



الحزب الديمقراطي الاجتماعي الأردني

ورقة حول سياسات

قطاع التعليم التقني والتدريب المهني في الأردن

الإصدار الأول
2023 - 2024



المحتويات

المقدمة

2

2

واقع قطاع التعليم التقني والتدريب المهني في الأردن

3

أهم الخطط الاستراتيجية

4

أهم قطاعات التعليم التقني والتدريب المهني

6

المهن المستقبلية

7

أهم مشاكل قطاع التعليم التقني والتدريب المهني

7

الأسباب التي أدت إلى تراجع قطاع التعليم التقني والتدريب المهني

7

كيف يمكن تطوير هذا القطاع؟

8

المؤشرات



الحلول والتوصيات المقترحة

8

.....

المراجع

11

.....





على مدى العقدين الماضيين، تأثر الأردن بسلسلة من التغيرات والأحداث الاقتصادية والسياسية العالمية والإقليمية، بدءاً من الأزمة المالية العالمية عام 2008، وصولاً إلى جائحة كورونا، تجلّى أثرها في تراجع القوة الاقتصادية، وتباطؤ النمو الاقتصادي، وتدني المستويات المعيشية للمواطنين، وارتفاع معدلات البطالة، مما أدى إلى اختلالات في سوق العمل المحلي.

من الأسباب التي زادت في صعوبة العثور على فرص عمل مناسبة للأردنيين: تراجع المشاركة الاقتصادية، وانخفاض أعداد المشاريع الذي أثار على عدد فرص العمل المستحدثة، والوضع الاقتصادي المحلي، والهجرة القسرية إلى الأردن، بالإضافة إلى تدني الأجور وعدم موازنة مؤهلات العمالة لاحتياجات سوق العمل؛ الأمر الذي يتطلب تحديد احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية وتوجيهها نحو التنمية، وضمان خلق وظائف جديدة، ومواءمة المهارات والمؤهلات مع متطلبات سوق العمل واحتياجاتها، للمساعدة في الحد من البطالة. وقد سعت الحكومات إلى استحداث فرص عمل تتناسب وأعداد الأردنيين الباحثين عن عمل، لا سيما أن سوق العمل يحتاج إلى استحداث 70-90 ألف فرصة عمل جديدة سنوياً للحد من ارتفاع معدلات البطالة.

ونظراً للظروف الاقتصادية التي يمر بها الأردن، وقلّة فرص العمل المستحدثة سنوياً، ومزاحمة العمالة الوافدة على ما يقارب 20% من فرص العمل، وعدم ملاءمة المهارات مع احتياجات سوق العمل، واستجابةً للتوجيهات الملكية في إيلاء قطاع التعليم التقني والتدريب المهني الأهمية، وضعت الحكومات هذا القطاع كأولوية في خططها الاستراتيجية؛ لما له من دور في تحقيق الازدهار والنمو الاقتصادي والاجتماعي المنشود، وبوصفه الأساس الذي تعتمد عليه خطط التنمية الصناعية المستدامة من خلال تأهيل وتدريب كوادر بشرية تتحلّى بالمهارات والقدرة على التعامل مع التطور التكنولوجي وتوفير فرص العمل لهم، مع مراعاة أن تشمل التنمية الجميع دون استثناء. فمن متطلبات التنمية الصناعية المستدامة إشراك المرأة المؤهلة والمدرّبة والقادرة على الاندماج والتعامل مع التطور التكنولوجي.

وعلى الرغم من الجهود التي تبذلها الجهات المعنية لتطوير قطاع التعليم التقني والتدريب المهني، إلا أن هذا القطاع يواجه العديد من التحديات، على غرار ضعف وبطء تحقيق الأهداف المرجوة لتطويره وتحديثه ليلائم احتياجات سوق العمل والصناعات المختلفة.



