



المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني

تقرير حالة البلاد 2021

محور الموارد البشرية

**سوق العمل والتشغيل  
وقطاع التعليم والتدريب  
المهني والتقني**





5	المقدمة.....
7	أولاً- قطاع سوق العمل والتشغيل.....
18	ثانياً- قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.....
	ثالثاً- ما أنجز من أهداف الاستراتيجية الوطنية
29	لتنمية الموارد البشرية (2016-2025).....
	رابعاً- ما أنجز من توصيات تقرير حالة البلاد لعام 2020:
36	قطاع سوق العمل والتشغيل وقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.....
46	خامساً- الخلاصة والتوصيات .....
49	المصادر والمراجع.....



## المقدمة

تأثر الأردن في السنوات الأخيرة 2008-2020 بعدد من المتغيرات والأحداث الاقتصادية والسياسية العالمية والإقليمية، بدءاً من الأزمة المالية العالمية عام 2008، مروراً بتبعات الربيع العربي على دول المنطقة وتباطؤ النمو الاقتصادي في الدول العربية، وصولاً إلى جائحة كورونا التي أدت بالمجمل إلى مشكلات اقتصادية واجتماعية. وقد انعكست هذه الأحداث على الأردن انعكاساً كبيراً تمثل في تدني معدلات النمو الاقتصادي، وانخفاض مستوى معيشة الفرد وزيادة نسبة البطالة، لا سيما مع انخفاض معدل مشاركة الأردنيين في سوق الخليج العربي، والتي كانت وجهة مهمة للأردنيين لقدرتها على استيعاب أعداد كبيرة من الموارد البشرية الأردنية، ما أدى إلى عدم توازن سوق العمل المحلي، وبالتالي مع زيادة الضغط على سوق العمل، بدأت المؤشرات تُنذر بالخطر، إضافة إلى تدفق أعداد كبيرة من العمالة الوافدة- وخاصة السورية- الأمر الذي زاد حجم العمالة الوافدة في عدة قطاعات مع عزوف الأيدي العاملة الأردنية عن العمل في تلك القطاعات التي تُقبل عليها العمالة الوافدة لأسباب عدة.

كذلك تراجعت نسبة المشاركة الاقتصادية، وتزايدت نسبة البطالة. وتتمثل الصعوبات التي يواجهها الأردنيون الباحثون عن فرصة عمل في عدة أسباب؛ منها محدودية عدد فرص العمل المستحدثة، والوضع الاقتصادي المحلي، وموجات الهجرة الإجبارية نحو الأردن، إضافة إلى تدني الأجور، وعدم مواءمة مؤهلاتهم لاحتياجات سوق العمل. ولذلك تبرز أهمية تحديد احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، والتوجه نحو التنمية والتطوير بما يضمن استحداث فرص عمل جديدة، وتقليل نسبة البطالة، ومواءمة المهارات مع متطلبات سوق العمل وحاجته.

لقد أفرزت جائحة كورونا تداعيات اقتصادية واجتماعية على الأردن، وكان للإجراءات الصحية الصارمة التي اتخذتها الحكومة للحد من انتشار فيروس كورونا، وتخفيف الضغط على المنظومة الصحية، وتسطیح المنحنى الوبائي تأثير كبير على الاقتصاد الأردني، إذ ساهمت الإغلاقات التي دامت لمدد طويلة في خسائر كبيرة ومتفاوتة على المنشآت الاقتصادية. لذلك سعت الحكومة جاهدة للمواءمة بين الجانب الصحي والجانب الاقتصادي من خلال اتخاذها عدة إجراءات ساعدت على العودة للانفتاح الاقتصادي التدريجي، ما أدى إلى تحريك النشاط الاقتصادي خلال الربع الثالث من عام 2020. إلا أنه مع التزايد الكبير لأعداد إصابات كورونا في شهر أيلول 2020، اتخذت الحكومة إجراءات صحية واحترازية أدت إلى نجاحها في مضاعفة قدرات النظام الصحي بنسبة 300%<sup>(1)</sup>، إضافة إلى إنشاء مستشفيات ميدانية، مع تشديد الرقابة على الأفراد

1 البرنامج التنفيذي التأشير للحكومة (2021-2024).

والمنشآت دون العودة إلى الإغلاقات الجزئية أو الشاملة، وذلك للتقليل من التبعات الاقتصادية والاجتماعية.

لقد كان للاهتمام الملكي بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني الحافز، أثر كبير في حفز الحكومة وتوجيهها لتأخذ على عاتقها وضع هذا القطاع ضمن أهم أولويات خططها الاستراتيجية، إذ تتمثل أهمية هذا القطاع في إسهامه بتحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، وبتحولّه إلى أساس يمكن أن تستند إليه خطط التنمية المستدامة وتطور النمو الاقتصادي. وفي ظل الظروف الاقتصادية التي يمر بها الأردن، وعدم كفاية فرص العمل المستحدثة سنوياً، وتزاحم أعداد كبيرة من العمالة الوافدة التي تستحوذ على ما يقارب 20%<sup>(2)</sup> من فرص العمل، وعدم ملاءمة المهارات مع احتياجات سوق العمل، سعت الحكومة جاهدة إلى توفير فرص عمل جديدة سنوياً للأعداد الكبيرة من الأردنيين الباحثين عن عمل، إذ إن سوق العمل يحتاج إلى ما يزيد على 70-90 ألف فرصة عمل جديدة سنوياً<sup>(3)</sup>، وذلك لتجنب ارتفاع نسبة البطالة وحسب. لذلك جاء الاهتمام بقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بوصفه رافداً أساسياً لسوق العمل، ليعمل على توفير فرص عمل جديدة تساعد في تخفيض معدلات البطالة وتخفيف الضغوط الاقتصادية والاجتماعية بالتنسيق والتشاركية مع باقي القطاعات، من خلال الاستعانة بخبرات أصحاب المصلحة للمساعدة في تطوير هذا القطاع بالمستوى المطلوب. وقد تعرض قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن لتحديات عدة، إذ بالرغم من كل الجهود التي بذلتها الجهات المعنية في تطوير هذا القطاع، إلا أنه ما زال يعاني من الضعف والبطء في تحقيق الأهداف الموضوعة لسيير به نحو التطور والحدثة ومواكبة متطلبات السوق والصناعات المختلفة. وقد أدى غياب المشاركة الفاعلة للقطاع الخاص في تطوير نظام تعليمي مهني يستند إلى متطلبات سوق العمل، إلى اتساع الفجوة بين احتياجات القطاع الخاص والمهارات المتوافرة لدى الخريجين. ومن ناحية أخرى، ما زالت منظومة التوجيه والإرشاد المهني عاجزة عن القيام بالمهام المطلوبة والمتوقعة لتشجيع الطلبة على الالتحاق ببرامج التدريب والتعليم المهني والتقني في جميع المراحل التعليمية. كذلك فإن من الآثار التي تترتبت على قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني نتيجة جائحة كورونا، اقتصار الدراسة في المدارس الثانوية المهنية على الدروس والتجارب المصوّرة وبثها عبر منصة درسك الإلكترونية، إذ شكّلت الممارسة والتدريب المهني المعتمد على محاكاة التدريب الميداني من خلال التقنيات الحديثة تحدياً لوزارة التربية والتعليم وطاقمها.

2 التقرير السنوي، وزارة العمل، 2021.

3 تقرير وزارة العمل، 2020.

ويهدف محاربة الفقر والبطالة، وضعت الحكومة في برنامجها التنفيذي التأشيري (2021-2024)، تنفيذ سياسات وبرامج ومشاريع، تهدف إلى زيادة فرص العمل، وترسيخ مكانة القوى العاملة المحلية، وتطوير قدراتها وتشجيعها على الانخراط في القطاعات المهنية، من خلال تحديث برامج التدريب، ودعم قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني وربطه مع احتياجات سوق العمل. وفي هذا السياق، تم إعداد العديد من الاستراتيجيات والمبادرات التي تهدف إلى تنمية قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وتطويره وربطه مباشرة مع سوق العمل، وإلى السعي للنهوض بالاقتصاد، والعمل على أولوية التشغيل وزيادة الأعمال.

ولغايات الحصول على نتائج ملموسة لدور قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني ونشاطه في سوق العمل، يتوجب العمل على التحديث والتطوير لسياسات نظام التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، والوقوف على واقع هذا القطاع لتشخيصه ووضع الحلول العملية المناسبة، ليتماشى مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته، من أجل زيادة فعاليته في دفع عجلة الاقتصاد نحو النمو والازدهار.

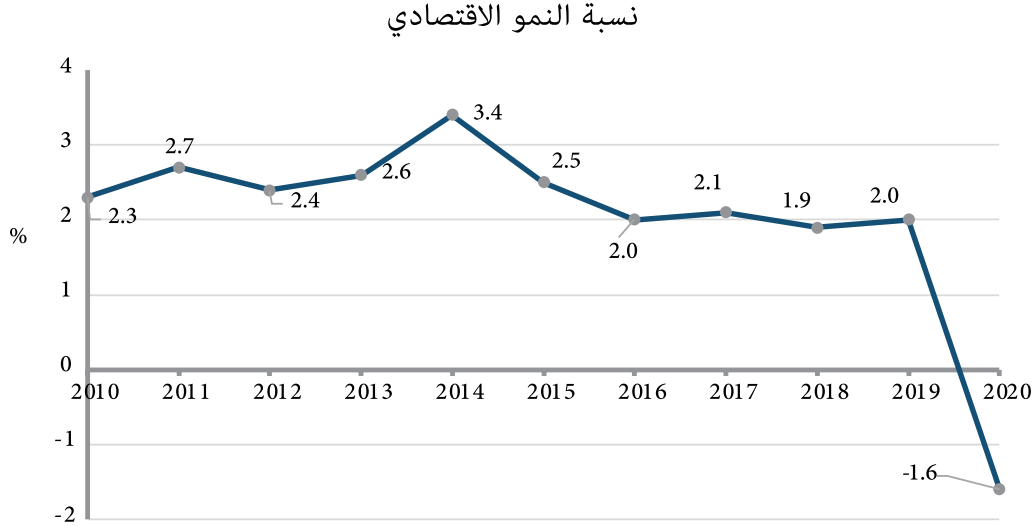
## أولاً - قطاع سوق العمل والتشغيل

### 1 - واقع حال قطاع سوق العمل والتشغيل

عانى الاقتصاد الأردني في السنوات الأخيرة من تبعات الأوضاع السياسية والتحديات الاقتصادية التي واجهت دول الجوار، إضافة إلى الآثار السلبية لجائحة كورونا، والتي أدت إلى تزايد أعداد الأردنيين الذين فقدوا وظائفهم في الخارج، واضطروا للعودة إلى الأردن. وهو ما شكل تحدياً جديداً تمثل بزيادة أعداد المتعطلين عن العمل، إضافة إلى إغلاق عدد كبير من المنشآت والمشاريع الصغيرة، ما ساهم في تراجع النمو الاقتصادي إلى مستوى حرج كما هي الحال في عام 2020 بانكماش الاقتصاد الأردني، إذ وصلت النسبة إلى -1.6%، كما هو موضح في الشكل رقم (1)، والتي تُعد من أقل النسب في العالم بعد أن كان الاقتصاد مستقراً، إذ كانت نسب النمو تتراوح بالمتوسط حول 2%<sup>(4)</sup> خلال السنوات السابقة، ما يتطلب رفعه لمستويات أعلى من أجل دفع عجلة النشاط الاقتصادي.

4 البنك المركزي الأردني، بيانات شهرية، أعداد مختلفة.

### الشكل رقم (1):



المصدر: البنك المركزي الأردني، بيانات شهرية، أعداد مختلفة، 2021.

إن الوضع الراهن الذي يمر به الأردن، وعدم كفاية فرص العمل التي يستحدثها السوق المحلي، وعدم مرونة سوق العمل، ووجود أعداد كبيرة من العمالة الوافدة، والتراجع في المشاريع الكبيرة (Mega Projects) التي كانت تستوعب الخريجين، أثر على مجموع عدد فرص العمل المستحدثة من القطاعين العام والخاص، إذ استحدثت 42,036 ألف فرصة عمل خلال عام 2019<sup>(5)</sup>، وهي أقل من المستويات المطلوبة - كما هو موضح في الشكل رقم (2) - بل وصل صافي عدد فرص العمل المستحدثة إلى 68,874- في عام 2020، وذلك نتيجة فقدان عدد كبير من العاملين لوظائفهم خلال جائحة كورونا، على الرغم من محاولات الحكومة الحد من فصل العاملين، أي أن ثمة 120 ألف فرد فقدوا عملهم خلال 2020. ويُذكر أن الحكومة قامت باستحداث ما يقارب 35 ألف فرصة عمل خلال عامي 2019 و2020، في حين أنها وضعت ضمن خطتها استحداث 30 ألف فرصة عمل سنوياً من منتصف 2018 إلى نهاية عام 2020<sup>(6)</sup> بمجموع 90 ألف فرصة عمل مستحدثة، في مساعٍ لاستيعاب التزايد في أعداد الشباب الباحثين عن عمل، إذ يحتاج سوق العمل من 70-90 ألف فرصة عمل مستحدثة للحد من تزايد نسبة البطالة<sup>(7)</sup>.

5 دائرة الإحصاءات العامة، تقارير مختلفة، 2020.

