

تجاوز المعوقات الاجتماعية والثقافية في اختيار التخصصات المهنية

إعداد: مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

نيسان 2020



OXFAM
أوكسفام



برنامج الشراكة الدنماركية العربية

تهدف ورقة السياسة هذه إلى استعراض وتحليل مجموعة متنوعة من المحددات الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على اختيار الشباب والشابات لمساراتهم التعليمية والمهنية. وبينما لا يزال الأردن يعاني من ارتفاع معدلات البطالة التي وصلت إلى 19.0% خلال الربع الرابع من عام 2019، يمثل الشباب أكثر الفئات تضرراً، حيث سجل معدل 39.7% بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و24 سنة⁽¹⁾. البطالة مرتفعة بشكل خاص بين خريجي الجامعات 80.2% للإناث و25.4% للذكور، حيث يواصل الشباب اختيار الوظائف في القطاعات ذات السمعة الرفيعة تقليدياً- مثل الطب والهندسة والحقوق وغيرها. لسوء الحظ في الوقت الحاضر هذه القطاعات مشبعة أو شبه مشبعة، وتفتقر إلى إمكانية تزويد الشباب الخريجين بفرص عمل كافية. في حين لا يزال التعليم الأكاديمي مرتبطاً بفكرة المكانة الاجتماعية، يُعتبر التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) بمثابة مسارات تعليمية من الدرجة الثانية وجزء قليل من الطلاب يلتحقون بهذه البرامج. على الرغم من الجهود العديدة التي بذلتها الحكومة في تصميم خطط واستراتيجيات لتوظيف الشباب، فإن هذا لا يزال يمثل مشكلة خطيرة للأردن تعيق تنميته الاجتماعية والاقتصادية الكاملة.

في حين أن التعليم والتدريب التقني والمهني (TVET) يمكن أن يكون أداة فعالة لمواجهة هذا التحدي، إلا أن أقل من 3.5% من خريجي المدارس في الأردن يختارون حالياً أو يتم تحويلهم من قبل وزارة التربية والتعليم إلى برامج التدريب المهني⁽²⁾. إن التعليم والتدريب المهني والتقني لديه القدرة على تشجيع الشباب على الانفتاح على مسارات مهنية جديدة، وتطوير المهارات والمعارف اللازمة التي يتطلبها سوق العمل، ولا يزال التعليم الأكاديمي مرتبطاً بفكرة المكانة الاجتماعية. ومع ذلك، على عكس خريجي الجامعات، فإن معدل البطالة بين الشباب الحاصلين على درجة التعليم والتدريب المهني والتقني أقل. ووفقاً لحسابات منظمة العمل الدولية، فإن 56.3% نشطون اقتصادياً⁽³⁾. على الرغم من أن المملكة أطلقت العديد من الجهود لتعزيز تشغيل الشباب وتمكينهم كما هو الحال في الميثاق الوطني الأردني لعام 1990 والإستراتيجية الوطنية للشباب في عامي 2005 و2017، والتي أعطت الأولوية لتطوير الشباب وتعليمهم باعتبارهم عناصر رئيسية في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والتنموية، لا تزال بطالة الشباب قضية خطيرة بالنسبة للأردن تعيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية الكاملة.

تنويه

تم إعداد هذا التقرير بدعم مالي من برنامج الشراكة الدنماركية العربية (DAPP). إن المحتويات الواردة في التقرير لا تعكس بالضرورة وجهات نظر الجهة المانحة.

ينوي مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بالتعاون مع OXFAM، وفي إطار برنامج مشاركة الشباب وتوظيفهم -YPE- (برنامج تنفذه أوكسفام وشركاؤها في الأردن ودول أخرى في المنطقة العربية في إطار برنامج الشراكة العربية الدنماركية DAPP)، ينوي من خلال ورقة السياسات هذه إلى المساهمة في الجهود الرامية إلى مكافحة بطالة الشباب المتزايدة في الأردن، والكشف عن الأسباب الكامنة وراء الحواجز الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على قراراتهم في التخصصات والمهن المستقبلية. علاوة على ذلك، تهدف الورقة إلى تطوير سياسات بديلة لحل المشكلات الهيكلية التي تغذي هذه المعوقات والمحددات الاجتماعية والثقافية، وتعزيز تطوير التدريب العملي وقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني، والعمل اللائق وتمكين الشباب.

يلتزم فريق مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية بتقديم الشكر والتقدير لجميع المؤسسات الوطنية التي جعلت هذه الورقة البحثية ممكنة، إلى جانب جميع الخبراء والباحثين والسياسيين الذين كرسوا وقتهم لدعم عملنا.

الإطار العام

تتعدد العوامل التي تؤثر على اختيار الشباب للتخصصات العلمية والمهنية وتتنوع، وهي تغذي البطالة المتزايدة التي يعاني منها الأردن منذ سنوات. فقد بلغت في الربع الرابع من عام 2019، ما نسبته 19.0 بالمائة، (24.1 بالمائة بين النساء و17.7 بالمائة بين الذكور)، و39.7% للشباب ما بين سن 20 و24 عاماً، وتظهر نتائج المسح أن معدل البطالة مرتفع بشكل خاص بين حاملي الشهادات الجامعية بنسبة 25.2% مقارنة بالمستويات التعليمية الأخرى⁽⁴⁾. هذا يرجع في الغالب إلى أن الغالبية الساحقة من الطلبة يختارون مسارات أكاديمية في السعي وراء وظائف في مهن مرموقة تقليدياً- مثل الطب والهندسة والمحاماة- بالرغم من أن هذه المهن تعاني وبشكل متزايد من حالة التشبع وتفتقر إلى القدرة على استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين الشباب.

