



المؤسسة الأوروبية للتدريب المهني هي عبارة عن مركز خبرة في الاتحاد الأوروبي تساعد في إصلاح التعليم والتدريب المهني في بلدان ثالثة في سياق برامج العلاقات الخارجية.

كيفية الاتصال بنا

ثمة المزيد من المعلومات المتوفرة عن نشاطاتنا ومناقصاتنا وفرص العمل لدينا على موقعنا على الإنترنت وهو: www.etf.europa.eu

لمزيد من المعلومات، يرجى الاتصال ب:

External Communication Unit European Training Foundation Villa Gualino Viale Settimio Severo 65 I – 10133 Torino +39 011 630 2222

هاتف: 2222 630 011 93+ فاکس: 2200 630 011 93+

بريد الكتروني: info@etf.europa.eu

التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن محالات الستعاون في التطوير

Europe Direct is a service to help you find answers to your questions about the European Union

Freephone number (*) 00 800 6 7 8 9 10 11

 $(\mbox{\ensuremath{^{+}}})$ Certain mobile telephone operators do not allow access to 00 800 numbers or these calls may be billed.

ثمة المزيد من المعلومات المتوفرة عن الاتحاد الأوروبي على الإنترنت، ويمكن الوصول إليها عن طريق مخدّم Europa http://www.europa.eu.

بيانات التصنيف موجودة في نهاية المطبوعة.

لوكسمبورغ: مكتب المطبوعات الرسمية للمجموعات الأوروبية، 2006

@ المجموعات الأوروبية، 2006.

يُسمح بإعادة إنتاج المعلومات الموجودة في هذه المطبوعة شريطة ذكر المصدر.

تقديم

أنجز هذا التقرير خلال الربع الأول من عام 2006، وهو بهذا يمثل إطلالة على قطاع التعليم والتدريب الفني والمهنى في الأردن في الوقت الراهن. يتضمن التقرير عددا من التعليقات التي قدّمتها الجهات المعنية في القطاع المذكور في الأردن والتي تلقت نسخا من مسودة هذا التقرير في فبراير (شباط) من عام 2006. ويرغب واضعو هذا التقرير في التعبير عن تقدير هم وشكر هم الخاص لرئيس المركز الوطنى لتنمية الموارد البشرية، سعادة الدكتور منذر المصري، ، والأمين العام لوزارة التربية، السيد محمود عمّار، ، والمدير العام لغرفة تجارة عمّان، سعادة الدكتور تيسير النهار، و المدير السابق لمؤسسة التدريب الفني ،المهندس زياد مطارنة، ، و مدير الخدمات المهنية في وزارة التربية ،السيد محمد العدوان ، وذلك تقديرا للنصائح المجدية والتعليقات المكتوبة التي قدّموها.

نتقدّم أيضاً بشكر خاص إلى فريق بعثة المفوضية الأوروبية في الأردن، ونذكر على نحو الخصوص السيدة أنجيلينا هايشهورست، والسيدة بينيلوب أندر-إكلوند، والسيد بيتر بالاكس وذلك لدعمهم وتواجدهم بشكل متواصل.

وأخيرا، يود فريق مؤسسة التدريب الأوروبية أن يعرب عن تقديره وشكره لكل من شارك في الاجتماعات وقدم النصح والمساعدة والوثائق ذات الصلة

والجدير بالذكر أن أموراً قد تغيّرت منذ أن وضعت مسودة التقرير، حيث باتت تحتل قضايا التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني مركزاً متقدَّما على أجندة الحكومة الأردنية. وبقيادة وزارة العمل، قامت العديد من المبادرات بمشاركة مجموعة كبيرة من الجهات المعنية على صعيد القطاعين العام والخاص،

وقامت وزارة العمل بإطلاق برنامج «تعزيز التدريب والتوظيف» الذي يهدف إلى المساهمة في جهود الحد من الفقر وتعزيز فرص القوة العاملة الأردنية في الحصول على وظائف. ومن المتوقع أن

يعمل هذا البرنامج بشكل وثيق مع صندوق التوظيف والتدريب (وفق شروط سيتم إقرارها لاحقاً).

وتعمل مؤسسة التدريب الفني حاليا على إطلاق عدد من الإصلاحات لتتوافق مع توصيات الأجندة الوطنية. كما تم إنشاء العديد من مجموعات العمل لمتابعة تنفيذ توصيات الأجندة الوطنية، ومن شأن هذا العمل أن يؤدي إلى صياغة إستراتيجية للتوظيف وقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني وكذلك القوانين الخاصة بهما.

ولقد عملت مؤسسة التدريب الأوروبية، بالنيابة عن بعثة المفوضية الأوروبية، على تيسير ثلاثة ورش عمل أقيمت في أبريل (نيسان) ويونيو (حزيران) وسبتمبر (أيلول) من عام 2006. واستضافت وزارة العمل هذه الاجتماعات التي راعت التحليل المتضمن في التقرير الحالي، ونتج عنهما مجموعة من التوصيات التي تهدف إلى تعزيز عملية الإصلاح وصياغة خطة عمل تستند إلى إستراتيجية شاملة للتوظيف وقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني. وسيتواصل ذلك في الربع الأخير من عام 2006.

وخلال نفس الإطار الزمني، عمد البنك الدولي إلى البدء بسلسلة من النشاطات لإعداد منحة مساعدة فنية لتحضير المشروع، ومن المحتمل أن تبدأ الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (جايكا) بتقديم دعمها إلى مؤسسة التدريب المهني.

ونأمل أن تساهم مشاركة مؤسسة التدريب الأوروبية الحالية، المتمثلة في هذا التقرير وغيره من النشاطات القادمة، في تحقيق نجاحات لعملية الإصلاح الشامل لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن.

جيرارد ماين المختص عن دولة الأردن في مؤسسة التدريب الأوروبية قائد فريق العمل

المحتويات

محتويات	
یم	3
فُص تنفیدی	7
نمة	11
الخلفية الاجتماعية-الاقتصادية وسوق العمل الأردنية	<u>13</u>
1.1 نظرة عامة	<u>13</u>
2.1 خلفية	<u>14</u>
3.1 ميزات سوق العمل	<u>15</u>
4.1 سياسات التوظيف الحالية	<u>19</u>
5.1 التحديات	<u>20</u>
6.1 الاستنتاجات	<u>20</u>
تحليل نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن	21
1.2 الخصائص المميزة	<u>21</u>
2.2 الإطار التحليلي	<u>22</u>
3.2 الأولوية رقم 1: صياغة روابط قوية مع سوق العمل	<u>23</u>
4.2 الأولوية رقم 2: إصلاح تنظيم وإدارة التعليم والتدريب الفني والمهني	<u>28</u>
5.2 الأولوية رقم 3: عكس التدهور المستمر للجودة في تنمية المهارات	29
6.2 الأولوية رقم 4: استخدام الآليات المالية للتشجيع على تحسين الأداء	33
7.2 الاستنتاجات الشاملة	<u>35</u>
تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني	<u>37</u>
1.3 نظرة عامة حول المصادر المالية الحالية للتعليم والتدريب الفني والمهني وأشكالها	<u>37</u>
2.3 التقييم المالي لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني	<u>50</u>
3.3 الاستنتاجات	54
خطط وبرامج التعليم والتدريب الفني والمهني	<u>57</u>
1.4 نظرة عامة	<u>57</u>
2.4 الأجندة الوطنية	60
3.4 إشراك الجهات المانحة	66

التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن

67	إنفاق متوسط المدى للتعليم والتدريب الفني والمهني <u>في</u> الأردن	إطار	<u>5. نحو</u>
67	نظرة عامة	1.5	
70	تأسيس إطار الإنفاق متوسط المدى لقطاع لتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن: الخطوات والأعمال	2.5	
75		3.5	
77	الاستنتاجات	4.5	
<u>79</u>	<i>ميق بين الجهات المانح</i> ة	ع التنس	6. وضع
79	النشاطات الحالية للجهات المانحة في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني	1.6	
80	خطط الجهات المانحة	2.6	
81	علاقات الشراكة مع الحكومة	3.6	
82	شروط لنهج يشمل القطاع بأكمله	4.6	
83	الخارجية المحتملة للتعليم والتدريب الفني والمهني	اعدة	7. المس
84	الهدف الأول: تطوير مؤسسات رئيسية في التعليم والتدريب الفني والمهني	1.7	
85	الهدف الثاني: تقديم حوافز لتمويل وإدارة التعليم والتدريب الفني والمهني	2.7	
86	الهدف الثالث: تحسين أهمية وجودة التعليم والتدريب الفني والمهني	3.7	
86	الملخص حول المخرجات الرئيسية للمرحلة الأولى	4.7	
88	المرحلة الثانية	5.7	
89			الملاحق
89	التعليم المهني التابع لوزارة التربية	.1	
105	مؤسسة التدريب المهني	.2	
133	جامعة البلقاء التطبيقية وكليات المجتمع	.3	
146	دراسة حالة (المنطقة الشمالية، إربد)	.4	
151			المر اجع

ملخص تنفيذي

مقدّمة

يهدف هذا التقرير إلى تقييم نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن، وتحديد التحديات الرئيسية التي تواجهه، واقتراح أولويات التعاون الخارجي. وعلى نحو أكثر تحديداً، يسعى التقرير إلى تقييم حالة الجهوزية الحالية لتطبيق برنامج دعم سياسة القطاع في التعليم والتدريب الفني والمهني باستخدام نهج يشمل القطاع بأكمله. يشمل نطاق هذا التقرير التعليم والتدريب الفني والمهني تحت مستوى الدرجة الجامعية في التعليم العالي الذي تديره وزارة التربية لاسيما المدارس الثانوية المجتمع التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية. وتقوم المجتمع التابعة لجامعة البلقاء التطبيقية. وتقوم بالمفوضية الأوروبية المتعلقة بمجالات التقييم الرئيسية لبرنامج دعم سياسة القطاع.

ليس هناك في الوقت الراهن قطاع واحد للتعليم والتدريب الفني والمهني ضمن الحكومة، كما ليس هناك هيئة واحدة مسئولة عن التعليم والتدريب الفني والمهني، ولقد كان لمجلس التعليم والتدريب الفنى والمهنى أثر محدود على تطوير إستراتيجية للقطاع. وعلى الرغم من ذلك، اتخذت سلسلة من القرارات التي ساهمت في تأسيس صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهنى والمعهد الوطني للتدريب والمدربين، وكذلك في الموافقة على التحليل الوظيفي وتوصيفات المهن لعدد من الأسر الوظيفية. ومن المتوقع أنه ما أن يتم تأسيس مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني كما هو مقترح في الأجندة الوطنية، سيكون لهذا المجلس أثر فعال في تطبيق إستراتيجية وسيياسة القطاع. تمثُّل الأجندة الوطنية زخماً واضحاً لقيادة الحكومة، كما تعكس تقديرا عميقا ضمن البلد للحاجة إلى التغيير فيما يتعلق بإدارة التعليم والتدريب الفني والمهنى واتصاله بالقطاع الخاص. ليس هناك أيضاً أي تنسيق تقوده الحكومة مع الجهات المانحة بالنسبة للتعليم والتدريب الفني والمهنى على الرغم

من أن وزارة العمل تشرع بالقيام ببعض العمل في هذا الصدد. وليس هناك برنامج للقطاع، كما ليس هناك برنامج للقطاع، كما ليس هناك برنامج للقطاع متوسط المدى و لا إجراءات لمراجعة التقدّم المُحرز في تطبيقه و لا مذكرة تفاهم. وباختصار، لا تتوفر معظم الشروط الأساسية للانتقال إلى برنامج دعم سياسة القطاع. ومن ناحية أخرى، يمكن لزخم الأجندة الوطنية أن يدفع الجهات المعنية الأساسية والجهات المانحة المهتمة باتجاه برنامج دعم سياسة القطاع.

الفصل الأول: لمحة عن الخلفية الاجتماعية الاقتصادية وسوق العمل الأردنية

تتميز هيكلية الاقتصاد بكون 75% من إجمالي عدد العاملين يمارس نشاطه في قطاع الخدمات، وما نسبته 22% منهم في الصناعة، وما نسبته 3% منهم في الزراعة. والغالبية العظمي من الشركات هي شركات صغيرة: 94% منها تضم أربعة عاملين أو أقل وتشكّل حوالي نصف القوة العاملة. ولقد تم تقديم القليل من الدعم إلى الشركات الصغيرة جدا والصغيرة من أجل مساعدتها في تطوير قدرتها التنافسية، كما أن مستوى إنتاجية القطاع العام ومرونته يعتبر متدنياً، ولا يزال هذا القطاع يجتذب العاملين المتعلمين لأسباب تتعلق بالأمن الوظيفي بالدرجة الأولى. ولقد انخفض معدّل البطالة من 14.5% في عام 2003 إلى 12.5% في عام 2004، وعلى الرغم من ذلك لا يزال معدّل البطالة مرتفعا بشكل خاص بين الشباب ممن تتراوح أعمارهم بين 14 إلى 35 عاما، وبين النساء الشابات على نحو أكثر تحديداً، كما أن هناك تفاوتا بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية. تتميز الهجرة بعاملين هامين: (أ) الهجرة إلى الخارج: هجرة الأشخاص المتعلمين إلى الخارج بشكل مؤقت بحثا عن الفرص والدخل الأعلى لاسيما إلى الخليج (ويفيد ذلك الاقتصاد عبر تحويلاتهم المالية إلى البلد)؛ و(ب) الهجرة إلى الداخل: هجرة الأشخاص غير الأردنيين للعمل في وظائف تتطلب مهارات متدنية لا يرغب الأردنيون بالعمل فيها. ويواجه الأردن اثنين من التحديات حيث: يجب عليه خلق ما يكفي من الوظائف الجديدة في مستويات تتناسب مع العدد المتنامي بسرعة من الداخلين الجدد إلى سوق العمل الذي من المتوقع أن يصل معدلهم إلى 4% سنوياً؛ كما يجب زيادة المهارات التي تتمتع بها القوة العاملة من أجل دعم تنافسية أكبر للشركات الأردنية كما يقتضي التكامل الاقتصادي.

الفصل الثاني: تحليل نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن

يصل التقرير إلى نتيجة مفادها أن الأولويات الإستراتيجية الفورية بالنسبة للتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن هي كما يلي: أولا، هناك حاجة لصياغة روابط قوية مع سوق العمل بما فيها التطوير المستمر لسوق العمل ومعلومات الموارد البشرية من خلال مشروع المنار؛ ولتعميق مشاركة أصحاب العمل في عملية التدريب منذ بداياتها؛ ولجعل عملية تقديم التدريب أكثر مرونة واستجابة للتغيرات الحاصلة في السوق خاصة على المستوى المحلى ثانيا، هناك حاجة لإصلاح تنظيم وإدارة التعليم والتدريب الفني والمهني بواسطة إنشاء قيادة أقوى وإعادة تنظيم الهيكليات الحالية ومنح سلطات أكبر لمعاهد التدريب. ثالثاً، يجب عكس التدهور المستمر في جودة تعليم المهارات من خلال تقديم معايير وظيفية أكثر وضوحا ومُصادق عليها من قبل أصحاب العمل، وتحسين مؤهلات المدرسين خاصة فيما يتعلق بالخبرة في العمل، وفوق كل شيء، تقديم الحوافز ووضع المدرسين والمتدربين تحت المساءلة فيما يتعلق بالأداء، وقيام أصحاب العمل باختبار النتائج والمصادقة عليها. رابعا، يجب استخدام آليات مالية لرفع أداء النظام كما هو موضَّى في الفصل الثالث.

الفصل الثالث: تمويل التعليم والتدريب الفنى والمهنى

يخصص الأردن حوالي 5% من إنفاقه العام للتعليم والتدريب الفني والمهني. ولقد ازدادت عبر السنوات الماضية حصة الإنفاق على التعليم والتدريب الفني والمهني كنسبة من الناتج الإجمالي المحلي من 0.5% إلى 0.6%. وتموّل الحكومة الجزء الأكبر من نفقات التعليم والتدريب الفني والمهني. وعلى الرغم من ذلك، أصبحت المصادر

المالية غير الحكومية أكثر أهمية بالنسبة لمؤسسة التدريب المهنى وجامعة البلقاء التطبيقية، حيث زادت مؤسسة التدريب المهنى مصادر ميزانيتها غير الحكومية بأكثر من الضعف؛ من نسبة 6.2% من إجمالي المصادر المالية في عام 2000 إلى 14.6% في عام 2004، وكان ذلك نتيجة زيادة رسوم الاختبار الناجمة عن قانون تنظيم العمل المهنى. أيضا، زادت جامعة البلقاء التطبيقية حصة التمويل غير الحكومي في موازنتها الإجمالية من 41% في عام 2000 إلى 65% في عام 2004، وكان ذلك ناجما بالدرجة الأولى عن انخفاض الإعانات المالية الحكومية المُقدّمة إلى التعليم العالى. هذاك تشوّهات في المخصصات، حيث أن الموازنة الحالية لمؤسسة التدريب المهنى تخصص 88% من إجمالي الموازنة إلى كلف العاملين، ما يترك نسبة 10% لنفقات التشغيل. ولقد انخفضت موازنة الاستثمار الخاصة بجامعة البلقاء التطبيقية بشكل كبير نظرا لانقطاع الدعم الحكومي. إضافة إلى ذلك، ليس هناك استعمال مُكثف للمنشآت المتوافرة: حيث لم تتجاوز نسبة استخدام طاقة المنشآت 65% بالنسبة لمؤسسة التدريب المهني، و 64% بالنسبة لجامعة البلقاء التطبيقية. والأمر الأكثر أهمية هو أن حوالات الموازنة تتم بدون أخذ الأداء أو النتائج بعين الاعتبار، ما يضعف أي حافز لتحسين مخرجات النظام. وتتضمن خيارات الإصلاح وضع سقف لكلف العاملين وتخصيص المزيد من التمويل لمدخلات ذات جودة؛ والانتقال إلى التمويل المعياري؛ وتقديم تنافسية من حيث التمويل. يحتاج صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهنى الحالى الممول من خلال فرض ضريبة بنسبة 1% على أرباح الشركات إلى تعزيز كبير عبر تحسين الإدارة واستخدام عاملين وإجراءات ومعايير فنية أكثر وأفضل، كما يحتاج على نحو خاص إلى إعادة تعريف البرامج المؤهلة للحصول على التمويل.

