطاع ومؤسساته، ورغم أن أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني تقوم بإعداد تقرير سنوي للمتابعة والتقييم للقطاع ومؤسساته، إلا أن ذلك كله لا يستفاد من مخرجاته بشكل

جيد، ولا تتم مساءلة المؤسسات حول تحقيق الأهداف والمؤشرات الخاصة بها. كما إن تمويل البرامج والمؤسسات لا يتم وفق معايير الأداء، ويظهر ذلك من حجم الموازنات التي تخصص سنوياً لمكونات القطاع.

إن إستراتيجية التشغيل الوطنية (2014-2020) لم تستطع إحكام عملية قياس أداء مؤسسات التعليم المهني والتقني.

في ضوء ما تقدم، هناك ضرورة لبناء نظام معلومات متكامل للقطاع بمدخلاته وعملياته ومخرجاته، والتشبيك مع دائرة الإحصاءات العامة لوضع برنامج خاص بذلك. كما يتطلب الأمر دعم أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، لإحداث تطوير معمق على تقارير المتابعة والتقييم التي يتم إعدادها سنوياً.

### 5. فاعلية التمويل واستدامته

يتم تمويل مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب من موازنة الدولة، ومن الدعم الذي تتلقاه من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، ومن المشاريع الدولية والوكالات المانحة.

وتشير البيانات إلى أن وزارة التربية والتعليم أنفقت على التعليم المهني في عام 2017 مبلغ 22 مليون دينار، استأثرت النفقات التشغيلية والأجور والرواتب بما نسبته 90% من هذا المبلغ. كما تشير البيانات إلى أن موازنة مؤسسة التدريب المهني بلغت 13.5 مليون دينار في العام نفسه، وأن 84% من هذه الموازنة خصصت للنفقات التشغيلية.

وقد أوضحت هذه المراجعة مهام صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، والمشاريع التي مولها، غير أن المشكلة تكمن في أن تمويل مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب لا يتم بناء على أداء تلك المؤسسات ومخرجاتها، الأمر الذي يتطلب إعداد معايير شفافة للإنفاق.

وقد اتجه صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في السنوات الأخيرة، نحو إبرام اتفاقيات مع المستثمرين لإنشاء مصانع وفروع إنتاجية تقوم بتشغيل العمالة الوطنية، ووفرت هذه الاتفاقيات جزءاً من تكاليف الأبنية والنفقات الرأسمالية، وأسهمت في دفع جزء من أجور العاملين الذين تم تشغيلهم، مما شكل حافزاً للمستثمرين. وبدأت صيغة الدعم هذه بالتوسع، وهو ما يستدعي دراسة مدى انسجام الدعم المقدم مع أهداف الصندوق.

### - تمويل المؤسسات الصغرى والميكروية

تشكل المؤسسات الصغرى والميكروية ما نسبته 98% من حجم المؤسسات الأردنية الإجمالية، وتقوم بتشغيل 37% من العاملين في القطاع الخاص.

ولا تتلقى هذه المؤسسات دعماً من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وليس لها تمثيل في مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، إضافة إلى أنها تواجه تحديات عديدة في مجال التمويل والإنتاج والاستيراد والتصدير والمستوى المهاري.

- تقييم إنجازات إستراتيجية التشغيل الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني (2014-2020)

حتى وقت إعداد هذه المراجعة، يكون قد انقضى حوالي ثلثي الفترة المحددة لتنفيذ الإستراتيجية، ما يعني إمكانية تحقيق إنجازات خلال الفترة المتبقية تضاف إلى ما تم تحقيقه.

ويمكن استقصاء الإنجازات تبعاً لمحاور الإستراتيجية وعلى النحو الآتي:

#### المحور الأول: الحاكمية

- لم تتوسع صلاحيات مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، لتشمل وتنسق جميع السياسات المتعلقة بالقطاع بما في ذلك المستوى التقني، فما زالت مؤسسات التعليم المهني والتقني تقوم بأعمالها وفق قوانينها وأنظمتها ومجالسها بشكل فردي.

- يشارك القطاع الخاص في أعمال مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، غير أن مشاركته على مستوى الأنشطة الأخرى ضعيفة.

- لم يتم إنشاء هيئة وطنية للتنسيق في قطاع الموارد البشرية.

- المسارات الأفقية والعمودية مفتوحة بين مستويات التعليم المهني والتقني والتدريب، قبل إعداد هذه الإستراتيجية.

- لم يتم تطوير واعتماد الأطر التشريعية لمؤسسات القطاع.