على الرغم من أن العمل في مجال الطب والهندسة أمر مرغوب فيه، فإن «68% من طلاب الجامعات في الأردن متخصصون في التعليم والعلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية مقارنة بـ 56% في أمريكا اللاتينية و54% في شرق آسيا»⁽⁵⁾. ومع ذلك، تمثل هذه القطاعات المشبعة بشكل متزايد التي تفتقر إلى القدرة على استيعاب الحصة المتزايدة من الشباب الخريجين.

ان قرارات الطلبة المتعلقة بمسارهم التعليمي سواء في نهاية مرحلة التعليم الابتدائي أو الثانوي، تواجه حواجز مختلفة تتعلق بمدى توافر الوظائف في الأردن ومتطلبات سوق العمل، وقطاعات العمل والمهن المشبعة بشكل مزاييد، والعوامل المرتبطة بنوع الجنس، والخيارات المختلفة بين الوظائف المكتبية والعمل الميداني، والعمل اليدوي أو المعرفي، وغيرها من التعلم المعرفي والمهارات.

وفي الوقت الذي تشمل فيه المحددات الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على اختيار الشباب للتخصصات والمهن جوانب متعددة، فهي تشمل كلا من المشاكل الهيكلية - مثل عدم تنفيذ السياسات لتحسين مشاركة الشباب في سوق العمل، وتوسيع التعليم الجامعي على حساب التعليم المتوسط والمهني، وتراجع جودة البرامج التدريبية ومراكز التعليم والتدريب المهني والتقني، والافتقار إلى تنظيم العمل والحماية الاجتماعية لجميع قطاعات الاقتصاد الأردني- والتحديات الاجتماعية- مثل تأثير الأسرة والخلفية الاجتماعية والاقتصادية للطلبة والفروقات بين الجنسين والقوالب النمطية، بالإضافة إلى النظرة السلبية للمجتمع حول العمل اليدوي والتعليم المهني والمتوسط.

بعد تحليل كل هذه التحديات، تقدم ورقة السياسة هذه مجموعة من التوصيات لحل المشكلات الهيكلية التي تغذي هذه العوائق الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على اختيار الشباب للتخصصات الوظيفية المستقبلية، وتعزيز تطوير التدريب العملي وقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، والعمل اللائق وتمكين الشباب.

التحديات

إن مؤشرات البطالة المرتفعة جداً وإن كانت مرتبطة بتراجع قدرات الاقتصاد الأردني خلال السنوات الأخيرة على توليد فرص عمل جديدة، حيث سجلت فرص العمل الجديدة خلال عام 2018 ما يقارب 38 ألف فرصة عمل جديدة فقط، في الوقت الذي يدخل فيه إلى سوق العمل الأردني ما يقارب 120 ألف خريج جديد من مختلف المستويات التعليمية والتخصصات، وهذا شكل تراجعاً ملموساً عن ما كان عليه الحال قبل عشر سنوات حيث كان ينتج سوق العمل ما يقارب 70 ألف فرصة عمل مقابل 100 ألف خريج جديد تقريباً. إلا أن أسبابها تتسع لما هو أبعد من ضعف قدرات الاقتصاد الوطني فقط،

حيث أن هنالك اختلالات هيكلية أخرى تشمل سياسات التعليم والعمل المطبقة في الأردن، حيث أنه في الوقت الذي يعاني ما يقارب 400 ألف أردني وأردنية من البطالة، هنالك ما يقارب 900 الف عامل مهاجر (وافد) يعملون في الاقتصاد الأردني في العديد من القطاعات الاقتصادية، منهم ما يقارب 350 الف عامل يحملون تصاريح عمل رسمية، والآخرون لا يحملون تصاريح عمل ويعملون بشكل غير نظامي.

على الرغم من معاناة الكثير من حاملي الشهادات الجامعية من البطالة، فإن عدد الطلاب الذين يختارون المسار العلمي يفوق عدد من يختار التدريب المهني بنسبة عالية. وحسب ما نشرت دائرة الإحصاءات العامة في الأردن في عام 2018 فإن 23,181 طالباً سجلوا في معاهد التدريب المهني (13,974 طالب، 9,207 طالبة) مقارنة بـ 117,945 طالباً اختاروا المسار الأكاديمي (79,270 طالباً، 98,125 طالبة)⁽⁶⁾. في كل عام يتقدم حوالي 120 ألف طالب لامتحان الثانوية العامة (التوجيهي)، إلا أن حوالي نصف الممتحنين ينجحون، وما يقارب 45,000 طالب يسجلون في جامعات و فقط و6000 طالب يختارون كليات جامعية⁽⁷⁾. المشكلة لا تكمن فقط بأن عدد الطلاب اللذين يفضلون المسار الأكاديمي على التدريب المهني أعلى، بل والعديد ممن يدخل معاهد التدريب يدخلها كخطوة أولى قبل الالتحاق في المؤسسات الجامعية وليس للعمل في مجالات مهنية⁽⁸⁾. العوامل التي تؤثر في اختيار الطلاب بين المعاهد التدريبية ومؤسسات التعليم العالي هي: المشاكل الهيكلية في معاهد التدريب المهني التي لا تعطي صورة مسار تعليمي مضمون، النظرة العامة المتدنية للعمل اليدوي، الفصل الواضح بين التدريب المهني والتعليم العالي والنظرة الاجتماعية للأدوار الجندرية⁽⁹⁾.

المشاكل الهيكلية التي ذكرت واضحة في وضع الشباب الحالي في الأردن، إذ توجد فجوات شاسعة بين:

- فرص العمل المستحدثة في سوق العمل وأعداد الشباب الذين يبحثون عن عمل،
- غالبية خريجي الجامعات في التخصصات المشبعة،
- المعلومات والمهارات التي يمتلكها الطلاب والمهارات المطلوبة في سوق العمل،
- عدد خريجي الجامعات وعدد خريجي معاهد التدريب المهني والفني.