الفصل الرابع: خطط وبرامج التعليم والتدريب الفني المهني

طور كل من الأطراف العامة الثلاث لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني إستراتيجيته الفردية الخاصة به، ولكن وعلى الرغم من أن الحكومة قد وافقت في عام 1999 على إستراتيجية تطوير الموارد البشرية، ليس هناك أية إستراتيجية وطنية شاملة للتعليم والتدريب الفني والمهني. ولقد عانى تطبيق كل من الاستراتيجيات الثلاث من العجز في التمويل. والنظام الحالى مشتت، والبرامج

تُصمم وتُطبّق في غياب إستراتيجية وطنية كلية مرتبطة بشكل وثيق مع أصحاب العمل. إن الألية الحديثة في التشاور المتمثلة في الأجندة الوطنية قد قطعت شوطا بعيدا نحو تأسيس سياسة قطاع التعليم والتدريب الفنى والمهنى خاصة من حيث الإدارة. وتوصى الأجندة الوطنية بتأسيس مجلس أعلى لتطوير الموارد البشرية يشكل مظلة في هذا الصدد، ومجلس للتوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني، وصندوق للتوظيف والتدريب، ووكالة لضمان الجودة تتمتع بالاستقلالية؛ كما يوصى بإعادة تصميم مؤسسة التدريب المهني كمؤسسة تتمتع بالاستقلال الذاتي. وتعتبر هذه الإصلاحات بعيدة التأثير ويمكن أن تقدم أساسا ممتازا لإصلاح التعليم والتدريب الفني والمهني. وعلى الرغم من ذلك، فهي لا تشكّل سياسة شاملة للقطاع تشتمل على كافة الجهات المُقدّمة للتدريب وبقيادة واضحة. ولا يزال هناك الكثير من العمل الذي لابد من القيام به لجذب مختلف العناصر نحو خطة وطنية متماسكة.

الفصل الخامس: نحو إطار إنفاق متوسط المدى للتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن

ليس هناك إطار إنفاق متوسط المدى للتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن. ويقدّم الفصل الخامس قائمة خطوات وتقديرات زمنية لتأسيس هذا الإطار للتعليم والتدريب الفني والمهني. من ناحية أخرى، لا تصبح القيمة الكلية لإطار الإنفاق القطاعي متوسط المدى واضحة إلا إذا كان هذا الإطار جزءا من خطة شاملة للتحوّل نحو نظام وضع موازنات البرامج للحكومة ككل. إن إطار الإنفاق متوسط المدى هو نظام لوضع الموازنة وتنفيذها بحيث تكون منظمة حول تحقيق النتائج لخدمة الصالح العام. ويجمع إطار إنفاق متوسط المدى كل النفقات المطلوبة لتتفيذ جميع البرامج بالنسبة لقطاع بحد ذاته، كما أنه مصمم لضمان أن يتم وضع الموازنات وتنفيذها بالتماشي مع أهداف الحكومة. لذلك فهو يمكن صنّاع القرار من وضع الأهداف لتحقيق النتائج وإبقاء العاملين في الخدمة المدنية مسئولين عن تحقيق هذه الأهداف. إن الميزة الوحيدة الأكثر أهمية لإطار إنفاق متوسط المدى هي أنه ينقل التركيز في عملية صنع القرار المتعلق بالموازنة والتحكم في تنفيذها من المدخلات إلى النتائج. ويتطلب ذلك إعادة النظر ليس فقط في هيكلية الموازنة، بل أيضا

في الطريقة التي تتخذ فيها الحكومة قراراتها بشأن موازنتها ونظام إدارة تنفيذ هذه الموازنة.

الخطوات المطلوبة لتطوير إطار الإنفاق متوسط المدى للتعليم والتدريب الفني والمهني هي كما يلي:

- 1. تصنيف إنفاق القطاع بواسطة برنامج؟
- تحدید النتائج المطلوبة من کل برنامج والطریقة التي سیتم قیاسها بها؛
- 3. تطوير الأنظمة المالية وأنظمة المعلومات المطلوبة لتسجيل النفقات الحقيقية مقابل الموازنة، والنتائج الفعلية المحققة مقابل النتائج المُراد تحقيقها؛
- ربط أهداف البرنامج وتكاليفه بالنتائج المُقاسة.

من أجل تحقيق الفعالية الكاملة لإطار الإنفاق متوسط المدى كأداة في وضع الموازنة، يحتاج هذا الإطار إلى تطوير عدد من القواعد المرتبطة فيما بينها: دورة شاملة لعملية صنع القرار المتعلق بوضع الموازنة، وتحديد أهداف البرنامج والعلاقات بين المخرجات والنتائج، وتقديم تقارير موثوق فيها من حيث المخرجات والنتائج، وتوقع فعال لتكاليف البرنامج وإصدار التقارير حولها، وأخيراً تعريف واضح للمساءلة في تطبيق البرامج.

الفصل السادس: وضع التنسيق بين الجهات المانحة

تلقى لتعليم والتدريب الفني والمهنى دعما من العديد من المشاريع الحاصلة على المساعدة الخارجية. ولقد كانت وكالة التنمية الكندية الجهة المانحة الرئيسية فعليا في قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني، لكن اكتمال المشروع الرئيسي «استدامة وتوسيع نطاق التعليم والتدريب الفني والمهني» الخاص بهذه الوكالة أدى إلى فراغ في القيادة. إن التنسيق بين الجهات المانحة محدود، على الرغم من أنه تم الشروع في إجراء تحليل أولي لوضع التنسيق بين الجهات المانحة في عام 2005 تحت رعاية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي. أما من حيث الخطط المستقبلية، فتعتزم الوكالة اليابانية للتعاون الدولى دعم عملية تطوير مؤسسات تدريبية معينة، كما عبر البنك الدولي عن اهتمامه في تقديم الدعم لتحضير وتطبيق التوصيات الواردة في الأجندة الوطنية فيما يتعلق بالتعليم والتدريب الفني والمهني.

التعليم والتدريب الفني والمهنى في الأردن

تتضمن خطة عمل سياسة الجوار الأوروبية 1 المتعلقة بالأردن القيام بالأعمال التالية:

- 1. «تطویر وتطبیق برنامج تدریب مهنی»؛
- 2. «العمل باتجاه تعزيز جودة وقدرة المؤسسات والمنظمات المعنية بضمان جودة تقديم التعليم والتدريب؛ ومعالجة إجراءات منح الإجازات والتراخيص»؛
 - «القيام بخطوات لزيادة مشاركة الجهات المعنية والشركاء الاجتماعيين في المجتمع المدني في إصلاح التعليم العالي والتعليم والتدريب المهني».

يمكن للزخم الذي تتميز به الأجندة الوطنية أن يدفع الجهات المعنية الرئيسية والجهات المانحة المهتمة باتجاه برنامج دعم سياسة القطاع. وستكون هناك حاجة للقيام بكم كبير من العمل التحضيري، كما هو موضّح في الفصل السابع.

الفصل السابع: المساعدة الخارجية المحتملة للتعليم والتدريب الفنى والمهنى

يمكن لشركاء التنمية أن يكونوا فاعلين في تصميم ودعم التطبيق الأولي للأجندة الوطنية في التعليم والتدريب الفني والمهني، كما يمكن للمساعدة الفنية المُقدّمة عبر العامين القادمين أن تؤدي إلى تحضير الإطار القانوني والتنظيمي الجديد ودعم تطوير سياسة وطنية لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن، وإلى التوصل إلى المضامين المتعلقة بالتنظيم والتوظيف والتمويل، ودعم جهود تطوير العاملين وبناء قدراتهم. وهناك على نحو الخصوص حاجة لتقديم المساعدة الفورية لصندوق التوظيف والتدريب (الممول بفرض ضريبة بنسبة 1% على أرباح الشركات) من أجل تحديد الأولويات من

البرامج الممكن تطبيقها وتحضير معايير وإجراءات سليمة لتخصيص التمويل. ويمكن لهذا الصندوق أن يصبح قناة للمساعدات الخارجية المقدّمة لتمويل برامج التدريب ذات الأولوية.

يوضح الفصل السابع إستراتيجية لتطوير التعليم والتدريب الفني والمهني لها ثلاث أهداف رئيسية، وستعطى الأولوية العليا للتطوير المؤسساتي. ويمكن أن يتضمن ذلك إنشاء مجلس أعلى لتطوير الموارد البشرية ومجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني وسكرتارية ملحقة به، وتعزيز منظمات أصحاب العمل، وتطوير أكبر لأنظمة معلومات الموارد البشرية، وتحضير سياسة وبرنامج شاملين للتعليم والتدريب الفني والمهني، واتخاذ خطوات نحو تحقيق الاستقلال الذاتي لمؤسسة التدريب المهنى والتنازل عن السلطة للمؤسسات التدريبية. أما الهدف الثاني فهو تأسيس حوافز إدارية ومالية ملائمة وتتضمن النشاطات إعادة تشكيل صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهنى من خلال تصميم المعايير والإجراءات والبرامج ذات الأولوية وتطوير العاملين وتمويل البرامج ذات الأولوية بواسطة الصندوق. إضافة إلى ذلك، يمكن القيام بالإصلاحات المتعلقة بالموازنة بهدف تأسيس إطار الإنفاق متوسط المدى للتعليم والتدريب الفني والمهنى القائم على البرنامج الكلى للقطاع. أما الهدف الثالث فهو تحسين جودة وملائمة التعليم والتدريب الفني والمهنى من خلال دعم تأسيس وكالة ضمان الجودة وتقديم التدريب للمعلمين وإعادة تجهيز مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني. ويمكن لبرنامج التعاون هذا أن يؤدي إلى مخرجات هامة على المدى القصير كأساس للدخول إلى برنامج واسع النطاق لدعم سياسة قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني.

¹ تم إقرار خطة عمل سياسة الجوار الأوروبية المتعلقة بالأردن في 9 ديسمبر (كانون الأول) عام 2004. وخطة العمل هي أجندة للعمل مع الاتحاد الأوروبي خلال فترة تتراوح بين ثلاث إلى خمس سنوات قادمة. وتقوم الخطة على اتفاقية الشراكة الحالية، وهي تجعل من الممكن تحديد الأولويات بشكل أكثر وضوحاً وربط المساعدة المالية بشكل أكثر وثوقاً بتحقيق الأهداف المُتفق عليها بشكل مشترك. وهي تقترح قائمة من النشاطات، ولكنها لا تتضمن اتفاقية تمويل.

مقدّمة

أشارت المفاوضات بين مختلف السلطات الأردنية المعنية بوضع برامج وفق سياسة الجوار الأوروبية إلى قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني كأحد القطاعات ذات الأولوية التي يمكن تقديم الدعم فيها. وفي هذا السياق، طلبت بعثة المفوضية الأوروبية في الأردن من مؤسسة التدريب الأوروبية إجراء تحليل للتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن من أجل دعم عملية وضع البرامج واقتراح الدخلات المستقبلية الممكنة.

يهدف هذا التقرير إلى تقييم نظام التعليم والتدريب الفني والمهني، والتعرّف على التحديات الرئيسية التي تواجه هذا النظام، وتحديد أولويات المساعدة المُقدّمة. وعلى نحو أكثر تحديداً، يسعى التقرير إلى تقييم حالة الجاهزية الحالية لتطبيق برنامج دعم سياسة القطاع في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني باعتماد نهج يشمل القطاع بأكمله.

ونظَّمت مؤسسة التدريب الأوروبية في نوفمبر (تشرين الثاني) من عام 2005 بعثة إلى الأردن مدتها أسبو عان للقيام بالعمل اللازم. وتضمن فريق

المؤسسة السيد جير ارد ماين، رئيس الفريق، والدكتور ريتشارد جوهانسن، مستشار في التعليم والتدريب الفني والمهني، والسيد محمد شيمينجوي، مستشار في تمويل التدريب، والسيد أحمد مصطفى، مستشار محلي في التعليم والتدريب الفني والمهني.

يشتمل نطاق التقرير على التعليم والتدريب الفني والمهني تحت مستوى الدرجة الجامعية في التعليم العالي، ويعني ذلك في السياق الأردني أن التركيز الأساسي كان منصبا على النشاطات التي تقوم بها وزارة التربية في المدارس الثانوية المهنية ومؤسسة التدريب المهني وكليات المجتمع كما تنسقها جامعة البلقاء التطبيقية. وتضمنت منهجية المراجعة المحددة مراجعة الوثائق المتوافرة، وإجراء مقابلات مع الجهات المعنية الرئيسية والسلطات، وزيارة عدد من مؤسسات التدريب. وتعطي مقدّمة الفصل الثالث شرحاً للإطار التحليلي وتعطي ما التعليم والندريب الفني والمهني.

ونظراً للتركيز على التحضير لتقديم الدعم الممكن لتطبيق برنامج دعم سياسة القطاع، يغطى التقرير

² يتضمن ذلك تحديث المعلومات الواردة في مراجعة مؤسسة التدريب الأوروبية/البنك الدولي للتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن التي أجريت في عام 2003

التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن

ستة من المناطق السبعة الرئيسية لتقييم برامج القطاع المشار إليها في الأدلة الإرشادية والمفوضية الأوروبية المتعلقة ببرنامج دعم سياسة القطاع، وهي: تقييم سياسة القطاع، إطار الإنفاق متوسط المدى للقطاع، إدارة الإنفاق العام، وضع التنسيق بين الجهات المانحة، آليات مراقبة الأداء والتشاور مع العميل، التقييمات المؤسساتية وتقييمات القدرة.

وبناءً على اقتراح من بعثة المفوضية الأوروبية، يستثني التقرير التقييم الاقتصادي الكلي لأن هذا التقييم قد أجري مؤخراً لصالح تقرير آخر للمفوضية الأوروبية حول برنامج تخفيف الفقر. وينتهي التقرير باقتراحات تتعلق بمجالات التعاون والخطوات الضرورية لبناء برنامج دعم سياسة القطاع.

المفوضية الأوروبية، «المجالات السبعة الرئيسية للتقييم»، في الأدلة الإرشادية لدعم المفوضية الأوروبية لبرامج القطاع، الطبعة 1.0، الفصل السادس، فبراير (شباط) 2003.

1. الخلفية الاجتماعية الاقتصادية وسوق العمل الأردنية

1.1 نظرة عامة

- تتميز هيكلية الاقتصاد بكون 75% من إجمالي عدد العاملين يمارس نشاطه في قطاع الخدمات، وما نسبته 22% منهم في الصناعة، وما نسبته 3% منهم في الزراعة..
- الغالبية العظمى من الشركات هي شركات صغيرة: 94% منها تضم أربعة عاملين أو أقل وتشكّل حوالي نصف القوة العاملة. ولقد تم تقديم القليل من الدعم المخصص إلى الشركات الصغيرة جداً والصغيرة بهدف مساعدتها على تطوير تنافسيتها.
- يعتبر مستوى إنتاجية القطاع العام ومرونته متدنياً، ولا يزال هذا القطاع يجتذب العاملين المتعلمين لأسباب تتعلق بالأمن الوظيفي بالدرجة الأولى.
- كما تتميز الهجرة بعاملين هامين: (أ) الهجرة إلى
 الخارج: هجرة الأردنيين المتعلمين إلى الخارج
 بشكل مؤقت بحثاً عن الفرص والدخل الأعلى
 لاسيما إلى الخليج (ويفيد ذلك المجتمع من حيث
 الحوالات المادية)؛ و(ب) الهجرة إلى الداخل:

- قدوم غير الأردنيين للعمل في وظائف بمهارات مدنية لا يرغب الأردنيون بالعمل فيها.
- انخفض معدّل البطالة من 14.7% في عام 2003 إلى 12.6% في عام 2004، وعلى الرغم من ذلك لا يزال معدّل البطالة مرتفعاً بشكل خاص بين الشباب ممن تتراوح أعمار هم بين 14 إلى 35 عاماً، وبين النساء الشابات على نحو أكثر تحديداً، كما أن هناك تفاوتات بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية.
- يمثل استيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل (حوالي 50000 شخص سنوياً في الماضي بحسب وزارة العمل) أحد التحديات الرئيسية. ومن المتوقع أن تنمو القوة العاملة بشكل أسرع في المستقبل (حوالي 4% سنوياً خلال عشر سنوات).
- لا تعمل هيكلية سوق العمل الأردنية بشكل جيد من حيث تخصيص الموارد البشرية من أجل الحصول على أكبر فائدة ممكنة منهم، وتحقيق الحد الأقصى من إنتاجية رأس المال البشري من خلال برامج التحفيز الملائمة.