### المحور الثاني: ارتباطية التعليم والتدريب بقابلية التشغيل

- ركزت بعض مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب على مهن جديدة في عدد من المجالات منها الطاقة المتجددة والمياه والإلكترونيات، غير أن وزارة التربية والتعليم قلّصت تخصصاتها للتعليم الثانوي المهني إلى 15 تخصصاً بدلاً من 25 تخصصاً، لأسباب تتعلق بكلف المناهج والكتب المدرسية والامتحانات وغيرها، وقد أصبح هذا التقليل مطلباً لسوق العمل لتزويد المتدربين بقاعدة عريضة من المهارات تمكنهم من إيجاد فرص عمل لهم بعد تخرجهم.
- استحدثت جامعة البلقاء التطبيقية برنامجاً للدبلوم الفني، كما أعادت هيكلة البرامج والتخصصات وتطوير المناهج.
- لا تقوم جميع المؤسسات بدراسات سنوية لمتابعة الخريجين.
- لا توجد لجان استشارية للتخصصات كما أتضح من الاستراتيجية.
- تم إعداد معايير مهنية للعديد من المهن أنجزها مركز الاعتماد وضبط الجودة.
- لم يتم دعم المعهد الوطني لتدريب المدربين التابع لجامعة البلقاء التطبيقية، أو معاهد التدريب التابعة لمؤسسة التدريب المهني، غير أن هنالك تقارير تم إعدادها للتطوير المستقبلي من قبل اليونسكو ومؤسسات فنية دولية أخرى.

### المحور الثالث: زيادة شمولية منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني

- تشكل الإناث ما نسبته 37% من مجموع الملتحقين بالتعليم المهني والتقني، ويتركز حضورهن في مهن الاقتصاد المنزلي كالخياطة والتجميل، غير أنه لم يلاحظ أي انعكاس لذلك على معدل مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، إذ لا تتعدى نسبة هذه المشاركة 14%، بحسب ما كشفه تقرير مؤشرات التنمية البشرية (المركز الوطني).
- كما لم تنجح الجهود في إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، بل -على العكس- ارتفعت نسبة البطالة بين الأردنيين، بموازاة ارتفاع عدد العمال الوافدين الذين يعمل 60% منهم دون تصاريح من وزارة العمل.
- وقد أنجزت وزارة العمل نظام التشغيل الوطني الإلكتروني والدراسات الاستقصائية من حيث العرض والطلب، وقام المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية بإعداد دراسات مسحية بلغ عددها حتى وقت إعداد هذه المراجعة 12 دراسة، لتحديد الفجوة بين العرض والطلب، ووضع إستراتيجيات لقطاعات العمل المختلفة.



كما تم تحفيز مراكز التدريب في القطاع الخاص للحصول على تراخيص لممارسة العمل واعتماد برامجها التدريبية، وكانت تلك خطوة مهمة لتعزيز جودة التدريب المهني.

#### المحور الرابع: تحسين أداء نظام التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

لم يتم استكمال خطة للتنسيق وجمع البيانات وإدارتها لضمان توفير قاعدة بيانات مركزية واحدة لجميع معلومات القطاع، كما لم تُستكمل عملية إعداد مؤشرات محددة لتعزيز أداء كل من مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وأمانة سر المجلس، وصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، ومركز الاعتماد وضبط الجودة.

وهناك حاجة ملحة لبناء ودعم قدرات مزودي التدريب في المجالات الخاصة بإعداد المناهج والاختبارات وإعداد المواد التعليمية.

#### المحور الخامس: فاعلية التمويل واستدامته

ما تزال الموازنة هي مصدر تمويل مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب، كما إن صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ينفق على المشاريع الخاصة بالتدريب والتشغيل، وحتى وقت إعداد هذه المراجعة لم يتم التوصل إلى تشريعات تسمح لمؤسسات التعليم والتدريب الاستفادة من أعمالها الإنتاجية والخدمية لتطوير تسهيلات لها ومشاغلها.

كما إن إنفاق القطاع الخاص على التدريب ما يزال متواضعاً ويعتمد على الدعم الذي يقدم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. وقد نجحت جامعة البلقاء التطبيقية في التواصل مع القطاع الخاص، حيث أمدها بالدعم المالي لتحديث مختبراتها وتجهيزاتها.

ويمكن تسجيل الملاحظات على الإستراتيجيات السابقة:

1. التداخل الزمني لفترات الإستراتيجيات، ومثال ذلك:

- الأجنحة الوطنية (2006-2015).

- الإستراتيجية الوطنية للتشغيل والتدريب والتعليم المهني (2008-2013).

