

إستراتيجية

التشغيل - التدريب و التعليم المهني والتقني

مقدمة

من المسلم به أن النمو الاقتصادي والاجتماعي يعتمد - الى حد كبير - على جودة نظم تنمية الموارد البشرية وفعاليتها . إن التحول التدريجي نحو اقتصادات ومجتمعات المعرفة يبرز وبصورة جلية أهمية تلك النظم وارتباطها بالتشغيل واحتياجات سوق العمل .

وغني عن القول أن التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن الذي يتم بصورة رئيسة في مراكز التدريب ، وفي المدارس المهنية ، وفي كليات المجتمع يلعب دوراً مهماً في إعداد العاملين في المستويات المهنية الأساسية والمتوسطة، التي تضم العمال المهرة والعمال المهنيين والفنيين (ما عدا الاختصاصيين) .

تتناول هذه الاستراتيجية منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني (ت.ت.م.ت) بشكل رئيس إضافة الى التشغيل . وبهذا تشكل هذه الاستراتيجية تكملة وإضافة لاستراتيجية تنمية الموارد البشرية الأكثر شمولاً التي أقرها مجلس الوزراء في عام 1998 ، وتغطي هذه الاستراتيجية قضايا التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني، التي صنفت في تسعة مجالات هي :

- 1- التشغيل ؛
- 2- تخطيط التعليم والتدريب المهني والتقني ؛
- 3- التمويل ؛
- 4- نظم المعلومات ؛
- 5- التصنيف المهني والمستويات المهنية ؛
- 6- وضع التعليم والتدريب المهني والتقني ؛
- 7- التعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي ؛
- 8- دور القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي في التعليم والتدريب المهني والتقني ؛
- 9- البعد الاقليمي والدولي .

وتم تبني نهج مشترك في مناقشة كل من المجالات التسعة ، يبدأ اولاً بإبراز القضايا الأكثر أهمية، ومكامن القوة والضعف ذات الصلة بكل مجال ، ومن ثم تحديد الاهداف الخاصة للتطوير ، والسياسات والاجراءات العامة اللازمة لتحقيق هذه الأهداف .

يتسم الاقتصاد الاردني بجملة من مكامن القوة والضعف ، ويمكن مجابهة كثير من التحديات في هذا السياق عن طريق توفير قوى عاملة مدربة وجيدة التعليم، التي يمكن اعدادها عبر منظومة تشغيل - تعليم تدريب مهني وتقني تنسم بالكفاءة والفاعلية ضمن الاطار الأوسع للتعلم مدى الحياة ، والحراك الاقتصادي والاجتماعي والانصاف . ويؤمل أن يعزز تنفيذ هذه الاستراتيجية الجوانب الانسانية الاجتماعية التي تلبي

الحاجات والقدرات الفردية للقوى العاملة، والجوانب الاقتصادية لزيادة القدرة التنافسية للاقتصاد الاردني على المستويات الاقليمية والدولية .

1- التشغيل

خلفية

اتسم سوق العمل الاردني في عام 2006 بالخصائص الآتية :

- بلغ حجم سوق العمل حوالي 1.5 مليون عامل ؛
- يعمل 75% من العمال الاردنيين في قطاع الخدمات ، و 22% منهم في قطاع الصناعة، و 3% في قطاع الزراعة ؛
- يزيد عدد المتعطلين على 200,000 عامل ، وبلغ معدل البطالة ما يقرب من 14%؛
- يقدر عدد الداخلين الجدد لسوق العمل 60,000 عامل سنوياً، ومن بينهم 40,000 باحث عن عمل.
- يعد معدل المشاركة في القوى العاملة منخفضاً ، إذ يصل 23% من اجمالي السكان ؛
- نسبة الإعاقة 1 : 4 ؛
- تشكل النساء نسبة 13 % من القوى العاملة ، وتعد هذه من أدنى النسب في العالم ؛
- يصل عدد العمال الوافدين (غير الأردنيين) إلى ما يقرب من 350,000 عامل ، من بينهم 75% من الجنسيات العربية ، وبذلك تصل نسبة العمالة الوافدة ما يقرب من 20% من القوى العاملة؛
- يقدر عدد المشتغلين في القطاع غير المنظم ب 250,000 عامل ؛
- يشغل القطاع العام ثلث القوى العاملة ، وتعد هذه النسبة مرتفعة مقارنة بالأرقام الدولية؛
- تشغيل الفئات من ذوي الاحتياجات الخاصة غير كافٍ . وينبغي تفعيل التشريعات المتعلقة بتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة .

الأهداف

1. زيادة معدل المشاركة في القوى العاملة ، وخفض نسبة الإعاقة؛
2. زيادة معدل مشاركة المرأة في القوى العاملة ؛
3. خفض معدل مشاركة العمالة في القطاع العام ، وتعزيز معدل مشاركة العمالة في القطاع الخاص ؛
4. خفض معدل البطالة ، مع إيلاء قضية تشغيل الشباب عناية خاصة ؛
5. تفعيل الإجراءات، وتعزيز الجهود التي تشجع على إحلال العمالة الأردنية كبديل للعمالة الوافدة؛
6. تنظيم تشغيل الأردنيين في الأقطار العربية ، ودعم دور منظمة العمل العربية في مجال حراك العمالة العربية ؛
7. تفعيل التشريعات المتعلقة بتشغيل فئات ذوي الاحتياجات الخاصة ؛
8. تطوير خدمات للعمالة في القطاع غير المنظم ، مما يشجع ترشيد التشغيل في هذا القطاع، وتشجيع التحول إلى القطاع المنظم .

