

ورقة سياسات

نحو توسيع التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن

نموذج مؤسسة التدريب المهني

إعداد: مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

تشرين الثاني 2020

تمهيد

على الرغم من جهود الحكومات الأردنية المتعاقبة والقطاع الخاص، لم يشهد الاقتصاد الوطني أي زيادة ملحوظة في النمو الاقتصادي خلال السنوات العشر الماضية. وما زالت معدلات البطالة مرتفعة جداً مقارنة مع دول المنطقة والعالم وخاصة بين الشباب. في ظل هذا السيناريو، يمكن أن يساعد توسيع نظام التعليم والتدريب المهني والتقني على خلق نمو مستدام ويفتح آفاقاً جديدة للشباب. ولا بد من الذكر بأن نظام التعليم والتدريب المهني يواجه العديد من العقبات التي تحد من توجهات الشباب والشابات في الإقبال عليه، مثل نقص الموارد المالية اللازمة لتطوير برامج تعليم وتدريب مهني فعالة، وعدم مواءمة مهارات الخريجين مع احتياجات سوق العمل، وعدم مراعاة ميول الطلاب، وعدم مراعاة قضايا النوع الاجتماعي، مما يؤثر على مدى فعالية هذه البرنامج.

من خلال ورقة السياسة هذه، يعتزم مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية المساهمة في تحليل نظام التعليم والتدريب المهني والتقني الحالي في الأردن، مع التركيز على نموذج مؤسسة التدريب المهني. كما ستعمل هذه الورقة على تقديم سياسات بديلة لبعض السياسات غير الملائمة في هذا المجال إلى جانب تقديم بعض التوصيات واقتراح حلول من شأنها أن تساهم في إعداد نموذج تعليم وتدريب مهني ناجح يتجاوز التحديات الحالية لسوق العمل الأردني، مثل التخصص أو التأثير الحالي لجائحة كورونا وتطوراتها القادمة.

يشكر فريق مركز الفينيق جميع المؤسسات والمنظمات الوطنية التي جعلت هذا العمل ممكناً. كما نتوجه بالشكر إلى جميع الخبراء والباحثين والسياسيين الذين شاركوا خبراتهم ومنحونا من أوقاتهم ومعارفهم لإثراء هذه الورقة.

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.

المقدمة

يعاني الاقتصاد الأردني منذ سنوات من حالة تراجع النمو الاقتصادي منذ عام 2009، وانخفاض أسعار النفط الذي أدى إلى تباطؤ النمو الاقتصادي في المنطقة، وتراجع قطاع السياحة⁽¹⁾. إضافة إلى ازدياد التحديات الإقليمية نتيجة الأوضاع في سوريا والعراق والعديد من الدول العربية وتدفق اللاجئين، وتعطل حركة التجارة ونقل البضائع في المنطقة⁽²⁾. ولا بد من الإشارة إلى أن إجراءات تنفيذ الإصلاحات اللازمة لخلق فرص عمل لائقة كانت دون المستوى المطلوب، ما عمق عدم المساواة الاجتماعية⁽³⁾.

وبما أنه تم خصخصة العديد من المؤسسات التعليمية والصحية في المملكة، فإن تكاليف التعليم والرعاية الصحية آخذة في الازدياد⁽⁴⁾، كما بلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي (2,909 ديناراً أردنياً في 2018؛ 4,072 دولاراً تقريباً) وهو في حالة ركود منذ سنوات (2,811 ديناراً أردنياً في 2010)⁽⁵⁾. علاوة على ذلك، يعاني أصحاب الدخل المحدود وصغار رجال الأعمال من عبء ضريبي مرتفع يعيق النمو الاقتصادي المستدام⁽⁶⁾، حيث تشير التقديرات أن ضريبة المبيعات تشكل 75 في المائة من الإيرادات الضريبية السنوية للدولة⁽⁷⁾.

يعتبر معدل البطالة في الأردن من أعلى معدلات البطالة في المنطقة. وبحسب أرقام دائرة الإحصاء العامة التي صدرت مؤخراً، بلغ معدل البطالة (23.0 بالمائة) خلال الربع الثاني من عام 2020 بواقع (21.5 بالمائة) للذكور مقابل (28.6 بالمائة) للإناث⁽⁸⁾. وعلى الرغم من أن المملكة وضعت في الميثاق الوطني الأردني لعام 1990 والاستراتيجية الوطنية للشباب أولوية تنمية وتعليم الشباب باعتبارهم عاملين رئيسيين في التنمية الاقتصادية والاجتماعية⁽⁹⁾، إلا أن نسبة البطالة لمن هم تحت سن 25 تبلغ 49 بالمائة⁽¹⁰⁾. تجدر الإشارة بأن هنالك طلب متزايد على العاملين في قطاع المهارات المنخفضة والمتوسطة، ولكنه لا يجذب سوى القليل من الخريجين الحاصلين على درجات التعليم الأكاديمي وبالأخص الدرجات العليا منها⁽¹¹⁾. ولمواجهة هذا التحدي، يمكن أن تكون برامج التعليم والتدريب المهني والتقني أداة فعالة لمساعدة الشباب وتحفزهم على العمل وتفتح آفاقاً جديدة لهم لتطوير مهاراتهم ومعارفهم اللازمة لدخول سوق العمل. وفي الوقت نفسه، توفر برامج التعليم والتدريب المهني قوة عمل مدربة قادرة على الإنتاج والمساهمة في تعزيز إنتاجية وجودة الخدمات المقدمة من قبل الشركات المحلية.

1_ الخطيب، وليد ونفيسة محمد (2019): بعد 30 عاماً، هل ساعد صندوق النقد الدولي الاقتصاد الأردني أو عرقله؟ العلوم الاجتماعية الكندية (المجلد. 15، رقم 7)، ص 21-15.

2_ البنك الدولي (2020): الأردن: نظرة عامة.

3_ عوض، أحمد (2018): دور السياسة العامة في تركيز السلطات وعدم المساواة الاجتماعية. الاطلاع على: <http://www.socialwatch.org/node/18076>؛ مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية (2018): العمل اللائق في الأردن. مازالت الفجوة واسعة، بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت، شرفات، أيمن (2019): اللامساواة المكثفة في الأردن، مجلة الاقتصاد والإدارة.

4_ البنك الدولي، 2020.

5_ دائرة الإحصاء (2018): الكتاب الإحصائي السنوي 2018.

6_ مدانات، فايز مدانات وآخرون. (2018). النظام الضريبي والنمو الاقتصادي في الأردن، 1980-2015، مجلة يوروميد للأعمال، 13 (1)، ص 102-127.

7_ وزارة المالية (2019): نشرة مالية الحكومة العامة لشهر ديسمبر، الاطلاع على: www.mof.gov.jo.

8_ دائرة الإحصاءات العامة: تقرير البطالة، الربع الثاني من عام 2020.

9_ مركز منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2018): مراجعة سياسة زمام الشباب في الأردن (مشروع دعم الشباب بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية). ص. 17.

10_ دائرة الإحصاءات العامة، تقرير البطالة للربع الثاني من عام 2020.

11_ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية 2018، ص 78-79، 83.