- الإستراتيجية الوطنية للتشغيل والتدريب (2014-2020).

- الإستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011-2020).

- الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025).

ويصعب مع هذا التداخل الزمني، تتبع الأنشطة والنتائج والمؤشرات، وهذا يضع مسؤولية

- على الجهة المرجعية الحكومية التي تتابع إعداد هذه الإستراتيجيات وتنفيذها.
- المساعدات الفنية والمنح والمشاريع الدولية، والتي تحاول دعم جهود الحكومة في تنفيذ الإستراتيجيات، لكن خلال ذلك يحدث نوع من التكرار والازدواجية للأنشطة دونما تنسيق كافٍ بين الجهات التنفيذية، فمثلاً في موضوع تدريب المدربين المهنيين يلاحظ أن هناك أكثر من جهة تقدم الدعم لهذا الملف.
- إنشاء مراكز التميز، حيث لم تحدّد حتى الآن المعايير الفنية والإدارية التي يجب توفرها في مراكز التميز، ولا المواقع المقترحة لها ولا اختصاصاتها، الأمر الذي يجب تحديده من خلال الجهة الحكومية المختصة.

### عاشرًا: الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)

درست اللجنة الوطنية لإستراتيجية تنمية الموارد البشرية التي شكّلها رئيس الوزراء استجابة للرسالة التي وجهها الملك عبد الله الثاني بتاريخ 2015/3/24، جميع الجوانب المتعلقة بتنمية الموارد البشرية، وأهمها نظام التعليم ابتداء من الطفولة المبكرة وانتهاء بالتعليم العالي، ومنها بطبيعة الحال قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب. كما استعانت بعدد كبير من الخبراء للعمل كمجموعات تركيز قدّمت مقترحاتها للجنة.

وفي ما يلي الأهداف الإستراتيجية التي وضعتها اللجنة :

1. تأسيس مساقات تعجّل من عملية التطوير واستثمارها من أجل الترويج لجميع أشكال التعليم المهني وتطوير المهارات، والاعتراف بها ضمن المنظومة التعليمية وسوق العمل، بالإضافة إلى توفير خيارات جديدة للتعليم والتدريب المهني والتقني ذات مستوى عالٍ.
2. تحسين جودة التعليم المهني والتقني والتدريب من خلال معايير ثابتة، لتعيين وتدريب المدربين في القطاع، ومواءمة المعايير، وضمان الجودة في أداء المؤسسات، ورفع مستوى التنسيق مع القطاع الخاص.
3. وضع هياكل تنظيمية واضحة لحاكمية القطاع، لضمان إجراء المساءلة وتطبيقها في جميع مكونات القطاع، من خلال تصميم وتأسيس هيئة جديدة مستقلة للتعليم المهني والتقني والتدريب يقودها القطاع الخاص.
4. تنويع طرق تمويل قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، بما في ذلك تشجيع الشراكات ما بين القطاعين العام والخاص، وضمان استخدام الأموال بطرق تشجّع على التغيير

### الإيجابي في النظام.

5. الترويج للتعليم المهني والتقني والتدريب بوصفه «فرصة ذهبية» للتعلّم منذ سنّ مبكرة، وعلى نحو يشمل النظام بأكمله.

وقد رأت اللجنة الوطنية منح الأولوية لقضايا رئيسة من شأنها تطوير قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، وهي:

1. إنشاء هيئة مستقلة لإدارة وتخطيط وتنفيذ ومراقبة وتقييم القطاع اقترح تسميتها «مؤسسة بناء المهارات» تكون مظلة حاكمة لهذا القطاع.

2. بناء ودعم الشراكة المؤسسية بين مؤسسات القطاع الحكومية والقطاع الخاص.

3. تطوير البنى التحتية للقطاع، والتأسيس لنهج مستدام لتمويل متطلباته.

ولاحظت اللجنة تدني المخصصات للقطاع من الموازنة العامة، والتي بلغت 63 مليون دينار لعام 2016، أي ما يعادل 0.3% من الناتج المحلي الإجمالي، أو 20% مما يتم إنفاقه في الدول المتقدمة، حيث تبلغ النسبة في تلك الدول 1.5-2% من الناتج المحلي الإجمالي.

- المقترحات التي قدمتها اللجنة الوطنية لإعداد الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية والتي تشكل خطة عمل لإصلاح القطاع:

1. اعتماد إطار للمؤهلات.

2. وضع برامج للتعليم المهني والتقني والتدريب تُمنح بدرجة أكاديمية.

3. تحقيق المساواة في رواتب خريجي القطاع مع مراعاة المستويات المهنية.