إنّ الاستقرار السياسي والأمان في الأردن وتوفّر إدارة سياسية للتطوير وتوفير الموارد البشرية، تعدّ نقاط قوة لقطاع التعليم التقني والتدريب المهني⁽¹⁾. رغم تراجع مؤشر قطاع التعليم التقني والتدريب المهني -وفقاً لمؤشر المعرفة العالمي- بشكل كبير إلى المرتبة 112 (من بين 138 دولة) في عام 2021⁽²⁾. لذا من الضروري العمل على تحديث وتطوير أنظمة التشغيل، وسياسات التعليم التقني والتدريب المهني، وتحديد واقع القطاع من أجل إيجاد الحلول العملية المناسبة⁽³⁾؛ بما يتماشى مع متطلبات واحتياجات سوق العمل. لزيادة فعاليته في دفع النمو الاقتصادي وازدهاره.

تستعرض هذه الورقة واقع القطاع والخطط الاستراتيجية ذات العلاقة، والمعوقات والمشاكل التي ساهمت في تباطؤ تطوير قطاع التعليم التقني والتدريب المهني، وتتضمن عدداً من المقترحات والتوصيات للنهوض به لتحقيق الأهداف المرجوة.

واقع قطاع التعليم التقني والتدريب المهني في الأردن

سوق العمل والتشغيل

لقد أثرت الأوضاع الاقتصادية التي مرّ بها الأردن خلال العقد الماضي، بالإضافة إلى عدم مرونة سوق العمل المحلي، وتراجع المشاريع الكبيرة (Mega Projects)، وتزايد النمو السكاني، ومؤخراً تبعات جائحة كورونا وما ترتب عليها من إغلاق عدد كبير من المشاريع التجارية والصناعية، في انخفاض فرص العمل التي تستحدثها السوق المحلية سنوياً، ففي حين كانت سوق العمل تعاني من عدم كفاية فرص العمل المستحدثة من القطاعين العام والخاص، والتي لا تزيد بمعدل سنوي عن 30 ألف فرصة عمل سنوياً⁽⁴⁾، فإن الحد من ارتفاع

نسبة البطالة يستدعي استحداث 90 ألف فرصة عمل سنوياً، وكان عام 2019 قد شهد استحداث 42,036 ألف⁽⁵⁾ فرصة عمل، بينما خسرها يقارب 120 ألف عامل وظائفيهم خلال عام 2020، رغم محاولات الحكومة الحد من فصل العاملين. بالإضافة إلى ذلك، فإن زيادة أعداد الأردنيين الذين فقدوا وظائفهم في الخارج واضطروا للعودة إلى الأردن ساهمت في زيادة عدد المتعطلين (أصبح عددهم يزيد عن 400 ألف شخص)، وارتفاع نسبة البطالة إلى 23.8% خلال الربع الثالث من عام 2021 وبنسبة تقارب 50% بين فئة الشباب (18-24

1 رؤية التحديث الاقتصادي، 2022.

2 تقارير مؤشر المعرفة العالمي، 2021.

3 تقرير حالة البلاد 2021.

4 رؤية التحديث الاقتصادي، 2022.

5 دائرة الإحصاءات العامة، تقارير مختلفة، 2020.



سنة). أما نسبة البطالة بين الإناث فقد بلغت 30.8%⁽⁶⁾. وهذا يستوجب العمل لتحقيق الانسجام بين التخطيط الاستراتيجي الطموح وقابليته للتنفيذ.

إنّ الجهود التي بذلتها الحكومات بإدراجها عدداً من المشاريع والبنود في خططها لزيادة نسبة المشاركة الاقتصادية لم تحقق المستوى المخطط له في العقد الماضي، فقد بلغت هذه النسبة 34.5% في عام 2021⁽⁷⁾. إذ انخفضت بنسبة 4.7 نقطة مئوية عن عام 2017، أما نسبة المشاركة الاقتصادية للمرأة فهي من أقل النسب العالمية، رغم تخصيص برامج تنمية لمساعدة المرأة في المشاركة الفاعلة، وقد سُجلت أعلى نسبة مشاركة لها بنسبة وصلت إلى 17.3% في عام 2017، ثم انخفضت بفارق 3.3 نقطة مئوية بنسبة لتصل إلى 14% وفقاً لإحصاءات الربع الأول من عام 2021، وهذا يتطلب إيجاد الحلول للتحديات التي تعيق المشاركة الفعالة للمرأة، وذلك بتغيير النظرة المجتمعية لعمل المرأة في القطاعات المختلفة، وتوسيع خيارات العمل المناسبة لها دون حصرها بوظائف محدودة، ومراجعة وتفعيل القوانين والأنظمة التي تساعد على إحداث الفارق.