تواجه برامج التعليم والتدريب المهني والتقني إضافة إلى التحديات السابقة صورة سلبية في المجتمع الأردني⁽¹²⁾، حيث أن هنالك العديد من المعتقدات التي تشير إلى توجه الشباب والشابات إلى التدريب المهني بسبب فشلهم وقلّة تحصيلهم لمعدلات عالية في المسارات الأكاديمية، إضافة إلى ذلك، لا تعد العديد من البرامج طلابها بشكل ملائم لسوق العمل بسبب الموارد المالية المحدودة، والبرامج التدريبية القديمة التي لا تواكب التقدم والتطور التكنولوجي المحرز على مستويات عالمية، وعدم أخذ متطلبات القطاع الخاص بعين الاعتبار، وإن قامت بذلك، فهي عاجزة عن توفير وظائف دائمة للمتدربين بها.

تبحث ورقة السياسة هذه في حالة برامج التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن، بما في ذلك نقاط ضعفها، والتحديات المتعلقة بمؤسسة التدريب المهني، وهي المظلة الأساسية التي توفر خدمة التدريب المهني في الأردن. كما تهدف الورقة إلى تقديم توصيات وسياسات بديلة لتوسيع نطاق تعليم وتدريب مهني وتقني يواكب التطورات التكنولوجية المحرزة على أرض الواقع، وتستجيب للتحديات المعاصرة والمستقبلية وبالأخص تلك التي حصلت نتيجة جائحة كورونا، والتي يتوقع أن تؤدي إلى ركود النمو في الاقتصاد الأردني وارتفاع معدلات البطالة بشكل غير مسبوق.

التحديات التي تواجه برامج التدريب والتعليم التقني والمهني

تتطلب المشاركة في التدريب المهني إتمام المستوى التعليمي الأساسي الإلزامي، والذي ينتهي بعد الصف العاشر.⁽¹³⁾ بعد ذلك، يمكن للطلبة اختيار التدريب المهني والتقني أو اختيار الالتحاق بالمسار الأكاديمي أو الفني والتي يسمح النجاح فيها التقدم للحصول على الشهادة العامة للامتحان الثانوي (المعروف أيضاً باسم امتحان التوجيهي)، ومن ثم اختيار إما العمل أو مواصلة الدراسة في الجامعات أو الكليات التقنية. ينتهي استكمال فرع التدريب المهني بالدبلوم الفني. ولا تسمح الشهادة في مسار التدريب المهني الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي.

سجلت دائرة الإحصاءات العامة في الأردن أن عدد الملتحقين في التعليم الثانوي المهني هو 23,181 طالباً (13,974 ذكور و9,207 إناث)، في حين بلغ عدد الملتحقين في التعليم الأكاديمي 177,945 (79,820 ذكور و98,125 إناث)⁽¹⁴⁾. علاوة على ذلك، يتقدم ما يقارب من 180 ألف طالب لامتحان الثانوية العامة سنوياً ينجح منهم ما يقارب 50 بالمائة فقط، يدخل حوالي 45,000 منهم الجامعات الأردنية ولا يذهب سوى 6,000 إلى كليات المجتمع.⁽¹⁵⁾ ولا يقتصر الأمر على وجود عدد كبير من الطلاب الذين يتوجهون نحو الدراسة الجامعية بدلاً من التعليم المهني فحسب، وإنما يتوجه الطلاب إلى الالتحاق ببرامج التعليم والتدريب المهني والتقني ظناً منهم أنها تمثل نقطة انطلاق للالتحاق بالجامعات فيما بعد،⁽¹⁶⁾ ويشكل هذا تحدياً كبيراً حيث يعتقد العديد من الشباب والشابات بأن الشهادة الجامعية سوف توفر لهم وظيفة يضمنون فيها دخلاً شهرياً ثابتاً يؤمن لهم الاستقرار المادي كالعامل في القطاعات الحكومية على سبيل المثال.

إن من أهم العوامل المؤثرة على قرارات الشباب والشابات في الاختيار ما بين التعليم المهني أو التعليم الأكاديمي، هي عدم قدرة التعليم المهني على إعطاء الثقة للطلبة للالتحاق به، من حيث عدم نشر الوعي الكافي بأهمية الالتحاق بالمسارات المهنية والفنية، والذي لا يمكن تحقيقه بمنأى عن المجتمع بأكمله مؤسسات وأفراد. بالإضافة إلى العوائق الجندرية والنظرة السائدة حول تدني أجور الحرفيين والمهنيين وهو ليس بالضرورة صحيحاً.

تساهم الخلفية الاجتماعية والاقتصادية لكافة شرائح المجتمع، بدور هام في تكوين آراء واتجاهات الطلاب، سواء نحو اختيار المسارات التعليمية الفنية والتقنية أو اختيار المسارات الأكاديمية. رأي الآباء والأقران يؤثر بشكل كبير على اختيار الطالب، ويتأثر ذلك أيضاً بمكان إقامة الطالب وبيئته، ومتطلبات السوق المحلية وفرص العمل.⁽¹⁷⁾ غالباً ما ترتبط الحالة الاجتماعية والاقتصادية للعائلة نفسها بخيار تعليم الطلاب، حيث تأتي غالبية الطلاب المهنيين من عائلات منخفضة ومتوسطة الدخل.⁽¹⁸⁾ كما تبدو الرغبة في الحصول على درجة التعليم والتدريب المهني والتقني أعلى بين فئة الطلاب الذين يتمتعون بأبائهم بمستوى تعليمي منخفض⁽¹⁹⁾. تعكس هذه الاتجاهات، المعايير والقيم الثقافية التي تستمر في المبالغة في تقدير مهن ذوي الياقات البيضاء بينما تقلل من شأن المهن الفنية.

تمثل سياسات الفصل بين مساري التعليم الأكاديمي والمهني الصادرة عن المؤسسات المعنية، سبباً آخر للحد من توجه الطلبة إلى المسارات الفنية والتقنية، حيث يتطلب تأهيل الطلاب في المسار المهني للدراسة الجامعية أخذ مواد إضافية كالكيمياء والفيزياء والأحياء وغيرها كل حسب تخصصه، عدا عن المواد الأخرى والتي تثقل عاتق الطلبة وتزيد الضغط عليهم من حيث محاولاتهم الدائمة لمضاعفة جهودهم للحصول على فرصة الالتحاق بالجامعات فيما بعد.

علاوة على ذلك، فإن نقص المشورة والإرشاد خلال مراحل تعليمية مبكرة يقلل من وعي الطلاب نحو أهمية التوجه إلى الخيارات المهنية والفنية، والتي قد توفر لهم فرص عمل مجدية مادياً أكثر من المسارات الأكاديمية، مما يجعل أفراد الأسرة والأقرباء هم المصدر الرئيسي للإرشاد الوظيفي للطلاب.⁽²⁰⁾

نموذج مؤسسة التدريب المهني

تأسست مؤسسة التدريب المهني عام 1976، وتعتبر من أبرز مقدمي التدريب المهني في الأردن. وعملت التعديلات اللاحقة في السنوات 1985 و1999 و2001، على تحديد دورها وكفاءتها كمقدم للتدريب المهني في المملكة. (21) تعمل مؤسسة التدريب المهني كمؤسسة شبه مستقلة تحت مظلة وزارة العمل. وفي سياق الاستراتيجية الوطنية الأولى للتعليم والتدريب المهني والتقني للأعوام 2008 - 2013، تم إدخال العديد من التعديلات الهيكلية على مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني وأمانة المجلس، وإنشاء مركز الاعتماد وضمان الجودة، كما أجريت تعديلات على المخصصات المالية. جميع هذه التعديلات تهدف إلى تحسين التنسيق داخل قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، وبناء نظام تدريبي منظم وفعال يعتمد على الطلب واحتياجات سوق العمل.