4. إصدار رخص مزاولة المهنة للحرفيين والتقنيين.

5. وضع معايير ومتطلبات تدريب المدربين / المدرسين في القطاع.

6. وضع آليات خاصة باعتماد المدربين وتقييمهم.

7. تأسيس مؤسسة بناء المهارات.

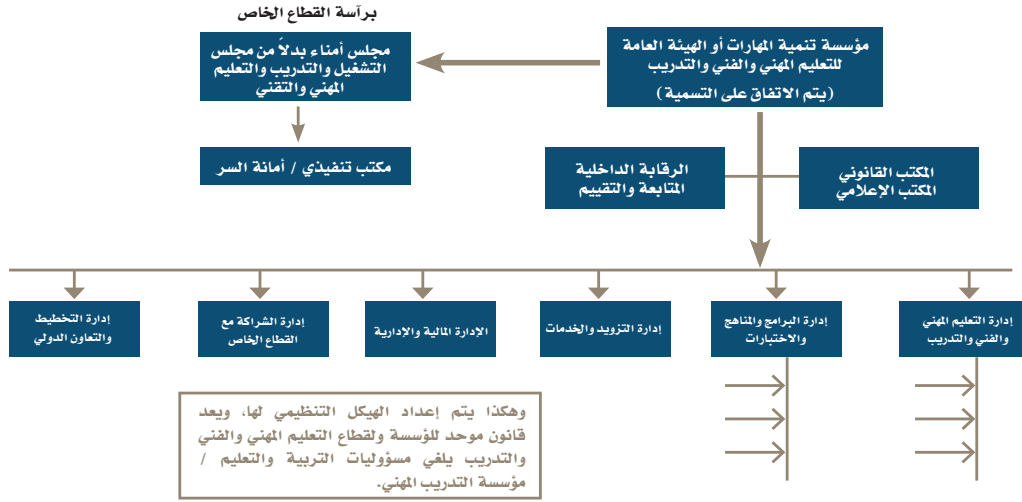
8. نقل مركز الاعتماد وضبط الجودة إلى مؤسسة بناء المهارات.

9. تطوير التعليم المهني والتقني والتدريب بما يتماشى مع أهداف إستراتيجية التشغيل الوطنية (2014-2020)، و«رؤية الأردن 2025». الالتزام بالاعتماد على بيانات موثقة عند وضع السياسات واتخاذ القرارات.



10. تأسيس صندوق لتطوير المهارات برعاية القطاع الخاص.
  11. إنشاء شركات جديدة بين القطاعين العام والخاص تتماشى مع الأولويات المحددة في «رؤية الأردن 2025».
  12. التوسع في برامج التلمذة المهنية.
  13. إصدار دليل للمهن على مستوى المدارس، وتوجيه الطلبة للتعرف على التصميم والتكنولوجيا الحديثة.
  14. مشاركة الطلبة في مسابقة المهارات العالمية.
  15. إجراء إصلاحات على مسار التعليم المهني في وزارة التربية والتعليم، وعدم ربطه بالتحصيل الدراسي منخفض الأداء.
- وحددت اللجنة لتلك المشاريع خمسة أهداف إستراتيجية هي:
1. إتاحة الفرص.
  2. الجودة.
  3. المساواة.
  4. الابتكار.
  5. أنماط التفكير.
- ويمكن إظهار دور الحاكمية كأداة توحيد للقطاع من خلال التوصية التي اقترحت إنشاء «مؤسسة بناء المهارات». ويعدّ نموذج هذه المؤسسة مناسباً لوضع إستراتيجيات التطوير والتحسين، والتغلب على ازدواجية المجالس وتعدد المرجعيات، واعتماد معايير للتمويل، وضمان الجودة، والتواصل مع القطاع الخاص والمؤسسات الدولية.
- المرجعيات، واعتماد معايير للتمويل، وضمان الجودة، والتواصل مع القطاع الخاص والمؤسسات الدولية.
- إن التفكير في إنشاء مجلس أعلى للتدريب والتعليم المهني والتقني كنهج للحاكمية، لن يحقق التغيير المنشود، ذلك أن النماذج المختلفة للمجلس منذ عام 2001 لم تكن فاعلة ومؤثرة، وظلت المؤسسات في القطاع تعمل بفرديتها وفق مرجعياتها ومجالسها، مع قدر محدود من التنسيق ومن الارتباط باحتياجات التشغيل الوطنية.