السياسات والإجراءات العامة

1. دعم قدرة وزارة العمل لتحمل مسؤولياتها القانونية في مجال التشغيل عبر السياسات والخدمات المناسبتين؛
2. ضمان مشاركة المستفيدين بما فيهم اتحادات العمال ومنظمات أصحاب العمل في تخطيط وتقديم خدمات التشغيل؛
3. توفير خدمات التشغيل، وتقديمها من قبل الجهات المعنية في القطاعين العام والخاص، بما فيهم الجهات العاملة في مجال تنمية الموارد البشرية؛
4. توفير خدمات التوجيه والارشاد المهني، وتقديمها من قبل الهيئات المعنية في القطاعين العام والخاص، بما فيهم الهيئات العاملة في مجال تنمية الموارد البشرية؛
5. تشجيع سياسات وإجراءات التنسيق التي تؤدي إلى تحسين الروابط بين التشغيل والاستثمار؛
6. توفير وتقديم خدمات كافية تؤدي الى التطوير الكمي والنوعي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة ؛
7. توفير خطط وخدمات خاصة، وتنفيذها لتعزيز تشغيل المرأة ، بما فيها خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني ؛
8. توفير خطط وخدمات خاصة، وتنفيذها لتعزيز تشغيل الشباب ، بما فيها خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني ؛
9. توفير خطط وخدمات خاصة، وتنفيذها لتعزيز تشغيل فئات ذوي الاحتياجات الخاصة، بما فيها خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني ؛
10. توفير وإدامة نظام معلومات تنمية موارد بشرية. وتأمين استخدامه من قبل المخططين ، ورسمي السياسات ، ومتخذي القرار ، والباحثين ، وأصحاب العمل ، والباحثين عن عمل ؛
11. تحسين وتنويع شبكة الضمان الاجتماعي للقوى العاملة ؛
12. تشجيع وتوسيع خدمات التعليم والتدريب في أثناء الخدمة للعاملين من قبل أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص ؛
13. توفير خطط وخدمات خاصة ، وتنفيذها لزيادة تشغيل الأردنيين في الدول العربية، بما فيها توفير الدعم لمكاتب التشغيل في القطاع الخاص ، وتطوير قدرات وإمكانات السفارات الاردنية، ودعم دور منظمة العمل العربية ، والتنسيق معها في هذا السياق ؛
14. ترشيد وتنظيم تشغيل العمالة الوافدة ؛
15. تشجيع وتعزيز دور الاعلام في دعم سياسات وخطط وخدمات التشغيل الوطنية .

2- تخطيط التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني

خلفية

هناك عدد كبير من الهيئات والمؤسسات العاملة في تنفيذ منظومة وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وتمارس نشاطات التخطيط ومهامه على المستويات القطاعية والتفصيلية . ومن بين الهيئات والمؤسسات الأكثر أهمية : وزارة التربية والتعليم ، ومجلس التربية والتعليم ، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، ومجلس التعليم العالي ، وجامعة البلقاء التطبيقية ، ومؤسسة التدريب المهني ، والقوات المسلحة ، والقطاع الخاص ، ومنشآت القطاع الخاص ، والمنظمات غير الحكومية .

وتشمل مهام هذه الهيئات والمؤسسات أنواعاً ومستويات مختلفة في التعليم والتدريب المهني والتقني ، وكذلك العناصر المتنوعة للروابط والقنوات بين جانبي العرض من القوى العاملة والطلب عليها . وعلى أية حال ، هناك حاجة لتحسين مستوى التنسيق والتكاملية بين الأطراف المعنية جميعها .

يتسم الوضع الراهن لتخطيط التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني في الاردن بضرورة تطوير جميع جوانب البعد التخطيطي على المستوى التفصيلي (الجزئي) كمدخل رئيس لمهمة تخطيط التشغيل - تنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني الكلي . ومن جهة أخرى ، يغيب عن أدوات التشريع ذات العلاقة المنحى الشمولي من حيث مفهوم التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني ومتطلباتهما .

إضافة الى ذلك ، إن التطور الذي طرأ على وضع الإناث في مجال تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي مجال التعليم بخاصة، لم يصاحبه تطور مماثل في مجال التعليم والتدريب المهني لإعداد العمال المهرة في مستويات العمل الأساسية أو في التشغيل . ويبدو هذا جلياً من حقيقة أن أعداد الإناث الملتحقين في فروع التعليم المهني بعد مرحلة التعليم الأساسي يمثل ما يقرب من نصف عدد الطلاب الذكور، وأن نسبة عدد الإناث في القوى العاملة تبلغ 13% . ومن جهة ثانية يتركز عمل الإناث في قطاعات خدمية محددة، وبخاصة في مهن التعليم.