فيما بعد، بُنيت الاستراتيجية الوطنية الثانية للتعليم والتدريب المهني والتقني للأعوام (2014-2020) على الخبرات والدروس المستفادة من الاستراتيجية الأولى. حيث تركز هذه الاستراتيجية بشكل أكبر على الشباب، وتعمل على مساعدتهم في تأمين عمل لائق بمستويات مستدامة، وتمكنهم من تحديث خبراتهم ومهاراتهم باستمرار لمواكبة التغيرات والفرص التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية. كما تهدف الاستراتيجية إلى تعزيز دور مؤسسات جديدة مختلفة لتوفير تسهيلات أفضل لعمل الخريجين الجدد بها، ودمج النساء والفئات الأكثر هشاشة في المجتمع، وتوسيع التعاون مع القطاع الخاص. (21)

تتولى مؤسسة التدريب المهني مسؤولية تطوير التدريب المهني وتقديم الخدمات لجميع المواطنين لرفع كفاءة العاملين في سوق العمل. يمكن للطلاب الاختيار بين التدريب على مستويات مختلفة وفي مجالات متعددة كالتعليم الفني والصناعي، والاقتصاد المنزلي، والسياحة، والفنادق، والمسار الزراعي. (23) ويستغرق التدريب المهني عامين ويزود الطلاب بمنهج نظام مزدوج من خلال تدريس التدريب النظري في معاهد التدريب المهني والخبرات العملية من خلال التلمذة الصناعية. (24)

يقع تحت مظلة مؤسسة التدريب المهني 38 معهد تدريب مهني، تقدم 110 برامج تدريبية و220 تخصصاً. من بينها معهدان متخصصان في السياحة والصحة والسلامة. كما وأنه في الوقت الحالي، هنالك 12,000 طالب مسجلين في برامج التدريب المهني المختلفة (من بينهم حوالي 25 في المائة من الإناث). إذ تبلغ رسوم الدورة 30 ديناراً أردنياً لكل فصل دراسي للخدمات والتدريب، و50 ديناراً شهرياً رسوم إدارية لبرامج المهارات المحددة. ومع ذلك، لا تزال المشاركة في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني منخفضة. ففي عام 2017، توجه أقل من 3.5 في المائة من خريجي المدارس إلى الانتساب إلى برامج التدريب المهني⁽²⁶⁾. ويعود ذلك إلى غياب الإرشاد المدرسي، وقلّة التشجيع من الآباء والأسرة بشكل عام، ومعايير القبول الجامعي المتحيز، وتدني قيمة العمل والأجور، وتدفق العمالة الوافدة التي حلت محل العمالة الأردنية في العديد من الحقول والقطاعات الاقتصادية المختلفة⁽²⁷⁾. بالإضافة إلى ذلك، تفتقر العديد من المعاهد إلى أعضاء هيئة تدريس مؤهلين، وإلى المناهج الحديثة والمرافق المجهزة بشكل جيد⁽²⁸⁾. ونتيجة لذلك، لا يتم إعداد الطلاب بشكل يؤهلهم لمواكبة متطلبات سوق العمل وعدم المواءمة بين المؤهلات المطلوبة وحاجات سوق العمل⁽²⁹⁾.

دور المنظمات الدولية والمؤسسات الأخرى التي تقدم خدمة التدريب المهني

إلى جانب برامج مؤسسة التدريب المهني، هنالك العديد من مؤسسات القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية تقدم خدمة التدريب المهني والتقني. ولكن لا يوجد في المملكة جهة محددة تقوم بالتنسيق ما بين المعاهد والوزارات المختلفة. حيث تتبع هذه المؤسسات التي تقدم فرص التدريب المهني لوزارات مختلفة، مما يجعل هذا القطاع مجزأً بشكل كبير. ومنذ عام 2007، تمت إتاحة الفرصة لاستكمال التدريب المهني من خلال البرنامج الوطني للتوظيف والتدريب، كما تم إنشاء برنامج الشراكة بين القطاعين العام والخاص لمساعدة الشباب المتعطلين عن العمل عن طريق تدريبهم وتهيئتهم لدخول سوق العمل. وتحقيقاً لهذه الغاية، يتلقى المتدرب تدريباً شاملاً لمدة عام تحت مظلة القوات المسلحة الأردنية، بالتعاون مع وزارة العمل والشركات الخاصة، وخاصة في قطاع الانشاءات⁽³¹⁾.

بالإضافة إلى ذلك، هناك العديد من أوجه التعاون ما بين الحكومة الأردنية والمنظمات الدولية المشاركة في توسيع أنشطة التعليم والتدريب المهني والتقني. حيث تساعد المنظمات من خلال خبرتها الدولية وقدراتها المالية على تحسين فعالية برامج التعليم والتدريب المهني والتقني. فعلى سبيل المثال، مولت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية مشروع تنمية القوى العاملة في الأردن (WFD) خلال الأعوام 2014 - 2018 لإنشاء نظام تنمية قوى عاملة تنافسي حسب الطلب، يؤدي إلى زيادة فرص العمل في القطاع الخاص - خاصة للنساء والشباب وأولئك الذين يعيشون تحت خط الفقر⁽³²⁾. يهدف هذا المشروع إلى تحسين المناهج الدراسية، من خلال اتباع أفضل الممارسات الدولية في هذا المجال، وزيادة إدماج المرأة، وإيجاد تنسيق أفضل بين متطلبات التدريب وحاجات سوق العمل.⁽³³⁾

كما أطلق برنامج مماثل بعنوان «دعم المؤسسات التعليمية الأردنية في تقديم تدريب مهني موجه نحو سوق العمل» من قبل برنامج الوكالة الألمانية للإنماء الدولي مع الحكومة الأردنية. يهدف هذا البرنامج الذي يمتد لأربع سنوات (2017-2021) إلى تعزيز التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال تحسين المناهج، وإنشاء برامج تدريبية جديدة، وتعزيز الحوارات والتعاون بين القطاعات المختلفة، وتحسين الجانب العملي للتدريب.⁽³⁴⁾ علاوة على ذلك، قامت المنظمات الدولية، مثل منظمة العمل الدولية، وبرنامج الأغذية العالمي، والمجلس النرويجي للاجئين بوضع برامج محددة تستهدف مجموعات محددة لتعزيز مهاراتهم وزيادة توظيفهم، وإشراك أصحاب العمل والقطاعات الخاصة بتوفير فرص التدريب أثناء العمل.⁽³⁵⁾ كما يلعب قطاع التدريب غير الربحي والخاص دوراً حاسماً في تعزيز الابتكارات من خلال مجموعة متنوعة من البرامج التي تستهدف الطلاب والطالبات في المراحل التعليمية المختلفة، وتقدم طرقاً جديدة وفعالة من حيث التكلفة لتعلم المهارات التي يحتاجها سوق العمل.⁽³⁶⁾

تأثير فيروس «كورونا المستجد» على نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن

تواصل انتشار فيروس كورونا بشكل غير متوقع وسريع، حيث وصل إلى الأردن في بداية شهر آذار من هذا العام. ومن خلال القاء نظرة للوضع الحالي في أوروبا الغربية والصين والولايات المتحدة، فإن الفيروس أدى إلى شلل الاقتصاد جراء فرض العديد من التدابير مثل: حظر التجول، وإغلاق المؤسسات العامة والخاصة، وما إلى ذلك، والتي تهدف إلى منع الفيروس من الانتشار. بالنسبة للأردن، قد يؤدي انتشار الفيروس إلى تراجع المجتمع اجتماعياً واقتصادياً، وهذا سيؤثر بشكل رئيسي على الفئات الضعيفة من السكان (مثل الوافدين والعمال الذين يعملون في القطاعات الاقتصادية غير المنظمة وغير المشمولة بمظلة الحماية الاجتماعية) والذين ليس لديهم القدرة والموارد المالية لطلب المساعدة الطبية أو بدل التعطل عن العمل. وعلى الرغم من أن الدولة اتخذت أيضاً تدابير شاملة مثل إغلاق المؤسسات الخاصة والعامة، ووقف وسائل النقل، وحظر التجول، وعدد من الأمور الأخرى، إلا أنه من المتوقع أن يكون الإنفاق الحكومي الإضافي ضرورياً للتعامل مع الآثار طويلة المدى المترتبة على الأزمة. كما قامت العديد من المؤسسات التعليمية، مثل الجامعات، بتحويل أنشطتها عبر وسائل الاتصال المرئي والمسموع. قد لا تتلاءم هذه الطريقة مع متطلبات التعليم والتدريب المهني والتقني لأنه سيفقد الجزء العملي من التدريب والذي يصعب تقديمه عبر وسائل التعليم عن بعد.

سوف يتأثر قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني جراء الآثار بعيدة المدى المترتبة على انتشار فيروس «كورونا المستجد»، وهذا يعتمد على درجة نجاح التدابير التي تقوم بها الدولة للتعامل مع الآثار الاجتماعية والاقتصادية لتداعيات هذه الأزمة. كما أنه من المحتمل أن يؤدي فشل الاستراتيجيات الحالية إلى إثقال كاهل الحكومة بنفقات إضافية ضخمة، مما يؤدي إلى زيادة المديونية الحكومية وعجز الاقتصاد الوطني مما قد يؤثر على أنشطة وبرامج التعليم والتدريب المهني والتقني. ومن وجهة نظر أخرى، قد تظهر الأزمة الحالية الحاجة إلى موظفين متخصصين، خاصة في مجالات الطب والنقل والمبيعات، مما يساهم بشكل كبير في ضمان استمرار جميع الخدمات الأساسية المطلوبة في العمل على الرغم من تداعيات هذه الأزمة.

التحديات التي تواجه مؤسسة التدريب المهني

على الرغم من الجهود والإصلاحات المذكورة لإعادة تنظيم نظام التعليم والتدريب التقني والمهني الحالي، إلا أن أداء مؤسسة التدريب المهني لا يزال أقل من إمكانياتها. ويتناول القسم التالي التحديات والعوامل الرئيسية التي تعيق التوسع الناجح لهذا النموذج.

نقص الموارد والبنية الضعيفة

على الرغم من أن مقدمي التعليم والتدريب المهني والتقني يحصلون على بعض الموارد المالية من خلال القروض الخارجية أو الجهات المانحة أو الأنشطة المدرسية،⁽³⁷⁾ فإن معظم الأموال هي من الأموال العامة التي تدفعها وزارة المالية. ففي عام 2017، بلغ إجمالي الإنفاق على التعليم العام 1,043.9 مليون دينار أردني. تم تخصيص ما يقارب 13.2 مليون دينار أردني (1.3 في المائة) منها لمؤسسة التدريب المهني.⁽³⁸⁾ بالإضافة إلى ذلك، تتلقى مؤسسة التدريب المهني الأموال من المانحين الدوليين مثل الوكالة الألمانية.⁽³⁹⁾ علاوة على ذلك، يوزع صندوق التعليم والتدريب المهني والتقني الأموال لدعم برنامج التعليم والتدريب التقني والمهني بناءً على التدريب على المهارات المطلوبة بغض النظر عن الميزانية العامة.⁽⁴⁰⁾ كما يعمل الصندوق على تعزيز التعاون بين مقدمي التعليم والتدريب المهني والتقني والشركات الخاصة، وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص، لذلك يتم توفير ميزانية إجمالية تبلغ حوالي 20 مليون دينار أردني،⁽⁴¹⁾ والذي يخصص جزء قليل منها إلى مؤسسة التدريب المهني.⁽⁴²⁾

إن نقص الموارد يحد من الإمكانيات داخل النظام، ويؤدي إلى أن تكون المرافق غير مجهزة بشكل جيد، والمعدات المستخدمة في التدريب قديمة، كما أن ضعف جودة التعليم تمنع استقطاب مدرّبين متخصصين والاحتفاظ بهم لأطول مدة ممكنة، وتضعف الاستجابة لاحتياجات سوق العمل.⁽⁴³⁾ وفقاً لمسح أجرته منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في عام 2015، كان 47.2 في المائة فقط من العمال الشباب قادرين على تلبية متطلبات مهنتهم، واعتبر 43.3 في المائة منهم غير مؤهل نهائياً.⁽⁴⁴⁾ بالإضافة إلى ذلك، لا يعد الطلبة بشكل كافٍ يعزز قدراتهم على التغيرات التكنولوجية الحديثة وبالتالي زيادة الطلب على المهارات الرقمية التي أصبحت ذات أهمية بشكل متزايد في سياق التحول الرقمي العالمي المستمر للمجتمع والاقتصاد.

وفقاً لآخر تصنيفات قواعد البيانات العالمية للتنافسية الرقمية، والتي تقيس قدرة وجاهزية 63 اقتصاداً على اعتماد واستكشاف التقنيات الرقمية كمحرك رئيسي للتحول الاقتصادي في الأعمال التجارية والحكومة والمجتمع الأوسع، كانت البلاد في حالة ركود في التحسن وتنفيذ تكنولوجيات جديدة لسنوات. وفي العام 2019، احتل الأردن المرتبة 50 وأصبح أضعف دولة أداء في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا.⁽⁴⁵⁾

37_ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية 2018، ص 89.

38_ المرجع السابق، ص 56.

39_ مقابلة مع المهندس زياد عبيدات مدير عام مؤسسة التدريب المهني.

40_ يونسكو-يونيفوك (2019)، ص 14.

41_ المرجع السابق.

42_ مؤسسة التدريب الأوروبية (2014): سياسات التشغيل في الأردن، ص 24.

43_ منظمة العمل الدولية، 2014، ص 42.

44_ منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية 2018، ص 83.

45_ مركز IMD للتنافسية العالمية (2019): تصنيف IMD للتنافسية الرقمية العالمية لعام 2019، ص 100.