نموذج أولي لمؤسسة تنمية المهارات / أو الهيئة العامة للتعليم المهني والتقني والتدريب  
بدلاً من التعليم الثانوي المهني في وزارة التربية والتعليم ومؤسسة التدريب المهني والتعليم الفني  
والتدريب في كليات المجتمع



## حادي عشر: خطة إصلاح قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني كما أعدتها وزارة العمل (2017) في ضوء الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية

شملت الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية التي أطلقها الملك عبدالله الثاني يوم 2016/9/5 واعتمدها مجلس الوزراء يوم 2016/9/6، محاور عدة هي: الطفولة المبكرة، والتعليم العام، والتعليم المهني والتقني والتدريب، والتعليم العالي.

وأوصت الإستراتيجية باعتماد 16 مشروعاً لإصلاح قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، متضمنةً اسم كل مشروع، وأهدافه، والأنشطة والإجراءات والوسائل الخاصة به، والمسؤولية، والإطار الزمني، ومؤشرات الأداء.

كما أوصت بإنشاء «مؤسسة بناء المهارات» لتكون المظلة التشريعية والتنفيذية لدمج مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب القائمة، ضمن هيكلها، وبالتالي فإن المشاريع سابقة الذكر تشكل خطة تنفيذية لإصلاح القطاع وتطويره دونما حاجة لإعداد خطط أخرى.

ورغم أن هذه المشاريع اقترحتها اللجنة الوطنية لتنمية الموارد البشرية بمساعدة أكثر من 50 خبيراً ومختصاً، إلا أن وزارة العمل عادت وشكلت عدداً من اللجان لإعداد خطة أخرى لإصلاح قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، تتبعها مجموعة من الآليات والأدوات

القائمة حالياً، حيث تم رفع مشروع القانون الخاص بالمجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني إلى مجلس الوزراء وإلى ديوان التشريع لمراجعته وتدقيقه. وبالنتيجة، مرعاً ونصف العام على اعتماد الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية، ولم تظهر بعد مخرجات حقيقية لها.

### - خطة إصلاح القطاع المعتمدة لدى وزارة العمل

بعد أن اعتمد مجلس الوزراء الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية يوم 2016/9/6، تم تكليف الوزارات والمؤسسات المعنية بإعداد خطط تنفيذية للإستراتيجية، فتولت وزارة العمل قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، وشكلت لجاناً فنية لإعداد خطط تنفيذية في هذا المضمار، ومنها خطة إصلاح للقطاع.

وحددت الخطة مرحلتين لتنفيذها: الأولى قصيرة المدى (2017/2018)؛ والثانية متوسطة المدى (الوضع النهائي) للأعوام (2018-2020)

ورأت الخطة أن هناك أربعة عناصر ضرورية لنجاح برامج التعليم المهني والتقني والتدريب: الطلبة (المتدربون)، المدربون، القطاع الخاص، المناهج والمشاغل. مع أن هناك عناصر أخرى ضرورية لم يتم ذكرها.

وتتمثل النتائج المتوقعة للمرحلة الأولى (2017/2018) بـ:

1. إعادة إحياء فكرة تشكيل المجالس القطاعية، علماً أنها كانت مشكّلة قبل نحو 5 سنوات، ثم تدنّت مشاركة هذه المجالس خلال تلك الفترة لأسباب عديدة، من أبرزها ضعف الدعم المقدم لها.

2. إعداد مسودات الاتفاقيات مع القطاع الخاص.

3. تشكيل المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني.

4. إجراء مسح للإمكانيات والأصول الفنية والبنى التحتية للمؤسسات العاملة في القطاع.

5. تعديل نظام مركز الاعتماد وضبط الجودة.

أما النتائج المتوقعة للمرحلة الثانية (2018-2020) فهي:

1. تعديل التشريعات لإيجاد مظلة واحدة للقطاع.

2. رصد المخصصات المالية السنوية اللازمة لتنفيذ الخطة.

3. تنفيذ مشاريع وبرامج العمل الواردة في الخطة التنفيذية، حيث أن التدريب والتعليم المهني والتقني هو أحد محاور إستراتيجية تطوير وتنمية الموارد البشرية (2016-2025).

ومع أن الإطار الزمني لتنفيذ المرحلة الأولى انتهى في 2017/11/30، إلا أن أيًا من النتائج لم يتم إنجازه باستثناء مسودة مشروع قانون المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني والتي تخضع للتدقيق والمراجعة في ديوان التشريع ووزارة العمل التي تقوم بمتابعتها، غير أن وزارة العمل قامت مؤخراً بسحب مشروع القانون وأعدت مشروعاً آخر لإنشاء مؤسسة تنمية وتطوير المهارات المهنية حيث تم رفعه للسير بالإجراءات الدستورية لإقراره.