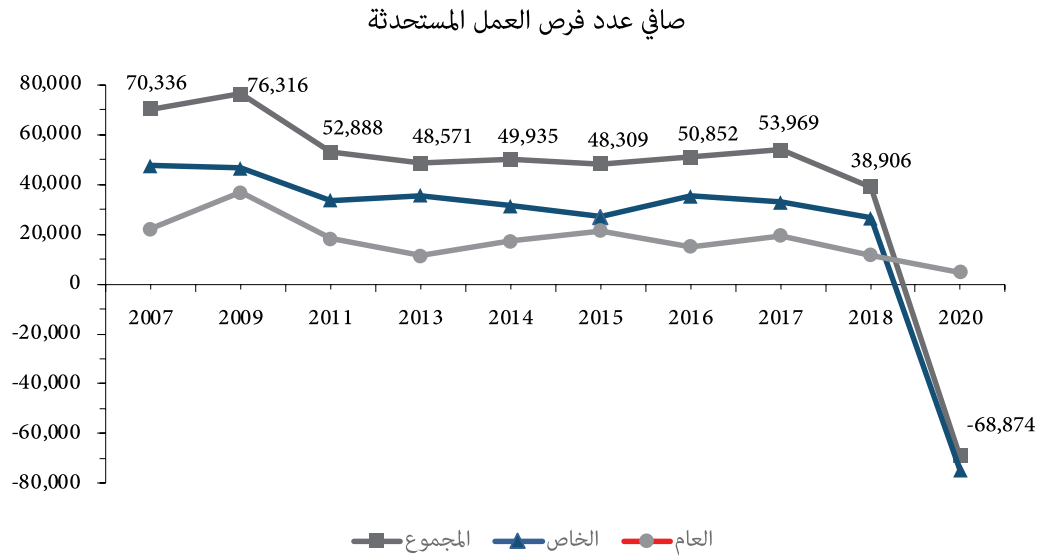
6 دائرة الإحصاءات العامة، تقارير مختلفة، 2020.

7 تقرير وزارة العمل، 2020.



ويوضح الشكل رقم (2) التناقص التدريجي لعدد الفرص المستحدثة مقارنة مع عام 2007، وخاصة في عام 2020، ويشكل هذا تحدياً كبيراً لسياسات الحكومة وخططها التنفيذية مع تزايد عدد السكان وأعداد الباحثين عن فرصة عمل.

الشكل رقم (2):



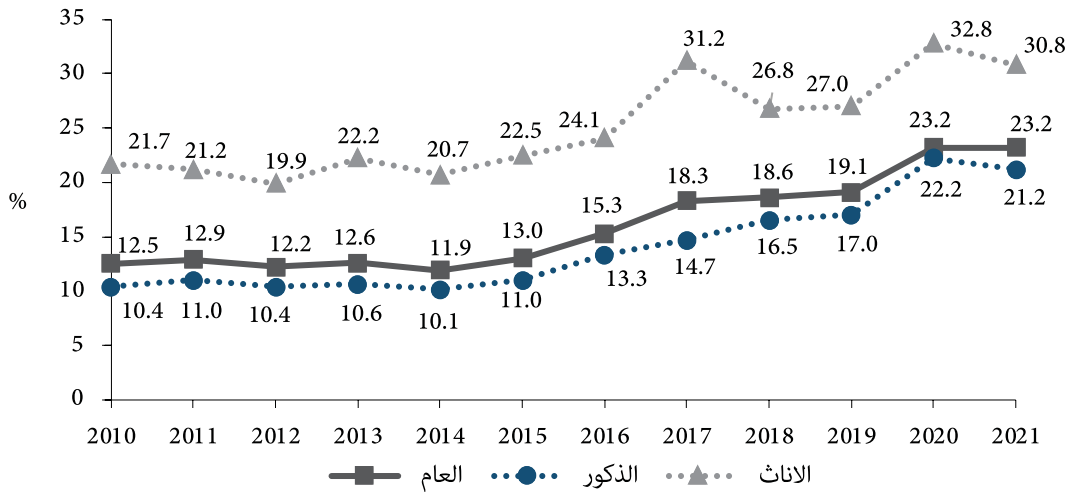
وفي ظل التزايد المستمر والارتفاع الكبير في أعداد العاطلين عن العمل، أصبحت مشكلة البطالة من أهم أولويات الحكومات المتعاقبة، فمع محاولات تخفيض النسبة، إلا أن الوضع يُندربازدياد معدلات البطالة. ففي حين كانت خطة وزارة العمل (2017-2021) تهدف إلى خفض نسبة البطالة خلال أعوام الخطة إلى نسب تتراوح بين 15.1% - 15.3%<sup>(8)</sup>، إلا أن نسبة البطالة وصلت إلى 19% في 2019، أي ما قبل جائحة كورونا، ثم استمرت بالزيادة إلى أعلى مستوى لها خلال السنوات العشر الأخيرة - كما هو موضح في الشكل رقم (3) - إذ ارتفعت نسبة البطالة إلى 23.2% في عام 2020، وارتفعت خلال الربع الثالث من عام 2021 بزيادة مقدارها 4.1 نقطة مئوية عن عام 2019<sup>(9)</sup>، لذلك يجب التنويه إلى أن نسبة البطالة قبل الجائحة، كانت في حالة ارتفاع متزايد، وازدادت معدلاتها أثناء الجائحة. أما بخصوص نسبة البطالة عند الإناء، فقد ارتفعت النسبة

8 خطة وزارة العمل، (2017-2021).

9 دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، الجولة الثالثة، 2021.

إلى 32.8% في عام 2020<sup>(10)</sup>، وهو مستوى غير سابق، ثم انخفضت إلى 30.8% خلال الربع الثالث من عام 2021، وهي ما زالت مرتفعة. بينما ارتفعت النسبة بين الذكور إلى أعلى مستوى لها خلال السنوات العشر الأخيرة، وهي 22.2% خلال عام 2020، ثم انخفضت إلى 21.1% في الربع الثالث من عام 2021<sup>(11)</sup>. وتشير الإحصاءات إلى أن جهود الحكومة ومؤسساتها لم تنجح في الحد من البطالة، وخاصة عند الإناث بالرغم من تخصيص برامج تنموية لمساعدة النساء على المشاركة الاقتصادية. وهذا يوضح التباين بين الخطط الحكومية الطموحة وبين التنفيذ في الواقع، وعدم القدرة على التخطيط الاستراتيجي والتنفيذي الواقعي القابل للتنفيذ، الأمر الذي أدى إلى إخفاق مؤسسات الدولة في تحقيق الخطط المنوطة بها.

الشكل رقم (3): نسبة البطالة



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، 2021.

وفي دراسة نشرت في آب 2021<sup>(12)</sup> حول تأثير جائحة كورونا على الاقتصاد وسوق العمل، فقد تبين أن الجائحة قد أدت إلى حدوث تغييرات في سوق العمل؛ أهمها فقدان العديد

10. المصدر السابق نفسه

11 دائرة الإحصاءات العامة، 2021.

12 التقرير التحليلي لمسح التحول الوظيفي 2020، دائرة الإحصاءات العامة، 2021.

لوظائفهم، وتقليص ساعات العمل استجابة للإجراءات التي فرضتها الحكومة لاحتواء الوباء. وقد نفذت هذه الدراسة على 12,467 فرداً تتراوح أعمارهم بين 18-60 سنة، موزعين على جميع محافظات المملكة.

ومع أن 43% ممن أجريت عليهم الدراسة، كانوا يعملون قبل الجائحة، أشارت الدراسة إلى أن 17% ممن كانوا يعملون قبل جائحة كورونا قد فقدوا وظائفهم بسبب الجائحة و10.3% لأسباب أخرى، وأن 37% من الذين فقدوا عملهم بسبب الجائحة كان في إطار عملية تقليص عدد الموظفين و26% بسبب إغلاق المنشأة. واللافت للنظر أن فئة الشباب من 18 إلى 29 سنة، هم الأكثر فقداً للوظائف. وتجدر الإشارة إلى أن 26.8% من الأفراد الذين لم يتأثر عملهم بجائحة كورونا يعتقدون أن عملهم سيتأثر في المستقبل بسبب أزمة كورونا، وأن 13% من الذين تأثر عملهم بالجائحة يفكرون بتغيير عملهم.

وتشير الدراسة أيضاً إلى أن مهارات الاهتمام بالتفاصيل، هي المهارات الشخصية المطلوبة للقطاعين العام والخاص، تليها المهارات الإرشادية، في حين كانت المهارات الحاسوبية هي المطلوبة من المهارات الفنية، تليها المهارات الحاسوبية، إضافة إلى أن الجائحة كان لها أثر على سوق العمل، إذ أدت إلى فقدان الكثير من الأفراد عملهم، وتفكير بعضهم بتغيير أماكن عملهم.

**ب. الخطط والاستراتيجيات والبرامج الداعمة لقطاع سوق العمل والتشغيل**  
بهدف النهوض بالاقتصاد الأردني وتلبية التوجيهات الملكية بهذا الخصوص، وضعت الحكومات المتعاقبة خلال العقد الأخير خططاً اقتصادية تلامس متطلبات الوضع الاقتصادي، وتعمل على خلق فرص استثمارية جديدة وتنموية مستدامة من خلال تطوير استراتيجيات جديدة طموحة وطويلة المدى لزيادة التشغيل، وتقليل نسبة البطالة، وتحسين جودة العمل وبيئته، منبثقة عن الأجندة الوطنية الأردنية (2007-2017) التي تهدف إلى خلق 600 ألف فرصة عمل؛ منها الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011-2020)، والاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (2014-2020)، والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025).

كما ركزت الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011-2020) على تقليل نسبة البطالة بين فئات المجتمع، وتحسين مستوى المعيشة للأردنيين بعد ذلك هدفاً رئيساً من خلال زيادة فرص العمل والأجور والمنافع وتحسين الإنتاجية، واعتماد معدل البطالة لعام 2014 بوصفه مؤشراً لغايات التطوير وحل مشكلة البطالة. بينما وضعت استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (2014-2020) نظراً لأهمية هذا القطاع

ودوره ليكون رافعة أساسية للاقتصاد الوطني وتعزيز مساهمته، إذ اهتمت بتطوير نظام التدريب والتعليم المهني والتقني وتنفيذه بحيث يعتمد على حاجة سوق العمل. أما الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)، فقد هدفت إلى زيادة عدد الشباب الذين لديهم مهارات مهنية وتقنية للتوظيف والتشغيل والريادة، وإيجاد فرص عمل مناسبة لهم، وبخطة شاملة لنواح كثيرة من جوانب تنمية الموارد البشرية مثل النفاذية والجودة والثوقية والابتكار وأنماط التفكير. وتجدر الإشارة إلى غياب الوضوح في تحديد الجهة المسؤولة عن تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية ومتابعة إنجازها.

أما خطة أولويات عمل الحكومة (2019-2020) في مجال التشغيل، فقد ركزت خلال عامي الخطة على توفير 30 ألف فرصة عمل إضافية منتجة سنوياً، وتنفيذ برنامج خدمة وطن بهدف توفير 60 ألف فرصة عمل إضافية، بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل واحتياجاته، وبناء شراكة فاعلة مع القطاع الخاص. وتعهدت الحكومة بتوفير بيئة عمل تحقق تكافؤ الفرص بين الجنسين دون تمييز ضد المرأة وتراعي التزاماتها الأسرية. إلا أن الحكومة لم تستطع أن توفر إلا ما يقارب 35 ألف فرصة عمل خلال عامين ونيف<sup>(13)</sup>، وتم إيقاف برنامج خدمة وطن بعد البدء في تنفيذه حتى مع تدريب 3,904 متدربين، وتشغيل 1,200<sup>(14)</sup> متدرب ضمن المرحلة الثانية للمشروع بحسب التقرير الرسمي، وهو ما شكل حالة من الإحباط لدى الشباب الطامح في الحصول على وظيفة في ظل الظروف الصعبة آنذاك. علماً بأن نسبة العمالة غير الأردنية في المناطق الصناعية المؤهلة ما زالت تراوح مكانها بنسبة 74.4% لعام 2020<sup>(15)</sup>.

أما في ما يتصل بالإجراءات الحكومية في جائحة كورونا ومواجهة الآثار الناتجة عن الإغلاقات الهادفة لوقف انتشار الفيروس، فقد اتخذت الحكومة خلال الجائحة جملة من الإجراءات غايتها الحفاظ على التوازن ما بين العمال وأصحاب العمل، من خلال إصدار أوامر الدفاع والبلاغات الصادرة بموجبه. ومما لا شك فيه أن جائحة كورونا انعكست سلباً بتراجع حاد في النشاط الاقتصادي، وخاصة في القطاع الخاص، فكانت الاستجابة سريعة من مؤسسة الضمان الاجتماعي من خلال طرح عشرة برامج مالية لمساعدة المنشآت والأفراد.

13 تقرير ملخص لأعمال الحكومة (2018-2020).

14 تقرير وزارة العمل، 2021.

15 المصدر السابق نفسه.

وقد بلغت التكلفة الإجمالية لهذه البرامج ما يقارب 813 مليون دينار، منها 492 مليون دينار دعماً مباشراً للأفراد و214 مليون دينار دعماً غير مباشر للمنشآت. وقد انتفع 63,397 منشأة و2,305,162<sup>(16)</sup> فرداً من هذه البرامج، الأمر الذي ساعد إلى حد ما في التخفيف من التراجع الحاد للنشاط الاقتصادي. ومع هذه الإجراءات، إلا أن ثمة تبعات اجتماعية واقتصادية أدت إلى انخفاض مستويات الدخل، وتراجع مستويات الاستهلاك، وارتفاع معدلات التضخم ومعدلات البطالة، إذ بلغت نسبة البطالة 24.7% في الربع الأخير من عام 2020، في ما بلغت نسبة المشاركة الاقتصادية العامة 34.5% لعام 2021، وهي أقل من النسبة المخطط لها، ألا وهي 37.9% (54.8% للذكور و14% للإناث)<sup>(17)</sup>، الأمر الذي أثر على المهن في القطاعات الإنتاجية والخدمية، ما يستوجب إعادة بناء منظومة التدريب والتعليم المهني والتقني بما يواكب الحداثة والتكنولوجيا، والتوجه نحو مهن ووظائف المستقبل، بمشاركة جميع الأطراف من القطاعين العام والخاص.

وقد حدثت الحكومة خططها ضمن برنامج أولويات عمل الحكومة للعامين (2020-2021)، وحددت سبع أولويات وطنية، منها: أولوية التشغيل وريادة الأعمال للعمل عليها من خلال 142 مبادرة وإجراء، وتقييم الأداء من خلال 41 مؤشر أداء وطني وعالمي، فأدرجت عدداً من البرامج تكون أولوياتها التشغيل وريادة الأعمال، وتكمن أهدافها الرئيسية في زيادة جاذبية القطاع الخاص للعمالة الأردنية، ودعم المشاريع الريادية ومشاريع التشغيل الذاتي، وتنظيم سوق العمل لضمان تشغيل الأردنيين، وتوفير 35 ألف فرصة عمل إضافية، ومكافحة الفقر.