عدم التنسيق بين التعليم والتدريب المهني والتقني وسوق العمل

يعد التبادل بين مؤسسة التدريب المهني والقطاع الخاص حول مؤهلات وتطويرات سوق العمل منخفض جداً. إذ إن ضعف القطاع الخاص ينعكس جودة المناهج وأهميتها العملية أثناء التدريب. ونتيجة لذلك، لا يتوافق محتوى التدريب والمهارات التي يتم تدريسها مع المعايير الحالية، وتكون كفاءة الخريجين متدنية وغير مواكبة لمتطلبات سوق العمل.⁽⁴⁶⁾ وقد أظهر استطلاع للرأي أن 87 في المائة من أصحاب الأعمال على استعداد لتوظيف المزيد من خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني، فإنهم يجدون أن مهارات الطلاب الأكاديميين غير كافية ونادراً ما تكون ذات صلة بالوظيفة.⁽⁴⁷⁾

علاوة على ذلك، لا توجد قاعدة بيانات وطنية حول التخصصات والمهن المتاحة، والمهارات المطلوبة⁽⁴⁸⁾ لهذه المهن في الأردن. في حين لا يتم تقديم أي معلومات شاملة عن حالة سوق العمل يمكن أن تكون عامة ومتاحة للجميع، فإن قواعد البيانات التي تتضمن معلومات كاملة ودقيقة عن اتجاهات الطلب على الوظائف وخصائص الوظيفة قليلة جداً، وعادة ما تكون متاحة فقط للأشخاص المشاركين في دراسات محددة.

طورت بعض الجمعيات المحلية الأردنية مجموعة من المواقع الإلكترونية العامة التي تتضمن معلومات وتفصيل حول اتجاهات التوظيف في الأردن، إلى جانب الوصف الوظيفي والمهارات المطلوبة. إلا أن غياب البيانات المتاحة يعيق مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني في جمع المعلومات ذات الصلة اللازمة للتكيف مع الاتجاهات الحالية والمهارات المطلوبة في سوق العمل من أجل توفير التدريب المناسب.

ضعف أنظمة التوجيه والإرشاد الوظيفي

يؤدي الافتقار إلى الإرشاد الوظيفي خلال المراحل التعليمية وبالأخص في مراحل مبكرة، إلى إعاقة معرفة الطلاب بالخيارات المهنية المتاحة، مما يجعل أفراد الأسرة هم المصدر الأساسي للإرشاد الوظيفي للطلاب الشباب المهتمين بهذه الخيارات.⁽⁴⁹⁾ ومن بين أوجه القصور في رؤية الحكومة، غياب أنظمة وبرامج الإرشاد الوظيفي الشاملة لجميع المدارس الأردنية، والذي يعيق تعزيز مشاركة الشباب في سوق العمل. حيث توفر وزارة التربية والتعليم آليات وبرامج توجيه مهني واستشاري ضعيفة. علاوة على ذلك، على الرغم من أن وزارة التربية والتعليم تقدم العديد من برامج التعليم المهني، إلا أن التمويل المخصص لقسم الإرشاد المهني غير كافٍ. فهي لا تتقاضى سوى 5000 دينار لجميع مدارس المملكة⁽⁵⁰⁾، مما يعيق دورها بشدة في توجيه الشباب ودخولهم سوق العمل.

46 منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية 2018، ص 89.
47 IPSOS Loyalty 2020: رضا أصحاب العمل عن التدريب المهني، تقرير مقدم إلى وزارة العمل، المملكة الأردنية الهاشمية
http://www.mehneti.net and/or https://www.for9a.com
48 انظر: 49 برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، 2014.
50 ملكاوي، نضال (2020)، بتأثير: العوامل المؤثرة في اختيار التخصصات والمهن. جلسة في مؤتمر: مستقبل الاقتصاد والوظائف في الأردن. عرض من وزارة التربية والتعليم.

ومن منظور مجتمعي، لا تتمتع الوظائف التقنية والفنية بمكانة جيدة في المجتمع، بسبب التقدم التعليمي والمهني المحدود الذي تقدمه درجات التعليم والتدريب المهني والتقني.⁽⁵¹⁾ إلى جانب ذلك، الفشل في تقديم خدمات كافية للطلاب للعثور على فرص عمل مناسبة، كما أن برامج الإرشاد التربوي التي تعرض في مدارس وزارة التربية والتعليم ضعيفة جداً ولا تؤثر على الثقافة الاجتماعية السائدة التي تفضل التعليم الأكاديمي على التعليم المهني، بغض النظر عن العمل ومتطلبات السوق وتوفير الوظائف.

المعيقات النمطية والجندرية

يعد توجه الإناث إلى التعليم والتدريب المهني والتقني منخفض نسبياً مقارنة مع الذكور. فعلى مستوى المدارس الثانوية، تمثل الطالبات نسبة أكبر من الطلاب الذكور في المجال الأكاديمي، في حين أن أعداد الذكور تزداد بنسبة 20 في المائة في المسار المهني.⁽⁵²⁾ وينعكس هذا أيضاً في البيانات الإحصائية للطلاب الجامعيين،⁽⁵³⁾ حيث كانت نسبة عدد الإناث أكثر من الذكور (51% و 48.4% على التوالي).

أشارت دراسة أجريت في عام 2015، إلى أن خيارات الإناث تتجه نحو المسارات الأكاديمية، ظناً بأنها ستحقق لهن ذتهن واستقلاليتهن، كما أنها من وجهة نظرهن تعد مدخلا إلى التوظيف في القطاع العام والذي يعد الأكثر أمناً واستقراراً للإناث. كما أن التوجه للمسار الأكاديمي يحقق قبولاً اجتماعياً كبيراً ويهيئ الحصول على فرص وظيفية بأجور أفضل⁽⁵⁴⁾ وبالنسبة للعديد من الإناث، تبدو برامج التعليم والتدريب المهني والتقني غير جاذبة بسبب الصور النمطية السائدة بين الجنسين. حيث يقدم عدد قليل فقط من دورات التعليم والتدريب المهني والتقني بيئة ملائمة لعمل المرأة وهي مرتبطة بشكل عام بالمهن التقليدية مثل العمل في مراكز التجميل ومهارات استخدام الحاسوب وغيرها من الوظائف التقليدية التي ارتبطت بالمرأة منذ زمن بعيد.⁽⁵⁵⁾

أفاد مشاركون في ورشة عمل حول «كيفية تشجيع النساء على الالتحاق بمؤسسة التدريب المهني التي نظمتها الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، بأن مراكز التدريب المهني وبالأخص خارج العاصمة عمان غير مناسبة للإناث بسبب تصميم المناهج الدراسية لتستهدف الذكور.

بالإضافة إلى ذلك، يُنظر إلى الخريجات في سوق العمل على أنهن غير مؤهلات للوظائف التي يشغلها الذكور كالوظائف القيادية أو الإشرافية، جميع هذه المعايير الثقافية السائدة تعيق زيادة عدد الإناث الراغبين بالمشاركة في برامج التدريب المهني والتقني.

تعتبر المشاركة الاقتصادية للمرأة الأردنية في سوق العمل من أقل المستويات عالمياً، حيث أن توزيع القوى العاملة في الأردن حسب نوع الجنس معاكس تماماً لتوزيع التعليم، إذ أن النساء يمثلن 15 بالمائة فقط من العاملين 74 بالمائة منهن يحملن درجة البكالوريوس.⁽⁵⁶⁾ وهذا يعكس مختلف الحواجز والقيود التي تتأثر بها المرأة ويقلل من مشاركتها الاقتصادية في سوق العمل، من حيث اعتبار معايير اجتماعية معينة كالزواج الأسباب الرئيسية لتترك الوظيفة، والاعتقاد بأن مسؤولية المرأة الأولى هي رعاية المنزل وبالتالي صعوبة خروجها لأداء مهام إضافية أخرى.