الأهداف

1. تحسين الصلات والربط بين عرض القوى العاملة والطلب عليها في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني؛
2. تطوير الجوانب النوعية لمخرجات منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني وبرامجها مما يؤدي الى زيادة انتاجية القوى العاملة الأردنية ؛
3. تبني إطار شامل يأخذ في الحسبان الابعاد الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تخطيط التشغيل - التدريب والتعليم المهني والتقني وبشكل يتوافق مع التخطيط لتنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني ؛
4. توفير أطر ومعايير للتنسيق بين الهيئات المتنوعة المعنية بالتشغيل - والتعليم والتدريب المهني والتقني ؛
5. تطوير وضع المرأة ودورها في التشغيل وفي منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني وبرامجها؛
6. تعزيز القنوات والروابط بين التعليم العام ومنظومات التعليم والتدريب المهني والتقني؛

السياسات والإجراءات العامة

1. تبني إطار يقوم على ركيزتين في التخطيط للتشغيل - والتعليم والتدريب المهني والتقني. الأولى منهما حاجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل وخصائصه ، والثانية حاجات المتعلم / المتدرب كإنسان ومواطن وفي ضوء قدراته واستعداداته؛
2. تطوير قدرات الهيئات والمؤسسات المعنية في التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني، وتمكينها من أداء أدوارها في التخطيط ورسم السياسات وصياغة الاستراتيجيات والبحث والتطوير ، وكذلك لتمكينها من تنفيذ نشاطات المتابعة والمراقبة والتقييم والتشبيك ؛
3. تبني مبدأ التعددية فيما يتعلق بعدد ونوع مزودي التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني، وفي الوقت نفسه ، تجنب الازدواجية وتشتيت الجهود والتسهيلات والخدمات ، وضمان درجة مناسبة من التكاملية والتنسيق ؛
4. تشجيع مشاركة المرأة، وتفعيل دورها في مجالس ولجان ونشاطات التخطيط للتشغيل -للتعليم والتدريب المهني والتقني ؛
5. تفعيل دور الاعلام وبرامجه في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني بعامه ، وفي تعزيز الاتجاهات الايجابية نحو العمل ، ونحو مشاركة المرأة في التشغيل، وفي التعليم والتدريب المهني والتقني؛
6. تفعيل ومأسسة وتجويد القنوات والروابط بين بعدي العرض والطلب في التعليم والتدريب المهني والتقني . ويشمل هذا التشريعات ، ونظم المعلومات ، والبحث والتطوير ، ومأسسة العلاقات والصلات ، والتصنيف المهني والمعايير المهنية ، والارشاد المهني ، وخدمات التشغيلالخ ؛
7. تشجيع البحث والدراسات المتعلقة بالتشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني، وتفعيل أدوار الجامعات والهيئات الأخرى المعنية بهذا الجانب؛
8. التفاعل مع النظم والنماذج الدولية في مجال التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني ، والاستفادة منها بهدف تطوير امكانات التخطيط الوطنية؛
9. تطوير أدوات تشريعية تتعلق بالتشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني لتوفير إطار تشريعي ملائم للنظم والقضايا ذات العلاقة ؛
10. تطوير هياكل تنظيمية لتعزيز القنوات والروابط الأفقية والرأسية بين التعليم العام ومنظومة التعليم والتدريب المهني والتقني؛
11. ابراز وتشجيع أدوار وقضايا المرأة المتصلة بالتشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني، ويشمل ذلك التشريع ، والبحث ، ونظم المعلومات ، والارشاد المهني ، وخدمات التشغيل الخ ؛
12. إنشاء مجلس أعلى لتنمية الموارد البشرية ليتولى مسؤوليات التخطيط ورسم السياسات وتنسيق تنمية الموارد البشرية على المستوى الوطني ؛
13. إنشاء مجلس التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني، ليتولى مسؤوليات التخطيط ورسم السياسات والتنسيق للتشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني على المستوى الوطني .

3- التمويل

خلفية

بالرغم من التنامي المتواصل في الإنفاق على تنمية الموارد البشرية بعامة، وعلى التعليم النظامي بخاصة، إلا أن تمويل التعليم والتدريب المهني والتقني ما زال يعاني من ثغرات ونقاط ضعف عدّة في مجالات، مثل: سياسات التمويل الوطنية، ودور أصحاب العمل والمتعلمين، واقتصاديات نماذج وعمليات التعليم والتدريب المهني والتقني، وعدم كفاية المخصصات المالية للتعليم والتدريب المهني والتقني في الميزانية العامة، ونقص التمويل الكافي لخدمات دعم التعليم والتدريب المهني والتقني، مثل: الدراسات، والبحث، والتشغيل، والتوجيه والإرشاد .. إلخ.

الأهداف

1. تنويع وتطوير الموارد المالية لمنظومات وبرامج وخدمات التعليم والتدريب المهني والتقني؛
2. تحسين الجوانب المتعلقة بكفاءة وفاعلية تمويل منظومات وبرامج وخدمات منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني.