هنالك العديد من العوامل التي ساهمت في نشوء هذه الاختلالات، من بينها الاختلالات في نظام التعليم في الأردن، حيث يتم تحويل جميع الطلبة الذين يخفون في تجاوز مرحلة التعليم الأساسي (الصف العاشر) بنجاح إلى التعليم المهني سواء إلى معاهد مؤسسة التدريب المهني أو مدارس التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم، وهذا ما ساهم في وصم التعليم المهني باعتباره للطلبة «الفاشلين»، ما أدى إلى عزوف الطلبة ذكورا واناثا عن الالتحاق بهذا المسار، يضاف إلى ذلك الضعف الكبير في نظم الارشاد والتوجيه المهني المعمول به في وزارة التربية والتعليم.

كذلك تلعب سيطرة الاتجاهات الاجتماعية والثقافية على قطاعات واسعة من الأردنيين نحو التعليم والذي يقوم على فكرة (المباهاة) Prestige أمام الآخرين، ما يدفع أولياء الأمور لتوجيه أبنائهم للتعليم الجامعي نحو تخصصات محددة، أو الحصول على شهادة جامعية أياً كانت، وامتدت هذه الثقافة المجتمعية إلى الطلبة أنفسهم، حيث أن الغالبية الكبرى من الناجحين في امتحان الثانوية العامة (التوجيهي) يلتحقون بمسار التعليم الجامعي. بينما معاهد التدريب المهني لا تنجح في تمكين الشباب، وفي المقابل يزداد عدد الجامعات والمعاهد الخاصة كل عام.

وقد شجع التوسع في انشاء الجامعات الخاصة خلال العقود الثلاث الماضية بشكل كبير، وتوجه جميع الجامعات الحكومية نحو برامج التعليم الموازي والموازي الدولي، التي تعتمد على مبدأ تخفيض معدلات القبول في بعض التخصصات مقابل رسوم أعلى يدفعها الطلبة وذويهم على تعميق هذه التشوهات، لدرجة أصبح لدينا في الوقت الراهن في الأردن ما يقارب 35 ألف طالب وطالبة في الكليات الجامعية مقابل ما يقارب 350 ألف طالب وطالبة في التعليم الجامعي.

ونتيجة لخطورة استمرار القبول بالمعدلات العالية للبطالة وخاصة بين الشباب والجامعيين والجامعات على وجه الخصوص، والضرورة الملحة لإصلاح السياسات التي أنشأت هكذا اختلالات، تم اعداد ورقة السياسات هذه بحيث تتناول جانباً من العوامل التي ساهمت في تفاقم هذه المشكلة، حيث ستناقش ورقة السياسات هذه العوامل الثقافية والاجتماعية التي تدفع الطلبة ذكورا واناثا إلى دراسة تخصصات لا تتواءم مع ميول ومهارات أبنائهم وبناتهم، ولا تتوافق مع توفر فرص عمل لها في سوق العمل الأردني.

مشكلة الورقة

تتمثل مشكلة ورقة السياسات هذه في الوزن الكبير الذي تلعبه العوامل الثقافية والاجتماعية في دفع الشباب والشابات لاختيار تخصصاتهم العلمية في المسارات التعليمية التي تلي مرحلة التعليم الأساسي وما بعد الثانوي، يرافق ذلك ضعف دور برامج التوجيه والإرشاد المهني التي يفترض أن تقدمها وزارة التربية والتعليم، وعدم الأخذ بعين الاعتبار اتجاهات الطلب على الوظائف في الأردن، الأمر الذي أدى إلى زيادة معدلات البطالة بشكل كبير بين خريجي الجامعات ذكورا وإناثا.

تحليل مشكلة الورقة

تتنوع أسباب نشوء وتفاقم هذه المشكلة، وجها مرتبط بالسياسات العامة التي انتهجتها الحكومات المتعاقبة، ويمكن تلخيصها بما يأتي:

1. ضعف تطبيق سياسات تهدف لدعم مشاركة الشباب في سوق العمل:

السياسات في الأردن لا تتوافق مع نظرة الحكومة لتحسين نسبة مشاركة الشباب في سوق العمل. الأجنحة الوطنية وعدد من الخطط الاستراتيجية الأخرى- الخطة الاستراتيجية لوزارة التربية والتعليم 2018-2022 والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016--2025 يركزون على زيادة فرص التوظيف ومشاركة الشباب في سوق العمل كجزء من نظرتهم للسياسات المستقبلية في الأردن. هذه الخطط تتمحور حول تطوير معاهد التدريب المهني بالتنسيق بين الوزارات المعنية وقطاع الأعمال، بحيث يصبح هناك ترتيب بين هذه المعاهد والقطاعات الاقتصادية ومتطلبات الأردن التنفيذية. رغم هذه الجهود فإن السياسات المطبقة حالياً لا تتناسب مع القضايا ذات الأولوية، مما يجعلها تفشل بمواجهة مشكلة البطالة ومشاركة الشباب في سوق العمل. هذا الفشل يظهر في عدم تطوير وترويج معاهد التدريب المهني بطريقة تحاكي متطلبات سوق العمل الأردني.

2. ضعف نظم وبرامج التوجيه والإرشاد المهني:

من عيوب سياسة الحكومة التعليمية هي عدم وجود خطة منظمة وشاملة لبرامج إرشاد وتوجيه عملي في المدارس الأردنية، مما يعيق الجهود لتمكين الشباب الأردني في سوق العمل.