2.1 خلفية

المملكة الأردنية الهاشمية هي ملكية دستورية تم إقرار دستورها في عام 1952. والأردن هو عضو في الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية، ومنظمة الاتحاد الإسلامي، ومنظمة التجارة العالمية. ولقد وقع اتفاقيات تجارة حرة مع المنظمة الأوروبية للتجارة الحرة في عام 2001 وكذلك مع الاتحاد الأوروبي والولايات المتحدة الأمريكية في عام 2002. ويساعد الموقع الاستراتيجي الذي يتمتع به الأردن في الشرق الأوسط في قيامه بدور بارز وفعال في التوسط ودعم الجهود الإقليمية الساعية لتحقيق السلام.

التوجهات السكانية

ازداد عدد سكان الأردن من 4.3 مليون نسمة في عام 2004 عام 1996 إلى 5.35 مليون نسمة في عام 2004 بمعدّل نمو بلغ 2.8%. و تميل البنية السكانية إلى أن تكون شابة جداً، حيث يمثّل السكان الذين لا تزيد أعمار هم عن 15 عاماً نسبة 38% من مجمل عدد السكان، ويمثّل السكان الذين تتراوح أعمار هم بين 15 إلى 24 عاماً نسبة 21% من العدد الإجمالي للسكان. ومن المتوقع أن يصل عدد السكان بحلول عام 2025 إلى 8.1 مليون نسمة مع تضاعف عدد الشريحة الفاعلة من السكان عن المستوى الذي كانت عليه في عام 2000 (المنظورات السكانية للبنك الدولى).

أشار الإحصاء السكاني الرسمي الذي أجري عام 1994 إلى أن ما نسبته 76% من العائلات تعيش في مناطق المدن (النتائج الكاملة للإحصاء السكاني الرسمي الذي أجري عام 2004 غير متوافرة في الوقت الراهن)، وإلى أن هناك ميل متواصل نحو توجّه أكبر للسكان للعيش في المدن. ويشكل سكان ثلاث من المحافظات الاثنتي عشرة (عمّان وإربد والزرقاء) ما نسبته 71% من مجمل عدد سكان الأردن. ولقد كان لهذا التركز الإقليمي أثر مباشر على توظيف وظروف معيشة السكان الذين يعيشون بعيدا عن مراكز الجذب الاقتصادي، وأولئك الذين يملكون مستويات متدنية من التعليم والتدريب. إن الحركة المتنامية للسكان نحو العاصمة (عمّان) تؤدي إلى إحداث تشويه في توزع التوظيف في البلد. ويتركز التوظيف بشكل خاص في منطقة عمّان الكبرى التي تضم أكثر من نصف العدد

الإجمالي للعاملين وأكثر من ثلث السكان الفاعلين في البلد سواء الموظفين أو غير الموظفين منهم.

الأداء الاقتصادي

كان أداء الاقتصاد الأردني مثيراً للإعجاب، حيث وصل معدّل النمو الحقيقي للناتج الإجمالي المحلي إلى 4.9% تقريبا في عامي 2001 و 2002، انخفض بعدها إلى 3.3 في عام 2003، وارتفع من ثم ليصل إلى 6% في عام 2004. وتتضمن العوامل المسئولة عن ذلك المناخ الاستثماري المواتى، وبروز الأردن كمحور للنشاطات في العراق، والاختراق المتواصل للأسواق الأجنبية، والدعم المالي الدولي الكبير، وازدياد تعويضات العاملين، والإدارة الاقتصادية الحريصة، وتضمين القيود المالية والمستويات المنخفضة من التضخم. وازدادت القيمة المُضافة في الصناعة بنسبة 13.5% في الأسعار الثابتة والمتمثلة إلى حدّ ما في زيادة الإنتاج بنسبة 20% في المناطق الصناعية المؤهلة، والمجالين الوحيدين الذين انخفض فيهما الإنتاج هما التعدين والزراعة وكانت حصص الناتج الإجمالي المحلى للقطاعات المختلفة على النحو التالي: 71.8% للخدمات، 25.3% للصناعة، 2.2% فقط للزراعة. ولقد أدى تحرير التجارة وزيادة فرص الوصول إلى الأسواق إلى تحضير المرحلة لنمو أقوى وقائم على التصدير على المدى المتوسط. ومن المتوقع أن يتواصل النمو الاقتصادي بنسبة 6% خلال الفترة حتى عام 2008 (تقرير تقييم الفقر الصادر عن المفوضية الأوروبية، ص 22). وتهدف الإستراتيجية الرسمية إلى تحقيق تخفيضات مستدامة في العجز المالي تدعمها الإصلاحات الهيكلية لتشجيع استثمارات القطاع الخاص بما في ذلك الاستثمار الأجنبي المباشر والخصخصة الحكيمة وفق أسعار قائمة على السوق. وعلى الرغم من ذلك، يبقى المستقبل المتوقع عرضة لصدمات معاكسة بما فيها تطورات أسعار النفط

السياسات والإصلاح

بدأت الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية في الأردن في بداية التسعينيات، وتسار عت بشكل ملحوظ مع اعتلاء الملك عبد الله الثاني للعرش في عام 1999، فقد عمل على تعزيز فكرة تحوّل الأردن إلى اقتصاد قائم على المعرفة وموجّه

⁴ مديرية الإحصائيات.

⁵ مديرية الإحصائيات.

نحو الاستثمارات. ولقد تم تطبيق استراتيجيات ومبادرات جديدة من أجل دعم رفاهية سكان الأردن ومستوى معيشتهم، خاصة الفقراء منهم الذين يعيشون في المناطق الريفية والنائية. وأطلق في عام 2001 برنامج التحوّل الاجتماعي والاقتصادي الذي كان بمثابة المبادرة الرائدة التي كانت تهدف إلى تطوير الموارد البشرية وتحسين المساواة في الوصول إلى الخدمات العامة وجودة هذه الخدمات وفعاليتها، وتقديم الدعم للمناطق الريفية، وتعزيز الإطار المؤسساتي والهيكلي من أجل تحسين قدرات صنع القرار لدى القطاع العام. من ناحية ثانية، ونتيجة للوضع السياسي الجغرافي غير المستقر في المنطقة عبر السنين، وعزوف مستثمري القطاع الخاص الدوليين عن الاستثمار في الأردن، والمقدار المرتفع من الاعتماد على الدعم الخارجي لتطبيق البرنامج، لم يكن أثر برنامج التحوّل الاجتماعي والاقتصادي كبيرا بالدرجة المتوقعة

وتم إطلاق مجموعة جديدة من الإصلاحات المعدّة للسنوات الثلاث بين عامى 2004 و 2006 وذلك من خلال الخطة الاجتماعية والاقتصادية الوطنية لتخفيف الفقر وتحقيق تقدّم اجتماعي-اقتصادي مُستدام لمعالجة التفاوتات بين الأقاليم والمحافظات. وتركز الخطة على استراتيجيات التنمية الخاصة بخمس وعشرين قطاعا أو قطاعا فرعيا للاقتصاد بما فيها التعليم والتدريب والمياه والسياحة والصحة. وتتركز الجهود على تعزيز قدرة القطاع العام في تقديم خدمات ملائمة للسكان، وتشجيع الاستثمارات الخاصة، وإتمام عملية الخصخصة لاسيما في قطاعات المياه والنقل والطاقة والكهرباء ووسائل الإعلام. ويتم حاليا ترجمة هذه الخطة عبر الأجندة الوطنية للأردن الذي أعطى الأولوية للتنمية الاجتماعية-الاقتصادية وتوفير الحاجات الأساسية للمواطنين، ولقد عالجت اتفاقية بين المفوضية الأوروبية والحكومة الأردنية [تبلورت من خلال البرنامج الإرشادي الوطني (للعام 2006)] قضايا الحد من الفقر وتطوير الموارد البشرية والاستقرار الاجتماعي وذلك عبر السياسات الشاملة للتنمية الاجتماعية وجودة الخدمات الاجتماعية كأولويات عليا لمزيد من الدعم.

وبالإضافة إلى التحديات الجديدة التي يواجهها الأردن لاسيما فيما يتعلق بأسواقه الدولية التقليدية، يشارك الأردن في اتفاقيات تكامل إقليمي. وتتضمن اتفاقيات التجارة الإقليمية هذه تأسيس مناطق

تجارة حرة بين الأردن وشركائه في التجارة. كما تغطى هذه الاتفاقيات اتفاقية التجارة الحرة المعقودة وفق الشراكة الأورو-متوسطية الموقعة مع الاتحاد الأوروبي، واتفاقية التجارة الحرة الموقعة مع الولايات المتحدة الأمريكية، وعملية أغادير (اتفاقيات تجارة حرة بين تونس والأردن ومصر والمغرب) واتفاقية التجارة الحرة الأوروبية واتفاقية منطقة التجارة العربية الحرة الكبرى (GAFTA). وهناك اتفاقيات أخرى لا تزال قيد المفاوضات وسيتم توقيعها قريبا جدا نذكر الاتفاقية الأكثر أهمية منها وهي اتفاقية التجارة الحرة مع تركيا. ستسمح جميع هذه الاتفاقيات للمنتجات الأجنبية بدخول الأسواق الأردنية بدون أية قيود إما عبر الحدود الخاضعة للتعريفة الجمركية أو تلك الغير خاضعة لهذه التعريفة. ومما لا شك فيه أن مثل هذا التنافس سيؤثر على الاقتصاد الأردني بطرق عدة. وستعاني القطاعات الموجّهة أكثر نحو السوق المحلى من عملية تحرير التجارة هذه، بينما ستزدهر القطاعات الأخرى التي تعطى الأردن ميزة تنافسية مثل السياحة والأقمشة والتصنيع و الكيماويات.

كان لتأسيس المناطق الصناعية المؤهلة ومنطقة العقبة الاقتصادية الخاصة أثر في زيادة صادرات الأردن، وكان ذلك بالدرجة الأولى نتيجة الوصول المميز إلى أسواق الولايات المتحدة (الذي يشكّل 28% من إجمالي الصادرات المحلية). وعلى الرغم من ذلك، يمكن أن تكون هذه الزيادة محدودة نتيجة في سياق منطقة التجارة الحرة الأورو-متوسطية. علاوة على ذلك، لا تجتذب المنطقة الصناعية المؤهلة العاملين الأردنيين الذين يمثلون حوالي نصف القوة العاملة. وخلافاً لطموحات الحكومة، كان أحد الأثار الواضحة للمنطقة الصناعية المؤهلة اجتذاب المجموعات المهاجرة الجديدة لاسيما من دول جنوب آسيا.

3.1 ميزات سوق العمل

الهيكلية

في عام 2003، بلغت حصة التوظيف من سوق العمل نسبة 74.8% للخدمات و21.7% للصناعة و3.5% للزراعة، بعدد إجمالي وصل إلى 1022600 من العاملين المسجلين الذين تتراوح أعمار هم بين 15 إلى 64 عاماً. ويبقى القطاع

⁶ مديرية الإحصائيات والبنك الدولي.

العام أحد أكبر الجهات المقدّمة للتوظيف (32.5% من إجمالي التوظيف)، ويبقى الطلب عليه مرتفعا بسبب المزايا التي يوفرها. ولا يمكن للوظائف الحكومية أن تستوعب النمو الحاصل في سوق العمل، وهناك مجال واحد فقط فيه نسبة كبيرة من القوة العاملة النسائية هو مجال التعليم (41%)، ويأتى ذلك متعارضا مع العدد الأكبر من العاملين الذكور عبر القطاعات الأخرى. ويشتمل قطاع الخدمات على قطاع السياحة المتنامي والذي يشكل نسبة 12.3% من مجمل عدد العاملين. ويمثل قطاع البناء ما نسبته 23.8% من القوة العاملة، يتبعه قطاع التصنيع (12.6%) ومن ثم قطاع الزراعة (4.1%). ولقد انخفضت نسبة قطاعي الزراعة والبناء بحوالي 50% بين عامي 1987 و 2003. وبسبب الرواتب وظِروف العمل غير المغرية، فإن معظم العاملين حاليا في هذين القطاعين هم من الجنسيات غير الأردنية. 7

يشكل قطاع الشركات الفردية والصغيرة نسبة 98% من العدد الإجمالي للشركات في الأردن. وتشكل الشركات التي يعمل فيها أربعة عاملين أو أقل نسبة 94% من العدد الإجمالي للشركات، وتملك بعض هذه الشركات إمكانية الوصول إلى نشاطات التدريب المستمر. وتُقدّر نسبة الأفراد الموظفين في هذه الشركات الصغيرة بحوالي 46% من إجمالي التوظيف في القطاع الخاص خارج مجال الزراعة، كما تُقدّر نسبة العاملين في شركات يتراوح عدد موظفيها بين 5 إلى 19 عاملاً بحوالي 19% أخرى. بتعبير آخر، إن الشركات الصغيرة مسئولة عن حوالى ثلثى التوظيف الإجمالي في القطاع الخاص في الأردن لاسيما العاملين في مجالى التجارة والخدمات، وكذلك في النشاطات الإنتاجية مثل التصنيع وخدمات التصليح التي تشكل مساهمة كبيرة في الاقتصاد (هان و مريان، 2003). وتشير التقديرات إلى أن نسبة 12% من التوظيف في الشركات الصغيرة تتألف من عاملين أجانب. وفي حقيقة الأمر، إن تشتت قطاع الشركات يحد بشكل كبير من القدرة على تحديث سوق العمل استجابة للضغوط التنافسية

الأردن هو واحد من الدول القليلة في العالم التي لم تُترجم فيها المستويات المرتفعة نسبياً من رأس المال العامل إلى تقدّم هام في الناتج الإجمالي المحلي لكل فرد بالغ في سن العمل (منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، 2002). وأحد أسباب ذلك هو القدرة المحدودة لسوق العمل على امتصاص النسبة

المتزايد من السكان الشباب (مع أكثر من 50000 من الداخلين الجدد إلى سوق العمل سنويا، بحسب وزارة العمل). ومن الأسباب الأخرى، المستوى المتدني من مشاركة الإناث المتعلمات في القوة العاملة لأن ذلك يشكّل هدراً خطيراً للإمكانات، حيث أن عدد الإناث العاملات لا يزال متدنياً، فبينما يصل معدّل مشاركة الرجال في القوة العاملة إلى يصل معدّل مشاركة الرجال في القوة العاملة إلى أعمار هن عن 15 عاماً) 13.7%.

الإطار التشريعي

يتناول قانون العمل في الأردن، في 142 مادة و 12 جزءا، حقوق ومسؤوليات كل من أصحاب العمل والعاملين ويحدد علاقاتهم. وعلى الرغم من أن القانون يعتبر شاملاً ومُطبقاً بشكل جيد في القطاع الرسمي (باستثناء ما يتعلق بتراخيص عمل العاملين الأجانب)، إلا أنه لا يزال يعاني من مواضع تتسم بالصلابة وعدم المرونة فيما يتعلق بإجراءات الاستخدام والفصل وتوزيع ساعات العمل خلال يوم العمل وأسبوع العمل (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2005).

يعمل القطاع العام الواسع الحجم في إطار صارم لا يسمح بقياس فعالية الإنتاجية وتحفيزها من خلال نظام منح التعويضات. ويتسم القطاع العام بمستوى منخفض من الأداء والإنتاجية، كما يعاني من خسارة أفضل العاملين فيه الذين يجتنبهم العمل في القطاع الخاص. وهناك حاجة جلية لعملية إصلاح القطاع العام، وهي تتطلب رؤية شاملة وواضحة. ولقد أصدرت وزارة تطوير القطاع العام مؤخراً ورقة سياسة تعطي تقييماً للممارسات الحالية في ورقة سياسة تعطي تقييماً للممارسات الحالية في بمجموعة من السياسات لتحسين تقديم خدمات بمجموعة من السياسات لتحسين تقديم خدمات تتمية الموارد البشرية في البلد (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2005).

مشاركة القوة العاملة

يبلغ عدد سكان الأردن ممن هم في سن العمل (15-64 عاماً) أي حوالي 2.97 مليون نسمة (55% من إجمالي عدد السكان البالغ 5.4 مليون نسمة). ولقد كان معدّل مشاركة القوة العاملة في عام 2004 أقل من 39.5% من عدد السكان الذين تتراوح أعمار هم بين 15 و 64 عاماً (1.2 مليون نسمة من الأشخاص الفعالين). وفي حقيقة الأمر،

⁷ مديرية الإحصائيات.