يذكر أن الحكومة وضعت خمسة إجراءات ومبادرات للتشغيل، وثمانية إجراءات للريادة<sup>(18)</sup>، مغايرة عن تلك الموضوعية في البرنامج التنفيذي التأشيري الذي أعدته الحكومة للأعوام (2021-2024)، ما يثير تساؤلاً عن مدى الاستمرارية لخطط الحكومة المتتالية، وهل من مساءلة للقيادات الحكومية عن إنجاز هذه الخطط والمشاريع التي لم تُنفذ أو حتى لم يبدأ بها. وذلك يمكن القول إن هذه الإجراءات والبرامج مرحلية وليست مستدامة، لذلك لا بد من وضع حلول جذرية عملية تبدأ من مجمل القطاع وسياساته واستراتيجياته.

16 تقرير المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، 2021.

17 دائرة الإحصاءات العامة، تقارير مختلفة، 2021.

18 البرنامج التنفيذي التأشيري للحكومة (2021-2024).

وضعت الحكومة، مؤخراً، البرنامج التنفيذي التأشيرى (2021-2024)، مركزة على عدم استقرار المشهد السياسى والاقتصادى المحلى والإقليمى، إضافة إلى انعكاسات أزمة جائحة كورونا وما رافقها من الإجراءات الهادفة لوقف انتشار الفيروس. فركز البرنامج على: الإصلاحات الهيكلية والاقتصادية، زيادة الإنتاجية، تنمية القطاع الصناعى وزيادة اعتماده على التكنولوجيا الحديثة، دعم القطاعات ذات الأولوية، وزيادة فرص العمل والتشغيل، إضافة إلى تحفيز الاستثمار وزيادة الاهتمام بالشراكة الفاعلة مع القطاع الخاص لما لهما من دور ريادى في تحقيق الازدهار والانتعاش الاقتصادى، وذلك مع التزام الحكومة بمتابعة تنفيذ البرنامج، وإجراء مراجعات دورية لبرامجها لتنسجم مع المتغيرات المستمرة والظروف المحيطة.

ولعلّ الملاحظ أن هذا البرنامج يسير باتجاه الحل الجذري للقطاع، إلا أن مؤشرات آلية التنفيذ غير واقعية ويصعب تنفيذها، فعلى سبيل المثال، فإن من مؤشرات هذا البرنامج في ما يخص هذا القطاع: رفع عدد المشاريع الصغيرة والمتوسطة التي يتم دعمها فنياً واستشارياً، ودراسة جدواها إلى ألف مشروع في عام 2021، وألف و100 مشروع في الأعوام (2022-2024)، ورفع عدد المتحقيين ببرامج التدريب المهني إلى 110 آلاف في عام 2021، و170 ألفاً في عام 2022، و230 ألفاً في عام 2023، و290 ألفاً في عام 2024<sup>(19)</sup>. ويبدو أنه من الصعب تحقيق هذا الهدف بهذه الأرقام الطموحة، نظراً للوضع الاقتصادى في المنطقة، والجاهزية والقدرة على تنفيذها. إضافة إلى ذلك، فقد وضعت الحكومة هدفاً مهماً بزيادة أعداد المشتغلين الأردنيين في سوق العمل من منطلق تكافؤ الفرص، لتصل نسبة التشغيل من خلال وزارة العمل إلى 13.5% من إجمالي المسجلين في الوزارة<sup>(20)</sup>.

كما لا تتوافر بيئة العمل المناسبة لخريجي التعليم والتدريب المهني والتقني من حيث الأجور والسلم الوظيفي، فقد واجه خريجو التعليم المهني والتلمذة المهنية صعوبة في إيجاد فرص عمل، مع أن الحكومة والقطاعات المختلفة تعول على الأعداد الكبيرة من خريجي القطاع المهني والتقني للمساهمة في حل مشكلة البطالة، إلا أن القطاع المهني الحالى يعاني من مشكلة البطالة بين خريجيها، الأمر الذي يستدعي دراسة الأسباب التي أدت إلى ذلك، والعمل على إيجاد الحلول للنهضة بالقطاع ليصبح رافداً رئيساً لفرص العمل، من أجل تخفيض نسب البطالة العالية التي أصبح يعاني منها الأردن في السنوات الأخيرة.

19 المصدر السابق نفسه.

20 المصدر السابق نفسه.

ففي دراسة نُشرت عام 2019<sup>(21)</sup> -على سبيل المثال- ثمة 43.3% من الخريجين لا يعملون، منهم 32.5% كان السبب الرئيس لتعطّلهم يعود إلى تدني الأجور المعروضة لفرص العمل المتوافرة، وكانت نسبة الخريجين المشتغلين هي 55.7%، ومنهم 21.6% يشتغلون في أعمال لا تتفق مع تخصصاتهم التدريبية. وكان السبب في العمل في غير تخصصاتهم بنسبة 40.2% منهم، يعود إلى الأجور المتدنية، وبالتالي يمكن الاستنتاج أنّ 35.1% من الخريجين يشتغلون في تخصصاتهم و64.9% من هؤلاء الخريجين لم يستطيعوا العمل في المجال الذي تدرّبوا فيه. بل إن أجور ما يقارب 53.3% من الخريجين المشتغلين في تخصصاتهم، تتراوح ما بين 200-300 دينار شهرياً. وهذا يدل على أن السبب الرئيس ليس في عدم مواءمة المهارات مع حاجات السوق وحسب، بل أيضاً سلم الأجور والسلم الوظيفي، ما يتطلب من القائمين على قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني، ضرورة مراجعة الأسباب التي أدت إلى ذلك من حيث الإرشاد والتوجيه، وتوفير بيئة العمل المناسبة، وسلم الأجور.

وبعد الاطلاع على البرنامج التنفيذي التأسيري للحكومة (2021-2024)، ومراجعة تفاصيل المشاريع المتوقع تنفيذها، تتضح الحاجة إلى مظلة رسمية قانونية تحتضن هذا القطاع وتديره بسلطات كافية لأداء العمل، إذ يمكن إدراج المؤسسات الحكومية ذات العلاقة تحت صلاحيات هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.

ويمكن الاستفادة من التقارير التي أعدها المركز الوطني للموارد البشرية لتحديد المهارات في عدد من المهن التي تهدف إلى سد الفجوة بين متطلبات سوق العمل والبرامج المهنية للمواءمة بين العرض والطلب، فقد أُجريت الدراسة على عشرين مهنة، وحُدّدت المهارات الشخصية والفنية والأكثر طلباً لكل مهنة، وأيضاً حُدّدت الصعوبات التي يواجهها العامل وصاحب العمل. لذلك يجب تشجيع المركز ودعمه لإعداد تقارير محدّثة لسد الفجوة لباقي المهن المطلوبة بالتعاون مع الوزارات والمؤسسات ذات العلاقة.

ومع أن خطة وزارة العمل (2017-2021) تهدف إلى رفع نسبة المشاركة الاقتصادية خلال أعوام الخطة إلى 37.6%-37.9%، إلا أن ما نُفّذ، كما هو موضح في الشكل رقم (4)، يشير إلى عدم نجاح الحكومة في رفع هذه النسبة أكثر من 34.5% في الربع الأول من عام 2021<sup>(22)</sup>. لهذا يجب الوقوف على أسباب هذا التراجع المتواصل لآخر خمس سنوات. كما أظهرت نتائج الإحصاءات في الربع الأول من عام 2021، انخفاض نسبة مشاركة المرأة الاقتصادية إلى 14% بفارق 3.3 نقطة مئوية عن أعلى نسبة مشاركة

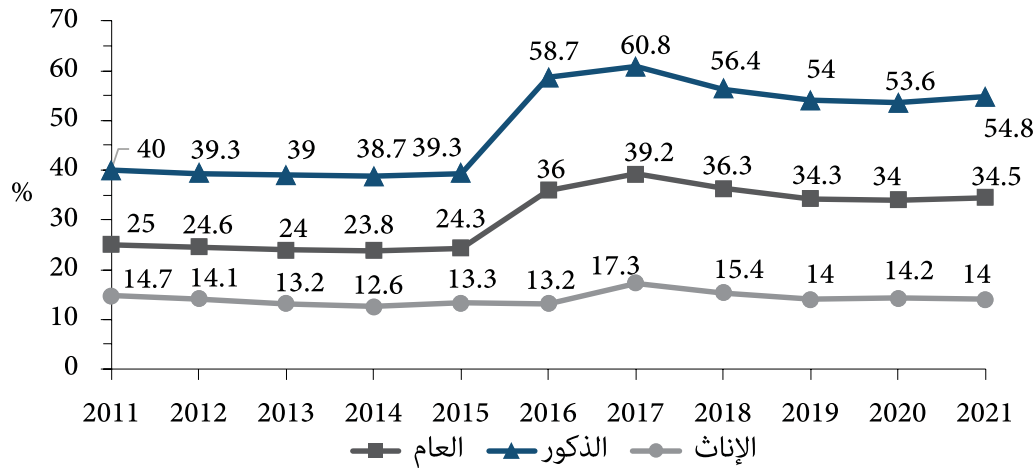
21 تقرير عملية توريينو (2018-2020)، الأردن، التقرير الوطني.

22 دائرة الإحصاءات العامة، تقارير مختلفة، 2021.

لها سُجّلت في عام 2017 بنسبة بلغت 17.3%<sup>(23)</sup>. وهذا يشير إلى أن الجهود الحكومية المبذولة لدمج المرأة في سوق العمل والحياة الاقتصادية، ما زالت غير قادرة على إحداث فارق ملحوظ، الأمر الذي يتطلب معالجة التحديات التي تقف عائقاً أمام عمل المرأة، من خلال: تغيير الصورة النمطية، وتغيير النظرة المجتمعية لعملها وعدم حصره بوظائف معينة، وتوسيع خيارات العمل المناسبة لها، وذلك من خلال وضع القوانين وتفعيلها تفعيلاً عملياً مناسباً وليس نظرياً وحسب. ومن المعروف أن المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية هي من أقل النسب في العالم، وخاصة في الدول ذات الدخل المتوسط والمنخفض<sup>(24)</sup>.

#### الشكل رقم (4):

#### نسبة المشاركة الاقتصادية



المصدر: دائرة الإحصاءات العامة، 2021.

وقد قامت وزارة العمل ضمن خطتها لعام 2020 بتنفيذ عدة مشاريع، منها برامج التشغيل والتدريب والعمل اللائق، إذ باشرت بتنفيذ مشروع تطوير خدمات التشغيل والحد من البطالة، ومشروع إنشاء الفروع الإنتاجية في المناطق الفقيرة من المحافظات، وتعزيز القدرات المؤسسية (الإدارية)، لكن النتائج جاءت بنسب إنجاز متدنية بسبب

23 المصدر السابق نفسه.

24 المجلس الاعلى للسكان، 2020.



جائحة كورونا. من ناحية أخرى، عملت هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية خلال عام 2020 على إصدار بعض التشريعات النازمة للقطاع، منها نظام اختيار المدربين والمشرفين المهنيين والتقنيين وتصنيفهم، ونظام اعتماد مزودي التدريب المهني والتقني، ونظام معادلة واعتماد المؤهلات والشهادات المهنية والتقنية. كما أطلقت منصة "تدريبك" استجابة لجائحة كورونا للتعليم الإلكتروني، وعملت على تطوير النظام الإلكتروني لقياس قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وآليات إصدار التقارير، وتمويل 19 مشروعاً جديداً بقيمة 7,074,000 دينار، والاستمرار بدعم 22 مشروعاً، و31 فرعاً إنتاجياً<sup>(25)</sup>.

وبناء على توصيات تقرير حالة البلاد 2020، قامت مؤسسة التدريب المهني بتطوير الإطار النظري، ودمج المهارات الحياتية، ومهارات ريادة الأعمال ببرامج التدريب، واستحداث عدد من برامج التدريب الزراعية، وإعداد دليل للمتابعة والتقييم للمؤسسة. ويجري العمل حالياً على إنشاء نظام إلكتروني محوسب للمتابعة والتقييم.

أما بخصوص برامج الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب؛ فقد ركزت على المهن الإنشائية التي يحتاجها السوق المحلي من خلال تدريب الشباب من مختلف محافظات المملكة وتزويدهم بالمهارات اللازمة للعمل والريادة، واستطاعت الوصول ببرامجها ومعاهدها المنتشرة في أنحاء المملكة إلى العديد من المناطق النائية والفقيرة والأقل حظاً. ففي عام 2021، بلغ عدد الملتحقين 2,416 ملتحقاً، في ما بلغ عدد الخريجين 1,359 خريجاً<sup>(26)</sup>. وقد بلغ مجموع الخريجين 26,135 متدرجاً حتى عام 2021، في حين بلغت نسبة المشتغلين من مجموع خريجي الشركة 78% حتى نهاية عام 2021<sup>(27)</sup>. ولغايات المساهمة في تنظيم سوق العمل، قامت الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب بتوفير مظلة الكفيل للعمال الوافدة لأكثر من 43,790<sup>(28)</sup> وافداً خلال الأعوام 2019-2021 في قطاع الإنشاءات والتحميل والتنزيل والقطاع الزراعي لغايات تنظيمها وتحديد وجودها، واستغلال قاعدة البيانات من أجل إحلال العمالة الأردنية بدل العمالة الوافدة.

ويعد القطاع الخاص الموطن الرئيس للعمالة الأردنية نظراً لدوره وحجمه في الناتج المحلي الإجمالي؛ إذ يوفر القطاع الخاص ما معدله 64.8%<sup>(29)</sup> من صافي عدد فرص العمل المستحدثة لآخر عشر سنوات. وقد أنشأ القطاع الخاص عدداً من الكليات المتوسطة

25 تقرير إنجازات هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.

26 تقارير الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، 2021.

27 المصدر السابق نفسه.