أجمع غالبية الخبراء في التعليم والتدريب الذين تمت مقابلتهم أن نظم وبرامج الإرشاد والتوجيه المهني التي تقوم بها وزارة التربية والتعليم تعاني من ضعف شديد، بالرغم من أن وزارة التربية والتعليم تقدم عدداً من برامج التعليم المهني، إلا أنه لا يوجد تمويل كافٍ لبرامج الإرشاد المهني. وزارة التربية والتعليم خصصت فقط 5000 دينار أردني لبرامج الإرشاد المهني لجميع مدارس المملكة⁽¹⁰⁾. هذه الميزانية المتدنية تعيق من تطوير دور المرشدين التربويين في توجيه الطلاب نحو المشاركة في سوق العمل. واقع الحال يشير إلى أن الدور الذي تلعبه وزارة التربية والتعليم في إرشاد الطلاب تراجعت مكانته أمام قوة تأثير الثقافة المجتمعية السائدة التي تفضل التعليم الأكاديمي على التدريب المهني مهما كانت متطلبات سوق العمل وتوفر الوظائف.

3. عدم توفر قواعد بيانات وافية عن اتجاهات التوظيف في الأردن:

عدم وجود قواعد بيانات وطنية عن الاختصاصات والمهن، والمهارات المطلوبة لهذه الاختصاصات والمهن، يعيق الطلبة من الحصول على المعرفة بالخيارات المناسبة لمستقبلهم. بينما الحكومة لا تقدم أي قواعد بيانات أو معلومات وافية ودقيقة عن سوق العمل واتجاهات الطلب على الوظائف وخصائصها، وان توفر بعضها فهي عادة ما تكون متاحة فقط للأشخاص المشاركين في دراسات محددة، كما هو حال الدراسات القطاعية التي أصدرها مركز تنمية الموارد البشرية قبل عدة سنوات. منظمات المجتمع المدني الأردني قامت بتطوير مجموعة من المواقع الإلكترونية التي تتضمن معلومات وتفاصيل حول اتجاهات التوظيف في الأردن والأوصاف الوظيفية لهذه الوظائف إلى جانب المعارف والمهارات الواجب توفرها لدى شاغلي هذه الوظائف.

ومن هذه المواقع: <http://www.mehnety.net> / <https://www.for9a.com> والمقابل فإن العديد من الدول المتقدمة تعمل وبشكل دائم على تطوير قواعد بيانات للوظائف المتوفرة في أسواق العمل، يتم تطويرها استناداً إلى دراسات وتوقعات مستقبلية، ومن هذه الدول هولندا وإيرلندا وبريطانيا وكندا والولايات المتحدة وغيرها من الدول⁽¹¹⁾.

4. تأثير العائلة وخلفية الطالب/ة الاجتماعية والاقتصادية:

عدم وجود إرشاد طلابي مناسب خلال فترة الدراسة يترك للعائلة الدور الأساسي في توجيه الطلاب نحو اختياراتهم المهنية(12). يتبع هذا ان خلفية الطالب/ة الاجتماعية والاقتصادية تصبح ذات أهمية حاسمة في تحديد خيار الطالب/ة لطريقه التعليمي. تأثير الأهل والمجتمع هو عامل مهم في تكوين نظرة الطلاب للمجالات التعليمية المهنية. آراء الآباء والزملاء لها وزن ثقيل على خيار الطالب/ة، هذه الآراء تختلف حسب موقع إقامة الطالب والبيئة المحيطة به، كما تتأثر بسوق العمل المحلي ومتطلباته(13). يضاف إلى ذلك علاقة وضع الطالب/ة الاجتماعي باختياراته/ا واضحة إذ إن أغلب طلاب الكليات التدريبية من عائلات ذات مستويات اجتماعية ووسطى أو منخفضة(14). كما أن استعداد الطلاب للالتحاق بكليات التدريب المهني يزداد عندما يكون والد الطالب لا يمتلك شهادات عليا، بينما من هم أبناء أشخاص ذوي تعليم عالي يفضلون الالتحاق بالجامعات(15). هذه الأنماط تعكس العادات والأعراف التي تميز العمل في مجالات غير يدوية على العمل اليدوي.

5. صعوبة الانتقال بين التعليم الأكاديمي والتدريب المهني:

تتعزيز التحيزات الاجتماعية بين المسارات التعليمية المختلفة في شروط تسجيل الجامعات وسياسات وممارسات الحكومة، مما صنع فصلاً واضحاً بين المسارين الأكاديمي والمهني. من الأسباب التي تمنع الطلاب من اختيار المجال المهني هو الفصل بين المسارين. يتم تحويل جميع الطلبة الذين يخفقون في تجاوز مرحلة التعليم الأساسي (الصف العاشر) بنجاح إلى التعليم المهني سواء إلى معاهد مؤسسة التدريب المهني أو مدارس التعليم المهني التابعة لوزارة التربية والتعليم. إضافة إلى ذلك فإن معايير القبول المتحيزة للجامعات تستثني خريجي المسارات المهنية من التعليم العالي، لكنه يتطلب إنهاء التعليم التقني(16). وهذا ساهم في وصم التعليم المهني باعتباره للطلبة «الفاشلين»، مما أدى إلى عزوف الطلبة ذكورا واناثا عن الالتحاق بهذا المسار، يضاف إلى ذلك الضعف الكبير في نظم الإرشاد والتوجيه المهني المعمول به في وزارة التربية والتعليم.