إنّ مشكلة البطالة بين خريجي الجامعات تعود بشكل رئيس إلى زيادة أعداد الخريجين سنوياً في التخصصات الجامعية جميعها، إذ وصل عدد الخريجين إلى حوالي 70 ألف⁽⁸⁾ خريج سنوياً. وأظهرت نتائج المسح في الربع الثالث لعام 2021 أن 34.6%⁽⁹⁾ من مجموع المتعطلين هم من حملة درجة البكالوريوس وما تلاها، أي ما يزيد عن 140 ألف خريج، لهذا يجب العمل على إيجاد حلول جوهرية لهذه المشكلة وخصوصاً بين خريجي الجامعات.

لقد حظي قطاع التعليم التقني والتدريب المهني بالاهتمام بوصفه رافداً رئيساً لسوق العمل، يعمل على خلق فرص عمل جديدة تساهم في خفض معدلات البطالة وتخفيف الأعباء الاقتصادية والاجتماعية بالتعاون والتشاركية مع القطاعات الأخرى، والاستفادة من خبرات أصحاب المصلحة للمساعدة بالنهوض والارتقاء بالقطاع للمستوى المطلوب.

أهم الخطط الاستراتيجية

وضعت الحكومات المتعاقبة عدداً من الخطط الاستراتيجية لتطوير قطاع التعليم التقني والتدريب المهني، أهمها:

1. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011-2020): الهدف الرئيس الذي ركزت عليه الاستراتيجية هو تخفيض نسبة البطالة بين فئات المجتمع، وتحسين مستوى

⁶ دائرة الإحصاءات العامة، الجولة الثالثة، 2021.

⁷ المصدر نفسه.

⁸ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التقرير السنوي، 2020.

⁹ المصدر نفسه.



المعيشة. وذلك بزيادة فرص العمل. ورفع الأجور. وتقديم الحوافز والامتيازات. وزيادة الإنتاجية.

2. الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتدريب والتعليم التقني والمهني (2014-2020): وُضعت الاستراتيجية انطلاقاً من أهمية هذا القطاع ودوره كداعم أساسي للاقتصاد الوطني وزيادة مساهمته. بناءً على تطوير نظام التعليم التقني والتدريب المهني وتطبيقه بما يتناسب واحتياجات سوق العمل.

3. الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025): تهدف إلى زيادة عدد الكوادر البشرية ذوي المهارات المهنية والتقنية. لغايات التوظيف والريادة وتوفير فرص عمل مناسبة لهم. وتستهدف الاستراتيجية العديد من جوانب تنمية الموارد البشرية. مثل: النفاذية، والجودة، والوثوقية، والابتكار، وأنماط التفكير.

أهم قطاعات التعليم التقني والتدريب المهني

التعليم الثانوي المهني: وفقاً للاستراتيجية الوطنية للموارد البشرية (2016-2025). من المفترض أن تصل نسبة الطلبة الملتحقين بالتعليم المهني في المرحلة الثانوية إلى أكثر من 22% في عام 2021 وإلى 18% وفقاً للخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم (2018-2022).

أما على الواقع. فقد استمرت النسبة بالانخفاض. لتبلغ 13%؛ إذ كان عدد الملتحقين بهذا النوع من التعليم 26,511 طالب في عام 2021/2020⁽¹⁰⁾.

التعليم التقني في الكليات الجامعية والمتوسطة: كان عدد طلبة التدريب والتعليم التقني في الكليات الوطنية أقل من 8 آلاف متدرب في السنوات السابقة. منهم 30% في الكليات الخاصة و50% من الذكور و50% من الإناث. وهذا الرقم متواضع بالنظر إلى تطلعات الخطة الاستراتيجية للموارد البشرية (2016-2025).