توسيع التعليم الجامعي العام والخاص

على مدى العقود الثلاثة الماضية، اتسع نطاق التعليم الجامعي في الأردن بشكل ملحوظ، خاصةً أن عدد الملتحقين بالتعليم العالي الخاص ازداد في الآونة الأخيرة. وعلى الرغم من أن هذا التوسع يعتبر مؤشراً جيداً على تحسن المستويات التعليمية، إلا أن هذا التوسع يتم على حساب العديد من المعاهد المتوسطة والمهنية. حيث بلغ عدد الجامعات الأردنية 30 جامعة، ثلثها جامعات خاصة أصبحت جاذبة لجميع الطلاب الناجحين في الثانوية العامة. وفي المقابل عانت الجامعات الحكومية من انخفاض الدعم الحكومي، حيث وجدت نفسها مجبرة على إنشاء برامج تعليمية دولية موازية لمواجهة عجزها المالي. وأدى ذلك بدوره إلى تعميق الفجوة التعليمية بين البرامج المختلفة، حيث يوجد حالياً في الأردن ما يقارب من 35 ألف طالب في الكليات المتوسطة مقابل ما يقارب من 350 ألف في التعليم الجامعي.

إن تخفيض معدلات القبول في بعض التخصصات مقابل رسوم أعلى مدفوعة من قبل الطلاب، وسع دائرة أولئك الذين تم قبولهم في التعليم الجامعي على حساب برامج التعليم المتوسط والمهني، مما ساهم في نشر ثقافة المكانة المرتبطة بالتعليم الجامعي. علاوة على ذلك، فإن الترويج للجامعات الخاصة يؤدي إلى زيادة كبيرة في أعداد الخريجين من فئة الشباب الذين لا تتناسب مهاراتهم مع الوظائف المتوفرة في سوق العمل الأردني، مما يزيد من حجم البطالة بين الشباب وخاصة بين خريجي الجامعات.

التوصيات

تقترح ورقة السياسات العديد من التوصيات لتعزيز توجه الشباب والشابات للالتحاق ببرامج التدريب المهني والتقني ومن أهمها:

1. تعزيز البنية التحتية العامة للتعليم والتدريب المهني والتقني: تزويد المدارس المهنية بالمرافق الحديثة والمعدات والمعامل المناسبة. حيث أنه وبالمقارنة مع البرامج التعليمية الأخرى، تتطلب برامج التعليم والتدريب المهني والتقني عادةً معدات ومرافق خاصة. وبناءً على ذلك، يجب توجيه المزيد من الأموال والاستثمارات نحو المدارس المهنية، من أجل تزويد الطلاب بالمهارات التقنية التي يتطلبها سوق العمل. علاوة على ذلك، يجب مراجعة المناهج الدراسية وفقاً لمتطلبات سوق العمل. فهناك تغييرات كبيرة تحدث في سوق العمل وظهور أنواع جديدة من الوظائف بعيداً عن الوظائف التقليدية. لذلك لابد من إدخال المهارات الشخصية والمهارات الرقمية لمواكبة تقدم المجتمع والتطورات التقنية والرقمية.

ويمكن تحسين هذا القصور من خلال تعاون أقوى بين القطاعين العام والخاص. بالإضافة إلى تعزيز معارف الطلبة بالتخصصات المهنية التي يمكن أن توفر لهم مهنة مستقبلية تدر دخلاً يمكنهم من العيش الكريم. وقد أظهرت العديد من البرامج المنفذة من قبل منظمات دولية مثل الوكالة الأمريكية والوكالة الألمانية نجاحاً كبيراً فيما يتعلق بالتدريب المهني.

على الرغم من الدعم المقدم من قبل القطاع الخاص لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني وللطلاب، إلا أن المسؤولية الأساسية تقع على عاتق الدولة، والتي من مصلحتها، بصفتها المسؤول الأول عن سياسات العمل، أن تدعم مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال توفير الموارد لخلق فرص مستدامة لطلابها ومواجهة التخصصات الموجهة إلى الربح على مصلحة الطالب.

2. تحسين الإرشاد الوظيفي وخدمات التوجيه الأخرى: تعد زيادة فرص تمكين الشباب أمراً حاسماً بالنسبة لهم لاكتشاف اهتماماتهم وكيفية مواءمتها مع الوظيفة المناسبة. كما تؤثر الكثير من العوامل كتوجهات الأسرة والتجارب السابقة والاهتمامات الشبابية والصحة النفسية والنوع الاجتماعي، على اختيارات الشباب والشابات للتخصصات التي يرغبون بدراستها. وعلى الرغم من أن مشكلة بطالة الشباب هي مشكلة مؤسسية تكمن في خلق مؤسسات توفر فرص العمل في الأردن - متأثرة بشكل كبير بتوسع القطاع الخاص - فإن الأخذ بعين الاعتبار مصالح الشباب وحاجة السوق هو أساس الحل، ولا يتم ذلك بمعزل عن دور الإرشاد الوظيفي الفعال الموجه لوظائف تدر الدخل للشباب في المستقبل.

إن إعادة هيكلة التمويل الوطني، وتخصيص المزيد من الموارد لتطوير وتفعيل أنظمة وبرامج التوجيه والإرشاد المهني، من شأنها أن تزيد من فاعلية هذه البرامج. فيجب أن يشكل الإرشاد وبالأخص المدرسي، عملية مستمرة تبدأ من المراحل الأولى من حياة الطلبة لمساعدتهم وتشجيعهم على تعريف أنفسهم وشخصياتهم جسدياً وعقلياً. ويجب زيادة معرفة الطلاب في المواءمة بين ميولهم ورغباتهم مع فرص التعليم والتوظيف المتاحة، وتطوير شخصياتهم من أجل تحديد خياراتهم بشكل أفضل، بالإضافة إلى توعيتهم بضرورة سد الفجوة بين الوظائف المطلوبة وحاجات سوق العمل.

3. تطوير قاعدة بيانات وطنية حول فرص العمل: يجب تطوير البحوث والدراسات حول اتجاهات التوظيف والقطاعات الواعدة في الأردن، بهدف إنشاء قاعدة بيانات وطنية حول فرص العمل المتاحة وفرص العمل التي تعاني من الركود. لن تكون هذه المعلومات هامة في دعم الشباب في اختيارهم الأكاديمي والمهني وحسب، وإنما أيضاً في توجيه إنشاء برامج تعليمية جديدة. كما يجب أن تكون هذه البيانات والمعلومات حول واقع سوق العمل سهلة الوصول ومتاحة للجميع ويتم تحديثها باستمرار من خلال وضعها على قاعدة بيانات وطنية عبر المواقع الإلكترونية للمؤسسات الوطنية ذات العلاقة.