6. الصورة الانطباعية السلبية للمجتمع عن التعليم المهني والمتوسط:

ضمن العديد من العوامل الاجتماعية والثقافية التي تؤثر على اختيار الشباب لتخصصاتهم ومهنهم، يوجد ثقافة مشتركة مرتبطة بالهبة (prestige) تتعلق بالتعليم الأكاديمي مرتبطة بوصمة عار عامة تجاه التعليم المهني بأنه تعليم منخفض المستوى. تنطلق ثقافة المجتمع الأردني حول التدريب المهني من النظرة المجتمعية التي أولت اهتماماً كبيراً بالوظيفة الحكومية والوظائف ذات المسميات العالية مثل الأطباء والمهندسين والمحامين والمديرين وغيرهم، واعتبرتها ذات مكانة اجتماعية أكثر أهمية، ودفعت بالتالي غالبية الفئات المجتمعية نحو التعليم الجامعي لتصبح المرحلة السابقة لها أي الثانوية العامة هي أكثر المراحل مصيرية في حياة الفرد، وعزز المسار التطوري للوظيفة الحكومية والوظائف العالية والدخل المرتفع لبعض العاملين في هذه الوظائف هذه الأفكار المجتمعية. وبناءً عليه نتجت النظرة المجتمعية «الواصمة» للمهن اليدوية، فأصحاب المهن اليدوية هم الأقل تعليماً، وأقل قدرة على التطور الوظيفي وأقل مستوى في المكانة الاجتماعية وذوي دخل مالي أقل. ونشأ ما يمكن أن يطلق عليه بثقافة العيب عند اختيار مهنة المستقبل لدى الطلبة، وكرسست هذه الثقافة ارتباط الداخلين إلى التعليم المهني بالطلبة الذين يفشلون بمرحلة التعليم الأساسي، والذين يدخلون كليات المجتمع المتوسطة باعتبارهم طلبة ضعيفي التحصيل في امتحان الثانوية العامة. العمالة الوافدة التي تعمل في الأشغال اليدوية مقابل أجور منخفضة، خصوصاً في مجالات البناء والزراعة والصناعة، تسببوا بانخفاض رواتب العاملين في هذه المجالات بشكل عام، مما عزز نظرة العار تجاه العمل اليدوي(17). هذه العوامل عززت من وجهات النظر السلبية تجاه مراكز التدريب المهني، مساهمة في زيادة الفجوة بين الطبقات الاقتصادية وأدت إلى ثقافة وقيم اجتماعية مبنية على ذلك(18). النظرة السلبية تجاه التدريب المهني والتعليم المتوسط أدت إلى إطالة أمد التعطل عن العمل لدارسي التخصصات المشبعة، مما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة.

7. العوائق الجندرية (النوع الاجتماعي) والصورة النمطية:

يعد النوع الاجتماعي من أهم العوامل الاجتماعية المسببة للثغرات والتناقضات ليس فقط في توزيع الشباب بين المسارات التعليمية، بل أيضاً في القوى العاملة في الأردن. الطالبات في الجامعات يمثلن 10% أكثر من الطلاب، بينما الطلاب يمثلون 20% أكثر من الطالبات في معاهد التدريب المهني(19). هذا النمط معكوس في بيانات الطلاب في المرحلة الأولى الجامعية(20)، حيث النساء لا يزالون أكثر من الرجال (53% نساء، 47% رجال).

وفي دراسة اجريت عام 2015 اشارت إلى ان خيارات النساء المهنية تتأثر برغبتهن لتحقيق الذات وتفضيلهن العمل في القطاع العام (بسبب تحسين الاجور وظروف العمل والتقبل الاجتماعي)(21). عكس هذه النسب هي نسبة مشاركة المرأة في سوق العمل، حيث النساء يمثلن فقط 15% من العاملين، و74.9% من النساء العاملات يمتلكن شهادات عليا(22). هذه البيانات تعكس العقبات والقيود المتعددة التي تواجه المرأة، حيث أن الزواج والأمومة ما زال يعتبران السبب الأول لترك العمل. هذا بالإضافة إلى الاعتقاد العام بأن المسؤولية الأولى للمرأة هي رعاية المنزل والأسرة الأمر الذي يؤدي إلى منع الكثير منهن من دخول سوق العمل.

ومع ذلك، على الرغم من عدم وجود فجوة كبيرة في توزيع التعليم العالي بين الرجال والنساء، هناك اختلافات قوية حول تمثيل الإناث في سوق العمل: بينما 52.7 في المائة من النساء يحملن درجة الماجستير، إلا أنهن يمثلن 17.7 في المائة فقط من السكان العاملين؛ في المقابل، 47.3 في المائة فقط من الرجال يحملون درجة الماجستير من خلال تمثيل 59.4 في المائة من مشاركة القوى العاملة في الأردن.(23)

8. التوسع في التعليم الجامعي على حساب التعليم المتوسط والمهني:

خلال العقود الثلاث الماضية، توسع التعليم الجامعي في الأردن بشكل كبير، لا سيما الزيادة الكبيرة في عدد المؤسسات التعليمية الخاصة، والذي جاء في سياق جهود تحرير الاقتصاد المكثفة في أوائل التسعينات من القرن الماضي، التي زاد عددها بشكل مطرد منذ ذلك الحين. يرجع التوسع السريع في الجامعات الخاصة بشكل خاص إلى الاهتمام الشديد بالأردنيين في الخارج الذين واجهوا صعوبة في استيعاب أبنائهم في جامعات دول الخليج. بالإضافة إلى ذلك، عاد العديد من الأردنيين إلى الأردن بعد حرب الخليج عام 1991 وزادوا الاستثمارات في المنطقة. ونظراً لمتطلبات القبول السهلة، تتيح الجامعات الخاصة الفرصة للدراسة في تخصصات مرغوبة، حتى إذا تم رفض الدراسة به من قبل الجامعات الحكومية(24).

وهو وان كان ظاهريا مؤشرا على تحسين المستويات التعليمية في الأردن، فإن هذا التوسع يأتي على حساب المعاهد المتوسطة والمهنية. ويبلغ عدد الجامعات في الأردن 30 جامعة ثلثها جامعات خاصة، وأصبحت تستهدف جذب جميع الناجحين في امتحان الثانوية العامة، وبسبب تراجع دعم الحكومة للجامعات العامة، وجدت هذه الجامعات نفسها مضطرة لتأسيس برامج التعليم الموازي والموازي الدولي كي تواجه العجزات المالية التي تواجهها، ما وسع من دائرة المقبولين في التعليم الجامعي على حساب التعليم المتوسط والمهني، ما ساعد على انتشار ثقافة أن التعليم الجامعي هو مفتاح النجاح.