السياسات والإجراءات العامة

1. تطوير أطر مالية وهيكل تنظيمية محددة لتمويل مختلف منظومات التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني، وبرامجها، وخدماتها؛
2. تطوير دور ومشاركة "صندوق التدريب والتشغيل" في تمويل مختلف منظومات التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني، وبرامجها، وخدماتها؛
3. ترشيد مساهمات المتعلمين في تغطية تكاليف إعدادهم وتدريبهم، وبخاصة في برامج مساعدي الاختصاصيين (الفنيين)، وبرامج تعليم الكبار؛
4. تعزيز إمكانات التمويل الذاتي لمزودي التعليم والتدريب المهني والتقني عبر إجراءات مثل النشاطات المدرة للدخل، هذا إضافة إلى الدعم المالي المخصص للمزودين؛
5. ضمان كفاءة واقتصاد العمليات في تخطيط وتصميم وتشغيل منظومات التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني، ونماذجها، وبرامجها، وخدماتها.
6. ربط سياسات التمويل بمعايير الأداء، ومعايير الكفاءة في تنفيذ منظومات التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني، وبرامجها، وخدماتها؛
7. ضمان تلبية احتياجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة، واحتياجات القطاع غير النظامي في سياسات تمويل التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني؛
8. دعم الدراسات والبحوث في مجال اقتصاديات التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني وبخاصة في مجالات الكلفة، وفاعلية الكلفة.

4- نظم المعلومات

خلفية

تشكل نظم معلومات تنمية الموارد البشرية مكوناً رئيساً في دينامية وخصائص سوق العمل النشط. وقد قام المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية - عبر مشروع المنار - بتطوير نظام شامل لمعلومات تنمية الموارد البشرية يتوافق مع النظم العربية والدولية، ويغطي جانبي العرض والطلب. وفي هذا السياق، هناك نقطتا ضعف رئيستان ما زالتا موجودتين. تتصل الأولى بالحاجة إلى تطوير نظم معلومات الهيئات والمؤسسات المزودة للبيانات والمعلومات لتتوافق مع النظام الوطني، وتتعلق الثانية بالحاجة إلى مأسسة استعمال نظام معلومات الموارد البشرية في مجالات، مثل: رسم السياسات، واتخاذ القرارات، وخدمات التشغيل، والتوجيه والارشاد المهني... إلخ.

الأهداف

1. دعم الإمكانيات الوطنية والمؤسسية في تطوير نظم معلومات الموارد البشرية، واستعمالها والاستفادة منها في التخطيط، والاستراتيجيات، ورسم السياسات، واتخاذ القرارات، والبحث والتطوير، وبخاصة في مجال التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني؛
2. تطوير الإمكانيات والقدرات الوطنية والمؤسسية في مجال نظم معلومات الموارد البشرية ويشمل ذلك العاملين والتقنيات والتجهيزات .. إلخ.

السياسات والاستراتيجيات

1. ضمان استدامة النظام الوطني لمعلومات الموارد البشرية، وصيانتته، ومواصلة تطويره وتحديثه؛
2. تعزيز الإمكانيات المؤسسية وتشمل الفنية والإدارية والجوانب المتصلة بقوة العمل لدى الهيئات والمنظمات الرئيسية التي تزود النظام الوطني بالمعلومات ، مثل : دائرة الإحصاءات العامة، ووزارة العمل، ووزارة التربية والتعليم، ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ومؤسسة التدريب المهني، ومؤسسة الضمان الاجتماعي، وديوان الخدمة المدنية؛
3. تعزيز الدراسات والبحوث المتصلة بنظم معلومات الموارد البشرية ، وبخاصة المتعلقة بالتشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني؛
4. تشجيع استعمال التقنيات الحديثة للنفوذ إلى المعلومات، وجمعها، ومعالجتها، ونشرها على المستويات الوطنية والقطاعية، مع الأخذ في الحسبان اقتصاديات تلك النشاطات.
5. تطوير الإمكانيات الوطنية والمؤسسية لإعداد وتدريب الاختصاصيين والفنيين قبل الخدمة وفي أثنائها في المجالات المتعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية؛
6. تنمية الوعي، وتعزيز ثقافة رسم السياسات والاستراتيجيات، واتخاذ القرارات بناءً على المعرفة الناجمة من معلومات موثوقة، وبخاصة في المجالات المتصلة بالتشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني.

5- التصنيف المهني والمعايير المهنية

تضم كل مهنة عدداً كبيراً من الأعمال والمهام والمهارات، يؤديها أفراد تتفاوت قدراتهم الأدائية، وتتنوع درجة مسؤولياتهم المهنية.

وهذا يعني أن هناك تنوعاً في مستويات المهارة اللازمة ضمن ما يعرف " بالسلم المهاري". ويمكن تقسيم السلم المهاري إلى فئات رئيسية محددة، يمكن استخدامها والاستفادة منها في نظم التصنيف المهني والمعايير المهنية، ومواصفات مستويات الأداء، وتوصيف العلاقات التنظيمية بين الأفراد، وتحديد المسؤوليات المترتبة على كل فئة من فئات السلم المهاري، وتيسير بناء منظومة شاملة للتعليم والتدريب المهني والتقني.

وبصورة عامة، يمكن تقسيم المستويات المهنية في مجموعتين رئيسيتين هما: المستويات المهنية العليا، ويتم إعداد العاملين فيها في مؤسسات التعليم العالي. أما المجموعة الثانية فتضم المستويات المهنية الأساسية، ويتم إعداد العاملين فيها في مؤسسات تعليم وتدريب مهني بمستوى التعليم الثانوي أو ما يعادله. وتشمل النشاطات التكميلية لمواصفات مستويات الأداء التصنيف المهني والمستويات المهنية. ويتعامل " التصنيف المهني " مع تحديد الأعمال والمهام الممارسة في المجتمع وحصر أسمائها، وتجميعها في مجموعات أو عائلات مهنية بحسب القطاعات الاقتصادية. ومن ناحية أخرى، تتناول " المعايير المهنية " أو وصف العمل توصيف كل عمل، ويشمل ذلك تحديد الواجبات والمهارات التي يتضمنها، والمستوى الذي يحتله العمل ضمن السلم المهاري المهني. ومن المعلوم أن مؤسسة التدريب المهني قد عملت الكثير - ومنذ نشأتها - في تهيئة الأرضية اللازمة لتأسيس نظام التصنيف المهني الوطني والمعايير المهنية، ويشمل ذلك : تحديد المستويات المهنية، والوصف المهني، واختبارات الأداء لعدد ضخم من الأعمال الشائعة، وبناء الخبرة الوطنية في هذا المجال.