وهناك صعوبات متعددة تواجه تنفيذ خطة الإصلاح المشار إليها ومنها :

1. التوافق على المظلة المرجعية كحكاكية للقطاع ومهامها، يشوبه الغموض، وما يصاحب ذلك من وجهات نظر خاصة تعزز تشتت القطاع.

2. صعوبات إدارية وفنية حول تشكيل المجالس القطاعية والإطار القانوني الذي يحكمها وتمثيل هذه المجالس.

3. المخصصات المالية اللازمة للتنفيذ لم يتم تخصيصها بعد.

4. غياب إطار المتابعة للتنفيذ.

5. القناعة بأن المجلس الأعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني بالصيغة المقترحة لمهامه، لن يحقق الأهداف، كما لن يكون مختلفاً عن المجلسين السابقين اللذين أنشأ لتنظيم القطاع. حيث شهد عام 2001 تشكيل مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني، والذي أعيد تشكيله في عام 2008 ليصبح مجلساً للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

ومن الواضح أن كلاً من مؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب ستظل تعمل منفردة، وفق قوانينها وأنظمتها ومجالسها، إلا إذا تشكلت مظلة واضحة المهام تضع كل هذه المؤسسات تحت إدارة وإشراف جهة واحدة.

## ثاني عشر: المؤشرات النوعية والكمية المأمولة لقطاع التعليم المهني والتقني والتدريب

سعت جميع الإستراتيجيات وخطط التطوير لهذا القطاع، إلى تحقيق مؤشرات نوعية وكمية يكون تأثيرها على سوق العمل والاقتصاد إيجابياً ومؤثراً.

وقد نجحت الإستراتيجيات في تحقيق بعض الإنجازات، غير أن الفجوة بين مستوى المخرجات ومتطلبات السوق في اتساع، الأمر الذي تبدو معه المؤشرات أهدافاً يُسعى لتحقيقها. والمأمول أن يحقق القطاع المؤشرات الآتية :

1. زيادة نسبة الملتحقين في التعليم المهني الثانوي بوزارة التربية والتعليم لتصل في عام 2025 إلى 35% من مجموع طلبة المرحلة الثانوية.
2. زيادة الطاقة الاستيعابية في معاهد مؤسسة التدريب المهني بمعدل 5% سنوياً.
3. زيادة نسبة الملتحقين بالتعليم التقني والكليات التقنية لتصل إلى 35% من الناجحين في الثانوية العامة.
4. تأسيس مؤسسة تنمية المهارات وأن تصبح في وضع التشغيل عام 2018.
5. إعداد المعهد الوطني لتدريب المدربين ليكون قادراً على تدريب 1000 مدرب سنوياً.
6. تحديث التشريعات المتعلقة بمركز الاعتماد وضبط الجودة، بما يمنحه الاستقلالية في إعداد المعايير المهنية، وترخيص مراكز التدريب للقطاع الخاص واعتمادها، وإصدار شهادات ممارسة المهنة.
7. تطبيق الإطار الوطني للمؤهلات وفق تشريعات فاعلة.
8. إنشاء صندوق لتنمية المهارات عام 2018.
9. بناء علاقات مؤسسية مع القطاع الخاص، ومنح هذا القطاع دوراً قيادياً.
10. إعداد التجهيزات والخطط الدراسية والمناهج اللازمة، ووضع اختبارات معتمدة.
11. إنشاء قاعدة بيانات خاصة بالعرض والطلب، يسهل الوصول إليها ويتم تحديثها باستمرار.
12. وضع نظام للمتابعة والتقييم والمساءلة يعمل وفق معايير واقعية.
13. تصميم برامج نوعية للكليات الجامعية التقنية لاستقطاب نوعية ممتازة من الطلبة.
14. وضع سياسات للتوجيه المهني والإرشاد ومتابعة الخريجين.



15. فتح القنوات أفقياً وعمودياً بين مسارات التدريب والتعليم المهني والتقني.
16. التوجه نحو التدريب والتعليم المهني والتقني الإلكتروني.
17. توفير التدريب والتعليم المهني والتقني للجميع ومدى الحياة.
18. تنسيق المساعدات والمشاريع الدولية الموجهة للقطاع.
19. تهيئة المجمعات الصناعية التابعة للقطاع الخاص لتعمل كمعاهد للتدريب.