التدريب المهني: تناقص عدد الملتحقين بمؤسسة التدريب المهني ليصل إلى 16,020 ملتحقاً في عام 2020⁽¹¹⁾. بينما بلغ متوسط عدد الملتحقين خلال السنوات السابقة حوالي 20,000 متدرب سنوياً. وبنسبة تشغيل وصلت إلى 70%.

¹⁰ وزارة التربية والتعليم، تقارير مختلفة، 2021.

¹¹ مؤسسة التدريب المهني، التقرير السنوي، 2020.



الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب: تركّز برامج الشركة على المهن الإنشائية التي تلبي متطلبات سوق العمل من خلال تدريب الشباب في محافظات المملكة. وفي عام 2021 بلغ عدد الملتحقين بها 2,416 ملتحقاً، وعدد الخريجين 1,359 خريجاً. بينما بلغ العدد الإجمالي للخريجين منذ إنشاء الشركة حوالي 26,135 متدرّباً؛ بمعدل 1,742 خريجاً سنوياً⁽¹²⁾.

المهن المستقبلية

تشير دراسة نُشرت في آب 2021⁽¹³⁾ حول تأثير جائحة كورونا على الاقتصاد وسوق العمل، إلى أن مهارات الاهتمام بالتفاصيل من المهارات الشخصية المطلوبة للقطاعين العام والخاص على حد سواء، تليها المهارات الإرشادية، في حين كانت المهارات الحسابية هي المطلوبة من المهارات الفنية، تليها المهارات الحاسوبية. وعلى صعيد آخر، أظهرت الإحصاءات استعداد الأردن إلى التحول إلى الاقتصاد الرقمي، فقد حقق الأردن المرتبة 69 في عام 2020 في مؤشر جاهزية الشبكات (الاستعداد التكنولوجي) الصادر عن معهد بورتلانز المعتمد لدى المنتدى الاقتصادي العالمي، وبلغت نسبة انتشار

الإنترنت في المملكة 84.7% (وصل عدد المستخدمين إلى 8.7 مليون مستخدم)، علماً أن متوسط نسبة انتشار الإنترنت في الدول العربية 62%. أما نسبة انتشار الهواتف الذكية في الأردن فوصلت إلى 65.7%. علماً أن متوسط نسبة انتشارها في الدول العربية يبلغ 60%.

إنّ التحول الرقمي يكتسب في الوقت الراهن أهمية بالغة في استحداث فرص العمل، عن طريق إنشاء مشاريع صغيرة ومتوسطة في قطاع تكنولوجيا المعلومات لتصدير الخدمات التكنولوجية وإنشاء مشاريع تعتمد على الرقمنة، مما يزيد قدرتها على النمو والتوسع، وبالتالي تخفيض معدلات البطالة على المدى الطويل إلى مستويات متدنية. ونظراً للتطور التكنولوجي والتحول الرقمي والأتمتة، ستزداد الحاجة إلى تخصصات تقنية جديدة لمهن المستقبل في مجالات الذكاء الاصطناعي والطاقة وأمن المعلومات والتجارة الإلكترونية، مثل الطاقة المتجددة والبدلة والطباعة ثلاثية الأبعاد وحلول الشبكة الذكية وكثير من المهن الصناعية المرتبطة بالذكاء الاصطناعي. بالإضافة إلى مهن جديدة في تكنولوجيا المعلومات؛ مثل تحليل البيانات والعلوم، وتحليل وتطوير التطبيقات والبرامج.

¹² الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، 2021.
¹³ التقرير التحليلي لمسح التحول الوظيفي 2020، دائرة الإحصاءات العامة، 2021.



والبيع والتسويق المتخصصين، والتخصص في البيانات الضخمة والتحول الرقمي وتطوير الأنظمة وخدمات تكنولوجيا المعلومات. لذلك، عند التنبؤ بالمهن التقنية المستقبلية، لا بدّ من مراجعة التخصصات الحالية، واستحداث التخصصات الرئيسية والفرعية المطلوبة بناءً على دراسة احتياجات سوق العمل، وأخذ العوامل التالية في الاعتبار: نمو السوق العالمي، وظهور الخدمات والصناعات القائمة على المعرفة، ومواكبة تسارع تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والنمو السكاني والتغير الاجتماعي.