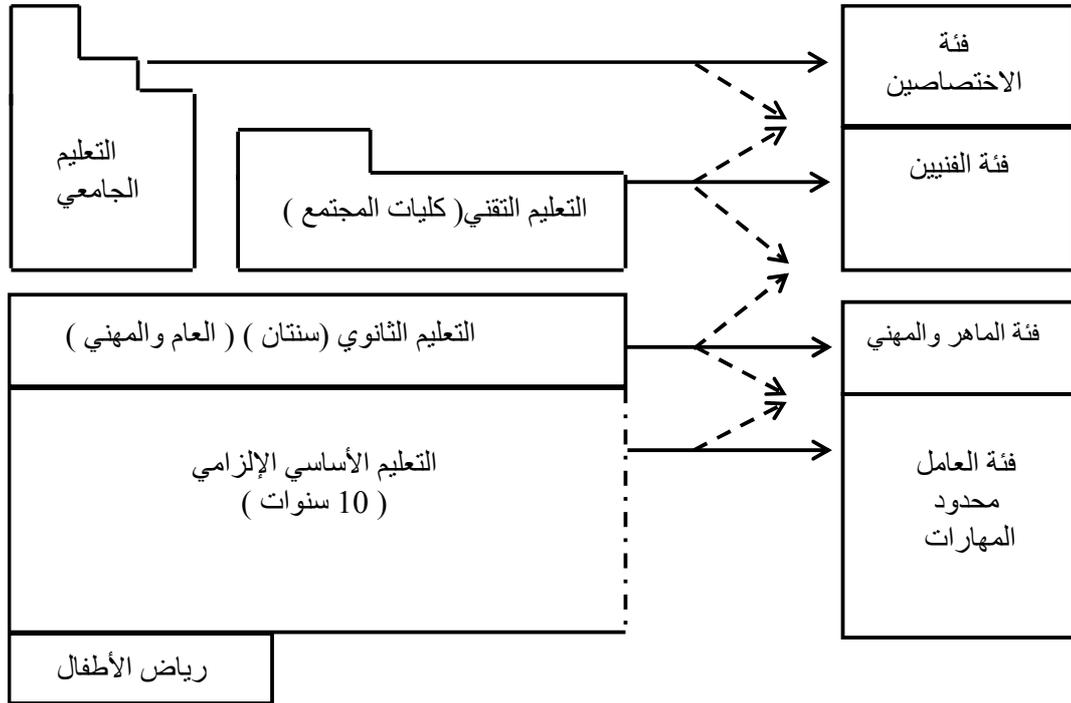
الأهداف

1. رفع مستويات أداء القوى العاملة، وتحسين إنتاجيتها في المستويات والمجالات المهنية المختلفة؛
2. تطوير نظام شامل لممارسة العمل المهني وفقاً لمعايير معترف بها؛
3. المساعدة في رسم السياسات المتعلقة بقضايا العمل والقوى العاملة، مثل : التعيين، والاجور، وترخيص مزاوله العمل المهني، ودراسات تنمية الموارد البشرية، وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني.

السياسات والاستراتيجيات

1. تبني التصنيف العربي المعياري الموحد للمهن، والوصف المهني، ونظام المستويات كإطار عام للتصنيف الأردني المعياري للمهن حيث أن هذا التصنيف الموحد ينسجم مع التصنيف الدولي المعياري للمهن؛
2. تطوير وتبني الأطر التشريعية والتنظيمية الضرورية لترخيص مزاوله العمل المهني لكل من الأفراد ومواقع العمل وفقاً للتصنيف المهني والمعايير المهنية الوطنية بما فيها المعايير الفنية ذات العلاقة؛
3. تطوير نظام شامل للاختبارات المهنية، ومنح تراخيص مزاوله العمل المهني للأفراد ومواقع العمل. ويشمل ذلك اختبارات الأداء ومستوى المهارة؛

4. إنشاء هيئة مستقلة تحت مظلة مجلس التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني لتتولى مسؤوليات اختبارات الاداء، ومستويات المهارة، والاعتماد، وترخيص مزاولة العمل المهني للأفراد ومواقع العمل؛
5. التأكيد على ضرورة تبني القطاعات الحكومية وغير الحكومية لنظام التصنيف المهني والمعايير المهنية الوطنية وبخاصة في مجالات التعيين، وهياكل الأجور، وحراك العمالة، والاعتماد، ومعايير الترخيص والأطر الإحصائية، وفي برامج ومناهج التعليم والتدريب المهني والتقني؛
6. تبني الإطار العام المبين في الشكل (1) للعلاقة بين المستويات المهنية من جهة والمراحل التعليمية من جهة أخرى.