### ثالث عشر: مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

ظلت فكرة إنشاء مجلس يشرف على التعليم المهني والتقني والتدريب حلماً يراود العاملين في هذا القطاع، وذلك لدعم برامج القطاع وأنشطته، ووضعه في الموقع المناسب، وكذلك لتنمية الموارد البشرية، والتخلص من سلبيات تشتت إدارة القطاع والنظرة المجتمعية الدولية لمؤسساته وبرامجه.

وبناء عليه تم إنشاء مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني عام 2001، وتلقى المجلس دعماً مناسباً من المؤسسات الدولية لتعزيز قدراته الإدارية والفنية وتقوية أمانة سر المجلس.

وتزامن ذلك مع تطورات متعددة في سوق العمل، نتج عنها ارتفاع نسبة البطالة، وزيادة العمالة الوافدة، فبرزت حاجة ملحة لتحسين أداء القطاع بحيث يشمل تشغيل الخريجين، وإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، وهو ما دعا إلى تأسيس مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بموجب القانون رقم (46) لسنة 2008 برئاسة وزير العمل.

ويؤدي المجلس مهام عدة لخدمة القطاع، إلا أن ما تحقق لم يكن كافياً لمعالجة سلبيات القطاع، وهو ما دفع الحكومة للتفكير بتغيير المجلس ليصبح مجلساً أعلى للتعليم والتدريب المهني والتقني، أو إنشاء مؤسسة تنمية المهارات وفقاً لما أوصت به الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025).

إن محاولات دعم مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني من خلال العديد من المشاريع الدولية لتطوير القطاع، لم تنجح في جعل هذا المجلس مظلة مرجعية بحيث تتوحد وتتكامل معه جهود المؤسسات العاملة في القطاع وبما يحدث التحسين المأمول على مخرجاته كمياً ونوعياً.

- من نقاط القوة للمجلس:

1. أنه يستند إلى تشريع قانوني.
2. يرأس مجلس إدارته وزير العمل، باعتبار وزارة العمل تعنى بالقضايا العمالية وتشغل العمالة الوطنية وتنظم أمور العمالة الوافدة.
3. تتمثل في مجلس إدارته العديد من المؤسسات التي تعنى بقطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، إلى جانب الشركاء الاجتماعيين كغرف الصناعة والتجارة واتحاد نقابات العمال، إضافة لجهات أخرى ذات علاقة كنقابة المهندسين.
4. وجود أمانة سر للمجلس تعمل على تنظيم الاجتماعات ومحاضرها ومتابعة تنفيذ القرارات.
5. ينبثق عن المجلس مركز الاعتماد وضبط الجودة، وصندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

- من المخاطر والتحديات التي تواجه عمل المجلس:

1. تعدد المرجعيات والقوانين والمجائس لمؤسسات التعليم المهني والتقني والتدريب، والتي بموجبها تؤدي هذه المؤسسات مهامها، مثل: مجلس التربية والتعليم، ومجلس التعليم العالي، وجامعة البلقاء التطبيقية.
2. تمثيل المؤسسات والمجائس التي تعنى بالتعليم المهني والتقني والتدريب، في عضوية مجلس إدارة هذا المجلس، جاء دون مراعاة خبرات الأعضاء المختارين في قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب والتشغيل.
3. عدم استقلالية بعض الإدارات التابعة للمجلس، مثل صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، ومركز الاعتماد وضبط الجودة.
4. وجود «تضارب مصالح»، من خلال ما تمارسه المؤسسات الممثلة في الصندوق، من تأثير للحصول على دعمه لمشاريعها. وهو ما ينطبق أيضاً على القطاع الخاص.
5. تركُّز أنشطة الصندوق والمجلس على القضايا المرتبطة بالتشغيل على حساب تطوير التدريب والتعليم المهني والتقني.
6. إستراتيجيتنا القطاع (2008-2013) و(2014-2020) لم تحققا أهدافهما كاملة، ولم تتبني مشاريع لتنفيذها، واقتصرتا على أهداف عريضة لم تلتزم بها مؤسسات القطاع بصورة كاملة.



ويمكن القول إن واقع قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب يعكس ضعف أداء مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

## رابع عشر عشر: نقاط القوة لقطاع التعليم المهني والتقني والتدريب

حقق هذا القطاع العديد من نقاط القوة التي جعلته المصدر الرئيس لإعداد القوى العاملة المدربة، ورغم أنه يواجه الكثير من المعوقات والتحديات، إلا أنه استطاع تطوير برامجه وتسهيلاته التدريبية لتواكب الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل وتكنولوجيا التصنيع والإنتاج.