أهم مشاكل قطاع التعليم التقني والتدريب المهني

1. تعدد الخطط الحكومية التنفيذية الموضوعية، وعدم استقرارها، والتغير المستمر فيها، مما أدى في كثير من الأحيان إلى تغيير وجهة تحقيق أهدافها.
2. عدم توفر بيانات إحصائية دقيقة عن حجم سوق العمل وحاجاتها للموارد البشرية المؤهلة وغير المؤهلة، والتي من شأنها أن تساعد صانعي القرار في توجيه البرامج والمشاريع إلى القطاعات ذات الأولوية، لمعالجة كل من ضعف الموازنة بين مخرجات التعليم في مراحله المختلفة وسوق العمل، وظاهرة البطالة، وتدني المشاركة الاقتصادية للمرأة.
3. عدم فعالية منظومة التوجيه والإرشاد المهني في القيام بالمهام المطلوبة والمتوقعة لتشجيع الطلبة على الالتحاق في برامج التعليم التقني والتدريب المهني في جميع المراحل التعليمية.
4. ضعف سياسات واستراتيجيات القبول في الجامعات، وعدم نجاحها في توجيه الطلبة نحو التعليم التقني، الذي تحتاج إليه سوق العمل.
5. عدم التشجيع على تطوير أساليب التدريس لتشمل الجانب التطبيقي من خلال التعلم القائم على المشاريع (Project Based Learning)، والتعلم والتقييم القائم على المخرجات (Learning Outcome Based)، على سبيل المثال.



6. يواجه خريجو التعليم المهني والتلمذة المهنية صعوبة في إيجاد فرص عمل، ويعاني القطاع المهني من مشكلة البطالة بين خريجيه. الأمر الذي يستدعي دراسة الأسباب التي أدت إلى ذلك والعمل على إيجاد الحلول للنهضة بالقطاع ليصبح رافداً رئيساً لفرص العمل.
7. كثير من خريجي التعليم والتدريب التقني والمهني يعملون في غير تخصصاتهم. إذ تكشف دراسة نُشرت عام 2019⁽¹⁴⁾ أنّ هناك 43.3% من الخريجين لا يعملون، بينما يعمل 21.6% من الخريجين في أعمال لا تتفق مع تخصصاتهم التدريبية، ويعود السبب إلى تدني الأجور في هذه التخصصات. أي أنّ 65% من هؤلاء الخريجين لم يستطيعوا العمل في المجال الذي تدربوا فيه.
8. لم تصل مشاركة القطاع الخاص إلى المستوى المطلوب، وتحديداً القطاع الصناعي باستثناء بعض المؤسسات. فقد ساهم غياب المشاركة الفاعلة للقطاع الخاص في عملية تطوير نظام تعليمي مهني يستند إلى متطلبات سوق العمل في اتساع الفجوة بين احتياجات القطاع الخاص والمهارات التقنية والوظيفية (Soft Skills) المتوفرة لدى الخريجين.
9. ما زال هذا القطاع يشكو من رغبة بعض أصحاب العمل في توظيف العمالة الوافدة على حساب العمالة المحلية من خريجي برامج التعليم والتدريب في القطاعات الصناعية والمهنية. بحجة أن أجره العامل الوافد عموماً أقل من أجره العامل المحلي، إضافة إلى النظرة العامة بأن العامل المحلي أقل إنتاجية وكفاءة.
10. ضعف ارتباط محتوى التعليم التقني مع الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية.
11. ضعف مشاركة المرأة في التعليم التقني، وعدم إفساح المجال لمساهمة المرأة في بناء المجتمع وتطويره.

الأسباب التي أدت إلى تراجع قطاع التعليم التقني والتدريب المهني

1. عدم استقرار الخطط التنفيذية للحكومات، وتغيُّرها باستمرار. مع تغيُّر واضح في التوجه لتحقيق الأهداف الموضوعة في كثير من الأحيان.