الشكل (1) العلاقة بين المستويات التعليمية والمستويات المهنية

6- وضع التعليم والتدريب المهني والتقني

خلفية

تقدم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن في منظومتين رئيسيتين، ومستويين مهنيين:

(أ) تستهدف المنظومة الأولى الطلاب الذين أكملوا بنجاح التعليم الأساسي الإلزامي من الفئة العمرية 16-18 عاماً، بهدف إعداد العاملين المهرة والمهنيين ضمن المستويات المهنية الأساسية وفي مسارين: مسار التعليم الثانوي الشامل الذي يتوافر في فرعين: الأكاديمي والمهني، ويغطي أكثر من أربعين تخصصاً. ومسار التعليم الثانوي التطبيقي الذي تتولاه مؤسسة التدريب المهني بموجب نظام التلمذة المهنية (المزدوج أو التعاوني) بالتعاون مع أصحاب العمل، ويغطي أكثر من 50 تخصصاً.

(ب) وتستهدف المنظومة الثانية الطلاب الذين أكملوا بنجاح التعليم الثانوي من الفئة العمرية 18-21 عاماً، بهدف إعداد الفنيين (مساعدى الاختصاصيين) في المستوى المهني المتوسط ضمن ما يقرب من مئة تخصص تقدمها أكثر من خمسين كلية مجتمع.

الأهداف

- 1- زيادة الكفاءة الخارجية لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وارتباطها مع متطلبات التنمية الاقتصادية الاجتماعية، واحتياجات سوق العمل؛
- 2- تحسين الكفاءة الداخلية لبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني من حيث الاقتصادية والحاكمية، وكذلك الجوانب والأبعاد النوعية؛
- 3- تعزيز جوانب الإنصاف (المساواة) في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني مع الإهتمام بخاصة بالمرأة، وبفئات ذوي الاحتياجات الخاصة؛
- 4- بناء القدرات الوطنية - النوعية والكمية - في التعليم والتدريب المهني والتقني، ليصبح الأردن مركزاً إقليمياً في مختلف المجالات ذات العلاقة بالتعليم والتدريب المهني والتقني.

السياسات والإجراءات العامة

1. تطوير وتضمين المهارات الناعمة في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني، وتشمل هذه المهارات: التفكير الناقد، وحل المشكلات، وعمل الفريق، والريادة، والمهارات الاجتماعية والحياتية الخ؛
2. تشجيع وتويع الخدمات والتسهيلات المتاحة للمرأة في التعليم والتدريب المهني والتقني؛
3. ترشيد الروابط؛ وتنظيم القنوات بين التعليم والتدريب المهني والتقني والتعليم العالي (الجامعي)، وبذلك يتم تجنب النهايات المقفلة، مع المحافظة على معايير وشروط كافية؛
4. تطوير منظومة تقويم أداء الطلبة في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني لضمان شمول منظومة التقويم المهارات المهنية والحياتية ذات العلاقة؛
5. تطوير خدمات التوجيه والارشاد المهني (المهني والتربوي) في النظام التعليمي بعامه، وفي مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني بخاصة؛
6. توفير وتطوير خدمات التشغيل والتعيين داخل مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وخارجها؛
7. تطوير الجوانب المتصلة بحاكمية منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني، ويشمل ذلك تعزيز اللامركزية، وتمكين مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني، وتفعيل عنصر المساءلة؛
8. تحسين الأوضاع التربوية والإقتصادية للمدربين في التعليم والتدريب المهني والتقني، وتطوير برامج تعليمهم / تدريبهم في أثناء الخدمة، والتأكيد على مواصلة نموهم المهني، والسعي لتحقيق شعار "التدريس مهنة ورسالة"؛
9. توسيع وتحسين خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني المتاحة لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة؛
10. تعزيز الكفاءة الداخلية لمؤسسات وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني وجودتها، ويشمل ذلك الجوانب الكمية والنوعية المتعلقة بالمدرسين، والإداريين، والمناهج، والمباني، والتجهيزات والتسهيلات التعليمية، وطرائق التدريس / التدريب، واقتصاديات التشغيل والعمليات ... الخ؛

11. زيادة الكفاءة الخارجية لمؤسسات وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني وفعاليتها، ويشمل ذلك الارتباط الكمي والنوعي بين مخرجات المؤسسات من جهة، واحتياجات سوق العمل، ومتطلبات التنمية الاقتصادية الاجتماعية من جهة أخرى؛
12. تطوير منظومة شاملة لاعتماد وترخيص مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وبرامجها.

7- التعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي

خلفية

يتوافر في الأردن عدد كبير من المؤسسات والبرامج ذات علاقة بالتعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي في كلا القطاعين العام والخاص (ويشمل التطوعي). وبالإضافة إلى دور القطاع العام في هذا المجال عبر مؤسسات وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني، تلعب الهيئات الربحية والتطوعية دوراً مهماً في توفير مؤسسات برامج تعليم وتدريب مهني وتقني لأنظامي للكبار. ويلتحق فيها عشرات الآلاف من المواطنين سنوياً لأغراض مختلفة، مثل: رفع المستوى التعليمي والمهني، ورفع الكفاءة وتحسين الأداء في الشغل، الإعداد لعمل جديد، وتلبية الهوايات ... الخ؛

وعلى أية حال، تعاني مؤسسات وخدمات التعليم غير النظامي وتعليم الكبار (بما فيها التعليم والتدريب المهني والتقني) من ثغرات ونقاط ضعف، وبخاصة على المستوى الكلي أو الوطني تتمثل في غياب المؤسسات والاستراتيجيات. وتعاني كذلك من غياب التنسيق وتداخل الأدوار. وكذلك هناك حاجة لتطوير الجوانب النوعية المتصلة بالخدمات، إضافة إلى الحاجة إلى التكامل الأفضل بين منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني النظامي وغير النظامي.