فهذا القطاع:

1. توسع في إنشاء المراكز والمعاهد والكليات والتي انتشرت في المحافظات كافة.
2. توسع في استحداث التخصصات والبرامج لتأهيل مستويات مهنية متعددة يطلبها سوق العمل.
3. تعمل مؤسساته وفق تشريعات وقوانين وأنظمة وتعليمات.
4. يحظى بالعناية والاهتمام على المستويات المتعددة في الدولة.
5. يتلقى دعم المؤسسات الدولية والمانحة، وبخاصة في مجال توفير الخبراء والتمويل والمساعدات الفنية.
6. تدعمه موازنة الدولة، وتشارك في تطويره مؤسسات القطاع الخاص.
7. يُدار وفق النهج النظامي للتعليم المهني والتقني والتدريب بمدخلاته وعملياته ومخرجاته.
8. يتمتع ببنية تحتية قابلة للتطوير والتحسين.
9. يعتمد على دعم تقدمه العديد من المراكز والأدوار والآليات لتساعده على النمو والتطوير، ومنها:
  - أ. مركز الاعتماد وضبط الجودة.
  - ب. صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.
  - ت. معاهد تدريب المدربين.
  - ث. تعاون الشركاء الاجتماعيين ودعمهم.



## التوصيات

تالياً مجموعة من التوصيات التي يؤمل دراستها من صانعي القرار، والأخذ بها في السياسات والتشريعات لإحداث تحسين كمي ونوعي على أنشطة المؤسسات العاملة في قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب.

ويمكن تقسيم التوصيات إلى مستويات عدة:

- على مستوى السياسات والتشريعات:

1. تحديد أهداف القطاع على المستوى الوطني بما يخدم القطاعات الإنتاجية والخدمية وإحداث تأثير واضح على هيكل العمالة والاقتصاد الوطني.
2. تسريع إنشاء مؤسسة بناء المهارات أو ما يشابهها، لتكون المظلة العامة لقطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، على أن يحدد مهامها وأنشطتها قانوناً 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.
4. إعادة النظر في تمويل القطاع بحيث تكون مصادره الرئيسية: صندوق تنمية المهارات، والموازنة العامة، والأعمال الإنتاجية والخدمية، والخدمات التدريبية للقطاع، والقطاع الخاص، والمنح والمساعدات الدولية. وأن يتم فصل مهمة «التشغيل» عنه وإحاقها بصندوق التنمية والتشغيل.
5. تشكيل المجالس القطاعية والتي يعني 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 ممارستها.
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

بشقيته الكمي والنوعي، في برامج التعليم المهني والتقني والتدريب بما يحفز الشباب على الالتحاق ببرامج القطاع.

- على المستوى الفني:

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.
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 المدرّسين 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 وضمان الجودة.
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، للحدّ من ممارسة العمل المهني من قبل غير المرخّص لهم، ولتعزيز قيام من لم تُعتمد برامجه بأنشطة التدريب.
8. تأسيس لجنة استشارية من المجتمع المحلي والفعاليات الاقتصادية في كل معهد تدريبي أو مدرسة مهنية أو كلية، لإثراء برامج التدريب.
9. مراجعة نظم الاختبارات للمهارات العملية، بحيث لا تقتصر على مواقع التدريب والمدربين العاديين، وإنما تتم أيضاً بمشاركة فنيين من القطاع الخاص.
10. الاعتماد على دراسات مسحية لجانب العرض والطلب في استحداث البرامج وتطوير المناهج، مع بناء قاعدة للبيانات والمعلومات في هذا السياق.

### - على مستوى التعاون الدولي والإقليمي:

1. الاطلاع على أفضل الممارسات والخبرات الدولية في مكونات القطاع كافة، وتبادل المناهج والمواد التعليمية والخبرات الإدارية.
2. التشبيك مع المؤسسات الدولية والفضية 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 يسهم في تعزيز تنافسية خريجي القطاع في سوق العمل المحلي وسوق العمل الإقليمي.

### - على المستوى الإداري والتنظيمي:

1. اعتماد نظام للأجور والرواتب للعاملين في قطاع التعليم المهني والتقني والتدريب، بما يضمن منح حوافز كافية للمدربين والعاملين لتطوير كفاياتهم، ويسهل من عملية استقطاب المؤهلين فنياً في القطاع الخاص للدخول إلى مهنة التدريب في المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص.
  2. تأسيس إدارات لامركزية 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 تعرف بالمهن ومتطلباتها وفرص التشغيل فيها.
- وقد تم إعداد إستراتيجية وطنية للتوجيه والإرشاد المهني عام 2014، وتجري الآن 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.
5. توحيد الحوافز المالية التي تسهم في زيادة نسبة المتحقيين 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.