¹⁴ تقرير عملية توريث (2018-2020)، الأردن، التقرير الوطني.



2. صعوبة تحقيق كثير من الأهداف والمؤشرات في الخطط الحكومية وبعدها عن الواقع العملي في ظل الظروف الراهنة اقتصادياً واجتماعياً، مع عدم وجود خطط تنفيذية واقعية.
3. التغيير المستمر في القيادات العليا في الوزارات والمؤسسات ذات العلاقة، ما يؤدي إلى حالة من عدم الاستقرار أو عدم وضوح الرؤية.
4. عدم موازنة مؤهلات خريجي التعليم التقني والتدريب المهني مع احتياجات سوق العمل.
5. تراجع مشاركة القطاع الخاص، وتحديداً القطاع الصناعي، في التطوير والتقييم والدعم، ورغبة بعض أصحاب العمل في توظيف العمالة الوافدة على حساب العمالة المحلية.
6. تشتت الجهود المبذولة من جميع الأطراف المرتبطة بالقطاع، والافتقار إلى مرجعية واضحة تتولى إدارة القطاع وتوجيهه.
7. عدم توفر بيئة العمل المناسبة لخريجي التعليم التقني والتدريب المهني من حيث الأجور والسلم الوظيفي.
8. النظرة النمطية الاجتماعية للطلبة وأهاليهم تجاه التعليم التقني والتدريب المهني.
9. عدم وجود استراتيجية حقيقية تجاه التعليم الثانوي المهني، باستثناء ما ورد في الاستراتيجية الوطنية للموارد البشرية (2016-2025).

كيف يمكن تطوير هذا القطاع؟

الأهداف:

تم تحديد عدد من الأهداف التي من شأن تحقيقها تحسين قطاع التعليم التقني والتدريب المهني، بما يضمن استحداث فرص العمل وتشغيل الخريجين في الصناعة:



1. إعداد برامج التعليم التقني والتدريب المهني الجاذبة للشباب والتي تلبى الاحتياجات الحالية والمستقبلية للصناعة وفق معايير عالمية، بما يحقق الجودة النوعية للتعليم التقني ومخرجاته.
2. تأهيل خريجين مؤهلين على أعلى المستويات وفقاً لمتطلبات سوق العمل محلياً ودولياً.
3. إعداد برامج تمكّن الطلبة من اكتساب مؤهلات في كفاءات سوق العمل الرئيسة، مثل جمع المعلومات وتحليلها، والتواصل، والعمل الجماعي، وحل المشكلات.
4. تشجيع القطاع الخاص على المشاركة والاستثمار في قطاع التعليم التقني والتدريب المهني.
5. تطوير البحث العلمي في المجالات التطبيقية والتقنية، وربطه مع تطوير برامج التعليم التقني.

المؤشرات

يمكن اعتماد المؤشرات التالية لقياس نجاح عملية تطوير قطاع التعليم التقني والتدريب المهني:

1. نسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي المهني من مجموع طلبة المرحلة الثانوية.
2. نسبة الالتحاق بالتعليم التقني من مجموع الطلبة الملتحقين بالتعليم العالي.
3. نسبة الطالبات الملتحقات بالتعليم المهني والتدريب التقني.
4. فترة انتظار خريجي التعليم التقني والتدريب المهني قبل الحصول على فرصة عمل في تخصصاتهم بعد تخرجهم.
5. نسبة خريجي التعليم التقني والتدريب المهني الذين حصلوا على فرصة عمل في تخصصاتهم واستمروا في عملهم أكثر من عام واحد.

الحلول والتوصيات المقترحة

هناك عدد من التوصيات والحلول المقترحة التي يمكنها أن تشكل نواة خطة عمل لتنمية قطاع التعليم التقني والتدريب المهني وتطويره:



1) تعديل قانون تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية لسنة 2019 والذي جاء بمقتضى المادة (31) من الدستور وبناءً على القانون رقم (9) لسنة 2019، لتكون هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية الجهة الرسمية المسؤولة بصورة مباشرة عن إدارة وتوجيه ومتابعة تنفيذ الخطط والاستراتيجيات المخصصة للقطاع، والإشراف عليه بالتنسيق مع الجهات العاملة في القطاع التقني.