يدعم فرد واحد فعال اقتصادياً أربعة من الأفراد غير الفعالين. وتتسم القوة العاملة بما يلي:

- بنیة عمریة نسبة 38% منها تحت سن 15 عاماً.
- عدم توازن ملحوظ من حيث الجنس: يشارك ما نسبته 67% من الرجال في القوة العاملة، بينما لا تتجاوز نسبة النساء المشاركات 11%.
 - 3. سن تقاعد مبكر في القطاع العام.

في عام 2004، كان جميع العاملين بأجر يشكّلون ما نسبته 82% من مجمل عدد العاملين (مديرية الإحصائيات، 2004). ولقد انخفض معدّل النشاط الاقتصادي لمن هم في عمر 15 فما فوق من الاقتصادي لمن هم في عمر 15 فما فوق من هذا المعدّل بالنسبة للرجال، لكنه قد تضاعف بالنسبة للنساء، ويعود السبب بالدرجة الأولى إلى اللجوء إلى الوظائف في القطاع العام (46% من الإناث في القوة العاملة الأردنية موظفات في مؤسسات حكومية). وتوجد أعلى معدلات النشاط بين النساء اللواتي تتراوح أعمار هن ما بين 24 وعاماً (54%) وبين الذكور في عمر بين 15-19

التحصيل العلمي

يحمل ثاني السكان الموظفين شهادة تعليم ثانوي أو أدنى. وهناك فروقات لافتة للنظر تتعلق بالتمايز بين الجنسين وذلك في أنماط التوظيف بناءً على المستوى التعليمي، ذلك أن ثاثي النساء الموظفات يحملن شهادة تعليم ما بعد الثانوي مقارنة مع ربع الرجال العاملين فقط. أيضاً، إن العدد الأكبر من الرجال لديهم مستوى تعليمي أقل من التعليم الثانوي الرجال لديهم مستوى تعليمي أقل من التعليم الثانوي رحملن شهادة دبلوم عليا (37% تحملن شهادة جامعية فما فوق، ونسبة 11% تحملن دبلوم كلية). وقد يكون ذلك نتيجة للافتقار إلى الفرص في سوق العمل (سواء الرسمية أم غير الرسمية) بالنسبة للعوامل الاجتماعية المرتبطة بالنظرة التعليدية بأنه للعوامل الاجتماعية المرتبطة بالنظرة التعليدية بأنه لا يمكن للمرأة العمل خارج نطاق الأسرة.

وتشكل الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات أو وظائف تشغيل الماكينات أكثر من ربع العدد الإجمالي للوظائف. وعلى الرغم من ذلك، يُظهر توزيع الوظائف بحسب التمايز بين الجنسين أن النساء ممثلات بشكل كبير في وظائف معينة خاصة

في التدريس والمناصب المهنية والفنية، كما أنهن أقل حضوراً في مهن أخرى يعمل بها الرجال في العادة مثل الحرف والتصنيع.

القطاع العام

يلعب القطاع العام دوراً هاماً في توظيف نسبة كبيرة من القوة العاملة الأردنية وذلك بنسبة تبلغ 32.5% من التوظيف في سوق العمل (الإدارة العامة والدفاع والصحة والخدمات الاجتماعية). ولقد أدت التخفيضات التي جرت في الإنفاق العام خلال السنوات الأخيرة إلى انحدار نسبة التوظيف العام في القطاع العام. وعلى الرغم من ذلك، يميل اللجوء إلى القطاع العام إلى المساهمة في حد قدرة القوة العاملة على التطور وتقديم مساهمة أكبر في التوظيف في البلد.

النمو والتوقعات

تنمو القوى العاملة الأردنية بمعدّل 4% سنوياً. وفي ضوء حقيقة أن نسبة 25% من المواطنين الأردنيين (130000) سيصلون إلى عمر العمل خلال عشر سنوات، وأن هناك 50000 من الداخلين الجدد إلى سوق العمل كل عام، يعتبر توفير وظائف إضافية جديدة للشباب الساعين وراء الوظائف أمراً أساسياً للغاية ليس فقط بالنسبة للنمو الاقتصادي وإنما كذلك من حيث الاستقرار الاجتماعي. وكذلك فإن الدور المتضائل للقطاع العام في دعم التوظيف قد يؤثر سلبياً على وصول المرأة إلى سوق العمل الرسمية.

الهجرة

لا تتوفر أية معلومات رسمية حول الهجرة الداخلية والهجرة الخارجية. وتجمع وزارة العمل معلومات فقط حول العمال الأجانب المسجلين عبر مكاتب العمل، بينما لم تعد مديرية الإحصائيات تقدّم بيانات حول هذه الشريحة من السكان، وليس هناك سوى تقديرات مشوشة حول الهجرة الداخلية والهجرة الخارجية.

ويعمل العديد من الأردنيين المتعلمين وأصحاب المهارات في الدول الأخرى في المنطقة لاسيما دول الخليج. وتتراوح التقديرات حول عدد هؤلاء بين 350000 و 150000، الأمر الذي لا يساعد في فهم حقيقة الأمر. وفي هذه الحالات تكون الهجرة الخارجية عادة مؤقتة وتساهم في دفع

⁸ مديرية الإحصائيات.

الاقتصاد عن طريق الحوالات النقدية نظرا لأن هؤلاء العاملين في الخارج يرسلون أموالاً إلى الأردن لدعم الأسر والاستثمارات. ويقوم الأردن بدوره بتوظيف ما يتراوح بين 250000 إلى 350000 عاملا من غير الأردنيين (خاصة من سورية ومصر والعراق) في الوظائف التي لا تتطلب مستوى عاليا من المهارات (مثل الزراعة والبناء)، إضافة إلى توظيف النساء من سير لانكا والفلبين في العمل المنزلي. ولا يُظهر الأردنيون بشكل عام اهتماماً بالعمل في هذا المجال من ناحية أخرى، فإن المعلومات حول العاملين غير الأر دنيين والقائمة على إحصائيات تراخيص العمل ليست دقيقة ويمكن أن تكون مُضللة فالعاملون غير الأردنيون قد لا يعملوا بالضرورة في مهن يتم فيها تسجيل تراخيص عملهم، كما أن الأرقام لا تغطى العاملين منهم من غير الحاصلين على تراخيص أو العاملين بشكل غير شرعي.

علاوة على ذلك، إن الموقع الجغرافي والسياسي للأردن يجعل منه بلداً ملائماً لاستضافة عدد متزايد من اللاجئين القادمين من الدول المحيطة التي كانت تمر بنزاعات محلية على مر الأعوام الخمسين المنصرمة. ومن العوامل التي أدت إلى زيادة عدد السكان المهاجرين في الأردن، وصول موجات متعاقبة من اللاجئين والمهاجرين لاسيما من فلسطين ومؤخراً من العراق، والحاجة إلى قوة عاملة بمهارات متدنية في العديد من القطاعات الصناعية والخدمية.

دور القطاع غير الرسمى

يعتبر القطاع غير الرسمي من الخصائص الهامة التي تميز القوة العاملة الأردنية. ومن الصعب الحصول على معلومات عن هذا القطاع، ولكن يُقدِّر بأن قطاع الشركات الفردية والصغيرة جداً يُقدِّم التوظيف لحوالي 190000 شخصاً (هان ومريان، 2003). ويمثّل ذلك نسبة 41% من إجمالي التوظيف في القطاع الخاص خارج مجال الزراعة، ونسبة 25% من إجمالي التوظيف خارج الزراعة في الأردن. وتبلغ نسبة العاملين الذكور في الشركات الفردية والصغيرة جداً 90% تقريباً. إضافة إلى ذلك، هناك الكثير من حالات التوظيف المتعدد في الأردن، فالعديد من العاملين في القطاع العام يعملون في وظيفة أخرى بدوام جزئي في القطاع الخاص، كما أن العديد ممن يعملون في

وظيفة بأجر يكونون مشاركين في أحد أشكال التوظيف الذاتي.

وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد الذي تبديه الحكومة الأردنية بالنشاطات الاقتصادية صغيرة النطاق، ليس هناك إطار سياسي للدعم المقدّم لهذه النشاطات. وقد تم تطوير بعض البرامج مثل مراكز تعزيز الإنتاجية لتقديم الدعم إلى مؤسسات الأعمال الصغيرة، ولكن أثر ها على الشركات الفردية والصغيرة جداً كان ضئيلاً. وتنوي وزارة العمل إقامة مشاريع تمويل صغير ومراقبتها وذلك من خلال برنامج الترويج المباشر لإيجاد فرص التوظيف الخاص بالشركات الصغيرة والمتوسطة.

البطالة

في عام 2004، وصل معدّل البطالة لدى السكان الذين تتراوح أعمار هم بين 15 و 64 عاماً في الأردن إلى 12.5%، و هو أقل مما كان عليه في الأعوام السابقة (15.5% في عام 2002، و في الأعوام السابقة (205% في عام 2002، و كان هناك 148000 من السكان العاطلين عن العمل في عام 2004. واتسم معدّل البطالة بالارتفاع بين النساء (16.5%) أكثر مما هو عليه بين الرجال (15%). وتعتبر البطالة مشكلة بين الشباب في المناطق الحضرية. والأرقام غير الرسمية حول البطالة تظهر أن معدلها يتراوح بين 20 و 25%، البطالة تظهر أن معدلها يتراوح بين 20 و 25%، بنيما تشير للتقديرات الرسمية حول البطالة إلى أن المعدل قد يصل إلى 20% بحلول عام 2020 الجهود لزيادة خلق الوظائف. و

وبحسب التقرير الصادر عن مؤسسة التدريب الأوروبية/ المركز الوطني لإدارة الموارد البشرية حول البطالة (2004)، فإن القضايا الأساسية المتعلقة بالتوظيف والبطالة هي كما يلي:

- مستوى التعليم المنخفض لدى العديد من العاطلين عن العمل (أكثر من نصفهم في الأردن لا يصلوا إلى مستوى التعليم الثانوي)؛
- العدد الكبير من الشباب في سن 15-24 عاماً العاطلين عن العمل (وصلت نسبتهم في عام 2004 إلى 56%)؛
- ق. المعدّل المنخفض للنشاط النسائي، و هو واحد من أقل المعدلات في العالم (11% في عام 2004 مقارنة مع 40.2% في الدول النامية بالنسبة للفئة العمرية 15-64 عاماً؛

⁹ مديرية الإحصائيات.

 4. الفروقات الموجودة بين المحافظات خاصة بين المناطق الريفية والمناطق الحضرية.

القدرة المؤسساتية

قامت العديد من المؤسسات بصياغة وتطبيق سياسة التوظيف في الأردن وكانت معظمها مؤسسات عامة ويمكن تصنيفها في ثلاثة مستويات:

- مجالس استشاریة عالیة المستوی للتوجیه السیاسی؛
- وزارات نظامیة علی المستوی الوطنی؛
- وكالات تنفيذ مستقلة تعمل في الغالب على المستويات المحلية.

ويبدو أن هذه المؤسسات لم تتمكن حتى الأن من تقديم خبرة مستقلة قادرة على إحداث تغييرات في سياسة الحكومة من حيث إدارة الموارد البشرية.

بالنظر إلى إدارة سوق العمل سواء على مستوى السياسة أو على المستوى التشغيلي نجد أنها مُشتتة بالدرجة الأولى بين وزارة العمل ومكاتب التوظيف العامة. ورغم أن وزارة العمل هي المؤسسة الرئيسية التي تعمل على تنظيم سوق العمل، لكنها تفتقر إلى تعريف واضح للمهام والمسؤوليات بالنسبة لسياسة التوظيف. علاوة على ذلك، لا تملك الوزارة إلا قليلا من السيطرة أو التنسيق بشأن السياسات الاقتصادية والقطاعية التي تؤثر على سوق العمل. وحتى في المواضع التي أعطيت فيها مهام واضحة في سياسة التوظيف، تعتبر قدرتها المؤسساتية لتطبيق السياسة ضعيفة. وتعانى المؤسسات من الافتقار إلى العاملين، وضعف جودة الموارد البشرية، والافتقار إلى البنية التحتية وأنظمة المعلومات، والموارد المالية المحدودة المتوفرة للاستثمار في الخدمات أو تحسينها. أما فيما يتعلق بخدمات التوظيف العامة، فهي متوفرة في الأردن وتابعة لوزارة العمل، إلا أن الخدمات التي تقدّم في مكاتب العمل هذه هي خدمات قديمة الطراز وخدمات سلبية في تبادل العمالة. وتملك وزارة العمل شبكة من 22 مكتب عمل، ولكنها تخفق في تقديم أي من خدمات التوظيف التي يوجد حاجة شديدة إليها. وتتواجد المكاتب بشكل متناثر في البلد وهي غير مُجهّزة بشكل ملائم وتعمل باستخدام إجراءات بالية. وتعتبر هذه المكاتب مسؤولة بالدرجة الأولى عن جمع وجدولة البيانات وإصدار تراخيص العمل للعمال الأجانب، وغالبا ما تكون إجراءات العمل الخاصة بها غير مُدمجة في أنظمة دعم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تتسم بالبدائية، كما أن

العاملين فيها يملكون مستويات متدنية من التأهيل (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2006).

ديوان الخدمة المدنية في الأردن هو المديرية المركزية المسؤولة عن تنظيم شؤون العاملين في جميع المؤسسات العامة، وهو مرتبط بشكل مباشر بمكتب رئيس الوزراء. والهدف الرئيسي لديوان الخدمة المدنية هو تحسين قدرات وأداء العاملين في القطاع العام بناءً على أسس من العدل والمساواة والشفافية. أما مجلس الخدمة المدنية فهو مسؤول عن تنظيم وتطوير لجان الخدمة المدنية، واقتراح التشريعات وبرامج التدريب ذات الصلة بالخدمة المدنية، وإعطاء التوصيات حول الرواتب والأجور والترقيات والعلاوات المعطاة للعاملين في الخدمة العامة. ولقد واجه ديوان الخدمة المدنية عبر السنوات العشر المنصرمة زيادة في طلبات العمل بنسبة تجاوزت 50%، فقد بِلغ العدد الإجمالي للطلبات المقدّمة إليه 77625 طلباً في عام 1992، بينما ارتفع هذا الرقم ليصل إلى 168133 طلبا في عام 2003، ومن المحتمل أن تكون هذه النزعة ناتجة على الأرجح عن حالة الاستقرار والأمان وساعات العمل القصيرة التي ترتبط بالوظائف الحكو مبة

4.1 سياسات التوظيف الحالية

تعتبر سياسات التوظيف الفعالة والسلبية على حد سواء ضعيفة في الأردن. وعلى الرغم من أن كافة الجهات الفاعلة تقرّ بوجود حاجة إلى إستراتيجية للتوظيف، إلا أن هذه الإستراتيجية لا تزال غير موجودة. ويفتقر الأردن إلى إطار سياسي يمكنه تحقيق توازناً بين الفعالية الاقتصادية وحماية العمل. أما سياسات وزارة العمل فتصدر بحسب الحاجة وتتسم بالتشتت وغالباً ما تكون مؤقتة بطبيعتها، كما أنها لا تتعمق في الجهاز البيروقراطي للوزارة (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2005). ويملك الأردن إطاراً تشريعياً يتضمن فقرات حول الحد الأدنى من الأجور وعقود العمل وأنظمة التقاعد، ولكن لم يتم تطوير أي من إجراءات الدعم السلبية مثل توفير تأمين للعاطلين، ومساعدة الدخل.

يتم حالياً تطبيق العديد من الإجراءات الفعّالة لدعم التوظيف ولكن بنجاح محدود. ولقد وُضع برنامج الترويج المباشر لإيجاد فرص التوظيف للشركات الصغيرة والمتوسطة قيد التنفيذ منذ عام 1989 لتقديم القروض المباشرة وغير المباشرة إلى أصحاب المشاريع. وعلى الرغم من عدد الانتقادات

التعليم والتدريب الفني والمهنى في الأردن

التي صدرت عن مجموعة الجهات المانحة فيما يتعلق بضعف الإدارة وعدم ملاءمة استخدام القروض والأثر المحدود على البطالة والفقر، إلا أن الحكومة قررت الإبقاء على البرنامج. هناك إجراء ثان يتعلق بتبادل العمالة واستشارات العمل، فبالإضافة إلى الجهات الخمس والعشرين المرخصة من القطاع الخاص لتقديم الخدمات، أقيمت شبكة من 22 مكتب عمل (وزارة العمل) منتشرة عبر البلد لتقديم الخدمات إلى الباحثين عن عمل. وعلى الرغم من ذلك، أظهر استبيان أجري حديثاً أن الرغم من الباحثين عن عمل يسعون للحصول على وظائف بدون زيارة مقدّمي خدمات التوظيف سواء من القطاع العام أو الخاص.

زقامت وزارة العمل أيضاً بتأسيس مشروع التدريب الوطني في عام 2002 بالتعاون مع مؤسسة التدريب المهني والقوات المسلحة الأردنية والقطاع الخاص. والهدف الرئيسي من هذا المشروع هو تقديم الدعم للشباب العاطلين عن العمل من ذوي المستويات المحدودة من التعليم والتدريب. ولقد حاول المشروع تطوير المهارات والمواقف كوسائل لزيادة الوصول إلى التوظيف وإلى حد ما- استبدال العمال الأجانب. ولقد أخفق مشروع التدريب الوطني في تحقيق هذه الأهداف وتم إنهاؤه في عام 2005.