الأهداف

- 1- إدماج منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي، وكذلك التطوير الذاتي في منظومة تنمية الموارد البشرية ومن مفهوم التعلم والتدريب المستمر لدى الحياة؛
- 2- تعزيز الروابط والتكامل بين منظومة التعليم والتدريب المهني والتقني النظامي وغير النظامي؛
- 3- تطوير منظومات التعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي وهياكله وجودته في القطاعين العام والخاص، وتوسيع البرامج وتنويعها لتيسير تلبية احتياجات فئات السكان المختلفة، والفئات العمرية، والمناطق الجغرافية، وتلبية احتياجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة، والقطاع غير النظامي في سوق العمل؛
- 4- الاستفادة من برامج التعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي لتشجيع الحراك العملي والاجتماعي، وكذلك إنصاف النوع الاجتماعي، وتقليل الفجوة بين المستويات الثقافية والتعليمية للفئات الاجتماعية المختلفة.

السياسات والاستراتيجيات

- 1- تضمين التعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي في خطط التنمية الاقتصادية الاجتماعية الوطنية بعامة، وفي خطط تنمية الموارد البشرية بخاصة؛

- 2- تحديث وتطوير التشريعات التي تتناول قضايا ومنظومات التعليم والتدريب غير النظامي بعامه، والتعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي بخاصة،
- 3- تطوير معايير وإجراءات اعتماد وترخيص وضبط جودة المؤسسات والهيئات والمراكز التي تقدم التعليم والتدريب غير النظامي بعامه، والتعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي بخاصة؛
- 4- توفير قنوات أفقية ورأسية بين نمطي التعليم والتدريب المهني والتقني النظامي وغير النظامي، بحيث يشمل أنماط منظومة متكاملة تتيح للطلاب الانتقال من نمط لآخر وفقا لمعايير محددة؛
- 5- تحسين الجوانب المتعلقة بحاكمية وكفاءة وفاعلية المؤسسات والهيئات والمراكز التي تقدم برامج وخدمات التعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي في القطاعين العام والخاص؛
- 6- دعم دور وجهود القطاع التطوعي، وتوفير الحوافز لهذا القطاع في تنفيذ برامج التعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي، وبخاصة في حال استهداف فئات ذوي الاحتياجات الخاصة؛
- 7- تطوير نظم ومعايير تمويل التعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي، بما فيها دور أصحاب العمل والمتعلمين في هذا السياق؛
- 8- ضمان التغطية الجغرافية الكافية لبرامج وخدمات التعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي؛
- 9- تفويض مسؤوليات التخطيط، ورسم السياسات، وتطوير منظومات وخدمات التعليم والتدريب المهني والتقني غير النظامي ، وتقييمها لمجلس التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني.

8- دور القطاع الخاص والقطاع غير الحكومي في التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني

خلفية

للقطاع الخاص والقطاع غير الحكومي في الأردن دور معترف به في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني بخاصة؛ فعلى المستوى التخطيطي، القطاع الخاص ممثل في جميع المجالات المعنية بهيئات ومنظمات التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني؛ وعلى المستوى التنفيذي، القطاع الخاص نشط وفاعل في ثلاثة مجالات رئيسية هي: التعليم ما بعد الثانوي (التقني) في كليات المجتمع ومؤسسات التعليم الجامعي المتوسط، والتعليم الثانوي التطبيقي أو برامج التلمذة المهنية النظامية بالتعاون مع مؤسسة التدريب المهني، والتعليم غير النظامي للكبار. وعدد كليات المجتمع في القطاع الخاص يساوي عددها في القطاع العام، وهناك ما يزيد على خمسة آلاف منشأة تشارك في تنفيذ برامج التلمذة المهنية النظامية. وفي مجال التعليم غير النظامي (تعليم الكبار) فكل "المراكز الثقافية، التي تستقبل عشرات آلاف الطلبة الملتحقين في مساقات مهنية قصيرة ومتوسطة المدى يمتلكها القطاع الخاص. هذا بالإضافة إلى دور القطاع التطوعي غير الحكومي الذي يقدم خدمات التعليم والتدريب لفئات ذوي الاحتياجات الخاصة. وعلى أية حال، يعد ارتباط برامج التعليم والتدريب المهني والتقني باحتياجات التنمية ومتطلبات سوق العمل غير كاف من البعدين الكمي والنوعي، مما يستدعي - من بين عوامل أخرى - تفعيل وتنمية دور القطاع الخاص وغير الحكومي في تخطيط منظومات وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني وتنفيذها.

الأهداف

- 1- تطوير وتوسيع دور القطاع الخاص وغير الحكومي، وتحسين كفاءته وفاعليته في التخطيط والتنفيذ وضبط الجودة والجوانب الأخرى في منظومة التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني وبرامجه؛
- 2- تطوير وترشيد مساهمة القطاع الخاص وغير الحكومي في تمويل خطط وبرامج ومشاريع التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني.