وأخيراً، فإن تشجيع المعاهد الجامعية الجديدة يساهم في زيادة أعداد الخريجين الشباب الذين يمتلكون معلومات ومهارات لا تتناسب مع سوق العمل الأردني، مما يزيد من بطالة الشباب المرتفعة خاصة بين خريجي الجامعات.

9. معاهد التدريب تواجه العديد من التحديات في الأردن:

من التحديات العديدة التي تواجهها معاهد التدريب في الأردن هي مشكلة نقص التمويل، وعدم التنسيق مع القطاع الصناعي، وعدم وجود عدد كافي من المرافق والمدربين. بينما بعض البرامج التدريبية طورت لتتماشى مع المعايير العالمية وأفضل الممارسات، كما أنه يجب طرح تخصصات جديدة تعكس المهارات المطلوبة في سوق العمل. طرح هذه التخصصات يتطلب دراسات لتوجه تطويرها بل أيضا تستوجب دعم مادي لتطوير مرافق المعاهد ومختبراتها ومناهجها. توجد قصص نجاح في هذا المجال، مثل نجاح جامعة البلقاء التطبيقية. هذه الجامعة خضعت إلى إصلاحات هامة بدعم من وزارة التربية والتعليم ومع الاستراتيجية الوطنية لعام 2017، تم إدراج 73 برنامج تدريب مهني. خضعت الجامعة أيضا لجهود في تحديث مناهجها لكي لا تركز على الأكاديمي بشكل مفرط وتعزز المهارات المطلوبة في سوق العمل كالمهارات البسيطة، مهارات التواصل، التخصصات التقنية، و50% من التدريب العملي. بينما ثقافة العيب تجاه التدريب المهني ما زالت متفشية، إلا أن الكثير من خريجي جامعة البلقاء التطبيقية والعديد من برامجها التعليمية متوسطة يحصلون على عقود عمل قبل التخرج.

10. عدم وجود رقابة على معايير العمل في كافة القطاعات في الاقتصاد الأردني:

على الرغم من تركيز الحكومة على خلق فرص عمل جديدة ومواجهة آفة بطالة الشباب، إلا أنه لا يوجد خطة متكاملة تواجه هذه المشاكل الاجتماعية والاقتصادية. بصرف النظر عن العمل اللافت للنظر للأجندة الوطنية، لا يوجد تغيير ملموس حتى الآن. بينما بعض التدابير تلمس مناطق معينة بلا استراتيجية تربطها إلا الصورة الكبرى، عدم تطبيق قوانين العمل يخلق بيئة عمل غير آمنة للعاملين. النطاق الشاسع للعمل بدون رقابة يسمح بالعديد من المخروقات لمعايير العمل وحقوق الإنسان الأساسية، وعدم توفر عقود عمل منصفة يترك العديد من العاملين بلا تأمين صحي أو حماية اجتماعية. التعديلات الجديدة لقانون العمل والحماية الاجتماعية يؤثر بطريقة سلبية على حقوق العاملين الإنسانية، معطلاً حرية العمل لمؤسسات المجتمع المدني ونقابات العمال، وسامحاً لأرباب العمل بعدم تسجيل موظفيهم بشكل كامل في الحماية الاجتماعية. عدم وجود سياسات تحاكي المشاكل المتعلقة بالنساء تعرض المرأة لبيئة غير سليمة في العمل، مما يؤدي إلى انخفاض عدد النساء العاملات. بالإضافة إلى ان عدم وجود الرقابة لا يضمن بيئة آمنة وسليمة للشباب الداخلين إلى سوق العمل.

وفي ذات الوقت، غالباً ما يواجه العمال المهاجرون أشكالاً مختلفة من التمييز في بيئات عملهم. لا سيما في مجالات مثل الصناعة والزراعة والسياحة وعدم وجود أنظمة الحماية القانونية التي تمنع تشغيلهم بظروف عمل غير لائقة. على سبيل المثال، لا يتلقى العديد من العمال المهاجرين أي تعويض عن العمل الإضافي، والكثير منهم يستلمون أجورهم متأخرة عن مواعيدها. علاوة على ذلك، يعاني العديد من اللاجئين من منظور عمل غير مؤكد بسبب عقود قصيرة الأجل. إن ظروف العمل الضعيفة في بعض القطاعات بسبب عدم وجود قدرة على تنفيذ مضمات تشريعات العمل الأردنية، تخلق صورة سلبية لبعض الوظائف وتبدو غير جذابة للشباب الذين يجدون أنفسهم يدخلون سوق العمل لأول مرة. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يساهم بشكل كبير في وصم بعض المهن، وبالتالي يمنع الشباب من اختيار هذه المهن.

السياسات البديلة والتوصيات

أمام هذه الأسباب التي أدت الى هيمنة تأثير العوامل الثقافية والاجتماعية على خيارات الشباب والشابات في اختيار التخصصات والمهن المستقبلية لهم، هنالك مجموعة من الملفات بحاجة إلى إجراء تعديلات في السياسات الناظمة لها سواء على مستوى التشريعات أو الممارسات على أرض الواقع، ولعل أهمها:

1. خاصة بصناع القرار

- تحديث وتطبيق الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية ووضع سياسات ملائمة لمواجهة مشكلتي البطالة ومشاركة الشباب في سوق العمل. يجب على الحكومة استهداف الأسباب الجذرية للبطالة في الأردن، والعمل على نشر دراسات عن الوضع الحالي لسوق العمل ومتطلباته، والاستثمار في برامج الارشاد المهني وتوفير فرص العمل، وتحسين التعليم المهني وتعزيز برامجه.