5.1 التحديات

يواجه الأردن تحديين متلازمين: حيث يجب عليه توفير ما يكفي من الوظائف الجديدة بمستويات ملائمة للعدد المتنامي بسرعة من الداخلين الجدد

إلى سوق العمل الذي من المتوقع أن يصل إلى 4% سنوياً؛ كما يجب عليه زيادة المهارات التي تتمتع بها القوة العاملة من أجل دعم تنافسية أكبر للشركات الأردنية كما يقتضي التكامل الاقتصادي. ويتطلب هذا التحدي الثاني بدوره المزيد من المرونة في سوق العمل ونسبة أقل للتوظيف في القطاع العام وتحفيز الشركات الصغيرة والمتوسطة ودعم التوظيف الذاتي.

6.1 الاستنتاجات

إجمالا، يجب على الاقتصاد الأردني تحسين تنافسيته ليكون قادراً على الحفاظ على حصته في السوق على الصعيد الوطني والدولي على حد سواء. وأحد عوامل النجاح هي جودة القوة العاملة التي ستتطلب مهارات وقدرات جديدة. ومن ناحية أخرى، لم يتم تطوير إستراتيجية شاملة للتوظيف وسوق العمل من أجل تزويد الأردن بإطار عمل يمكنه أن يساعد في زيادة إمكانية التوظيف لدى القوة العاملة. وكما هو موضح في الفصل الثاني، يحتاج الأردن إلى أعادة هيكلة أطر العمل المؤسساتية للتدريب المهنى والتوظيف بهدف زيادة عدد الأردنيين الموجهين مباشرة نحو الوظائف؟ وعدد الأفراد الموظفين حديثًا؛ ونسبة أصحاب العمل الذين تتم تلبية حاجاتهم من خلال مهارات العاملين الحاصلين على شهادات من الجهات المُقدّمة للتدريب

2. تحليل نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن

1.2 الخصائص المميزة

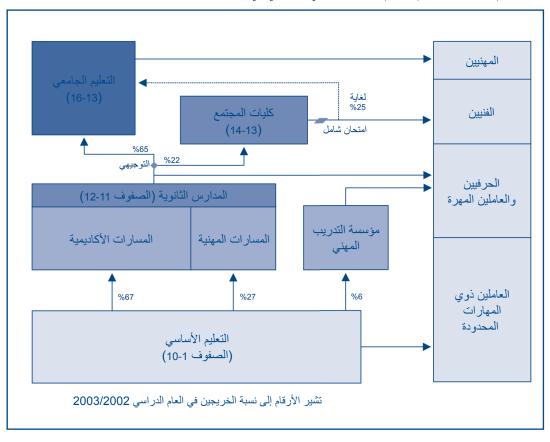
يتألف التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن من ثلاثة قطاعات عامة رئيسية تتعامل بالدرجة الأولى مع التدريب الأولي:

- التعليم والتدريب الفني كما تقدّمه كليات المجتمع (الصفوف 13-14) تحت رعاية جامعة اللقاء التطبيقية؛
- 2. التعليم الثانوي المهني (الصفوف 11-12)
 كجزء من التعليم الثانوي التابع لوزارة التربية؛
 - التدريب المهني الرسمي وغير الرسمي كما تقدّمه مؤسسة التدريب المهني.

أيضاً، للتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن جهتين غير حكوميتين:

- تقديم التدريب من قبل جهات خاصة أو غير حكومية، ويشمل بشكل رئيسي كليات المجتمع الخاصة، والجهات غير الرسمية المقدّمة للتدريب بهدف تحقيق ربح، وبعض التدريب برعاية المنظمات غير الحكومية؛
 - 2. التدريب من قبل الشركات في مواقع العمل.

يوجد نسبياً القليل من المعلومات الموثوقة حول الفئتين الأخيرتين. ويُظهر الشكل رقم 1 هيكلية نظام التعليم والتدريب الفني والمهني. يستجيب الأردن بشكل جيد للطلب الاجتماعي على الالتحاق بأماكن سواء في التعليم العام أم في التعليم



الشكل رقم 1 - هيكلية نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن

للمهارات المهنية، ولكن حقيقة أن المسارات المهنية تُقدَّم ضمن التعليم الثانوي الرسمي قد ساعدت في جعل الدراسات المهنية مقبولة أكثر لدى الشباب كما الآباء. ومن الخصائص الأخرى التي يتميز بها النظام الأردني هي الانفتاح، حيث يمكن لبعض الطلاب من مسارات التعليم المهني الوصول مرة أخرى إلى التعليم ما بعد الثانوي. ويسجّل ما نسبته 25% من خريجي المسارات المهنية التابعة لوزارة التربية في كليات المجتمع، كما يمكن لما نسبته 20% من حملة شهادة كليات المجتمعات التقدّم نحو برامج الدرجات الجامعية.

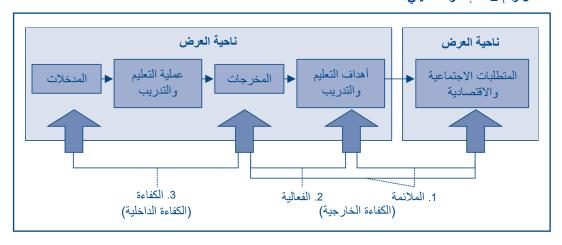
2.2 الإطار التحليلي

يحلل هذا التقرير نظام التعليم والتدريب الفني والمهني فيما يتعلق بالمعايير الثلاث الرئيسية التالية:

- الملائمة: العلاقة بين المخرجات والأهداف من ناحية والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية من ناحية أخرى؛
 - الفعالية: العلاقة بين المخرجات والأهداف؟
 - الكفاية الداخلية: العلاقة بين المدخلات والمخرجات.

يستجيب الأردن بشكل جيد للطلب الاجتماعي على الالتحاق بأماكن سواء في التعليم العام أم في التعليم والتدريب الفنى والمهنى حيث أن معدّلات التسجيل مرتفعة، وهناك حوالى 10000 من الشبان الذين يتمون الصف العاشر كل عام، وينتقل الجميع عملياً إلى شكل من أشكال التعليم والتدريب الإضافي. ويعنى ذلك أن الطلاب يتمون عشر سنوات من التعليم العام الذي يتسم بعنصر ما قبل المهنية قبل أن يدخلوا إلى الدورات التدريبية المهنية. إن نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن مكثف بالمقارنة مع غيره من دول المنطقة والعالم. ويدخل حوالي ثلث العدد الإجمالي لخريجي الصف العاشر إلى شكل من أشكال التدريب على المهارات تماماً كما يفعل معظم الذين يدخلون إلى كليات المجتمع. وتوجد في الأردن شبكة مكثفة للبني التحتية للتدريب، والتي تتضمن 190 من المدارس الثانوية التي تقدّم المسارات المهنية، و 50 من المراكز التدريبية المهنية الموزّعة عبر البلد، و 45 من كليات المجتمع. إضافة إلى ذلك، هناك الجهات الخاصة المُقدّمة للتدريب (بقدر ما يمكننا التأكد منها) وهي تتضمن حوالي 800 مؤسسة تدريبية وتغطى 23000 مشاركا في الدورات القصيرة. ويسود في المجتمع الأردني عادة عدم تقدير

الشكل رقم 2 - الإطار التحليلي



يُظهر المخطط التالي هذا الإطار التحليلي.

يتميز كل من المعايير الثلاثة بعنصرين:

تتضمن «الملائمة»:

- الملائمة الاقتصادية، أو الروابط بين التعليم والتدريب الفني والمهني وسوق العمل؛
 - الملائمة الاجتماعية، أو المساواة.

تتضمن «الفعالية»:

- فعالبة الادارة؛
- جودة التدريس.

تتضمن «الكفاية الداخلية»:

- الاستخدام الاقتصادي للموارد؛
 - الاستدامة (تعبئة الموارد).

وبناءً على هذه النتائج، يستنتج هذا التحليل أن الأولويات الإستراتيجية الفورية للتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن هي كما يلي: (1) صياغة روابط قوية مع سوق العمل؛ (2) إصلاح تنظيم وإدارة التعليم والتدريب الفني والمهني؛ (3) عكس التدهور المطرد للجودة في تنمية المهارات؛ (4) استخدام الأليات المالية للتشجيع على تحسين الأداء. تُقدّم كل واحدة من هذه الأولويات بالنتالي فيما يلي.

3.2 الأولوية رقم 1: صياغة روابط قوية مع سوق العمل

يتطلب نظام التعليم والتدريب الفني والمهني الموجّه بشكل ملائم والقادر على تابية الطلب ما يلي:

■ معلومات مُحدّثة عن سوق العمل؛

- مشاركة ملموسة من قبل أصحاب العمل؛
 - تقدیم التدریب بشکل مرن.

معلومات سوق العمل

بدأ الأردن بداية إيجابية في تقديم الإرشاد والتوجيه إلى نظام التعليم والتدريب الفني والمهني من خلال مشروع المنار المتعلق بنظام معلومات خدمات الموارد البشرية الذي يغطي كلاً من معلومات سوق العمل والمعلومات المتعلقة بتقديم التدريب، والذي يتم تطبيقه داخل إطار المركز الوطني لتطوير الموارد البشرية. ويكامل نظام المعلومات هذا البيانات المتوافرة من المصادر المختلفة بهدف تتبع التوجهات وتحديد الوظائف التي فيها فائض أو نقص في الطلب. إضافة إلى ذلك، تم إجراء العديد من الدراسات اللاحقة حول مخرجات التدريب في سوق العمل. وتقدّم هذه الدراسات مؤشرات قيّمة حول الاستفادة من منتجات التدريب في السوق. ولا تزال هناك حاجة للقيام بالمزيد من العمل من أجل تحديد حاجات القطاعات الاقتصادية.

من ناحية أخرى، هناك المزيد من العمل لابد من القيام به كي تصبح معلومات سوق العمل فعّالة. ولاً، يحتاج نظام معلومات الموارد البشرية لأن يصبح فعالاً بشكل كامل بحيث يكامل بين المعلومات المتوافرة حول الطلبات على العمل وتقديم التدريب. ثانياً، لا يكفي جمع المعلومات المسئولين عن توجيه التطورات في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني. ولهذا الغرض، لابد من تعزيز أكبر للروابط بين مستوى صنع القرار السياسي ونظام معلومات الموارد البشرية. وأظهر الاستنبيان الذي أجري مؤخراً عن كليات المجتمع ان مديري النظام لم يستفيدوا من المعلومات

المتوافرة في تخطيط نمو النظام وتكيفه مع الحاجات. علاوة على ذلك، لابد لممارسة دراسات التتبع أن تكون مؤسساتية وأن تصبح روتينية بدلاً من القيام بها حسب الحاجة فقط؛ بالإضافة إلى وجود حاجة لإجراء استبيانات تشخيصية دورية بحسب القطاع من أجل كشف التوجهات في الطلب على العمل.

مشاركة أصحاب العمل

يوجد في الأردن روابط إيجابية بين التدريب والصناعة بمختلف مراحلها في عملية التدريب. والظاهرة الأكثر بروزا حول هذه الروابط بين التدريب والصناعة هي ممارسة «تدريب التلمذة الصناعية المزدوج» من قبل مؤسسة التدريب المهنى، وهو تدريب يتعرض فيه المتدربون للخبرة في مكان العمل بالإضافة إلى التدرّب على المهارات في مركز التدريب. ويمكن لبعض الدول الواقعة خارج أوروبا أن تفاخر بتقديمها لنفس المستوى من إشراك أصحاب العمل في تقديم أماكن التلمذة الصناعية للمتدربين والبالغ عددها حاليا 5000 شركة. إن هذا التركيز على الخبرة العملية في مكان العمل كجزء من العملية التدريبية يساعد الخريجين في تطوير مهاراتهم العملية. ولكن الغياب الحقيقي لأية آليات لمراقبة النظام من قبل مؤسسة التدريب المهنى والشركاء الاجتماعيين لا يسمح بتطبيق إجراءات قياس فعاليته وكفايته.

وعلى الرغم من نقاط القوة هذه التي يتمتع بها نظام التعليم والتدريب الفني والمهني، إلا أن هذا النظام لم يحقق أي إشراك وثيق لأصحاب العمل في توجيه وتقييم التعليم والتدريب الفني والمهني. وكما لاحظنا أعلاه، تعتبر مشاركة أصحاب العمل قوية في عملية التدريب التي تقدّمها مؤسسة التدريب المهني، إلا أنه يوجد في الحقيقة القليل من المشاركة الفعالة بالنسبة للشركاء الاجتماعيين منذ البداية.

ولم يحقق الأردن حتى الآن إلا نجاحاً محدوداً في تحقيق مشاركة أصحاب العمل في عملية التدريب منذ بداياتها: في التخطيط ووضع المعايير وتصميم المحتوى واختبار القدرات المكتسبة، ولم يكن ذلك ناتجاً عن قلة المحاولة. ولقد تم تشكيل العديد من لجان التدريب ومجموعات المناهج المختصة بكل

قطاع عبر السنوات، وكان ذلك -في البداية على الأقل- بمشاركة من أصحاب العمل. وعلى الرغم من ذلك، لقد كان من الصعوبة المحافظة على اهتمام أصحاب العمل بالنظر إلى الوقت اللازم وتأخر ظهور النتائج. ولقد قامت مؤسسة التدريب المهني في عام 1996 بإنشاء العديد من اللجان الفنية القطاعية من أجل تعزيز محتوى البرامج التدريسية، ولكن هذه اللجان لم تعمل على النحو الذي كان متوقعاً منها بسبب افتقار أصحاب العمل الي الاهتمام. 10 وكما لاحظ المراقبون الخارجيون، كانت اللجان الاستشارية رمزية في معظمها، كما أن العديد منها لم يجتمع منذ سنوات (بيرسون، أن العديد منها لم يجتمع منذ سنوات (بيرسون، 1998، ص 63). وفي حالات قليلة نسبياً، كان لأصحاب العمل تأثير على المناهج بطريقة ملموسة (إيفانز، 2002، ص 122).

وأعرب أصحاب العمل، الذين تمت مقابلتهم لإعداد هذا التقرير، عن شكواهم من أنه كثيرا ما كان يتم تجاهل استشار اتهم في سياق العمل السابق لتحديد المناهج الجديدة، أو في مجالس الإدارات التي يتواجدون فيها بنسبة ضئيلة مقارنة بالبيروقراطيين الذين يفوقونهم عددا. وكثيرا ما يُنظر إلى أصحاب العمل على أنهم «ضيوف» في المجموعة التي يشاركون فيها، الأمر الذي لا يشجعهم على المشاركة. ويعكس غياب مشاركة أصحاب العمل مستوى متنام من الإحباط حول الضبط غير الملائم والبيروقر اطيّة في عملية التدريب. ولم يكن أي من ممثلي أصحاب العمل الثلاثة حاضراً في اجتماع عُقد مؤخرا لمجلس إدارة مؤسسة التدريب المهني. وإضافة إلى ما توحى به عدم مشاركة أصحاب العمل من عدم التشجيع والافتقار إلى التأثير، فهي تعكس كذلك القيود الشديدة المفروضة على وقتهم. علاوة على ذلك، أصحاب العمل ليسوا في موقع يخولهم للعب دور فعال في تقديم الإرشاد والنصح حول شؤون التدريب، ذلك أن أكثر من 90% من العدد الإجمالي للشركات هي من الشركات الصغيرة والمتوسطة من حيث الحجم، وغالبا ما تفتقر هذه الشركات للوقت الممكن شغله بشؤون التدريب أو للاهتمام بهذه الشؤون. ولقد أظهرت غرفة الصناعة وغرفة التجارة على حد سواء استعدادا لتوسيع مشاركتهما. ولقد استشهدتا بحقيقة أن أصحاب العمل يفقدون المال في تدريب العاملين الجدد. ومن ناحية أخرى، وبهدف جعل مشاركتهما فعالة، لابد أن تقوم الغرفتان بإنشاء مديريات

¹⁰ على نحو مثير للاهتمام، وفي دراسة تعقّب أجرتها مؤسسة التدريب المهني مؤخراً حول مستوى المهارات المحدودة، ذكر ما نسبته 74% أنهم لم يكونوا مهتمين بالمشاركة في تطوير برامج التدريب، وذكر ما نسبته 69% أنهم لم يكونوا مهتمين بتطوير اختصاصات تدريبية جديدة (الملحق الرابع، ص 35).

للموارد البشرية لتسليط الضوء على وجهات نظر الأعضاء، وزيادة الوعي بأهمية التدريب لزيادة الإنتاجية، وتقديم الخدمات.

باختصار، إن نظام التعليم والتدريب الفني والمهني ليس قائماً على معابير محددة من قبل أصحاب العمل، وهو بالتالي يميل لأن يكون موجَّها بحسب العرض ومركزاً بالدرجة الأولى على التدريب الأولى. و»البرامج المستخدمة حالياً ليست مصممة بحيث تكون قائمة على أهداف وتوقّعات الأداء المحددة من قبل الصناعة» (بيرسون، 1998، ص 40).