2) تعديل سياسات القبول الموحد الصادرة استناداً لنص المادة (8-ب) من قانون التعليم العالي والبحث العلمي رقم (17) لسنة 2018 وتعديلاته، لتشجّع على الالتحاق بالتعليم التقني.

3) اعتبار سوق العمل والتشغيل وقطاع التعليم التقني والتدريب المهني أولوية وطنية واجتماعية، وإيلاؤها الاهتمام اللازم لتطويرها والارتقاء بها.

4) تغيير النظرة المجتمعية للقطاع والتشجيع على الإقبال عليه، وذلك بتوفير بيئة عمل مناسبة للخريجين في القطاعات الصناعية من حيث الأجور وتقديم الحوافز والامتيازات التي تساهم في زيادة أعداد الملتحقين به.

5) وضع الخطط والاستراتيجيات لهذا القطاع بوصفه جزءاً من التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وربط مخرجات التعليم بخطط التنمية الصناعية.

6) تطوير دور القطاع الصناعي في استحداث فرص العمل، لكونه الأقدر على التشغيل.

7) تطوير سياسات الإحلال للعاملين الأردنيين.

8) إشراك القطاع الخاص، والاستفادة من خبراته، وتعزيز دوره في تطوير السياسات والأنظمة والمناهج والبرمجيات والتمويل وتقديم الخدمات. ويشار هنا إلى أن القطاع الخاص وقّر ما معدله 64.8%⁽¹⁵⁾ من مجموع فرص العمل المستحدثة للسنوات العشرة الأخيرة.

9) تعديل أسس القبول بالتعليم التقني والتدريب المهني، واعتماد معايير، مثل: التحصيل العلمي، وإجراء المقابلات الشخصية والاختبارات الشفاهية والعملية.

¹⁵ دائرة الإحصاءات العامة، تقارير مختلفة، 2021.



واختبار قدرات ومهارات محددة تحتاجها سوق العمل. بهدف استقطاب طلبة يتمتعون بالكفاءة والمهارة اللازمين لتنمية هذا القطاع.

10) التواصل الفاعل بين مزودي الخدمة وأصحاب العمل لتطوير التعليم التقني. وتوفير التدريب التطبيقي للطلبة. وتحسين مهارات المدربين. وضمان استمرارية تدريبهم على التعامل مع التطور التكنولوجي في القطاع الصناعي.

11) انسجام برامج وتخصصات التعليم التقني مع التطور والتغير السريع في سوق العمل محلياً وعالمياً، والتركيز على المهن التقنية المستقبلية المطلوبة خلال العقد القادم.

12) إجراء الإحصاءات والبحوث التي تُعين واضعي السياسات على تحديد المهن التقنية المناسبة لسوق العمل في السنوات القادمة. لدعم قطاع التوظيف والتشغيل والتدريب، وتقليل الفجوة بين العرض والطلب. ووضع سياسات مستقبلية تحقق الاستفادة.

13) ربط سياسات التمويل بتنفيذ معايير الأداء والكفاءة لأنظمة التوظيف والتعليم التقني والتدريب المهني.

14) تلبية احتياجات الشركات الصغيرة والمتوسطة والقطاع غير الرسمي ضمن سياسات التمويل.

15) إجراء مراجعة شاملة لسياسات وخطط خدمات التوجيه والإرشاد المهني في مؤسسات التعليم التقني والتدريب المهني.

16) مراجعة السياسات والمبادرات الهادفة إلى زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل، ومتابعة تنفيذها، وتوفير بيئة عمل مناسبة وآمنة وجاذبة اجتماعياً.