28 تقارير الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، 2021.

29 دائرة الإحصاءات العامة، تقارير مختلفة، 2021.

ومعاهد التدريب والتعليم المهني والتقني لرفد السوق بالعمالة المدربة، إلا أن مشاركة القطاع الخاص لم تصل إلى المستوى المطلوب، وخاصة القطاع الصناعي باستثناء بعض المؤسسات، يضاف إلى ذلك أن هذا القطاع ما زال يشكو من رغبة بعض أصحاب العمل في توظيف العمالة الوافدة على حساب العمالة المحلية من خريجي برامج التعليم والتدريب في القطاعات الصناعية والمهنية، نظراً لانخفاض أجره العامل الوافد مقارنة بأجرة العامل المحلي، إضافة إلى النظرة العامة بأن العامل المحلي أقل إنتاجية وكفاءة، لذلك يأتي هنا دور وزارة العمل والجهات ذات العلاقة لحل هذه الإشكالية.

وقد أدى هذا بمجمله إلى تفاقم المشكلة، وإلى اتساع الفجوة بين احتياجات القطاع الخاص والمهارات المتوافرة لدى الخريجين، ما أسهم بالتالي في ارتفاع نسبة البطالة. لذلك يجب العمل على تغيير النظرة العامة لدى الأردنيين الراغبين بالحصول على وظيفة في القطاع العام من خلال تشجيعهم وتحفيزهم للإقبال على فرص العمل التي يوفرها القطاع الخاص، وهي تشكل ما يقارب 33% من مجموع فرص العمل<sup>(30)</sup>. وعلى صعيد آخر، أطلقت غرفة صناعة عمان منصة إلكترونية تفاعلية خاصة بالتشغيل في القطاع الصناعي من خلال مشروع التجارة من أجل التشغيل (T4E)، والتي تتضمن دعماً للمشروعات الصناعية من أجل التشغيل. وتهدف هذه المنصة إلى مساعدة الشركات الصناعية في توفير متطلبات من العمالة المؤهلة والمدربة في مختلف التخصصات الفنية والإدارية، إضافة إلى أنه توفر من خلالها أشكال مختلفة من الدعم للشركات الصناعية مثل رواتب الموظفين الجدد لمدة ثلاثة أشهر. ويلاحظ أنه لم يلمس دور فاعل للنقابات المهنية في تطوير قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني ودعمه بالمستوى المطلوب- باستثناء بعض المبادرات المحدودة- بالرغم من دورها المهم، ولعل المتوقع منها هو تمثيل المجتمع المدني في المجالات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة. ويجب الإشارة إلى وجود ما يسمى بسوق العمل غير المنظم أو غير الرسمي في القطاع الخاص، ومع عدم توافر بيانات معتمدة، إلا أن هذا السوق يحتاج إلى إعادة تنظيم من خلال وزارة العمل.

## ثانياً- قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني

تبرز أهمية قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في دعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فإذا توافر الدعم اللازم له، سيكون وجهة جاذبة للشباب الذي يمتلك المهارة والقدرة على التنافسية لدفع عجلة الاقتصاد نحو التطور والتقدم، وخاصة في ظل الإحصاءات التي تشير إلى ارتفاع نسبة البطالة، حيث أن استمرار ذلك يؤثر سلباً

30 التقرير السنوي، وزارة العمل، 2020.

### على الاقتصاد الأردني وأمنه الوطني والاجتماعي.

وقد عمدت معظم الاستراتيجيات التي تُعنى بالموارد البشرية إلى توفير خارطة طريق طويلة الأمد للتشغيل وخلق فرص عمل جديدة، وذلك بعد أن تفاقمت مشكلة إيجاد عمل، وتدني مساهمة القوى العاملة وخاصة بين النساء، وتزايد عدد العاطلين عن العمل، إذ بلغت نسبة البطالة 48.5%<sup>(31)</sup> بين الفئة العمرية 15-24 سنة في الربع الثالث لعام 2021. وقد طوّرت الحكومة العديد من الاستراتيجيات والمبادرات التي تهدف إلى تنمية منظومة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وتطويره، وزيادة التشغيل، وتقليل نسبة البطالة، وتحسين جودة سوق العمل وبيئته، لمواءمة المهارات المطلوبة مع حاجات السوق.

لقد باتت هنالك حاجة ملحة لتحديد مخرجات التعليم المطلوبة للمؤهلات الجديدة الناتجة عن النقلة النوعية في التكنولوجيا الصناعية، والتوسع في فرص التدريب والتعليم المهني والتقني، والتميز في التدريب والتأهيل لزيادة الإنتاجية، بالنظر إلى تراجع التوظيف في القطاع العام بسبب تضخم أعداد الموارد البشرية. لذلك، فإن من أبرز التحديات التي تواجه الحكومة في عملها لدفع الاقتصاد الأردني نحو النمو والازدهار، عدم توافر بيانات إحصائية دقيقة عن حجم سوق العمل وحاجاته للموارد البشرية المؤهلة وغير المؤهلة التي تساعد صانعي القرار في توجيه البرامج والمشاريع إلى القطاعات ذات الأولوية، لمعالجة ضعف المواءمة بين مخرجات التعليم في مراحلها المختلفة، وبين سوق العمل وظاهرة البطالة وتدني المشاركة الاقتصادية للمرأة، إذ تعاني من عدم توفير البيانات والإحصاءات اللازمة والكافية لتشخيص قطاع التعليم المهني وتطويره، كما هي الحال عند أغلب المؤسسات المزودة لخدمة التدريب والتعليم التقني والمهني، لهذا عجزت الحكومات المتعاقبة في السنوات الأخيرة عن استحداث فرص العمل التي تحتاجها الأعداد المتزايدة من الخريجين والباحثين عن العمل.

لقد اتخذت الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011-2020) من قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني المعتمد على حاجات الصناعات، وسيلة لحل مشكلة البطالة وتحسين مستوى المعيشة للأردنيين، من خلال زيادة فرص العمل، ورفع الأجور، وتحسين الأوضاع الاقتصادية. وفي السياق نفسه، قامت استراتيجية التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني (2014-2020)، بربط التدريب والتعليم مع التشغيل، والأخذ بشمولية نظام التدريب، وخاصة للاجئين والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة. وتهدف الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025) أيضاً، إلى تنمية شاملة للموارد البشرية، والعمل على إنشاء أجيال قادمة مقبلة على التعليم عموماً، وعلى التعليم

31 دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، الجولة الثالثة، 2021.

والتدريب المهني والتقني خصوصاً، ومزودة بالمهارات والمعارف التي يريدها أصحاب العمل لتلبية احتياجاتهم، والتي تتضمن التوسع بالتعليم التقني وتجويد مخرجاته استناداً إلى خمسة أهداف استراتيجية، هي: إتاحة الفرصة، والجودة، والمساءلة، والابتكار، وأنماط التفكير.

وبناء على ما سبق، سعت المؤسسات ذات العلاقة إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية التي وردت في الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)، والمتصلة بزيادة أعداد المتدربين والخريجين ممن تتوافر لديهم المهارات المهنية والتقنية، والقدرة على التكيف مع متطلبات التطوير، بالتوافق مع احتياجات القطاعات المختلفة، ومساعدة الخريجين في الحصول على الوظائف المتصلة بتخصصاتهم، وتمكينهم من الدخول إلى عالم ريادة الأعمال. وجاءت الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم (2018-2022)، بإطار عام وشامل لتطوير المنظومة التعليمية، ومنها قطاع التعليم الثانوي المهني، استناداً إلى الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)، وأهداف التنمية المستدامة في التنمية الاقتصادية ورؤية الأردن 2025، وذلك استجابةً للتغيرات الاجتماعية والسكانية والتقنية.

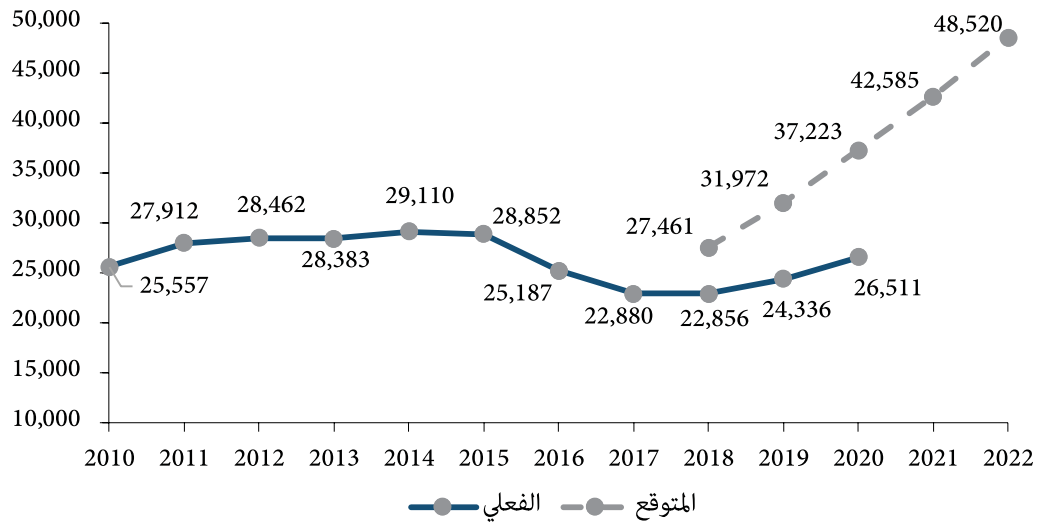
لذلك سعت وزارة التربية والتعليم في خطتها (2018-2022)، إلى تطوير المسار المهني لزيادة نسبة التحاق الطلبة بالتخصصات المهنية، وذلك برفع نسبة التحاق طلبة الصف العاشر في المسار المهني، والتي بلغت 11% في عام 2015 -بعده مؤشراً- إلى نسبة 20% في عام 2022 -كما هو موضح في الشكل رقم (5)-. إلا أن الوزارة لم تنجح حتى الآن في تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي المهم لخطة (2018-2022)، إذ يتضح من الشكل رقم (5) استمرار تدني عدد الطلبة الملتحقين بالتعليم الثانوي المهني منذ عام 2014، والفارق يزداد بين الأرقام الفعلية وبين المتوقعة للأعوام الدراسية المستهدفة في الخطة من 2018/2019 إلى 2020/2021، علماً بأن نسبة الطلبة الملتحقين بالتعليم المهني في المرحلة الثانوية تناقصت حتى وصلت إلى أقل من 12% للعام الدراسي 2020/2021<sup>(32)</sup>، بينما يفترض أن تصل هذه النسبة إلى 18% لهذا العام بحسب الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم. ويعود ذلك إلى غياب الاهتمام الكافي ببرامج التوجيه والإرشاد المهني في الوزارة، وانخفاض الميزانية المخصصة لها، إذ خصصت الوزارة مبلغ خمسة آلاف دينار من موازنتها لقسم الإرشاد المهني لجميع مدارس المملكة في عام 2020 بما لا يعين على تحقيق الهدف المنشود. كما أن الأسس التي تعتمد عليها الوزارة في توزيع طلبة الصف العاشر على الفروع الأكاديمية والمهنية مبني على التحصيل الأكاديمي، ولا يراعي

رغبات الطلبة أو ميولهم. إضافة إلى ذلك، هنالك النظرة المجتمعية غير الجاذبة لأن من يلتحقون بالتعليم المهني هم من متدني التحصيل الأكاديمي. ويذكر أن الوزارة بصدد وضع امتحان تقييمي لطلبة الصف التاسع لتحديد ميولهم.

كذلك، فإن اعتماد آلية اختيار المدربين المهنيين للعمل في المؤسسات الحكومية، تتم وفق معايير ديوان الخدمة المدنية من حيث المؤهل والتقدير الجامعي وسنة التخرج والامتحان التنافسي، الأمر الذي أدى إلى تعيين مدربين لا يمتلكون خبرات في مجال التدريب، ما أدى إلى انخفاض مستوى جودة التدريب، لذلك قامت وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع مؤسسة التدريب المهني في السنوات الأخيرة بعمل دورات تدريبية للمدربين المعيّنين لمدة زمنية محدودة، إلا أنها غير كافية لصقل مهاراتهم وإعدادهم إعداداً احترافياً.

#### الشكل رقم (5):

#### الملتحقون بالتعليم الثانوي المهني



المصدر: وزارة التربية والتعليم، تقارير مختلفة، 2021.

من جهة أخرى، يؤخذ على قطاع التعليم الثانوي المهني، عدم إكمال بعض طلبته تعليمهم والتحاقهم بسوق العمل دون حصولهم على شهادة الثانوية العامة، ما أدى إلى ضعف مهارات القوى العاملة. أما الطلبة الذين يتقدمون لامتحان الثانوية العامة، فقد بلغت نسبة نجاحهم 51% في عام 2016/2015<sup>(33)</sup>، لذلك هدفت الوزارة في خطتها إلى رفع هذه النسبة وصولاً إلى 60% في عام 2022، إلا أن النسبة تتأرجح صعوداً ونزولاً بلا انتظام، وبلغت 51.6% في عام 2021/2020<sup>(34)</sup>.

تتضمن خطة التعليم المهني لوزارة التربية والتعليم للعام الدراسي 2021/2020 المنبثقة عن الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025) - تطلعات طموحة تعبر عن تشخيص مناسب لواقع هذا القطاع، إلا أن الوزارة لم تتمكن من إنجاز كثير من بنود خطتها باستثناء الإجراءات التشغيلية، فكان ثمة نسبة من الإنجاز، إلا أن الأهداف الاستراتيجية تحتاج إلى خطة تنفيذية تنسجم مع واقع الحال، وتتوافق مع التغييرات المتسارعة وانعكاسها على احتياجات سوق العمل، لتكون واقعية وبإشراف مباشر من أصحاب القرار. لذلك يُوصى باتباع هذا القطاع إلى الوزير مباشرة لإعطائه الزخم اللازم لتطويره وإيلائه ما يستحقه من اهتمام.