4. تعزيز المشاركة بين الجنسين في التدريب المهني وسوق العمل: لا تزال النساء يمثلن الأقلية في سوق العمل لذلك، يجب تطوير وتنفيذ سياسات أكثر مراعاة لاعتبارات النوع الاجتماعي (الجندرية) في جميع أماكن العمل. إن السياسات التي تضمن سلامة ومصالح النساء والفتيات على وجه التحديد ضرورية لضمان بيئة عمل وتعلم آمنة لهن. لهذا، يجب على برامج مؤسسة التدريب المهني أن تستحدث برامج تدريب جديدة من شأنها جذب الفتيات إلى هذه البرامج، كما أن توفير بيئة مناسبة للفتيات من حيث اختيار الأماكن الملائمة للتدريب يزيد من إقبال الفتيات عليها. ولابد من الإشارة هنا إلى ضرورة تعزيز دور القطاع الخاص، من حيث توفيره لفرص تدريبية للفتيات تتجاوز الصور النمطية المتعلقة بالوظائف التي تشغلها عادة. إن فك القيود الثقافية والمجتمعية السائدة والتي تعزز الصورة النمطية بحصر توظيف المرأة بقطاعات ووظائف معينة دون غيرها، لا يتم بمعزل عن الإعلام، حيث أن للإعلام دور هام في توجيه وتوعية كافة أطراف المجتمع بقضايا معينة، إن نشر قصص النجاح للسيدات اللواتي اشتغلن وظائف غير تقليدية من شأنه أن يزيد إقبال النساء على شغل تلك الوظائف والتي لا تتقاطع سلباً مع ثقافة البلد وعاداته وتقاليده من حيث وجوب عمل المرأة في بيئة لائقة لا تتعرض فيها للإهانة أو التقليل من شأنها كفرد منتج من أفراد المجتمع.

5. دعم مرافق التعليم والتدريب المهني والتقني أثناء وما بعد أزمة كورونا: يجب توفير الدعم لمؤسسات التدريب المهني من خلال الترويج للبرامج التي تطرحها مؤسسات التدريب المهني بكافة أنواعها، من خلال الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي حتى يتمكن الطلاب من زيادة معارفهم النظرية على الأقل كبديل مؤقت أثناء الإغلاق. كما يجب إعادة حصص التدريب العملية التي لم تقدم خلال الأزمة للتأكد من عدم فقدان جودة وفاعلية التدريب. علاوة على ذلك، يجب أن تحصل المؤسسات التعليمية على تمويل إضافي سواء من الجهات الحكومية أو الجهات المانحة للمساعدة في تخفيف الأضرار التي حدثت أثناء الأزمة.

في ظل الأثر الكبير الذي تركه انتشار «فيروس كورونا» على العملية التعليمية بشقيها الأكاديمي والمهني، فإنه لا يحيد إجراء أي تخفيض للرسوم في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني لأن ذلك سيكون له تأثير سلبي طويل المدى على سوق العمل وتراجع الاقتصاد. علاوة على ذلك، يجب توفير المزيد من المساعدة وزيادة الموارد لمؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني.

6. تحديث وتنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية، ووضع سياسات مناسبة في الأردن تعالج بشكل ملموس موضوع البطالة ومشاركة الشباب في سوق العمل. ومتابعة الأسباب الجذرية لبطالة الشباب في الأردن من قبل الحكومة الأردنية، بما في ذلك زيادة الدراسات حول الوضع الحالي لسوق العمل الأردني ومتطلباته، وتحسين نظام التعليم المهني وتعزيز برامجه.

7. تعديل آليات القبول للمؤسسات 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 وإنجازهم الأكاديمي بناءً على المهارات التقليدية السائدة فقط في النظام التعليمي في الأردن. إعطاء المنح للطلاب لإكمال تعليمهم في المسارات المتوسطة والمهنية، مع تحسين محتوى البرامج التعليمية والتدريبية المقدمة لتشجيعهم على اختيار المسارات التعليمية.

8. ضرورة أن تستهدف حملات التوعية ثقافة العيب حول التعليم المهني والمعلومات حول احتياجات سوق العمل الحالية في جميع القطاعات الاقتصادية في الأردن، بهدف التقليل من ثقافة العيب المتعلقة بالتعليم المهني والأعمال اليدوية والحرفية. علاوة على ذلك، يجب أن تقوم حملات التوعية بنشر المعلومات ذات الصلة بواقع سوق العمل في الأردن بين الطلاب وأولياء أمورهم وقطاعات الأعمال وأصحاب العمل.

9. استخدام أساليب مراقبة الأداء التي تقيس جودة التدريب المهني بشكل عام من حيث المناهج وطريقة التعليم والمعدات المستخدمة في المدارس المهنية والمؤسسات التدريبية المختلفة.

10. استمرار التعامل مع مؤسسة التدريب المهني باعتبارها حق للمواطنين وخدمة عامة، وعدم المضي قدماً بخصخصتها كما دعا وزير العمل خلال صيف عام 2019.

11. ضرورة إدراج المفاهيم المتعلقة بالتعليم الفني والتقني والتدريب المهني في المناهج التربوية من عمر مبكر، مع ضرورة ذكر البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة التدريب المهني في هذه المناهج.

12. ضرورة استحداث تخصصات جديدة في الجامعات الأردنية الحكومية والخاصة تتيح الفرصة لمن أكمل التدريب في حرفة أو مهنة معينة استكمال الدراسة فيها، ومن هذه المقترحات بكالوريوس تجميل، بكالوريوس تصميم الأزياء وبكالوريوس نجارة وغيرها الكثير من هذه المهن التي تفتح آفاقاً وفرص عمل للشباب والشابات ليس في الأسواق المحلية فحسب وإنما في الأسواق العالمية أيضاً.

المراجع

- الخطيب، وليد والسيدة نفيسو محمد (2019): بعد 30 عاماً، هل ساعد صندوق النقد الدولي للاقتصاد الأردني أو عرقله؟ العلوم الاجتماعية الكندية (المجلد. 15، رقم 7)، ص 15-21.
- المومني، المفادي (2019): تمكين المرأة من خلال البرامج التقنية والمهنية: دراسة حالة شمال الأردن، البحث التربوي (المجلد 10، العدد 1)، الصفحات 214-222. الاطلاع على: <https://www.interestjournals.org/articles/empowering-womens-role-through-technical-and-vocational-programs-a-northern-jordan-case-study.pdf>
- السعيدة، منعم (2013): دراسة تقييمية للوضع الراهن للتعليم قبل المهني، واقتراحات للتطوير في المرحلة الأساسية العليا في الأردن، دراسات: جامعة عمار ثلجي، الجزائر 27.
- السعيدة، منعم (2007): تقييم اتجاهات الطلاب نحو التعليم المهني في الأردن (Malmö Studies in Educational Sciences No. 32). Malmö: Malmö högskola.
- السعيدة، منعم (2016): أسباب تجنب التعليم المهني في الأردن، البحوث التربوية والمراجعات (المجلد 11، العدد 11)، ص. 1064-1084.
- الطويسى، أحمد عيسى (2013): طبيعة الحلول المقترحة لتعزيز الصورة الاجتماعية للتعليم المهني والتقني من وجهة نظر الخبراء في الأردن، دراسات: العلوم التربوية (المجلد 40، العدد 2)، ص. 1493-1510.
- العدوان، ف. (2009) الاستراتيجية الوطنية للإرشاد الوظيفي بوزارة التربية والتعليم. وزارة التربية والتعليم، عمان، الأردن.
- بورصة عمان (2020): الخصخصة حاجة في الأردن. الاطلاع على: <https://www.ase.com.jo/en/Media-Center/Library-Publications/Privatization-Jordan>
- مستشارو الأعمال العربية من أجل التنمية (2016): المشهد التعليمي STEM الأردني. تقرير للمجلس الثقافي البريطاني. الاطلاع على: https://www.britishcouncil.jo/sites/default/files/stem_4.0.pdf
- عوض، أحمد (2019): التعثّر في الماضي قدماً على مسار التنمية المستدامة في الأردن. الاطلاع على: www.socialwatch.org/node/18291

- عوض، أحمد (2018): دور السياسة العامة في تركيز السلطات وعدم المساواة الاجتماعية. الاطلاع على:

<http://www.socialwatch.org/node/18076>

- دائرة الإحصاءات العامة (2018): الكتاب الإحصائي السنوي 2018: الاطلاع على:

http://dosweb.dos.gov.jo/databank/yearbook/YearBook_2018.pdf

- دائرة الإحصاءات العامة: تقرير البطالة للربع الثاني من عام 2020.