السياسات والاستراتيجيات

- 1- تطوير الأدوات التشريعية لتعزيز دور القطاع الخاص وغير الحكومي في تنمية الموارد البشرية بعامة، والتشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني بخاصة؛
- 2- تشجيع المشاركة الفاعلة للقطاع الخاص وغير الحكومي، وتعزيز قدراته، وتفعيل دوره في مجالس ولجان ونشاطات التخطيط ورسم سياسات التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني؛

- 3- تعزيز دور القطاع الخاص وغير الحكومي - الكمي والنوعي - في تنفيذ نظم وبرامج التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني؛
- 4- منح الحوافز والإعفاءات الضريبية للقطاع الخاص وغير الحكومي المشارك في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني بخاصة؛
- 5- توفير الدعم المالي والفني ودعم القدرات للقطاع التطوعي غير الحكومي المشارك في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني بخاصة، وخصوصا في النشاطات الموجهة لخدمة المرأة أو خدمة فئات ذوي الاحتياجات الخاصة؛
- 6- دعم وتشجيع المنحى القطاعي للقطاع الخاص في القيام بدوره ومشاركته في نشاطات تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التشغيل - والتعليم والتدريب المهني والتقني بخاصة.

9- البعد الإقليمي والدولي

خلفية

ينتسب سوق العمل الأردني بمعدل بطالة عال نسبيا، إذ يصل ما يقرب من 14% ، وبعدد كبير من العمالة المهاجرة والوافدة في الوقت نفسه، والعمالة الأردنية المهاجرة التي يقدر عددها في الوقت الراهن بما يقرب من 300,000 عامل، يعملون في بلدان عدة، وبخاصة في دول الخليج العربية. يعمل الأردنيون في الخارج غالبا في المستويات المهنية العليا كإختصاصيين وتقنيين وجزئيا كعمال ماهرين ومهنيين. ومن ناحية أخرى، يستضيف الأردن ما يقرب من 350,000 عامل غير أردني معظمهم من مصر، ويعملون في المستويات المهنية الأساسية كعمال ماهرين وعمال محدودي المهارة في قطاعات الزراعة والخدمات.

الأهداف

- 1- تطوير الإمكانيات الوطنية - نوعيا وكميا - في تنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني بخاصة، للإستفادة من فرص العمل المتاحة في البلدان العربية، والتعاون مع المنظمات العربية الإقليمية، مثل منظمة العمل العربية في هذا المجال؛
- 2- دعم التوجه والتحرك نحو تكامل الاقتصادات العربية، وحرية حركة العمالة بين البلدان العربية، والتعاون مع المنظمات العربية الإقليمية، مثل منظمة العمل العربية في هذا المجال؛
- 3- تعزيز وضع الأردن كمركز اقليمي لتنمية الموارد البشرية بعامة، وللتعليم والتدريب المهني والتقني بخاصة؛
- 4- تعزيز التفاعل مع الخبرة الدولية في مجالات التشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني.

السياسات والاستراتيجيات

- 1- توفير معلومات وبيانات كافية بشأن أسواق العمل العربية بعامة، وبخاصة أسواق الدول الجاذبة للعمالة الأردنية، واستثمار تلك البيانات والمعلومات في الخطط والبرامج الوطنية لتنمية الموارد البشرية، والتشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني؛
- 2- تطوير بيانات ومعلومات بنية وخصائص العمالة الوافدة في الأردن، واستثمار تلك البيانات والمعلومات في الخطط والبرامج الوطنية لتنمية الموارد البشرية، والتشغيل - التعليم والتدريب المهني والتقني؛

- 3- تنظيم وترشيد تشغيل العمالة الوافدة عبر تطوير السياسات والآليات والاجراءات المناسبة لهذا الغرض؛
- 4- تطبيق أدوات تشريع العمل الأردني على العمالة الوافدة ، بطريقة أكثر شمولاً لضمان حقوقهم بشأن ظروف العمل المناسبة من جهة، ولتفادي المنافسة غير العادلة مع العمالة الأردنية من جهة أخرى؛
- 5- دعم وتشجيع وتشغيل العمال الأردنيين في البلدان العربية الأخرى عبر إنشاء هيكل مؤسسية في القطاعين العام والخاص ، وسن الأدوات التشريعية الضرورية؛
- 6- دعم جهود منظمة العمل العربية في مجال التشغيل- التعليم والتدريب المهني والتقني ؛
- 7- تشجيع الإتفاقيات والعلاقات الثنائية والاقليمية بين الأردن والبلدان العربية الأخرى في مجالات التشغيل- التعليم والتدريب المهني والتقني؛
- 8- تطوير السياسات والآليات والخدمات التي تساهم في تعزيز دور الأردن كمركز اقليمي للجوانب المتعلقة بتنمية الموارد البشرية بعامة، وفي التعليم والتدريب المهني والتقني بخاصة؛
- 9- الاستفادة من التوجهات والتطورات الاقتصادية الدولية، بما فيها الاتفاقيات الدولية، والخصخصة والعولمة، وكذلك تأثير تلك التوجهات و التطورات على قضايا التشغيل- التعليم والتدريب المهني والتقني، مثل : النظم ، والمعايير، والتصنيف المهني، وحراك العمالة، والجودة.