وفي مجال التدريب والتعليم المهني والتقني، هدفت الخطة الاستراتيجية لوزارة العمل (2017-2021)، إلى تنظيم قطاع التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني والفني، وتطوير الكوادر البشرية العاملة وتنميتهم وتأهيلهم في القطاع ليتواءم ذلك كله مع احتياجات سوق العمل، وتقليل الفجوة بين العرض والطلب. ويذكر أن وزارة العمل قد نفذت ضمن خطتها لعام 2020 عدة مشاريع، منها برامج التشغيل والتدريب والعمل اللائق، إذ باشرت بتنفيذ مشروع تطوير خدمات التشغيل والحد من البطالة، ومشروع إنشاء الفروع الإنتاجية في المناطق الفقيرة من المحافظات، وتعزيز القدرات المؤسسية (الإدارية)، لكن النتائج جاءت بنسب إنجاز متدنية، ويعزى ذلك جزئياً إلى جائحة كورونا. إلا أن وزارة العمل لم تستطع حتى نهاية 2020 من تحقيق المؤشرات المطلوبة للحد من نسبة البطالة، ورفع نسبة المشاركة الاقتصادية، وتمكين المرأة.

وفي برنامج أولويات عمل الحكومة (2020-2021)، أُدرج عدد من البرامج التي تتمثل أولوياتها في التدريب والتشغيل من خلال الإطار الوطني للتدريب للارتقاء بمنظومة التعليم والتدريب المهني والتقني، وإعداد الأنظمة والتعليمات الناظمة لعمل هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وتشكيل مجالس المهارات القطاعية، إذ أدرجت

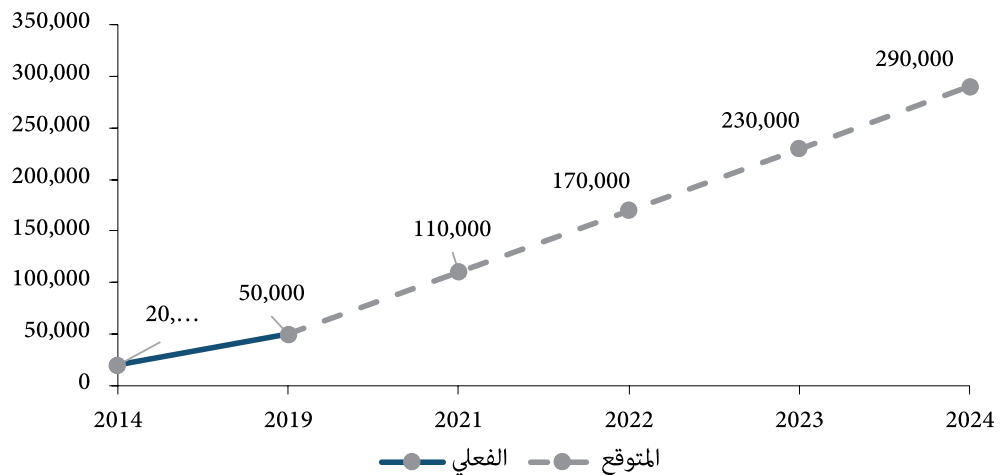
33 تقرير عملية توريينو (2018-2020)، الأردن، التقرير الوطني.

34 تقرير نتائج الثانوية العامة، 2021/2020.

الحكومة ضمن خطتها ما يقارب 44 مشروعاً وبرنامجاً لدعم التشغيل والتدريب المهني والتقني و113 بنداً تفصيلياً بتكلفة تقارب 371,796,000 دينار لعام 2021، وما مجموعه 590.5 مليون دينار لكامل قطاع التشغيل<sup>(35)</sup> خلال هذه المدّة.

ولزيادة التشغيل وتقليل نسبة البطالة، أدرجت الحكومة في البرنامج التنفيذي التأشير (2021-2024)، محور إعداد الأنظمة والتعليمات للارتقاء بقطاع التدريب والتعليم المهني والتقني وقوينة مزاولة المهنة، لضمان تخريج الطلاب بمهارات وكفاءات ذات تصنيف مرتفع، ودعم مشاريع التدريب لغايات التشغيل وتنمية القطاعات الإنتاجية والاستدامة في العمل، ووضعت هدفاً طموحاً لرفع عدد الملتحقين في برامج التدريب المهني إلى 110 آلاف في عام 2021، وصولاً إلى 290 ألفاً في عام 2024، كما هو موضح في الشكل رقم (6)، وخصّصت ما يقارب 1.068 مليار دينار لتنفيذ خططها في قطاع التشغيل والتدريب المهني والتقني للأعوام (2021-2024)<sup>(36)</sup>، وتعد هذه الأهداف صعبة التحقيق وبعبدة عن الواقع العملي في ظل الظروف الراهنة اقتصادياً واجتماعياً، مع عدم وجود خطط تنفيذية واقعية، وعدم جدية بعض المؤسسات التي تعمل في هذا القطاع في التعاون مع بعضها لتحقيق هذه الغاية، لذلك يجب المساءلة عن الجدية في وضع هذه الخطط وتخصيص هذه الميزانيات دون تحقيق الأهداف المعلنة.

الشكل رقم (6): مجموع الملتحقين بالبرامج المهنية



المصدر: البرنامج التنفيذي التأشير للحكومة (2021-2024).

35 أولويات عمل الحكومة (2021-2020).

36 البرنامج التنفيذي التأشير للحكومة (2021-2024).



وقامت مؤسسة التدريب المهني ضمن خطتها لعام 2020، بتحسين البنية التحتية لثلاثين معهد تدريب<sup>(37)</sup>، وتجهيز عدد من المشاغل بالمعدات والأجهزة المتطورة للتخصصات التي تحتاج إلى تكنولوجيا متقدمة، وإدخال التدريب الافتراضي (Virtual Reality) في تخصصات اللحام وميكانيك السيارات في معظم محافظات المملكة، إضافة إلى التوجه نحو التدريب الإلكتروني بكل مكوناته، وتمكين القطاع الخاص من الإدارة والتشغيل لبعض مشاغل التدريب المتخصصة. وبلغ الإنفاق الحكومي على مؤسسة التدريب المهني في عام 2020 ما نسبته 1.3%<sup>(38)</sup> من الميزانية المخصصة للتعليم، في ما بلغت نسبة الإنفاق على التعليم المهني الثانوي 2.3%. والجدير بالذكر أن تكلفة المتدرب في مؤسسة التدريب المهني تصل إلى 900 دينار<sup>(39)</sup>، بينما تصل التكلفة للطالب في التعليم الثانوي المهني إلى 1150 ديناراً<sup>(40)</sup>، ولهذا يجب الوقوف على أسباب ارتفاع التكلفة، إذ يعتقد أن من أسبابه: تكلفة الأجور والرواتب، وفي الوقت نفسه حاجة مزودي الخدمة إلى تحديث الأجهزة والمعدات اللازمة، كما يجب تقدير هذه التكلفة عند مزودي الخدمة من القطاع الخاص.

وبالرغم من محدودية الإمكانيات، ووجود عدد كبير من التحديات، إلا أن مؤسسة التدريب المهني استطاعت الاستجابة نسبياً لبعض متطلبات سوق العمل، ففي عام 2020 التحق 16,020 متدرباً منهم 11,700 من الذكور و4,300 من الإناث. وبلغ عدد خريجي مؤسسة التدريب المهني 7,603 من المتدربين لعام 2020، منهم 5,255 من الذكور و2,348 من الإناث، وتم تشغيل 3744 من خريجي مؤسسة التدريب المهني. ولا بد من الإشارة إلى أن متابعة الخريجين عامل مهم في مساعدتهم وتشغيلهم. كما لا بد من تحديد مؤشر أداء للتشغيل ليتم تشغيل الخريج خلال ستة أشهر أو سنة من تخرجه حتى لا يضطر إلى البحث عن مكان عمل في غير مجاله التدريبي لتغطية احتياجاته المادية. ومن ناحية أخرى يوضح الشكل رقم (7) تناقص أعداد ملتحي مؤسسة التدريب المهني، إذ كان المجموع 26,845 في عام 2017، ووصل الانخفاض إلى 16,020 ملتحقاً في عام 2021/2020<sup>(41)</sup>.

37 التقرير السنوي، مؤسسة التدريب المهني، 2020.

38 المصدر السابق نفسه.

39 تقرير تقييمي لواقع التعليم المهني والتقني والتدريب في الأردن، 2017.

40 تقرير وزارة التربية والتعليم، 2021.

41 التقرير السنوي، مؤسسة التدريب المهني، 2020.

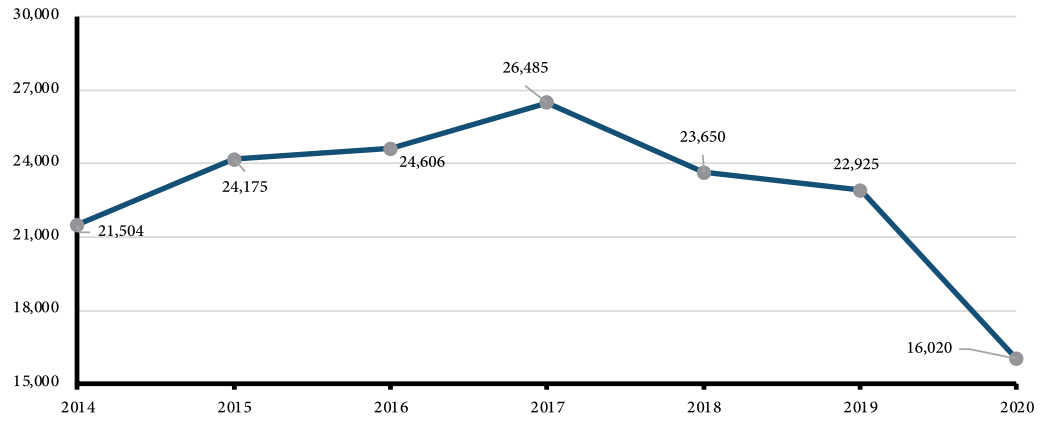


وقد لا يملك الطلبة المتحقون بالتعليم والتدريب المهني والتقني التميز في العلوم والرياضيات، لكن يمكن تحفيز جانب الإبداع والابتكار الصناعي أو التطبيقي عند كثير منهم، وثمة قصص نجاح عديدة في هذا الصدد. وفي ظل المنافسة والتميز في فتح آفاق جديدة في العمل، أصبح

من الضروري على مزودي الخدمة، إنشاء مسرعات أعمال المهني والتقني، وتوفير بيئة للإبداع والابتكار في الذكاء الصناعي والتطبيقي الذي يمكن أن يتميز به عدد كبير من الطلبة المتحقين بالتدريب والتعليم المهني والتقني، ما قد يساعد الإخريج على التشغيل الذاتي أو إيجاد فرصة عمل.

### الشكل رقم (7):

أعداد المتحقين بمؤسسة التدريب المهني



المصدر: مؤسسة التدريب المهني، التقرير السنوي، 2020.

كما قامت هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية خلال عام 2020، بالعمل على إصدار بعض التشريعات الناظمة للقطاع، منها نظام اختيار المدربين والمشرفين المهنيين والتقنيين وتصنيفهم، ونظام اعتماد مزودي التدريب المهني والتقني، ونظام معادلة المؤهلات واعتمادها. وأنشأت الهيئة تسعة مجالس مهارات قطاعية لمهن مختلفة، وذلك لمساعدتها في تحديد مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني، والاحتياجات التدريبية، والمهارات اللازمة لكل مهنة. ويتكون كل مجلس مهارات قطاع مما لا يزيد على 15 عضواً بأغلبية من القطاع الخاص. لذلك يجب مراجعة تشريعات المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية قبل البدء بإعداد التشريعات الناظمة لمجالس المهارات القطاعية، وذلك لتجنب أي تداخل في المهام والصلاحيات. ويجري حالياً العمل على تطوير النظام الإلكتروني لقياس قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، والاستمرار بتمويل البرامج والمشاريع من

خلال الصندوق التمويلي. كما قامت الهيئة بإطلاق منصة "تدريبك" للتعليم الإلكتروني استجابة لجائحة كورونا.

ومع أن تأسيس هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية جاء استجابة للاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)، إلا أنها لم تحظ بالصلاحيات اللازمة لإدارة دفة قطاع التعليم والتدريب المهني وتوجيهه، وثمة حاجة لتعزيز دور الهيئة بوصفها مظلة فعلية لإدارة هذا القطاع والإشراف عليه، والتنسيق مع جميع الجهات المختصة والعاملة في هذا القطاع التقني. ومن ناحية أخرى ثمة عدد من المشاريع التنموية في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني المدعومة من الجهات الدولية المانحة، بهدف تقليل نسبة البطالة، وتحسين جودة المخرجات وتطويرها، والتشجيع على الإقبال على العمل المهني والتقني، إلا أنه في كثير من هذه المشاريع، ينتهي المشروع برحيل الجهة المانحة والمنفذة، ولا يتم أي متابعة ومراجعة لاستدامة مخرجات هذه المشاريع. لذلك هناك حاجة لتخصيص جهة محددة تحت مظلة الهيئة مع توسيع صلاحياتها لمتابعة انعكاس هذه المشاريع الدولية والمحلية على الواقع في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وتحقيق الأهداف الرئيسية الموضوعية وعكسها على كل مشروع وتحقيق الاستدامة. كذلك يتعين أن تكون الهيئة مسؤولة عن إعداد المعايير المتصلة بتمويل مؤسسات القطاع، اعتماداً على نوعية البرامج الحالية والمستحدثة، والاهتمام بإدارة المعرفة واستدامتها وأثرها على الفعالية والإنتاجية في دعم برامج التعليم التقني في المؤسسات الحكومية والكليات الخاصة.