تقدیم تدریب مرن

تملك أنظمة التدريب المستجيبة للطلب القدرة على تحقيق تحوّل سريع، وتخفيض للمخرجات في المجالات التي تتسم بوجود فائض، وزيادة الإنتاج في المجالات التي يتسم مستوى الطلب فيها بأنه غير مرض. ولقد أظهرت جميع أطراف النظام الرسمى بعض التكيّف مع متطلبات سوق العمل، حيث عملت جامعة البلقاء التطبيقية على إعادة توجيه كليات المجتمع في نهاية التسعينيات بعيدا عن سيادة الدورات الأكاديمية وباتجاه الدورات التي تتطلب المهارات العملية، وخفضت من عدد الأخصائيين الذي يقدمون التدريب في 96 مجالا. أيضا، حاولت كل من المسارات المهنية التابعة لوزارة التربية وبرامج مؤسسة التدريب المهنى تقديم «المهارات المؤهلة للتوظيف» مثل مهارات تكنولوجيا المعلومات واللغة الإنجليزية. ولقد غيرت وزارة التربية برنامج التدريب التجاري الخاص بها إلى برنامج في تكنولوجيا المعلومات بعد أن ثبت أن الخريجين يعانون من صعوبة في التنافس مع الأشخاص الحاصلين على تدريب في مواضيع مماثلة في المستويات الأعلى من النظام. أيضا، صبت مؤسسة التدريب المهنى مؤخرا المزيد من التركيز على تطبيق البرامج المصممة حسب الحاجة وذلك استجابة للحاجة إلى فئات معينة من العاملين، لمناطق التصدير على سبيل المثال. وأجرت المؤسسة استبيانات في المجالات المحتملة قبل إنشاء مراكز تدريب مهنية جديدة لتحديد المجموعات السكانية المستهدفة والمهارات التي من المحتمل أن يكون هناك طلب عليها. وتظهر جميع هذه التغييرات الآن بعض الديناميكية في نظام التعليم والتدريب الفني والمهني.

من ناحية أخرى، يميل الجزء الأكبر من عرض التدريب لأن يكون غير مستجيب للطلب. «يتم

تطوير معظم برامج التعليم والتدريب الفني والمهني بناءً على نموذج موجه بحسب العرض بدلا من أن يتم تطويره على أساس نموذج موجه بحسب سوق العمل يأخذ في الحسبان حاجات التدريب الفورية وقصيرة الأمد لدى أصحاب العمل إضافة إلى أولويات التدريب المحددة على المستوى الوطني» (إيفانز، 2002، ص 123). يميل العرض الحالي لأن يتأصل ويدوم في جميع الأنظمة الفرعية الثلاث للتدريب، كما أن الإجراءات الموضوعة لإضافة برامج جديدة أو لتغيير المناهج بطيئة ومزعجة في كل من وزارة التربية ومؤسسة التدريب المهنى، أما جامعة البلقاء التطبيقية فقد قدّمت الدعم والتشجيع إلى اللجان الاستشارية للبرنامج في كل من كليات المجتمع العامة، ولكن العملية المحددة لاقتراح برامج تدريبية جديدة تخفف من فعاليتها، فعلى اللجان أن تقترح برنامج جديد وتقدّمه إلى العميد الذي يقوم بدوره بتقديمه إلى مجلس العمداء، وهم يقومون بتحويل المسألة إلى لجنة تصميم البرنامج في جامعة البلقاء التطبيقية. ويقترح العاملون الأكاديميون من الجامعة ومن الكليات التصاميم المحددة للدورة، ويكون ذلك إلى حدّ ما بهدف ملاءمتها من حيث إقامة جسور مع التعليم الجامعي. وتميل هذه العملية نحو وضع الكثير من التركيز على المحتوى الأكاديمي للمناهج على حساب التوجيه العملى ومتطلبات السوق.

يجب إعطاء الأولوية إلى تطوير إطار مشترك لتطوير البرامج عبر الأطراف الثلاث لنظام التدريب العام، ويمكن لذلك أن يخفّض بنسبة الثلث مقدار الوقت المطلوب من أصحاب العمل (أي المشاركة في مجموعة عمل واحدة بدلاً من ثلاث) وضمان أن محتوى البرامج يرتبط بشكل مباشر بمتطلبات التوظيف.

تظهر الصلابة وعدم المرونة بشكل واضح في فرط التخصص (التخصص إلى درجة قصوى في مجال واحد)، حيث أظهرت الأبحاث في الدول الأخرى أن العديد من المتدربين الخريجين (إن لم يكن معظمهم) يجدون عملاً في وظائف غير تلك التي تدرّبوا للعمل فيها. وفي الاقتصادات التنافسية الديناميكية، كثيراً ما يغير العمال الوظائف عدة مرات في حياتهم المهنية. أيضاً إن ظاهرة دمج الأعمال قد أصبحت أكثر فأكثر شيوعاً. ونذكر على سبيل المثال، دمج المكونات الميكانيكية والإلكترونية في الصيانة. ينطبق ذلك أيضاً على قطاع الشركات الصغيرة حيث كان دمج الأعمال دوماً حاجة لا يمكن الاستغناء عنها. على سبيل المثال، كانت شركات البناء والإصلاح الصغيرة المثال، كانت شركات البناء والإصلاح الصغيرة

على الدوام بحاجة إلى عامل لحام يملك مهارات في النجارة. وتشير هذه النواحي لسوق العمل الديناميكية، تلك القادرة على الاستجابة للتغيرات التكنولوجية وتحديات العولمة، إلى أن هناك حاجة للقيام بإعداد مهنى على نطاق واسع بدلاً من اكتساب المهارات المتخصصة. ما يهم الأن هو البراعة الفائقة في مهارات حل المشاكل وعمل الفريق والقدرة على إجراء الحسابات والإحصاءات والتعلم في مكان العمل، إضافة إلى إدارة المعلومات التي يمكن تطبيقها عبر المجموعات المهنية الأوسع. «قد يظل موضوع التدريب موجّها مهنيا، ولكن المخرجات المقصودة ليست البراعة الفائقة في تسلسل هرمي للمهارات في مهنة ضيقة، وإنما هو البراعة الفائقة في القدرات المطلوبة للدخول إلى قطاع أوسع من النشاط الاقتصادي ومن ثم التمكن من الانتقال بسهولة من وظيفة إلى أخرى داخل القطاع أو الأسرة المهنية وحولها» (بيرسيون، 1989، ص 131-132-133). إن استخدام تعدد المهارات يصبح منطقيا من حيث الطلبات الناشئة للسوق، وتشير التوجّهات التي سيتم وفقاً لها تنظيم الوظائف إلى ضرورة إعادة هيكلة برامج التدريب حول المهارات الشاملة المطلوبة من قبل قطاعات الأعمال والصناعة أو المجموعات المهنية

وخلافاً لهذه الحاجة لإعداد مهنى واسع، تبدو أنظمة التدريب الأردنية التابعة لوزارة التربية ومؤسسة التدريب المهنى ضيقة التركيز، ذلك أن البرامج الحالية التي تقدمها الجهات الرئيسية المُقدّمة للتدريب في الأردن متخصصة للغاية وتقدّم تطويرا للمهارات في مجموعات محددة لكل مهنة (بيرسون، 1998، ص 131). وتقسم المسارات الصناعية التابعة لوزارة التربية إلى 33 اختصاصا، بينما يوجد لدى مؤسسة التدريب المهنى 54 اختصاصا من برامج العاملين المهرة ولقد انتقد أصحاب العمل مؤخرا برامج التدريب في كليات المجتمع بسبب كونها ضيقة التركيز إلى حد كبير (الملحق الرابع). يعتبر فرط التخصص مشكلة ليس فقط من حيث قابلية التنقل بين الوظائف المحتملة بالنسبة للخريجين، وإنما أيضاً من حيث الافتقار إلى معلومات سوق العمل، كما أن التقديم الكلي للتدريب يتجاوز الطلب، وتميل الشركات الأردنية لأن تكون صغيرة، الأمر الذي يجعل من الصعوبة بمكان تبين توجهات السوق وتحديد المهارات التي عليها طلب.

> أدّت هذه العوامل إلى نشوء فجوات كبيرة في التغطية لم يتمكن نظام التعليم والتدريب الفني

والمهني من الاستجابة لها بشكل ملائم. وتعطي الفقرات التالية ملخصاً حول هذه الفجوات:

1. يبدو أن تدريب الفنيين في المجالات الصناعية والهندسية غير متطور في الأردن. وبينما تتطور الدول نحو الاقتصادات القائمة على المعرفة، يزداد في العادة الطلب على الفنيين أكثر مما يزداد الطلب على العاملين المهرة (منظمة العمل الدولية، 1999، جو هانسن والنهار، 2003). والنتيجة الأكثر أهمية لإدخال التكنولوجيا هي ازدياد الوظائف التي تتطلب مستوى عال من المعرفة والمهارة. وعندما سئل أصحاب العمل الأردنيون حول حاجاتهم من الموارد البشرية، قالوا بأنهم قادرين على العثور على عمال مهنيين مثل المهندسين أو المحاسبين أو العمال ذوى المهارات المتدنية مثل العمال العاديين. ومن ناحية أخرى، عبّر أصحاب العمل عن الحاجة الكبرى للموارد البشرية على مستوى الفنيين. ومن المحتمل أن هذه النزعة ستتسارع نظرا لدخول التكنولوجيات الجديدة إلى الشركات (بيرسون، 1998، ص 129). وتتمتع كليات المجتمع بمكانة جيدة للاستجابة إلى الطلبات المتزايدة، وعلى الرغم من ذلك، يُظهر فحص النمط الحالى للتدريب الخاص بكليات المجتمع وجود العديد من مواضع عدم التوازن. إن المخرجات الكلية من الخريجين الحاصلين على درجة جامعية تفوق في العدد مثيلاتها في كليات المجتمع بنسبة 3 أو 4 إلى واحد. علاوة على ذلك، لا يتجاوز العدد الإجمالي للمسجلين في اختصاصات الهندسة وعلم الكومبيوتر في كليات المجتمع 2600 طالب، كما يُسجل في العلوم التطبيقية عدد محدود من الطلاب. وتشكل هذه الفروع معا ما نسبته 10% تقريبا من العدد الإجمالي للطلاب المُسجلين. ومن غير الواضح ما إذا ستتم تلبية الطلب على الفنيين في هذه المجالات في المستقبل. 2. لم يخدم التعليم والتدريب الفني والمهني المجموعات المستهدفة كثيرا باستثناء مجموعة الشباب الموجودين في النظام المدرسي أو الذين هم على وشك إنهاء دراستهم المدرسية. تلبى بعض البرامج حاجات مناطق المشاريع والأفراد العاطلين عن العمل. إضافة إلى ذلك، تقدّم مؤسسة التدريب المهنى برامج التطوير لمن حصلوا على وظائف؛ والأرقام كبيرة: حوالي 3100 متدرب في السنوات القليلة الأخيرة (الملحق الرابع). وعلى الرغم من ذلك، يظهر الفحص الدقيق أن ما نسبته 40% تقريبا من برامج التطوير تُقدّم لتدريب

السائقين، وما نسبته 22% للصحة والسلامة المهنية، وما نسبته 23% لتطوير العاملين في مؤسسة التدريب المهنى نفسها. ولقد كان معظم الاهتمام يُوجّه إلى تدريب الأشخاص العاطلين عن العمل 11 (مثال، مشروع التدريب الوطنى الذي اختتم مؤخرا بكلفة 17 مليون دينار أردني)، بينما لم يُعط الكثير من الاهتمام لتطوير العمال. أيضا، لم يُقدّم نسبيا الكثير من التدريب لتطوير الموظفين في الشركات: كان هناك 328 متدربا فقط في التدريب في مجال الإشراف، و182 متدربا في مجال التطوير الفني، و105 متدربا في معاهد الكيماويات والمعادن. يبدو أن هناك احتمال كبير لتقديم المزيد من التعليم للكبار إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن معظم الأشخاص الموظفين هم ممن تركوا المدرسة في عمر يتراوح بين 19 إلى 29 عاماً، وأن شركات القطاع الخاص قد بدأت تدرك أن الاستثمار في تطوير الموارد البشرية هو الطريقة الوحيدة لتوسيع عملياتها والحفاظ على تنافسيتها على المدى الطويل (إيفانز، 2002، ص 112). وسيكون التعليم والتدريب المستمر بالغ الأهمية لتحقيق النمو في المستقبل في بيئة تزداد تنافسية على مستوى العمال المهرة والفنيين على حد سواء. ولابد من إجراء دراسة أكبر لإمكانية أن تصبح مراكز التدريب مصادر للبحث والتنمية بالنسبة لبيئتها الاقتصادية، ولكن ذلك قد بدأ بالكاد

3. التدريب كما تقدّمه مؤسسة التدريب المهني مُتركّز بشكل رئيسي في مجالات المهن التقليدية، وتكون المجموعات المهنية الكبرى (أعمال مكتبية، الدعم الإداري، الرعاية الصحية، الاتصالات، الضيافة، النقل، الزراعة) ضعيفة أو معدومة الحضور في جميع برامج مؤسسة التدريب المهني (بيرسون، 1998، ص29).

علاوة على ذلك، يميل نظام التعليم الفني والمهني في الأردن لأن يتبع القوالب الجاهزة المتكررة من حيث التمايز بين الجنسين، حيث يُشكّل تسجيل

الإناث نسبة كبيرة نسبيا من العدد الإجمالي للطلاب المسجلين في اثنين من الجهات العامة الثلاث المقدّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني تشكل الإناث نسبة تزيد عن 60% من عدد الطلاب المسجلين في كليات المجتمع، ونسبة 34.5% من طلاب مدارس التعليم المهنى (للعام الدراسي 2005/2004) مقارنة مع نسبة 22% فقط في مؤسسة التدريب المهنى وتعكس هذه النسب إلى مدى بعيد ما كان يُعتبر مقبو لا اجتماعياً بشكل تقليدي، ذلك أن الأهل كانوا على الدوام يفضلون تسجيل بناتهم في المدارس كي يتمكن من الدخول إلى برامج التدريب على التمهّن. ولقد تم مؤخرا القيام بجهود كبيرة لتحقيق زيادة في تسجيل الإناث في مراكز التدريب المهنى وذلك من خلال بناء المزيد من مراكز التدريب المخصصة للإناث. ومع ذلك قد تكون مشاركة الإناث في الدورات التدريبية في قطاعات معينة (مثل السياحة) معدومة (وزارة التربية) على الرغم من حقيقة كون القطاع فاعلا وبحاجة إلى قوة عاملة مُدرّبة بشكل جيد. من ناحية أخرى، يعكس نمط التسجيل تركز الإناث في الفئات المهنية التي قد تقدّم مجالات توظيف محدودة. وفي التعليم الثانوي المهنى، تتركز الفتيات في مجالين، الاقتصاديات المنزلية التي تقدّم عددا محدودا من فرص التوظيف (79% من العدد الإجمالي)، والتمريض (18%). أما في كليات المجتمع، فيسود تسجيل الذكور في مجالات الهندسة وإدارة الفنادق، وتشكّل الإناث نسبة لا تتجاوز 19% و 7% على التوالى من العدد الإجمالي للتسجيل. وهناك أربعة برامج يسود فيها تسجيل الإناث: التعليم (99%)، اللغات (92%)، العلوم التطبيقية (كله من الإناث تقريبا)، العمل الاجتماعي (91%).

وفي الخلاصة، إن التحدي الأول الذي يواجه التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن هو صياغة روابط قوية مع سوق العمل من خلال مواصلة تطوير أنظمة معلومات مُحدَّثة وملائمة، وتعزيز مشاركة أصحاب العمل في تحديد توجّه النظام، وجعل تقديم التدريب أكثر مرونة واستجابة للتغيرات الحاصلة في السوق.

¹ تطلق وزارة التربية حالياً برنامجاً جديداً لتدريب العاملين العاطلين عن العمل من خلال مؤسسة التدريب المهني والشركات. وتُقدّم مؤسسة التدريب المهني تدريباً لسائقي الجرارات والقاطرات بالتعاون مع الشركات. ولقد تم توقيع خمسة عقود مع شركات تعمل بالدرجة الأولى في مجال الأقمشة وذلك لتدريب الأشخاص العاطلين عن العمل من خلال التدريب أثناء الوظيفة؛ ويُخطط لتوقيع عشرة عقود أخرى. وتقدّم الحكومة المعونة المالية للمتدربين فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي والنقل والأجور، بينما تدفع الشركات كلف التدريب. ومقابل ذلك، توافق الشركات على توظيف المتدربين الملائمين بعد أن يكونوا قد خضعوا للتدريب لمدة معينة. والهدف الأقصى هو تدريب 3500 شخصاً بواسطة هذه الطريقة في التدريب أثناء العمل. ويكمن التحدي في غربلة الطلبات المُقدمة لضمان أن المشاركين يسعون بشكل حقيقي وراء التوظيف ويملكون القدرات الضرورية بدلاً من مُقتنصي الفرص الذين يسعون فقط للحصول على دخل أثناء التدريب.