- يجب إعادة هيكلة التمويل الوطني وتوسيع ميزانية الارشاد المهني الفعال وسياسات الارشاد وبرامجه. الارشاد يجب ان يكون عبارة عن عملية مستمرة تبدأ من مراحل مبكرة في عمر الطالب/ الطالبة لمساعدة وتشجيع الطلبة لكي يعرفوا أنفسهم وشخصياتهم جسمانيا وعقليا وانفعاليا وميولهم ورغباتهم، والتعرف على الفرص المتاحة أمامهم، والمساعدة على تنمية هذه الشخصيات بحيث يحددون خياراتهم في الحياة بشكل أفضل، بالإضافة الى تجسير الفجوة بين العرض والطلب على الوظائف في سوق العمل. وتوفير البرامج الشاملة للإرشاد المهني للطلاب الجدد بخدمات مبتكرة ومحدثة تساعدهم على دخول عالم العمل.

- تنظيم العمل في جميع القطاعات لضمان حقوق العمال والحماية الاجتماعية لهم في الأردن. كما أنه يجب تعديل قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي لضمان ظروف عمل لائقة وتوفير متطلبات السلامة والصحة المهنية لجميع العمال. ووضع السياسات التنظيمية وتنفيذها بدقة في أماكن العمل، من أجل توفير بيئة عمل مناسبة للشباب لتشجيعهم للدخول إلى سوق العمل.

- وضع سياسات عمل تراعي الفوارق بين الجنسين وتطبق في جميع أماكن العمل. لأن السياسات التي تركز على سلامة ومصالح النساء والفتيات ضرورية لضمان بيئة عمل آمنة لهن. هذا الأمر هام في سوق عمل يعتبر النساء فيه اقلية مثل سوق العمل الأردني، حيث يمكن للسياسات الحساسة للنوع الاجتماعي تشجيع عدد أكبر من الفتيات على دخول عالم العمل.

• تطوير البحوث والدراسات حول اتجاهات التوظيف والقطاعات الواعدة في الأردن من أجل إنشاء قاعدة بيانات وطنية عن فرص العمل المتوفرة، وستكون هذه المعلومات هامة ليس فقط في دعم الشباب في اختيار مسارهم العلمي والمهني، وإنما أيضاً في إيجاد وتطوير برامج تعليمية جديدة. كما أن البيانات والمعلومات المحدثة عن واقع سوق العمل يجب ان تكون سهلة المنال ومتوفرة للجميع عبر الانترنت في قواعد بيانات تشمل فرص العمل المتاحة مع وصف لطبيعة العمل.

• إدراج المهارات البسيطة والمهارات الرقمية كجزء من التعليم العام هو أمر أساسي لدخول الشباب عالم العمل بنجاح. وذلك لأن سوق العمل يتغير والديناميكيات المعاصرة تخلق أنواعاً جديدة من الوظائف بعيدة عن الأوصاف القديمة. لذلك فإن رفع مستوى مهارات العمال يجب ان يكون جزء من عملية تطوير العمل الجديد، حيث أصبحت الخدمات الرقمية هي القطاع الاقتصادي الواعد والأكثر توسعاً. ووزارة الاقتصاد الرقمي والريادة تعمل مع كل من وزارة التربية والتعليم ووزارة التعليم العالي لإدخال المهارات الرقمية في المناهج الدراسية ابتداءً من الصف السابع.

2. خاص بالمؤسسات التعليمية المهنية والتقنية والتعليم العالي والقطاع الخاص

• تعديل آلية القبول في المؤسسات التعليمية للسماح للطلاب باختيار التخصص الذي يفضلونه بحرية. وإعادة النظر بشكل جذري في آليات القبول في الجامعات وكليات المجتمع والمدارس المهنية ومعاهد التدريب المهني، بحيث تصبح معتمدة على ميول الطلاب وقدراتهم، وليس على درجاتهم وتحصيلهم الأكاديمي المعتمد على المهارات التقليدية السائدة فقط في النظام التعليمي في الأردن. علاوة على ذلك، ينبغي تقديم المنح للطلاب لإكمال تعليمهم في المسارات المتوسطة والمهنية، مع تحسين محتوى البرامج التعليمية والتدريبية المقدمة لتشجيعهم على اختيار هذه المسارات التعليمية.

• تطوير المعاهد المهنية من خلال تزويدها بمرافق حديثة وأدوات ومختبرات مناسبة. وذلك لأن المعاهد المهنية تتطلب أدوات ومرافق مخصصة بشكل أكبر من المنشآت التعليمية. كذلك يجب توفير المزيد من الدعم المادي لهذه المنشآت لتخريج شباب يمتلكون القدرات التقنية المطلوبة في سوق العمل.

• العمل على ايجاد تنسيق فعال بين المعاهد المهنية وسوق العمل. وذلك لأن التواصل والشراكة بين معاهد التدريب المهني والقطاع الخاص يحسن جودة التعليم وفرص العمل المقدمة للطلاب. هذا التنسيق سوف يسمح لمعاهد التدريب المهني بان تطور مناهج وبرامج تتناسب مع الوظائف المتوفرة، مما يضمن توفير وظائف للطلاب بعد تخرجهم.

• تشجيع التوسع في التعليم المتوسط والتعليم المهني لكي نغير من نموذج التعليم الحالي الذي يعتمد على التعليم الجامعي. ومراجعة هذا النموذج بحيث يعتمد بدرجة أكبر على التعليم المتوسط، الكليات الجامعية ومؤسسات التدريب المهني والفني، التي يجب الترويج لها وتخفيض تكاليفها وتسهيل الوصول إليها لكي تكون ملائمة للطلاب.