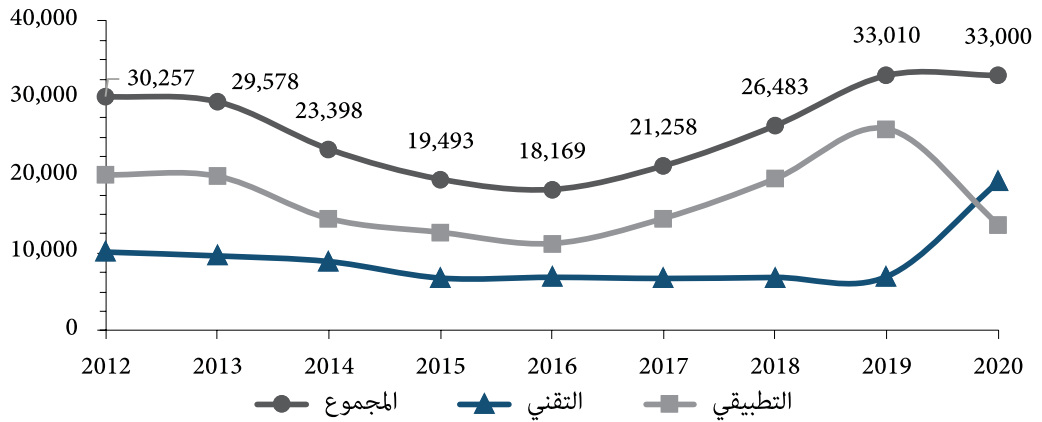
من ناحية أخرى، قام المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية عام 2010 بإعداد 21 مؤشراً نوعياً للتعليم والتدريب المهني والتقني لتطوير القطاع، إلا أن المؤسسات ذات العلاقة بالقطاع، لم تلق لها بالاً، ولم تستفد منها كما هو متوقع، ويعود السبب في الأساس إلى عدم التنسيق بين المؤسسات ذات العلاقة، وتشتت الجهود المبذولة في هذا القطاع، وإلى عدم توافر البيانات اللازمة لقياس معظم هذه المؤشرات.

ومن الملاحظ أن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، قد قامت باستحداث تخصصات التعليم الجامعي العام والخاص على جميع المستويات. ونتيجة لقلّة الدعم الحكومي، استمر العمل من خلال الجامعات لاستحداث تخصصات أكاديمية ذات عائد مالي يساعدها على تخفيف عجزها المالي. وفي المقابل لم تتجه الوزارة إلى تقديم سياسات جوهرية أو حوافز للتشجيع على التعليم التقني في الجامعات الأردنية، باستثناء زيادة عدد منح التعليم التقني في جامعات الجنوب، والموافقة على إقرار مشروع التطور الوظيفي في المسارات المهنية. وأنشئت كليات جامعية تطرح برامج بكالوريوس تقنية، لكنها لا تختلف عن باقي البرامج في الجامعات في الجانب النظري والتطبيقي، إذ خلت خطتها

الاستراتيجية (2021/2019) من أي بند يتصل بالتعليم التقني، في حين بلغ مجموع عدد طلبة التدريب والتعليم التقني والتطبيقي في الكليات الوطنية في العام الدراسي 2021/2020 ما يقارب 33 ألف طالب، منهم 33% في الكليات الخاصة من مجموع الطلبة، بواقع 44% من الذكور، و56% من الإناث<sup>(42)</sup>. ويوضح الشكل رقم (8) إجمالي أعداد الملتحقين بالتعليم التقني والتطبيقي منذ عام 2012 إلى 2020، إذ يلاحظ انخفاض الأعداد إلى أدنى مستوى لها في عام 2016 للتعليم التقني، وبقيت دون 10 آلاف طالب، وما زالت دون المستويات المطلوبة، ثم لوحظ استثنائياً ارتفاع عدد الملتحقين بالتعليم التقني في عام 2020 إلى 19,300 ملتحق على حساب التعليم التطبيقي الذي انخفض إلى 13,697 ملتحقاً<sup>(43)</sup>. وما زالت هذه الأرقام دون الأرقام المتوقعة بحسب الخطة الوطنية للموارد البشرية (2025-2016).

#### الشكل رقم (8):

أعداد الملتحقين بالتعليم التقني والتطبيقي



المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تقارير مختلفة، 2021.

وقد بذلت جامعة البلقاء التطبيقية في السنوات الأخيرة، جهوداً في قطاع التعليم التقني، من خلال تجويد مخرجاته، وتطوير البرامج الحالية، واستحداث برامج جديدة، وتحديث المشاغل والمختبرات وتدريب الكوادر الأكاديمية، وذلك لمواكبة احتياجات سوق

42 تقرير وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2021.

43 المصدر نفسه.

العمل، إذ أشارت الجامعة إلى تزايد عدد الطلبة الملتحقين بالتعليم التقني بنسبة 75% خلال السنوات الثلاث السابقة<sup>(44)</sup>.

وتجدر الإشارة إلى أن مجلس التعليم العالي قد اتخذ قراراً بتخفيض نسبة التجسير لخريجي الدبلوم من 20% إلى 5% خلال ثلاث سنوات<sup>(45)</sup> ليصبح الآن 5%، تنفيذاً للاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)، وذلك لغايات التشجيع على الالتحاق بالتعليم التقني، لكنه ترتب على ذلك توجه الطلبة من خريجي الدبلوم للذهاب إلى الكليات الجامعية والجامعات الخاصة لغايات التجسير، لأنه لا يؤمن التطور التعليمي الذي يطمح إليه الطالب، والذي التحقق على أساسه الكثير منهم ببرامج الدبلوم التقنية، وفي هذا الإطار يكمن الخلل في النظرة إلى التعليم التقني كونه منفذاً للتجسير وحصول الطالب على درجة البكالوريوس، لذلك لا بد من معالجة هذا الخلل، والعمل على تلبية حاجة السوق، لأن سوق العمل يحتاج إلى فنيين وليس إلى مهندسين.

إن أحد الحلول المقترحة في الخطة الاستراتيجية الوطنية للموارد البشرية (2016-2025)، هو قيام جامعة البلقاء التطبيقية مؤخراً ضمن خططها الاستراتيجية للتعليم المهني والتقني بإعداد مشروع المسارات المهنية/ التجسير والنفاذية الذي يتوافق مع الإطار الوطني للمؤهلات بوصفه أحد الحلول للتشجيع على الالتحاق بالتعليم التقني، والذي يتيح لطلبة التعليم المهني إكمال دراستهم (التعليم العالي) في مسارهم المهني دون الحاجة إلى تغيير تخصصاتهم المهنية. وقد أقر مجلس التعليم العالي بتاريخ 2020/8/12 مشروع التطور الوظيفي في المسارات المهنية والتقنية (التجسير والنفاذية ومنح الشهادات المهنية) على مستوى درجة البكالوريوس والماجستير المهني في المسار المهني الذي تقدمت به جامعة البلقاء التطبيقية، بوصفه برنامجاً وطنياً، وسيبدأ تطبيقه في الجامعة بداية العام الجامعي 2021/2022 قبل أن يُطبَّق في باقي الجامعات الوطنية.

44 تقرير جامعة البلقاء التطبيقية، 2021.

45 تقرير وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2021.

## ثالثاً- ما أنجز من أهداف الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)

الهدف الاستراتيجي	المشروع	ما أنجز منذ إطلاق الاستراتيجية	ملاحظات
الهدف الاستراتيجي (1): إتاحة الفرص: وضع سبل متقدمة لتعزيز جميع أنماط التعليم وتحديدها، وتطوير المهارات ضمن النظام التعليمي والتدريبي ومتطلبات سوق العمل، وخلق خيارات جديدة للتعليم عالي الجودة في المجالين المهني والتقني.	المشروع (1): اعتماد الإطار الوطني للمؤهلات.	اعتماد الإطار الوطني للمؤهلات (NQF). إقرار قانون معدل لقانون اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها، وبموجبه تُعد الهيئة جهة مسؤولة عن الإطار. صدور قرار لمجلس التعليم العالي والبحث العلمي لتقليص نسبة التجسير من 20% إلى 5% خلال ثلاث سنوات، وتم تثبيت نسبة التجسير عند 5%. تعديل قانون جامعة البلقاء التطبيقية، تضمن الموافقة للجامعة بتنفيذ برنامج الدبلوم الفني في الكليات الجامعية العامة والخاصة لقبول الطلبة غير الناجحين في الثانوية العامة ومنحهم شهادة مهنية.	
	المشروع (2): وضع برامج للتعليم والتدريب المهني والتقني تمنح درجة أكاديمية.	وُضعت تعليمات لترخيص الكليات التقنية في القطاع الخاص وأعلن عنها، وتلقى مجلس التعليم العالي 15 طلباً يتم دراستها من مجلس التعليم العالي. اعتماد "الإطار العام لتطوير الخطط الدراسية لمتطلبات الجامعة" ومتابعة تنفيذه مع الجامعات الأردنية، والذي يهدف إلى صقل مهارات خريجي الجامعات وتطويرها ومساعدتهم في الحصول على فرص عمل مناسبة. إعادة النظر في الخطط الدراسية في الجامعات للتخصصات كافة لتحديثها وتطويرها لتتواءم مع المتغيرات في سوق العمل المحلي والعالمي، وتتضمن التدريب اللازم والمهارات الوظيفية المطلوبة والمجالات المعرفية. اعتماد خطة العمل التنفيذية المعدة من اللجنة الوطنية المشكلة من مجلس التعليم العالي لإدماج التعليم الإلكتروني في برامج التعليم العالي ليصبح جزءاً من المنظومة التعليمية في مؤسسات التعليم العالي. العمل على إنشاء "المركز الوطني لاستخدام التكنولوجيا وإدماج مصادر التعليم المفتوحة" في الوزارة.	

ملاحظات	ما أنجز منذ إطلاق الاستراتيجية	المشروع	الهدف الاستراتيجي
	تعديل نظام ديوان الخدمة المدنية بهدف منح خريجي برامج VET حوافز مادية ووظيفية.	المشروع (3): تحقيق المساواة في رواتب خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني.	
الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب.	تشكيل اللجنة الوطنية العليا للتوجيه والإرشاد المهني. إنتاج فيلم توعوي وموقع إلكتروني عن التعليم التقني وأهميته للاقتصاد الأردني من خلال وزارة التعليم العالي. إصدار ترخيص مزاولة المهنة إصداراً محدوداً في المهن الحرفية. تطوير عدد من المناهج الإنشائية بالتعاون مع نقابة المقاولين ومنظمة العمل الدولية.	المشروع (4): إصدار رخص مزاولة المهنة للحرفيين والتقنيين.	
	إعداد مسودة نظام المركز الوطني لتدريب المدربين.	المشروع (1): وضع المعايير ومتطلبات التدريب للمدربين/ المدرسين في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.	الهدف الاستراتيجي (2): الجودة: تعزيز جودة التعليم والتدريب المهني والتقني عبر وضع متطلبات قبول عالية وثابتة معتمدة لقبول المعلمين/ المدربين، للتدريب في مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وتوحيد معايير الجودة وضبطها في جميع المؤسسات المعنية وتعزيز التنسيق مع القطاع الخاص.
	إعداد مسودة نظام المركز الوطني لتدريب المدربين.	المشروع (2): وضع آليات خاصة باعتماد المدربين وتقييمهم.	
تم ضم المركز بعده جزءاً من هيئة تنمية وتطوير المهارات.	إعداد مسودة نظام معدل لمركز الاعتماد والمزاولة وضبط الجودة. إقرار مشروع التطور الوظيفي في المسارات المهنية (التجسير والنفاذية ومنح الشهادات المهنية).	المشروع (3): نقل مركز الاعتماد وضبط الجودة CAQA إلى مؤسسة بناء المهارات.	

ملاحظات	ما أنجز منذ إطلاق الاستراتيجية	المشروع	الهدف الاستراتيجي
<p>مجلس التعليم العالي- الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب.</p>	<p>تعديل قانون صندوق مجلس التدريب والتعليم المهني والتقني ليصبح مجلساً للتشغيل وحسب، وتسند إليه مسؤولية وضع سياسات التشغيل.</p> <p>مراجعة الاستراتيجية الوطنية للتشغيل وتحديثها لضمان مواكبة بنودها لاحتياجات سوق العمل، كما ينبغي أن تكون هذه الاستراتيجية بعد تحديثها الإطار الموجه لوزارة العمل.</p> <p>تأسيس عدد من المجالس الجديدة لمهارات القطاعات، وهي لجان استشارية تتشكل من أصحاب العمل، ويسند إليها مستوى القطاع على المستوى الوطني ومتطلبات سوق العمل.</p> <p>تعزيز قدرات غرف التجارة والصناعة في تحديد احتياجات تطوير مهارات العاملين فيه، وتطوير برامج تدريبهم وتزويدهم بمعلومات حول فرص التدريب المتوفرة في القطاعين العام والخاص.</p> <p>موافقة مجلس التعليم العالي على استحداث عدد من التخصصات التقنية على مستوى الدبلوم المتوسط في عدد من الكليات الجامعية المتوسطة.</p> <p>تقديم منح من أقاليم الوسط والشمال للطلبة الدارسين في جامعات الجنوب.</p> <p>زيادة عدد المنح المخصصة للطلبة الدارسين في جامعات الجنوب في برامج التعليم التقني الحاصلين على الثانوية العامة ومن إقليم الوسط والشمال.</p> <p>تخصيص دعم مالي ضمن موازنة الوزارة للتعليم التقني للمشاريع التالية: مشروع «تطوير التعليم التقني في كليات المجتمع الرسمية».</p>	<p>المشروع (4): تطوير التعليم والتدريب المهني والتقني بما يتفق مع أهداف الاستراتيجية الوطنية للتشغيل ورؤية الأردن لعام 2025.</p>	