4.2 الأولوية رقم 2: إصلاح تنظيم وإدارة التعليم والتدريب الفني والمهني

تظهر العديد من المشاريع الخلاقة التي انبثقت خلال الأعوام القليلة المنصرمة أن الوضع واعد من حيث حاكمية وإدارة نظام التعليم والتدريب الفنى والمهنى الأردني. أولا، لطالما اشتهر الأردن بمؤسسة التدريب المهنى الخلاقة وشبه المستقلة، فهي تملك المرونة في تغيير نوع ومحتوى برامج التدريب بدون الحاجة إلى خوض البيروقراطية المُكثفة لتطبيق هذه التغييرات، كما أنها قادرة على إدارة موازنتها الخاصة بعد موافقة مجلس الوزراء على ذلك. ثانيا، وضعت جامعة البلقاء التطبيقية، وهي إحدى المشاريع الخلاقة الأخرى، في موقع لتقوم بتنسيق نشاطات كليات المجتمع العامة والخاصة على حد سواء. ثالثا، كان القصد من تأسيس مجلس التعليم والتدريب الفني والمهني معالجة واحدة من نقاط الضعف الرئيسية في حاكمية وإدارة نظام التعليم والتدريب الفني والمهني ألا وهي التنسيق غير الملائم بين مختلف أطراف النظام لقد كان لكل من هذه الأطراف الثلاثة نظام التخطيط الخاص بها في السابق، ولم تنظر أي منظمة إلى النظام ككل. ومن الصعوبة بمكان وضع كمِّ كبير من التركيز على أهمية عمل مجلس التعليم والتدريب الفني والمهنى وإمكاناته في مواجهة التشتت الذي يتسم به النظام، وتحديد الأولويات الوطنية الكلية، واجتثاث از دواجية الجهود التي دبّت في النظام بين الجهات الرئيسية المُقدّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني.

من ناحية أخرى، لم يتم تحقيق كامل إمكانيات هذه المؤسسات المختلفة، حيث تم في نهاية التسعينات تقليص الاستقلال الذاتي الذي تتمتع به مؤسسة التدريب المهنى كجزء من الجهود التي شملت الحكومة بأكملها للتحكم باستقلالية الوكالات الحكومية. ولقد تحوّلت مؤسسة التدريب المهنى إلى مؤسسة خدمة مدنية بدلا من أن تقوم بتحديد مستويات الرواتب الخاصة بها، وأصبح عليها الأن أن توظف عامليها من خلال ديوان الخدمة المدنية وأن تنطبق على رواتبها الأنظمة المعيارية الحكومية. كما أصبح من الضروري استصدار موافقات الحكومة في العديد من المجالات مثل إرسال العاملين في المؤسسة إلى الخارج الأغراض التدريب. والأكثر أهمية من ذلك، يشكل أصحاب العمل أقلية ضئيلة في أعضاء مجلس مؤسسة التدريب المهنى (3 من أصل 11 منصبا فقط)، كما أن المجلس لا يضم المدير العام. وتشير التجارب

الحاصلة في مؤسسات أخرى إلى أن الحضور القوي لأصحاب العمل هو أمر أساسي لتحقيق النجاح في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني. كانت إدارة جامعة البلقاء التطبيقية تميل لوضع تركيز أكبر على برامج مستوى الدرجة الجامعية، ويسودها التوجّه الأكاديمي. ولقد أتيحت فرصة واحدة فقط لمجلس التعليم والتدريب الفني والمهني لعقد اجتماع ترأسه رئيس الوزراء، كما لم يعقد سوى عدد محدود فقط من جلسات العمل (ثلاث أو أربع). علاوة على ذلك، تم اختيار مؤسسة التدريب المهني لتقديم خدمات أمانة السر للمجلس، ولكنها كانت غير قادرة على تقديم الدعم الفني الملائم، فهي لم تمثل المدى الكامل لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني، وبالتالي تم تأسيس أمانة سر إدارية للمجلس. ونتيجة لعدم فعالية المجلس، تواصل وجود التشتت بين الجهات العامة الثلاث المقدّمة للتدريب. وبناءً عليه، يحتاج مجلس التعليم والتدريب الفني والمهني إلى إعادة تأسيس مع حضور أغلبية من أصحاب العمل ووجود أمانة سر فنية ملائمة.

تتمثل إحدى نقاط الضعف التي تتسم بها حاكمية وإدارة التعليم والتدريب الفني والمهني في غياب قيادة قوية ومستمرة للقطاع. ويترأس وزير العمل مجلس مؤسسة التدريب المهني، كما يعمل كنائب لرئيس مجلس التعليم والتدريب الفني والمهني.

وتكمن إحدى نقاط الضعف الرئيسية التي تتسم بها الهيكلية الإدارية الحالية في المركزية المُفرطة للسلطة، والافتقار إلى تفويض منح السلطة إلى المؤسسات التدريبية والطبقات المتوسطة في هيكلية الإدارة. فيما يلي نقاط ذات صلة:

■ يملك مديرو المدارس الثانوي الفنية والعامة القليل من السلطة على شؤون مدارسهم، فهم يستقبلون الطلاب الذين ترسلهم الوزارة، ويستقبلون المدرسين الذين يتم توظيفهم من خلال الخدمة المدنية والمعينين في المدارس من قبل الوزارة، ويتوجب عليهم تطبيق المناهج والبرامج التعليمية المصممة من قبل الوزارة. أيضاً، لا يملك هؤلاء المديرين الكثير من حرية التصرّف بالموارد المالية لشراء المعدّات الضرورية، والمصدر المباشر الوحيد المتوفر للتمويل هو الأموال التي يتم جمعها من الرسوم الرمزية المفروضة على الطلاب. وبحسب ما أفاد به موظفو وزارة التربية، فإن القوانين والأنظمة تفرض الكثير من القيود، حيث أن العاملين في المؤسسات التدريبية لا

يملكون حرية شراء المعدّات أو تغيير المناهج بحسب الحاجة، ولا يمكنهم المبادرة إلى اغتنام الفرص المُتاحة. أيضاً، العلاقة ضعيفة أو معدومة مع الشركاء الاجتماعيين المحليين، وهي علاقة يمكنها أن تعالج حاجات سوق العمل وتسمح للمدارس بتكييف المناهج بناءً على هذه الحاجات. إذا هناك حاجة للمزيد من المرونة في القوانين والأنظمة.

- على نحو مماثل، يستقبل مديرو مراكز التدريب التابعة لمؤسسة التدريب المهنى الطلاب والمدرسين، ويعملون على تطبيق المناهج المعيارية المصممة من قبل إدارة المؤسسة، وليس لديهم موازنة منفصلة لكل من مراكز التدريب. ويتم توظيف المدرسين والدفع لهم من خلال الخدمة المدنية. ويجب تغطية كلف التشغيل من الموازنة العامة لمركز التدريب، أما كلف المعدات فيجب تغطيتها بشكل منفصل، كما أن سلطة مديري المراكز التدريبية في الموافقة على الصرف محدودة بشكل كبير ولا تتجاوز عادة مبلغ 50 دينارا أردنيا (روسترون وآخرين، 1999، ص 29). أيضا، يتمتع مديرو المناطق، وهم في الوسط بين المركز التدريبي وإدارة مؤسسة التدريب المهنى، بالقليل من السلطة للموافقة على أي شيء، وهم موجودون فقط لتقديم الإرشاد حول التدريس.
- تملك كليات المجتمع العامة بشكل أو بآخر المزيد من الحرية في العمل، حيث يمكنها مراجعة طلبات الطلاب وترشيحهم للقبول مع أن القرار الأخير يرجع إلى جامعة البلقاء التطبيقية. يمكن لكليات المجتمع أيضاً أن تشارك في اختيار المدرسين غير المسجلين في الخدمة المدنية. من ناحية أخرى، وعلى الرغم من الاستقلالية التي تتمتع بها هذه الكليات، إلا أنها ليست مخولة بصرف أي كان إلا في الحالات القصوى. وتملك كل من هذه الكليات موازنة منفصلة خاصة بها، إضافة إلى سلطة أكبر على رسوم التدريس. وبرغم من ذلك، يشتكي المديرون في كليات المجتمع العامة أيضا من أن حرية التصرف الممنوحة لهم مُقيدة للغاية. وتحتفظ جامعة البلقاء التطبيقية بنسبة 25% من أموال بند الموازنة المعنى في الجامعة، ويجب على العمداء التقدّم بطلبات للحصول عليها كل على حدة.

إن افتقار المؤسسات التدريبية للسلطة على المدخلات تحد من قدرتها على حل المشاكل بسرعة، وتعبئة الموارد المالية، والاستجابة بشكل

مرن لمتطلبات السوق المحلية والتغييرات في الطلب. أيضاً، إن درجة المركزية في الإدارة تجعل من الصعوبة بمكان إجراء التعديلات الضرورية والقيام بالمبادرات على مستوى المدرسة. وتعيق هيكليات تقديم التقارير بشكل عمودي المساهمات التي يمكن أن يقوم بها للتعليم والتدريب الفني والمهني في التنمية المحلية. «إن الهيكلية الإدارية الواضحة بمزاياها في إصدار الأوامر والتحكم والشائعة لدى معظم الجهات المقدّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن تهدد بالحد إلى درجة كبيرة من قدرة مؤسسات التعليم والتدريب المحلية والوطنية ومعالجة حاجات التدريب والمتدربين بشكل ملائم» (إيفانز، 2002، التدريب والمتدربين بشكل ملائم» (إيفانز، 2002)

لن يكون من السهل تغيير النزعة نحو المركزية المفرطة التي تعوق عملية صنع القرار وتحطم روح المبادرة بين المدرسين ومديري المراكز والمشرفين. وستكون لا مركزية المسؤوليات الممنوحة للمدارس ضرورية لجعلها مستجيبة لحاجات سوق العمل المحلية، ولكن للنظام تقليد مركزي قوي يصعب كسره سواء وطنياً على مستوى الوزارة أو محلياً على مستوى المدرسة (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2000، 19).

باختصار، يعم القطاع الافتقار إلى الحوافز الملائمة والإدارة الموجّهة بحسب النتائج. ولكي يصبح القطاع فعالاً في تقديم المهارات الضرورية للنمو والنتويع الاقتصادي، لابد من إعادة هيكلة القطاع مع تطبيق أفضل للتغييرات التنظيمية.

5.2 الأولوية رقم 3: عكس التدهور المستمر للجودة في تنمية المهارات

تُعرّف جودة التدريب بأنها مدى تلبية نظام التدريب لأهدافه، مثل الإنجازات المتعلقة بالتعلّم والمهارة. وعموماً يبدو أن مشاكل الجودة خطيرة في نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن والدليل على ذلك المستويات المتدنية من الأداء لدى القوة العاملة.

قد تكون وجهات نظر أصحاب العمل (أولئك الذين يتطلبون استخدام المهارات في مكان العمل) أفضل مؤشر على مستويات الجودة. وتكمن الصعوبة في عدم وجود آلية سهلة لأخذ عينات بشكل نظامي وشامل عن وجهات نظر أصحاب العمل.

ولقد أعطت دراسات التتبع التي أجريت بعض المؤشرات وكانت النتائج متفاوتة، ففي استبيان أجري حول تدريب المهارات المحدود المقدّم من قبل مؤسسة التدريب المهني، كان أصحاب العمل منقسمين بشكل واضح إلى فئتين حول ما إذا كانت برامج التدريب لدى المؤسسة تلبى حاجات أصحاب العمل بشكل كلى أو جزئي. ومن الأهمية بمكان أن استبيان مؤسسة التدريب المهنى قد كشف عن نسبة 70% من أصحاب العمل الذين أفادوا بأن برنامج التدريب يقوم فقط بتلبية متطلباتهم بشكل جزئى. وتوصل مشروع دعم التدريب والتشغيل إلى أن أصحاب العمل الذين استفادوا من مؤسسات التدريب العامة لم يكونوا راضين عن جودة التدريب المُقدّم (مقارنة مع التدريب في مكان العمل). قامت إحدى الدراسات الحديثة التي أجرتها برامج وزارة التربية بمناقشة العديد من مجموعات التركيز من أصحاب العمل، وأصدرت تقريرا بالنتائج التالية حول التدريب المقدّم من قبل مؤسسة التدريب المهنى: « ذكر الكثيرون ممن أجابوا على الأسئلة أن مراكز التدريب المهني التي كانت في ما مضى تتسم بالحيوية قد أصبحت اليوم تعانى من ضعف وتستخدم مناهج قديمة وتعتمد على مدرسين ينقصهم التأهيل إلى حد بعيد، وتستخدم في التدريب مختبرات ومعدّات قديمة بل بالية. وشعر أصحاب العمل في المهن الرئيسية (النجارة، الأعمال الكهربائية البسيطة وما شابه) بأن خريجي برامج مؤسسة التدريب المهنى بشكل عام كانوا غير مؤ هلين إما فنيا أو سلوكيا للدخول إلى القوة العاملة في القطاع الخاص إلا في المستويات الابتدائية جدا. وتساءلوا عن جدوى إنفاق الأموال الحكومية (وأموال دافعي الضرائب) في تحقيق استمرارية جهود التدريب الخاصة بمؤسسة التدريب المهنى ضمن الحكومة (مؤسسة ناثان، 20). 12

من الناحية الأخرى، تعتبر مؤسسة التدريب المهني أن جودة تقديم التدريب في مسار التمهّن، الذي يتم فيه تقديم 50% من التدريب في الشركات، هي مسؤولية الشركات نفسها: «تتحمل أماكن العمل المسؤولية من حيث جودة المتدربين». وتقترح وجهة النظر المُعاكسة هذه بأن لا يزال هناك الكثير مما لابد إنجازه لتوضيح دور الأطراف المعنية في تقديم التدريب المهنى عبر مؤسسة التدريب المهنى.

أحد المؤشرات الجيدة الأخرى عن جودة التدريب هي الجودة عند الخروج، أي أداء المتدربين في امتحانات الخروج التي تفحص كلا من المعرفة النظرية والمهارات العملية. ويجري نظام التعليم والتدريب الفنى والمهنى الأردني امتحانات على المستوى الوطنى للأطراف الثلاث للنظام العام، حيث يخضع الطلاب في المسارات المهنية التابعة لوزارة التربية لامتحان للحصول على شهادة التعليم الثانوي العام وتسمى «التوجيهي»؛ ويتوجب على المتدربين في برامج مؤسسة التدريب المهني اجتياز الامتحانات النهائية؛ أما طلاب كليات المجتمع، سواء العامة منها أم الخاصة، فيتوجب عليهم اجتياز امتحان شامل للحصول على الدبلوم. وتقدّم هذه الامتحانات الوطنية أساسا لتقييم مدى تحقيق التدريب لأهدافه وبحسب هذه الاختبارات، يجتاز أكثر من نصف الطلاب المسجلين في المسارات الأكاديمية التابعة لوزارة التربية امتحان شهادة التعليم الثانوي العام للوصول إلى التعليم العالى المتوسط، وتجتاز أقلية فقط (4%) 13 من الطلاب المهنيين امتحان التوجيهي للوصول إلى الجامعة. ويحقق متدربو مؤسسة التدريب المهنى معدلا إجماليا للنجاح يبلغ 79%. ويتمكن ما نسبته 60% تقريباً من طلاب كليات المجتمع الذين يخضعون لامتحان الدبلوم الشامل من تجاوزه منذ المرة الأولى، وتحقق الكليات العامة بشكل عام نتائج أفضل من تلك التي تحققها الكليات الخاصة.

يُعتبر وجود الامتحانات الوطنية بالنسبة لخريجي البرامج التدريبية نقطة قوة النظام الأردني، ولكن في الوقت ذاته هناك نقاط ضعف ترتبط بالغرض من هذه الامتحانات والذاتية المتأصلة فيها. أولاً، لا يمكن النظر إلى الأداء في امتحانات وزارة التربية على أنه مؤشر حقيقي عن الإنجاز في التعلم، فالغرض الحقيقي من هذه الامتحانات هو يكون تقييماً موثوقاً لمعرفة الطلاب وقدراتهم. يكون تقييماً موثوقاً لمعرفة الطلاب وقدراتهم. في الأردن لاختبار ما لا يعرفه الطلاب بدلاً من اختبار ما يعرفونه. ثانياً، تعد الامتحانات وتدار من قبل كل وكالة على حدة بدون إشراك لأصحاب العمل، وسيكون من المفضّل إجراء امتحانات من قبل طرف ثالث، خاصة الامتحانات التي يشرف قبل طرف ثالث، خاصة الامتحانات التي يشرف

¹ يميل أصحاب العمل عبر العالم إلى حد ما بأن يكونوا منتقدين للخريجين الذين يأتوا إليهم من مؤسسات التدريب. ويُلقى اللوم في بعض ذلك على المؤسسات التدريبية، ولكن يعود الجزء الأكبر منه إلى التوقعات غير الواقعية الموجودة لدى أصحاب العمل: فهم يريدون عاملين منتجين على الفور، بينما لا يمكن للمؤسسات التدريبية بشكل عادة توفير مهارات خاصة بكل صناعة، وتكون هناك في العادة حاجة للمزيد من التدريب في مكان العمل.