17) تشكيل وحدة تابعة لهيئة تنمية المهارات لمتابعة انعكاسات المشاريع الدولية والمحلية على الواقع سوق العمل والتشغيل وقطاع التعليم التقني والتدريب المهني، لتحقيق الأهداف الرئيسية المحددة لكل مشروع وتحقيق الاستفادة.



18) تفعيل القوانين المنظمة للعمل المهني، التي تساعد على تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، لضمان مخرجات عالية الجودة، وتوفير بيئة العمل المناسبة.

19) إنشاء نظام معلومات إلكتروني شامل تحت مظلة هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، لغايات تنظيم البيانات والمعلومات ذات الصلة بالقطاع، ورسم السياسات وفق المؤشرات والمتغيرات التي تطرأ عليه.

20) إعادة هيكلة إدارة التعليم الثانوي المهني لتعزيز دور الحاكمية ولمواكبة آخر التطورات في قطاع التعليم التقني والتدريب المهني.

21) إنشاء وتطبيق منظومة الجودة الشاملة في جميع مؤسسات قطاع التعليم التقني والتدريب المهني.

22) توجيه الجهات الدولية المانحة والداعمة للتعليم التقني والتدريب المهني، إلى قطاع التعليم الثانوي المهني للنهوض به.

23) تفعيل تعليمات الأعمال الإنتاجية في المؤسسات التعليمية الحكومية رقم (6) لسنة 2008 في وزارة التربية والتعليم، لتحقيق التدريب الفعال للطلبة.

24) استقطاب الأشخاص المؤهلين وذوي الخبرة، ومراجعة شروط التوظيف في القطاع المهني لوزارة التربية والتعليم بناءً على القدرة والخبرة، وأيضاً شراء خدمات الأشخاص ذوي الخبرة كبديل لتعيينهم بسبب تدني الأجور.

25) إنشاء نظام متابعة الطلبة الخريجين وتفعيله في كل مؤسسة مزودة للتعليم التقني والتدريب المهني، والتواصل مع أصحاب العمل للحصول على التغذية الراجعة الحقيقية كي يتمكنوا من الاستفادة من تطوير القطاع وتحسينه.

26) إنشاء مسرعات الإبداع والابتكار وريادة الأعمال المهنية من خلال مقدمي الخدمات، وتوفير بيئة إبداعية ومبتكرة للذكاء الاصطناعي والذكاء التطبيقي لعدد كبير من الملتحقين في التعليم التقني والتدريب المهني، وتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في ظل تراجع أعداد المشاريع الكبيرة.



27) التشجيع على الاستثمار في التعليم التقني والتدريب المهني بإنشاء كليات ومعاهد تقنية ومهنية لتلبية احتياجات سوق العمل.

28) دعم كليات المجتمع الخاصة لجذب الطلبة إلى التعليم التقني من خلال تقليل العبء المالي على الكليات الخاصة. ومن وسائل تحقيق ذلك: إعفاء أجهزة المختبرات والمشاعل من الرسوم والضرائب ورسوم الاعتماد والامتحانات والشهادات.

29) تفعيل دور النقابات المهنية والقطاع الخاص لضمان مشاركتها الفاعلة في صنع القرار وتقديم الدعم لمزودي الخدمة وتوظيف الخريجين.

المراجع

1. التقرير التحليلي لمسح التحول الوظيفي 2020. دائرة الإحصاءات العامة، 2021.
2. الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب، 2021.
3. تقارير مؤشر المعرفة العالمي، 2021.
4. تقرير حالة البلاد لعام 2021 المجلس الاقتصادي والاجتماعي الأردني، 2021.
5. تقرير عملية تورينو (2018-2020)، الأردن، التقرير الوطني.
6. دائرة الإحصاءات العامة، الجولة الثالثة، 2021.
7. دائرة الإحصاءات العامة، تقارير مختلفة، 2020.
8. دائرة الإحصاءات العامة، تقارير مختلفة، 2021.
9. رؤية التحديث الاقتصادي، 2022.
10. مؤسسة التدريب المهني، التقرير السنوي، 2020.
11. وزارة التربية والتعليم، تقارير مختلفة، 2021.
12. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، التقرير السنوي، 2020.