ملاحظات	ما أنجز منذ إطلاق الاستراتيجية	المشروع	الهدف الاستراتيجي
	<p>مشروع «تطوير التعليم التقني في الجامعات الرسمية».</p> <p>يتم حالياً دراسة واقع التعليم التقني في المملكة في جميع الجامعات والكليات الجامعية المتوسطة بهدف تطوير مكوناته بالتركيز على التخصصات القائمة حالياً، وأعداد الطلبة في كل تخصص.</p> <p>موافقة مجلس التعليم العالي في مراحل سابقة على تعليمات ترخيص إنشاء الكليات الجامعية والمتوسطة التقنية «الخاصة» مع إعطاء أولوية لإنشائها في المحافظات التي لا يوجد فيها جامعات خاصة.</p> <p>تصميم البرامج التدريبية بحسب متطلبات السوق والتركيز على المهن الإنشائية والمساندة.</p> <p>إعطاء الأولوية للقطاع الخاص بإدارة المعاهد والمراكز (مراكز التميز).</p> <p>العمل على التنسيق مع المسؤولين في المشروع الأوروبي «الدعم الفني لبرنامج مهارات العمل والاندماج الاجتماعي»، وذلك لتطوير المناهج إلكترونياً من خلال تصوير مقاطع فيديو تعليمية ورفعها على المنصة الإلكترونية.</p> <p>تزويد عدد من المختبرات بأجهزة ومعدات متطورة تحاكي الواقع المعزز والواقع الافتراضي ضمن منحة الوكالة الألمانية للتعاون الدولي.</p>		
	<p>تم الانتهاء من تأسيس هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.</p>	<p>المشروع (1): تأسيس مؤسسة بناء المهارات.</p>	<p>الهدف الاستراتيجي (3):</p>
		<p>المشروع (2): تسهيل / الإلزام بالاعتماد على البيانات الموثقة عند وضع السياسات واتخاذ القرارات.</p>	<p>المساءلة: وضع قواعد واضحة للحكومة من أجل ضمان تطبيق المساءلة على جميع مستويات القطاع.</p>



ملاحظات	ما أنجز منذ إطلاق الاستراتيجية	المشروع	الهدف الاستراتيجي
	تم الانتهاء من تأسيس هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية وتحت مظلتها صندوق تنمية المهارات.	المشروع (1): تأسيس صندوق لتطوير المهارات برعاية القطاع الخاص.	الهدف الاستراتيجي (4): الابتكار: اتباع وسائل تمويل وتعليم مبتكرة من خلال تحويل صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني E-TVET وتفعيل الشراكات بين القطاعين العام والخاص، والتوسع في تطبيق أساليب التعليم المبتكرة.
الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب.	تعاون القطاع الخاص مع مؤسسة التدريب المهني في الإدارة والتشغيل لبعض معاهدها المتخصصة بالتدريب الفندقي والسياحي، وهي: معهد مادبا، ومشغل الفنادق في معهد الزرقاء للإناث، ومشغل الفنادق في المعهد الأردني الكوري في الزرقاء. التوسع ببرامج الشراكة مع القطاع الخاص، مثل: غرف الصناعة ومنظمات المجتمع المدني والهيئات الدولية، لتمكينه من الإدارة والتشغيل لبعض مرافق المؤسسة وفق احتياجات القطاع الخاص بموجب اتفاقيات ومذكرات تفاهم توقع لهذه الغاية. الدخول بشراكة مع جمعية مستثمري شرق عمان لإنشاء معهد نموذجي لغايات تنفيذ برامج تدريبية بحسب متطلبات القطاع الصناعي من خلال إدارة ثنائية مشتركة والتدريب على مهن: نجار أثاث، وفني تشغيل الآلات الصناعية، ودهان موبيليا، وحالياً يجري العمل على استحداث مهن التعبئة والتغليف، والتشكيل للمعادن.	المشروع (2): إنشاء شراكات جديدة بين القطاعين العام والخاص تتماشى مع مجموعة الأولويات المحددة في رؤية الأردن 2025.	

ملاحظات	ما أنجز منذ إطلاق الاستراتيجية	المشروع	الهدف الاستراتيجي
	<p>توقيع مذكرة تفاهم مع شركة المستشارون العرب/ كلية الخوارزمي تهدف إلى التعاون في مجال توعية المجتمع الأردني نحو أهمية العمل المهني.</p> <p>المشاركة في مشروع خدمة وطن الذي يهدف إلى تأهيل الشباب الأردني المتعطل عن العمل وتعزيز فكر الانتماء والولاء وتنمية الحس الوطني، والمساهمة في تخفيض البطالة والحد من الفقر ورفع الاقتصاد الوطني بالكوادر البشرية المؤهلة والمدربة.</p> <p>تمثيل الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب في مجالس القطاعات المهنية المنبثقة عن هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.</p> <p>عمدت الشركة إلى عقد عدة اتفاقيات مع مزودي التدريب لتحسين جودة التدريب إضافة إلى عقد عدة اتفاقيات مع القطاع الخاص لتشغيل المتدربين من خلال المساهمة في تأمين فرص تدريب ميداني للمتدربين خلال مرحلة التدريب الميداني (OJT).</p>		
الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب.	<p>تم إعداد مسودة لسياسات التلمذة المهنية. إنشاء مجمع تدريبي متقدم يخدم المحاور التنموية في المملكة وتحديداً إقليم الجنوب ويساهم في سدّ الاحتياجات من العمالة محلياً وإقليمياً.</p> <p>تنفيذ برنامج مستحدث ضمن برنامج اللوجستيات في معهد الزرقاء بالتعاون مع GIZ مهنة مأمور المستودع.</p> <p>تطوير العديد من البرامج التدريبية جراء توصيات القطاع الخاص باستخدام دراسات مسحية واستبانات رضا صاحب عمل.</p> <p>اعتماد مهن جديدة مثل مساعد منجد، وفني الآلات الصناعية لتتجاوب لتطورات سوق العمل.</p> <p>استمرار التنسيق مع كلية الخوارزمي للبدء بتنفيذ عدد من البرامج المشتركة بمستوى دبلوم مهني مثل مراقب أبنية، ومساح.</p>	المشروع (3): التوسع في برامج التلمذة المهنية.	

ملاحظات	ما أنجز منذ إطلاق الاستراتيجية	المشروع	الهدف الاستراتيجي
	أطلق صندوق الملك عبد الله الثاني للتنمية بوابة فرص التوظيف الوطنية، والتي تتضمن مادة إرشادية حول العمل وتقييم القدرات الذاتية ودليلاً إرشادياً للعمل الدائم المستقر المناسب لطلبة المدارس والمرشدين.	المشروع (1): إصدار دليل للمهن على مستوى المدارس وتوجيه الطلبة للتعرف على التصاميم والتكنولوجيا الحديثة.	الهدف الاستراتيجي (5): أنماط التفكير: تعزيز مكانة التعليم والتدريب المهني والتقني وجعل هذا القطاع يمثل فرصة جذابة للتعلم من سن مبكرة في مختلف أقسامه.
		المشروع (2): مشاركة الطلبة في مسابقة المهارات العالمية .World Skill	
	يتجه الطلبة الذين يعانون من ضعف في التحصيل الدراسي إلى فروع الدراسة المهنية والتقنية. وقد وضعت وزارة التربية والتعليم امتحاناً لتقييم الصف التاسع وسيتم مراجعته ليتماشى مع هذا الهدف.	المشروع (3): إجراء إصلاحات على مسار التعليم المهني الحالي التابع لوزارة التربية والتعليم وعدم ربط التعليم والتدريب المهني والتقني بالتحصيل الدراسي منخفض الأداء.	

## رابعاً- ما أنجز من توصيات تقرير حالة البلاد لعام 2020: قطاع سوق العمل والتشغيل وقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	منجز حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية	
		متمم العمل بشكل كلي	متمم العمل بشكل جزئي	غير متمم				
وزارة العمل- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.	أعد تقرير مبدئي حول إنجاز مشاريع الاستراتيجية الوطنية للتشغيل- العمل جاري تطوير أنشطة لإعداد الإطار الوطني للتشغيل بالتعاون مع GIZ من خلال مشروع EJ 2030.	√			إطار وطني للتشغيل معتمد ومحدث.	تقييم الاستراتيجية الوطنية للتشغيل إعداد إطار وطني للتشغيل بالتعاون مع الشركاء.	مراجعة وثيقة استراتيجية التشغيل الوطنية.	1
وزارة العمل-	تم إنشاء المجلس الأعلى للتشغيل.		√		المجلس الأعلى للتشغيل وقم إنشاؤه.	إنشاء المجلس الأعلى للتشغيل.	إنشاء المجلس الأعلى للتشغيل.	2
ديوان الخدمة المدنية.			√				إيقاف ممارسة قبول الطلبات من خلال ديوان الخدمة المدنية التي لا ترتبط بوظائف ومؤهلات محددة.	3

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	منجز حالة التوصية			مؤشر الأداء	الاجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية	
		الجزء الأول	الجزء الثاني	الجزء الثالث				
وزارة العمل.	تم إطلاق برامج الاستدامة الداعمة للقطاع الخاص للحفاظ على المشتغلين فيه. العمل جار حاليًا على تصميم البرنامج الوطني لتشغيل الأردنيين ودعم القطاع الخاص.	√			عدد البرامج الداعمة للتشغيل.	دعم القطاع الخاص للتعافي من تداعيات جائحة كورونا. إعداد برامج تتواءم مع متطلبات سوق العمل وذات أجور معقولة.	تحقيق التوازن في السياسات التي تشجع على خلق الوظائف ذات الأجر المرتفع والوظائف ذات الأجر المنخفض.	4
وزارة العمل.	تم تعديل التشريعات بما يتواءم مع توفير بيئة عمل جاذبة للعمالة الأردنية وخاصة في القطاعات غير الجاذبة لهم من خلال تعديلات قانون العمل التي تم رفعها لمجلس الأمة. تم إقرار نظام عمال الزراعة والتعليمات المنبثقة عنه وذلك بهدف تنظيم القطاع وجذب العمالة الأردنية. تم الانتهاء من مدة تصويب الأوضاع بهدف قوونة العمالة المخالفة.	√			عدد الحملات التفتيشية.	ضبط سوق العمل وتنظيمه وتقليص العقوبات على أصحاب العمل والعمال المخالفين لأحكام قانون العمل. تكثيف الحملات التفتيشية لضبط العمالة المخالفة.	تسريع وتيرة إحلال العمالة المحلية مكان العمالة الوافدة.	5

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	منجز حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية	
		منجز جزئياً	غير منجز	منجز				
- هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - هيئة تشجيع الاستثمار.						التحول من مبدأ الإقراض للمشاريع الصغيرة إلى مبدأ التشاركية مع المؤسسات الإقراضية.	6	
- مجلس الوزراء. - وزارة العمل.	ضرورة أن يتم تحديد الجهة المسؤولة من خلال مجلس الوزراء.		√		تم تحديد جهة لمتابعة الاستراتيجية.	ضرورة وجود جهة مسؤولة عن متابعة تنفيذ محاور الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية.	7	
- مجلس الوزراء. - وزارة المالية/ الموازنة العامة.						توفير المخصصات المالية اللازمة لتنفيذ مختلف الخطط والاستراتيجيات الوطنية، وتحديد المؤسسات المعنية بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.	8	
مؤسسة التدريب المهني.						ضرورة رفد مؤسسة التدريب المهني بالكفاءات التدريبية المتميزة.	9	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	منجز حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية	
		مؤشر الأداء	مؤشر الأداء	مؤشر الأداء				
- وزارة العمل - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - جامعة البلقاء التطبيقية.	- العمل جارٍ حالياً على إعداد الأنظمة والتعليمات المنبثقة عن قانون تنظيم العمل المهني، وسيتم تزويد وحدة تنظيم العمل المهني بالموارد البشرية واللوجستية المطلوبة في حال الموافقة على المخصصات اللازمة للوحدة عند إقرار موازنة وزارة العمل لعام 2022.	✓	✓		إعداد الأنظمة والتعليمات المنبثقة عن قانون تنظيم العمل المهني. تزويد وحدة تنظيم العمل المهني بالموارد البشرية واللوجستية اللازمة لإنفاذ القانون. ضرورة تفعيل قانون تنظيم العمل المهني وتسكين المؤهلات في الإطار الوطني للمؤهلات.	ضرورة تفعيل أديبات تنظيم العمل المهني من خلال تطبيق قانون تنظيم العمل المهني.	10	
وزارة العمل - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. - مجلس التعليم العالي.	قيد التنفيذ، إذ يتم إنشاء مجالس المهارات القطاعية (9)، ويتم دورياً التشاور معهم بخصوص أبرز تحديات القطاع وآليات إصلاحه. يُدرس حالياً واقع التعليم التقني في المملكة بجميع الجامعات والكليات الجامعية المتوسطة بهدف تطوير مكوناته.	✓	✓	عدد المشاورات المنعقدة. عدد التشريعات التي أعدت أو رجعت.	إجراء مشاورات دورية مع الشركاء أصحاب العلاقة من المؤسسات الحكومية والمجالس القطاعية وممثلي القطاع والمنظمات الدولية والمحلية، لتطوير منظومة حوكمة القطاع.	ضرورة استمرار مراجعة حوكمة قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني من خلال تعديل التشريعات المعمول بها.	11	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	منجز حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية	
		منجز جزئياً	غير منجز	منجز				
مجلس التعليم العالي. وزارة المالية/ الموازنة العامة. هيئة تشجيع الاستثمار.	تم إفراد بند خاص ضمن الدراسة الشمولية لواقع التعليم التقني في المملكة يتعلق بـ:"مأسسة العلاقة مع القطاعات الإنتاجية والتنموية للقطاع الخاص".					تقديم حوافز ضريبية وغير ضريبية لتشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في التدريب والتعليم المهني والتقني.	12	
وزارة العمل - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية. جامعة البلقاء التطبيقية.	وزارة العمل بحاجة دائمة إلى دراسات وتحديد لاحتياجات القطاعات الاقتصادية، إلا أن أحد التحديات الرئيسية هو عدم توافرها توافراً محدثاً ليتواءم مع تغيرات سوق العمل المتلاحقة بوتيرة سريعة في مختلف القطاعات الاقتصادية وخاصة بعد جائحة كورونا. استُحدثت البرامج المختلفة التي تتضمن المهارات التي يحتاجها سوق العمل للقطاعات المهنية التي شملتها دراسات سد الفجوة بين العرض والطلب.	✓	✓	عدد الدراسات المحدثة. عدد التقارير والبرامج المستندة إلى مخرجات الدراسات.	الاستناد إلى دراسات المركز الوطني في تحديد احتياجات القطاعات.	الاستفادة من جهود المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية من خلال دراساته في تحديد احتياجات القطاعات الاقتصادية من الموارد البشرية المتخصصة.	13	