- المؤتمر العالمي السادس للتعليم (2011): خصخصة التعليم والتدريب المهني: الاتجاهات والآثار الرئيسية. الاطلاع على:

<https://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/PrivatizationVET.draft.pdf>

- مؤسسة التدريب الأوروبية (2014): سياسات التشغيل في الأردن. الاطلاع على:

https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/8D5C3712F2457914C1257CD000505340_Employment%20policies_Jordan.pdf

- (GIZ)2020: التعليم المهني الموجه لسوق العمل والتعليم العالي والتدريب MOVE-HET.

<https://www.giz.de/en/worldwide/76784.html>

- وزارة العمل (الاستراتيجية الوطنية للتشغيل): http://www.mol.gov.jo/EBV4.0/Root_Storage/
84%D8%A7%D8%B3%D8%AA%D8%B1%D8%AR/EB_Info_Page/%D8%A7%D9
%84%D9%8A%D8%A9_%D8%A7%D9%8A%D8%AC%D9%%A7%D8%AA%D9
84%D8%AA%D8%B4-%84%D9%8A%D8%A9_%D9%86%D9%88%D8%B7%D9
pdf.84%8A%D9%%D8%BA%D9

- مركز IMD للتنافسية العالمية (2019): تصنيف IMD للتنافسية الرقمية العالمية لعام 2019.

- IPSOS Loyalty 2020 رضا أصحاب العمل عن التدريب المهني، تقرير مقدم إلى وزارة العمل/ المملكة الأردنية الهاشمية.

- مدانات، فايز مدانات وآخرون. (2018). النظام الضريبي والنمو الاقتصادي في الأردن، 1980-2015، مجلة يوروميد للأعمال، 13 (1)، ص 102-127.

- ملكاوي، نضال (2020، يناير): العوامل المؤثرة في اختيار التخصصات والمهن. جلسة في المؤتمر: مستقبل الاقتصاد والوظائف في الأردن. عرض من وزارة التربية والتعليم.

- ماهيتاب، سليم، يزن جيوسي، نجاد قموه، أحمد الحاج (2016): العوامل المؤثرة على مشاركة المرأة في القوى العاملة الأردنية، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية والإنسانية (المجلد 6، العدد 10)، ص. 790.

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (2017): نظام التعليم في الأردن. الاطلاع على: [/http://rce.mohe.gov.jo/StudyInJordan/en](http://rce.mohe.gov.jo/StudyInJordan/en)

- وزارة العمل (2014): الاستراتيجية الوطنية الأردنية للتعليم والتدريب المهني والتقني.

- اللجنة التوجيهية للأجندة الوطنية (2005): الأجندة الوطنية 2006-2015. الأردن الذي نسعى إليه. الاطلاع على: <http://inform.gov.jo/Portals/0/Report%20PDFs/0.%20General/2006%20National%20%2015-2006-Agenda.pdf>

- الوطنية للتشغيل والتدريب (2018): من نحن. الاطلاع على: <http://www.net.mil.jo/AboutUs>

- منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2018): ميثاق الحوكمة الاقتصادية: تقرير التقييم؛ الأردن؛ ص. 22. الاطلاع على: <https://www.oecd.org/mena/competitiveness/Compact-for-Governance-Stocktaking-Report-Jordan-2018-EN.pdf>

- مركز منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (2018): مراجعة سياسة رفاه الشباب في الأردن (مشروع دمج الشباب بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية). الاطلاع على: http://www.oecd.org/dev/inclusivesocietiesanddevelopment/Youth_well_being_policy_review_Jordan.pdf

- مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية (2018): العمل اللائق في الأردن: مازالت الفجوة واسعة، بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبرت.

- مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية (2017): متابعة أهداف التنمية المستدامة تعزيز الحماية وضمن الشمول. الاطلاع على: www.socialwatch.org/sites/default/files/2017-SR-JORDAN-eng.pdf

- شرفات، أيمن (2019): اللامساواة المكانية في الأردن، مجلة الاقتصاد والإدارة.

- البنك الدولي (2020): الأردن: نظرة عامة. الاطلاع على: <https://www.worldbank.org/en/country/jordan/overview>

- البنك الدولي (2020): البطالة، الشباب (% من القوى العاملة النسائية من سن 15 إلى 24 عاماً) (تقدير نموذجي لمنظمة العمل الدولية) - الأردن (تم الاطلاع على البيانات في ديسمبر 2019). الاطلاع على:

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.FE.ZS?locations=JO>

- البنك الدولي (2020): البطالة، إجمالي الشباب (% من إجمالي القوى العاملة في الفئة العمرية 15-24 عاماً) (تقدير نموذجي لمنظمة العمل الدولية) - الأردن (تم الاطلاع على البيانات في ديسمبر 2019). الاطلاع على:

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.1524.ZS?locations=JO>

- اليونسكو-يونيفوك (2019): نبذة عن التعليم والتدريب المهني والتقني. الأردن. الاطلاع على: https://unevoc.unesco.org/wtdb/worldvetdatabase_jor_en.pdf

- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (2014): سوق العمل: حالة التدريب المهني في الأردن. الاطلاع على:

<https://data2.unhcr.org/en/documents/download/43527>

- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (2017): مشروع تطوير القوى العاملة الأردنية: الاطلاع على: <https://www.usaid.gov/jordan/fact-sheets/jordan-workforce-development-project>

- معهد وانا (2018): اتجاهات توظيف اللاجئين السوريين في الأردن وآفاق المستقبل. الاطلاع على:

http://wanainstitute.org/sites/default/files/publications/Publication_SyrianRefugeeEmploymentTrendsJordan_English.pdf

- وزان، مي وديان زوفيغيان (2013): برامج التوظيف العامة في الأردن، دبيغو ف. أنجل-أوردنولا، أرفو كودو، وأمينة سيملاي (محرر): بناء برامج توظيف فعالة للشباب العاطلين عن العمل في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ص 69-85.

- مؤسسة التدريب المهني (2018): مرحباً بكم في موقع مؤسسة التدريب المهني الإلكتروني. الاطلاع على:

<http://vtc.gov.jo/vtcent/index.php/page/index/view/id/5>

- زاداج، جوزيف (2006): اللامركزية والخصخصة في التعليم. دور الدولة. دوردرخت: سيرينغر.

Grundmann, Johannes (2011): Islamismus, Bildung und Gesellschaft in Jordanien am Beispiel- Retrieved from: <https://d-nb.de>. (أطروحة دكتوراة غير منشورة). 34/info/1152077678



للداسات الاقتصادية والهلوهاتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES

للمزيد من المعلومات

شارع الملكة رانيا العبدالله - عمارة العمري - رقم 12 - الطابق الرابع

عمان - الأردن

فاكس: 0096265164492

هاتف: 009625164491

info@phenixcenter.net

phenixcenter@yahoo.com



@phenixcenter