• يجب أن تتضمن البرامج الجامعية مواد تقنية ومهنية: إدراج مواد تقنية ومهنية ضمن البرامج الجامعية سوف يقلل الفترة ما بين تخرج الطالب وحصوله على فرصة عمل. كما أن الجامعات يجب أن تقدم خيارات متنوعة من المواد التدريبية التي يستطيع الطالب/ة الاختيار منها وتشمل المهارات الأساسية للوظائف المتوفرة في سوق العمل، ويجب معاملة هذه المواد كمتطلبات تخرج مثل المواد الأخرى. بحيث تمكنهم مجموعة المهارات التي اكتسبها الطلبة من العمل في القطاعات ذات الصلة بعد التخرج، خاصة في حالة أنهم يكافحون للعثور على وظيفة محددة في تخصصهم الجامعي.

3. خاصة بالمجتمع المدني

• تنظيم حملات توعوية حول ثقافة العيب فيما يتعلق بالتدريب المهني واحتياجات سوق العمل الحالية. يجب أن تشمل حملات التوعية الشاملة جميع المناطق في الأردن، بهدف التقليل من ثقافة العيب المرتبطة بالتعليم المهني والعمل اليدوي. الحملات التوعوية يجب أن تركز على المعلومات المتعلقة بواقع سوق العمل في الأردن بمشاركة الطلاب وأولياء أمورهم وقطاع الأعمال وأصحاب العمل.

• زيادة فرص تمكين الشباب أمر هام لكي يكتشفوا اهتماماتهم وكيفية مواءمتها مع الوظائف المناسبة لهم. كما أن توقعات العائلة، القدوة، النوايا الإنسانية، الصحة النفسية والعاطفية، والجنس هي بعض الأمور التي تؤثر في اختيارات الشباب لتخصصاتهم. بالإضافة إلى أن تمكين الشباب له دور فعال في صراعاتهم المستقبلي نحو تحديد مهنتهم، حيث تنمية المهارات الاجتماعية والمشاركة في المجتمع أمر بالغ الأهمية. على الرغم من أن مشكلة بطالة الشباب في الأردن هيكلية وصناعة الوظائف - تحت التأثير الواسع لتضخيم القطاع الخاص- إلا أن اهتمامات الشباب جزء أساسي من الحلول. فاهتمامات الطلاب ومهاراتهم المميزة يجب أن ترسم قراراتهم لمستقبلهم المهني.

المراجع:

أ- المراجع العربية

- دائرة الإحصاءات العامة، تقرير البطالة للربع الرابع من عام 2019.
- دائرة الإحصاءات العامة، تقرير البطالة للربع الثالث من عام 2019.
- دائرة الإحصاءات العامة، الكتاب الإحصائي السنوي الأردني، 2018.
- دائرة الإحصاءات العامة، تقرير الخريجين في الدراسات العليا، 2017.
- دائرة الإحصاءات العامة، تقرير المرأة من منظور إحصائي بمناسبة اليوم العالمي للمرأة، 2018.
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، تقرير التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن ، 2019.
- منظمة التعاون الإقتصادي والتنمية (OECD)، تقرير مراجعة سياسة الشباب في الأردن، 2018.
- المستشارون العرب للتنمية، تقرير المجلس الثقافي البريطاني للمشهد التعليمي الأردني في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، 2016.
- الطويسى، أ، (2013). طبيعة الحلول المقترحة لتعزيز الصورة الاجتماعية للتعليم المهني من وجهة نظر الخبراء في الأردن. مجلة دراسات 40 (2): 1493-1510.
- العدوان، ف، (2009). الاستراتيجية الوطنية للتوجيه المهني بوزارة التربية والتعليم. وزارة التربية والتعليم، عمان ، الأردن.
- مؤتمر مستقبل الإقتصاد والوظائف في الأردن، م. نضال ملكاوي «جلسة العوامل المؤثرة في اختيار التخصصات والمهن».
- مركز الفينيق للدراسات الإقتصادية والمعلوماتية، دراسة اتجاهات التوظيف في الأردن، 2016.
- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، دراسة سوق العمل «توظيف الخريجين الجدد في قطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن»، 2016.
- السعد، أ، (2007). رسالة دكتوراة بعنوان «تقييم اتجاهات الطلاب نحو التعليم المهني في الأردن».

ب- المراجع الأجنبية

- Neugart, Michael and Klaus Schömann (2002): Employment outlooks: Why forecast the labour market and for whom?, in: WZB Discussion Paper.
- Mehtap, S., Jayyousi, Y., Gammoh, N., & Al Haj, A. (2016): Factors Affecting Women's Participation in the Jordanian Workforce. International Journal of Social Science and Humanity, 6(10), p. 790.
- Education International 6th World Congress (2011): Privatization of Vocational Education and Training: Major Trends and Impacts.
- WANA Institute (2018): Syrian Refugee Employment Trends in Jordan and Future Perspectives.
- United Nations Development Programme (UNDP): (2014). Labour market: the case of vocational training in Jordan.
- Grundmann, Johannes (2011): Islamismus, Bildung und Gesellschaft in Jordanien am Beispiel des privaten Hochschulwesens (unpublished doctoral dissertation), p. 164168-.
- Burke, Dolores and Ahmad Alwaked (1997): On the Threshold: Private Universities in Jordan, in: International Higher Education (9).
- ILO (2017): Migrant domestic and garment workers in Jordan: A baseline analysis of trafficking in persons and related laws and policies; and ILO (2017): A challenging market becomes more challenging: Jordanian workers, migrant workers and refugees in the Jordanian labour market.

ج- المواقع الإلكترونية

- <http://www.mehnety.net/> or <https://www.for9a.com/>
- <http://inform.gov.jo/Portals/0/Report%20PDFs/0.%20General/jo2025part1.pdf>