الجهة المعنية بالتنفيذ والتابعة	ملاحظات	منجز حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية	
		مؤشر الأداء	مؤشر التنفيذ	مؤشر التنفيذ				
- وزارة العمل. وزارة التربية والتعليم. هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية. جامعة البلقاء التطبيقية.	- تقوم وزارة العمل حالياً على تطوير النظام الوطني للتشغيل، وأحد محاوره هو للتوجيه والإرشاد المهني. أعدت الجامعة دليلاً لإرشاد الطلبة وتوجيههم نحو التعليم التقني والتطبيقي بالتعاون مع الوكالة الألمانية GIZ.	✓	✓		نظام وطني للتوجيه والإرشاد المهني.	تطوير نظام وطني للتوجيه والإرشاد المهني.	ضرورة إنشاء نظام وطني للتوجيه والإرشاد المهني.	14
وزارة العمل.	- تم إصدار نظام العاملين في القطاع الزراعي في عام 2021 بهدف تنظيم القطاع وتحفيز الأردنيين للعمل فيه، وتم إصدار التعليمات التابعة للنظام، إذ أصبحت قيد التنفيذ.	✓			عدد التشريعات.	تطوير التشريعات التي تعمل على تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.	تسليط الضوء على القوى العاملة في سوق العمل غير الرسمي / غير المنظم.	15

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	منجز حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية	
		منجز جزئياً	غير منجز	منجز				
وزارة العمل.	تم البدء بالعمل على إعداد متطلبات نظام سوق العمل بالتعاون مع منظمة العمل الدولية خلال عام 2018، وتم إعداد التصور المبدئي لذلك.  العمل جارٍ حالياً على رسم التصور النهائي للنظام تمهيداً لتطوير النظام.	√			نظام بيانات سوق العمل المنشأ والفعال.	إعداد متطلبات نظام بيانات سوق العمل.  تطوير نظام بيانات سوق عمل.	تطوير قاعدة بيانات شاملة لسوق العمل.	16
مؤسسة التدريب المهني.			√				تطوير نظام متابعة لدى مؤسسة التدريب المهني وتقييمها للقوف على المؤشرات النوعية للتعليم والتدريب المهني.	17
- مؤسسة التدريب المهني. - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية- مزودو خدمة التدريب والتعليم المهني والتقني.				√			ضرورة إيلاء خدمات تدريب المهارات الحياتية أهمية كبيرة ضمن البرامج التدريبية.	18

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	منجز حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية	
		مؤشر الأداء	مؤشر الأداء	مؤشر الأداء				
مجلس التعليم العالي - جامعة البلقاء التطبيقية.	إعادة النظر في الخطط الدراسية في الجامعات للتخصصات كافة لتحديثها وتطويرها لتتواءم مع المتغيرات في سوق العمل المحلي والعالمي. اعتماد «الإطار العام لتطوير الخطط الدراسية» لمتطلبات الجامعة ومتابعة تنفيذه مع الجامعات الأردنية. اعتماد خطة العمل التنفيذية المعدة من اللجنة الوطنية المشكلة من مجلس التعليم العالي لإدماج التعليم الإلكتروني في برنامج التعليم العالي. الطلب من هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها باتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ هذه الخطة. إقرار مشروع التطور الوظيفي في المسارات المهنية (التجسير) والنفاذية ومنح الشهادات المهنية)».	√	√			التنسيق مع مؤسسات التعليم العالي كافة لإدراج العديد من المواد التطبيقية في المواد الدراسية.	19	

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	منجز حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية
		منجز بشكل كلي	منجز جزئياً	منجز جزئياً			
	<p>تضمين التدريب اللازم والمهارات الوظيفية المطلوبة والمجالات المعرفية في الخطط الدراسية في الجامعات.</p> <p>الطلب من الجامعات الأردنية تشكيل لجان عليا لمتابعة تنفيذ هذه الخطة بالتنسيق مع اللجنة الوطنية وتزويدها بتقارير إنجاز شهرية.</p> <p>موافقة مجلس التعليم العالي على استحداث عدد من التخصصات التقنية على مستوى الدبلوم المتوسط والبكالوريوس والدراسات العليا في عدد من الكليات الجامعية المتوسطة للعام الجامعي.</p> <p>جميع الخطط الدراسية والمناهج الحالية للتعليم التقني تتضمن المواد التطبيقية المبنية على المهارات التي يحتاجها سوق العمل.</p>						

الجهة المعنية بالتنفيذ والمتابعة	ملاحظات	منجز حالة التوصية			مؤشر الأداء	الإجراءات اللازمة لتنفيذ التوصية	التوصية	
		الجزء الأول	الجزء الثاني	الجزء الثالث				
وزارة التربية والتعليم.							إعادة النظر في محتوى مادة التربية المهنية.	20
- وزارة العمل - هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.	تقوم الوزارة بالإشراف على كافة الجهات الدولية والتعاون معها لتنسيق الجهود في قطاع التشغيل وتكاملها لمكافحة مشكلة البطالة والفقر، إذ تقوم الوزارة بالتعاون مع مجموعة من الجهات الدولية وخاصة منظمة العمل الدولية والبنك الدولي على إعداد مشاريع التشغيل وتطويرها في المملكة.	√			عدد اللقاءات التنسيقية.	تنسيق المشاريع الممولة دولياً وتوجيهها في قطاع التشغيل.	ضرورة تنسيق المشاريع الممولة دولياً وتوجيهها في هذا القطاع.	21
مؤسسة التدريب المهني.				√			إدراج برامج تدريبية في القطاع الزراعي لدى مؤسسة التدريب المهني.	22

## خامساً- الخلاصة والتوصيات

عملت الحكومة جاهدة من خلال مؤسساتها على تنفيذ خططها الاستراتيجية في تنمية قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، وذلك لإيمانها بأهمية هذا القطاع ودوره في نهضة الأردن اقتصادياً واجتماعياً، ومساهمته في تقليل نسبة البطالة، وزيادة فرص العمل المستحدثة، والمشاركة الاقتصادية للأفراد، وتحقيق التكافؤ بالفرص وخاصة للإناث، وتحسين المستوى المعيشي والعائد الاقتصادي.

وانسجاماً مع أهداف الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)، وضعت الحكومة والوزارات والمؤسسات الرسمية خططها الاستراتيجية لمحور التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، وقد نجحت الحكومة في تحقيق عدد من الأهداف، بينما لم تكن موفقة في تحقيق المطلوب من أهداف أخرى مهمة، ما أدى إلى زيادة نسبة البطالة إلى 23.2% في الربع الثالث من عام 2021، وانخفاض نسبة المشاركة الاقتصادية إلى مستوى 34.5% عموماً، وانخفاضها للإناث، إذ بلغت 14%، وانخفاض عدد الملتحقين بالتعليم الثانوي المهني إلى 26,511 ملتحقاً في عام 2020. وبناءً على ذلك، برزت إحدى مشاكل هذه الاستراتيجيات جلية، وهي ظهور فجوة بين الأهداف الموضوعية في الخطط الاستراتيجية التي يغلب عليها جانب الطموح والجانب النظري، وبين ما يمكن تنفيذه على أرض الواقع، ما شكّل عبئاً إضافياً على المؤسسات ذات العلاقة في تنفيذ هذه المخرجات، لا سيما مع محدودية الموارد البشرية المؤهلة، وضعف التمويل اللازم لتنفيذها، لذلك أصبح من الضروري أن تكون الأهداف أكثر واقعية ومرونة بما يتناسب مع الظروف المستجدة والإمكانات المتاحة على أرض الواقع.

ومما لا شك فيه أن جائحة كورونا، قد أثرت على أداء الحكومة خلال المدّة الحالية نظراً لتركيزها على الجانب الصحي والإنساني على حساب الجانب الاقتصادي، ومع عودة القطاعات للعمل اقتضت الحاجة بالسير لإنجاز الخطط الرامية لإنعاش الاقتصاد الوطني وتحسين الأوضاع المعيشية للمواطنين.

وقد روجع ما أنجز وما لم ينجز إلى الآن في الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025)، بعد مرور خمس سنوات على بدء الخطة، إضافة إلى مراجعة ما أنجز من توصيات تقرير حالة البلاد لعام 2020. وتالياً بعض التوصيات في مجال سوق العمل والتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني:

1. العمل على وضع خطط تنفيذية مستقرة وثابتة قدر الإمكان للحكومة والوزارة على مدار السنوات القادمة مبنية على خارطة الطريق للاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025) واضحة ومحددة للأهداف الرئيسية والفرعية.
2. إحداث تغييرات هيكلية في سوق العمل ترتبط بكفاءة السوق والمهارات المطلوبة،
3. تأهيل القادرين على العمل، وتمكينهم من الحصول على وظائف مناسبة لهم، ومواءمة المهارات مع متطلبات سوق العمل وحاجته.
4. توفير البيانات اللازمة عن سوق العمل.
5. تنظيم سوق العمل غير الرسمي والعمالة الوافدة،
6. توفير بيئة العمل المناسبة لخريجي القطاع التقني من حيث سلم الرواتب والتسلسل الوظيفي والحوافز المتصلة به، إضافة إلى تغيير الصورة النمطية الاجتماعية لهذا القطاع وتفعيل مجموعة من المهن للأردنيين.
7. تعديل قانون مؤسسة التدريب المهني بزيادة ممثلي القطاع الخاص في مجلس المؤسسة.
8. إجراء مسوحات إحصائية ميدانية لجميع القطاعات المهنية دورياً، بهدف تحديد حاجة سوق العمل للتخصصات التقنية والتطبيقية للسنوات القادمة، وتحديد الفجوة بين العرض والطلب للتخصصات المهنية.
9. وضع معايير وأسس محددة لتلقي الدعم والمساعدات المحلية والدولية بناء على دراسة منظومة القطاع لتوجيه الدعم للمكان الصحيح، وأن يكون جزء منه للقطاع الخاص بحسب الكفاءة في تنفيذ برامجها.
10. تفعيل قانون تنظيم العمل المهني الذي يساعد في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، لضمان تقديم منتج ذي جودة عالية، إضافة إلى توفير بيئة عمل مناسبة للعامل وصاحب العمل.
11. ربط الإطار الوطني للمؤهلات مع سوق العمل من خلال ديوان الخدمة المدنية والجهات ذات العلاقة.
12. بناء منصة إلكترونية للتعليم المهني تسهم في التعليم الإلكتروني التفاعلي عند جميع مزودي خدمة التعليم والتدريب المهني والتقني.

13. إنشاء مرصد لمهن المستقبل لتحديد المهن المستقبلية والمهارات المطلوبة للخمس أو عشر سنوات القادمة.
14. إعادة هيكلة إدارة التعليم المهني لتواكب التطورات الحديثة الخاصة بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.
15. توجيه الجهات الدولية المانحة والداعمة للتعليم والتدريب المهني والتقني إلى التعليم الثانوي المهني للنهوض به.
16. تجهيز المشاغل والمختبرات بأجهزة ومعدات حديثة، والإسراع في إنجازها لتواكب التطور التكنولوجي في مجال الصناعات المختلفة.
17. إنشاء نظام متابعة الطلبة الخريجين وتفعيله في كل مؤسسة مزودة للتعليم والتدريب المهني والتقني، والتواصل مع أرباب العمل للحصول على التغذية الراجعة الحقيقية، للتمكن من الاستفادة في تطوير هذا القطاع وتحسينه، وأن يكون مرتبطاً مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية لبناء قاعدة بيانات وطنية.
18. إنشاء مسرعات أعمال مهني للإبداع والابتكار من خلال مزودي الخدمة، وذلك لتوفير بيئة للإبداع والابتكار في الذكاء الصناعي والتطبيقي لدى عدد كبير من الطلبة الملتحقين بالتعليم والتدريب المهني والتقني، والتشجيع على المشروعات الصغيرة والمتوسطة في ظل تراجع تنفيذ المشاريع الكبيرة (Mega Projects).
19. التشجيع على الاستثمار في قطاع التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني لتلبية احتياجات سوق العمل.
20. تفعيل دور النقابات المهنية والقطاع الخاص بالمشاركة في صناعة القرار، ودعم مزودي الخدمة، وتشغيل الخريجين ضمن اتفاقيات ثنائية مع سوق العمل.
21. تحويل كليات المجتمع الخاصة إلى كليات تعليم تقني لتستطيع استقطاب طلبة للتعليم التقني عن طريق تخفيف الأعباء المالية التي تتحملها الكليات الخاصة، مثل الضرائب ورسوم الاعتماد والامتحانات والشهادات.



## المصادر والمراجع

- أولويات عمل الحكومة (2019-2020).
- أولويات عمل الحكومة (2020-2021).
- البرنامج التنفيذي التأشير للحكومة (2021-2024).
- البنك المركزي الأردني، بيانات شهرية، أعداد مختلفة، 2021.
- التقرير التحليلي لمسح التحول الوظيفي 2020، دائرة الإحصاءات العامة، 2021.
- التقرير السنوي، مؤسسة التدريب المهني، 2020.
- التقرير السنوي، وزارة العمل، 2020.
- التقرير السنوي، وزارة العمل، 2021.
- تقارير الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، 2021.
- تقارير وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، 2021.
- تقرير إنجازات هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
- تقرير المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، 2021.
- تقرير تقييمي لواقع التعليم المهني والتقني والتدريب في الأردن، 2017.
- تقرير جامعة البلقاء التطبيقية، 2021.
- تقرير عملية تورينو (2018-2020)، الأردن، التقرير الوطني.
- تقرير ملخص لأعمال الحكومة (2018-2020).
- تقرير نتائج الثانوية العامة، 2020/2021.
- تقرير وزارة التربية والتعليم، 2021.
- تقرير وزارة العمل، 2020.
- تقرير وزارة العمل، 2021.
- خطة وزارة العمل، (2017-2021).
- دائرة الإحصاءات العامة، تقارير مختلفة، 2020.
- دائرة الإحصاءات العامة، تقارير مختلفة، 2021.
- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، الجولة الثالثة، 2021.