¹³ المصدر: وزارة التربية.

عليها أصحاب العمل، وذلك لضمان تحقيق معايير ومتطلبات المستخدم النهائي. ويمكن أن يُقال نفس الشيء عن دراسات التتبع التي تقيّم، من بين أمور أخرى، معدلات توظيف الخريجين. وهناك حالة قام فيها طرف ثالث بتصميم وتنفيذ دراسات التتبع، حيث يبدأ مشروع التدريب الوطني دورته الخامسة من التدريب بدون أن يكون قد أجرى دراسة تتبع مقبولة حول أثر برامجه على التوظيف.

أجرى المركز الوطنى لتنمية الموارد البشرية في عام 2003 اختبارا تجريبيا مستقلا لخريجي وزارة التربية ومؤسسة التدريب المهنى، وغطى الاختبار خمسة مجالات، وقدّمت كل وكالة اقتراحا بأسماء المتدربين الخريجين المُرشحين للاختبار، وقام ممثلو الصناعة المحددة بتحديد المحتوى. وعلى نحو مفاجئ، لم يجتز الاختبار سوى ثلث الخريجين المتقدمين فقط. وكان خريجو مؤسسة التدريب المهنى متقدمين إلى حد ما في النواحي العملية، بينما كان خريجو وزارة التربية متقدمين في النواحي النظرية، ولكن المعدلات الإجمالية للنجاح كانت منخفضة بشكل مروع. وبعد أن أصبحت النتائج معروفة، انتقدت وزارة التربية ومؤسسة التدريب المهنى منهجية الاختبار وطريقة أخذ العيّنات، ولم يتم نشر النتائج بطريقة رسمية. من ناحية أخرى، أظهرت التجربة الحاجة إلى اختبار طرف ثالث مستقل وقائم على المواصفات التي يحددها أصحاب العمل، ويود ممثلو الصناعة أن يُعاد إجراء الاختبار بشكل منتظم.

يمكن أن تعزى مشاكل تدني الجودة إلى المدخلات غير الملائمة، وأولى المتطلبات هي (أ) معايير مهنية واضحة ومُصادق عليها من قبل أصحاب العمل، و(ب) إطار مؤهلات ينسجم مع حاجات سوق العمل. إن هذه المتطلبات هي في الجزء الأغلب منها غير متوفرة حالياً في الأردن. وفي الناحية الإيجابية من الموضوع، نجد أن وزارة التربية ومؤسسة التدريب المهني قد طورتا مئات (500) من الوحدات التدريبية للعديد من برامج التدريب.

غالباً ما يُشار إلى الجودة المتدنية للمدخلات من الطلاب والمتدربين على أنها مشكلة خاصة في مراكز التدريب المهني، وأيضاً بدرجة أقل في المدارس المهنية وكليات المجتمع. إن الطلاب الذين يتم تخصيصهم للدخول إلى برامج العمال المهرة الخاصة بمؤسسة التدريب المهني هم الطلاب الأضعف أكاديمياً في نهاية الصف العاشر، وقيل أن

بعض هؤلاء بالكاد يقرؤون ويكتبون. ويساهم هذا المستوى المتدني من جودة المدخلات من الطلاب في مشاكل التعلم التي يعاني منها المتدربون وحتى في معدّلات التسرّب بين الطلاب غير القادرين على التأقلم مع المتطلبات النظرية المتواضعة للمناهج. وحتى مديرو كليات المجتمع يشتكون من أن الطلاب غير محضّرين أكاديمياً بشكل ملائم كما أنهم غير قادرين على التعامل مع محتوى بعض برامج التدريس.

إن المعلمين والمدرسين مؤهلون بشكل جيد عموما من الناحية الأكاديمية، حيث يحمل نصف المعلمين تقريبا في المؤسسات المهنية التابعة لوزارة التربية شهادة درجة جامعية، ويحمل 40% منهم دبلوم. ويحمل حوالي 55% من المعلمين في كليات المجتمع درجات متقدمة. ولكن هذه حالات استثنائية، ففي مؤسسة التدريب المهنى على نحو خاص، يحمل أكثر من 45% من المدرسين مؤهلات تعليم ثانوي أو أقل. والأهم من ذلك، لا تتفق المؤهلات الأكاديمية بالضرورة مع المؤهلات الفنية. وفي بعض اختصاصات التدريب التي تعاني من عجز في المدربين الذين يحملون المؤهلات المطلوبة والمعينين عن طريق الخدمة المدنية، تقوم مؤسسة التدريب المهنى باستخدام مدربين يحملون الخبرة العملية والمهارات الضرورية للتدريب الفني حتى لو كانوا يفتقرون إلى المؤهلات الرسمية في الاختصاص المعنى.

يتوجب على وزارة التربية ومؤسسة التدريب المهنى توظيف العاملين عن طريق الخدمة المدنية، وهذه الأخيرة غير قادرة على تمييز المؤهلات الفنية في سياسات التوظيف الخاصة بها. وتستقبل هاتان الجهتان في معظم الحالات الخريجين الجدد ممن يحملون خبرة غير ملائمة في مجال العمل، وتعتبر هذه مشكلة خاصة فيما يتعلق بالمسارات المهنية التابعة لوزارة التربية. وتميل مستويات الدفع الخاصة بالخدمة العامة لأن تكون غير جذابة بالنسبة للمدربين في الوظائف عالية الرواتب، ويكون لدى أعضاء الكوادر العاملة بعد أن يتم توظيفهم القليل من الحوافز لتحسين مؤهلاتهم. إن المديرية التابعة لوزارة التربية والمسئولة عن تدريب المعلمين والمدرسين أثناء الخدمة ضمن الوزارة تعطى أولوية متدنية نسبيا لمعلمي التدريب المهنى؛ والوضع أفضل بقليل في كليات المجتمع الخاصة. أما كليات المجتمع العامة، فلا يمكنها بسهولة استخدام عاملين من الشركات على أساس دوام جزئي. أيضاً، تعانى كليات المجتمع الخاصة انخفاضاً في عدد الطلاب المسجلين وبالتالي دخلاً أقل، الأمر الذي يحد من قدرتها على استخدام معلمين ذوي جودة أعلى. يحتاج نظام التعليم والتدريب الفني والمهني إلى حرية في استخدام المدرسين الأكثر كفاءة إما من ضمن هيكلية الخدمة المدنية أو من خارجها والدفع لهم بحسب أسعار السوق.

يجب أن يقوم المعهد الوطنى لتدريب المعلمين الذي أسس مؤخرا بالكثير من أجل تحسين أساليب التعليم لدى المعلمين على كافة مستويات التعليم والتدريب الفني والمهني. ولقد بدأ المعهد عملياته بالرغم من أن أطار تأسيسه القانوني لم يكتمل بعد. و هو يقدّم حاليا دورة تأسيسية مدتها 250 ساعة تقريباً من التدريس في مجال تقنيات أساليب التعليم. ومن المخطط له عدم السماح لأي معلم أو مدرس بالعمل ما لم يكن حاصلا على شهادة. بالإضافة إلى ذلك، يملك المعهد الوطنى لتدريب المعلمين خططا لتقديم التدريب في مجال الإشراف. وليس هناك حاليا أية بيانات حول عدد المدربين، ولكن يُقدّر بأن هناك 6000 معلما ومدرسا لدى الجهات الثلاث لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني. ولم يتم تحديد موقع المعهد بشكل رسمي، ولكن من المرجّح أن يكون تابعا لجامعة البلقاء التطبيقية وأن يكون له مجلس إدارة منفصل خاص به. ويعمل في المعهد حاليا ستة مدربين، ومن المخطط زيادة هذا العدد قريبا إلى 15 مدربا. من ناحية أخرى، وبدلاً من استخدام عاملي تدريب جُدد كلياً، سيكون المعهد قادرا على الاستفادة من المنشأت والعاملين التابعين لجامعة البلقاء التطبيقية. وتنص الخطة على تدريب 1900 من المعلمين/المدرسين سنويا. ومن غير الواضح كيف سيرتبط المعهد الوطني لتدريب المعلمين بمعهد التدريب والتطوير الموجود حاليا والتابع لمؤسسة التدريب المهنى، ذلك أن هذا الأخير سيستمر في تقديم التدريب في المواضيع الفنية (أكثر من المواضيع البيداغوجيّة).

هناك قضية أخرى ترتبط بالتدريب المُقدّم عبر الحتبارات القبول والتمهّن بحسب مؤسسة التدريب المهني، ذلك أن معظم الشركات صغيرة، وربما تملك ثلث هذه الشركات فقط ما يلزم المنشآت والمعدّات والعاملين المدربين لتكون قادرة على تقديم تمهّن فعّال. وتزداد المشاكل وتتراكب بسبب الإشراف المختلف على المتدربين في التمهّن من قبل مراكز التدريب المهني. إن «النظام المزدوج» المستخدم من قبل مؤسسة التدريب المهني يتطلب المستجدال التدريب ضمن المراكز التدريبية بالتدريب

في مكان العمل. وفي السابق كان مدرسو مؤسسة التدريب المهني يذهبون إلى مكان العمل للإشراف على المتدربين، ولكن ذلك تغير مؤخراً. والآن تملك معظم مراكز التدريب وحدات إشرافية خاصة تقوم بالإشراف على تدريب التمهّن. ولقد أدى ذلك إلى تخفيض مقدار التغذية الراجعة من مكان العمل إلى المدرسين الذين كانوا يقدّمون التدريب القائم على مراكز التدريب. إن التواصل بين المشرفين والمدرسين غير واضح المعالم، وبرغم ذلك، فإن القرار يظل خاضعاً للتغيير من قبل مؤسسة التدريب المهني.

تعتبر مراكز التدريب غير المُجهزَة بشكل جيد والصيانة غير الملائمة لهذه المراكز من المشاكل الهامة أيضاً، ذلك أن الموازنة المتوافرة لا تغطى أحيانا المشتريات من المعدّات أو إصلاح هذه المعدّات أو تحديثها بحسب التغييرات التكنولوجية في سوق العمل. إن الكثير من المُعدّات المستخدمة حاليا في منشأت التدريب، مثل مُكيّفات الهواء، قد أصبحت بالية وقديمة. وهذا بلا شك عامل مُساهم في عدم الربط بين توفير المهارات ومتطلبات السوق. ووجد أحد الاستبيانات أنه «... بسبب محدودية محطات العمل والأدوات اليدوية والمعدّات الأخرى، يقضى الطلاب كما كبيراً من الوقت في «المراقبة» بدلا من ممارسة المهارة» (بيرسون، 1998، ص 37). ووجدت مراجعة أخرى أن «الطلاب في برامج إصلاح السيارات يتخرجون في الوقت الراهن بدون أن معرفة سليمة أو خبرة عملية في إصلاح وصيانة الموديلات الأحدث من السيارات الموجودة في السوق حاليا» (إيفانز، 2002، ص 37). وعلى نحو معاكس ولكن بنفس النتائج، بعض المراكز مُجهّزة بمعدات حديثة (مقدمة بالدرجة الأولى من قبل الجهات المانحة)، ولكنها ليست في موقع لتستفيد بشكل كامل من هذه المعدات وذلك بسبب الافتقار إلى المعلمين المدربين الذين يمكن أن يصبحوا مستخدمين منتظمين للمعدات التي لا يقدرون على الاستثمار فيها، بالإضافة إلى غياب نشاطات التدريب المستمر وعدم وجود قدرة لدعم الاتصالات المحلية. وتفسر عقبات الموازنة العديد من العجوزات في توافر المعدّات، فالموازنات غير كافية، ونتيجة لذلك، تؤدي الرواتب إلى تفاقم وضعية الإنفاق على المدخلات الأساسية للتدريب مثل معدات وتجهيزات التدريب.

قد تكون مشاكل الجودة انعكاساً للعوامل غير الملموسة أكثر من كونها عجوزات في المدخلات.

وقد تعكس الجودة المتدنية التوقعات المتدنية. و «ويتم تحديد معايير الجودة والتوقعات المطلوبة من الطلاب في مستويات متدنية بشكل غير مقبول» (بيرسون، 1998، ص 40). ولقد وجد بعض المراقبون أن هناك مستوى منخفض من توقعات ومعايير الأداء المتعلقة بالناحية العملية من العمل الذي يقوم به المتدربون لاسيما في مجالات النجارة والعمل بالمعادن والبناء. ويأتي ذلك متعارضاً مع التوقعات والمعايير العالية المطلوبة في التدريب على العمل في المكاتب مثل مجالات الخدمات الفندقية وتفصيل الثياب وبعض الأعمال على مكنات الورشات والطباعة. ويؤكد ذلك على أهمية احتواء المناهج على معابير للأداء تكون قابلة احتواء المناهج على معابير للأداء تكون قابلة القياس (إيفانز، 2002، ص 37).

في التحليل النهائي، يمكن أن تكون الجودة المتدنية والأداء دون المستوى لنظام التعليم والتدريب الفنى والمهنى نواتج للمستويات غير الملائمة من الحوافز، ذلك أن تحويل التمويل إلى المؤسسات العامة يتم على أساس الموازنات السابقة بغض النظر عن الأداء، ولا يتم تعديل الموازنات زيادة بالاعتماد على تحقيق نتائج جيدة، أو نقصانا بناءً على المخرجات السيئة. ويُدفع للمعلمون والمدرسون نفس الراتب بغض النظر عن عدد الطلاب أو المتدربين الذين يقومون بتعليمهم أو عن القدرات التي يكتسبونها. أيضا، لا تبني معايير تخصيص الموازنات الدورية أو موازنات التطوير على أساس كلف البرنامج (روسترون وآخرون، 1999، ص 29)، والافتقار إلى نظام فعال الإجراء مراجعات سنوية لأداء العاملين يدعم استمرار وجود مستوى متوسط من المقدرات والجودة (إيفانز، 2002، ص 121)، كما أن نظام التعليم والتدريب الفني والمهنى لا يُعرّض مؤسسات التدريب والمدربين للمساءلة عن النتائج التي يحققونها.

6.2 الأولوية رقم 4: استخدام الآليات المالية للشجيع على تحسين الأداء

كان هناك في الأردن عبر العقود الأخيرة المنصرمة اهتمام على المستوى العام بتمويل التعليم والتدريب الفنى والمهنى، وقد يثبت إنشاء صندوق

التوظيف والتدريب، الذي تم في عام 2001 والممول بفرض ضريبة بنسبة 1% على أرباح الشركة، أنه الابتكار الأكثر أهمية على الإطلاق. ومن المحتمل أن يواجه هذا الصندوق مستويات غير ملائمة من تمويل التدريب المقدّم من القطاع الخاص، وأن يقود إلى تقديم تدريب موجّه بحسب الطلب بما أن أصحاب الأعمال يشكلون أغلبية في مجلس الإدارة.

يطرح العديد من المراقبين تساؤلات حول إنتاجية نظام التعليم والتدريب الفني والمهني، فقد اشتكى وزير العمل من أن مؤسسة التدريب المهنى تسجل فقط 4500 من المتدربين بدوام كامل، ما يجعل نظام هذه المؤسسة عالى الكلفة مع مخرجات متدنية نسبياً. ومن الخصائص الأخرى التي يتصف بها نظام التعليم والتدريب الفني والمهنى ككل المعدلات العالية لاجتذاب الطلاب والمعدلات المتدنية لإتمام التعليم والتدريب. والنقطة الأولى التي يجب إثارتها هنا هي أنه لا يبدو أن هناك الكثير من الوعي بقضايا الكلفة في نظام التعليم والتدريب الفني والمهنى. والحوافز السائدة في هذا النظام هي إنفاق الموازنات المخصصة بشكل كامل والحصول على المزيد من التمويل. ويعتبر الافتقار إلى توافر البيانات حول الكلفة من الأسباب التي تؤدي إلى غياب الوعى بقضايا الكلفة. «لا تتوافر بسهولة البيانات حول الكلفة بحسب المعايير المطلوبة لإجراء تحليل ومقارنات للكلفة بين البرامج والمؤسسات المتشابهة...» (روسترون وآخرون، 1999، ص 29). ونضيف إلى ذلك ما ذكرناه سابقا من افتقار للمساءلة والحوافز لتحقيق استخدام فعّال للمو ار د.

تشير عوامل تدني الاستخدام أيضاً إلى استخدام غير فعّال للموارد، ولقد أظهر أحد الاستبيانات أن نسبة الاستفادة من القدرة الكاملة لمنشآت التدريب كانت 60% في مراكز التدريب المهني، و64% في جامعة البلقاء التطبيقية، و86% في المؤسسات المهنية الثانوية التابعة لوزارة التربية (روسترون وآخرون، 1999، ص 24). وهناك مجال حقيقي لتحقيق وفورات في استخدام الموارد، ذلك أن معظم منشآت التدريب تستخدم فقط في فترة ما قبل الظهر وتبقى عاطلة بعد ذلك وفي فترة المساء.

¹⁴ كان الطلاب في التعليم الثانوي المهني في السابق عرضة لأعلى التوقعات من حيث عبء العمل، حيث كان الطلاب الذين يدرسون المواضيع المهنية يتحملون عبئا كبيراً: ولقد انخفض ذلك مؤخراً من 44 ساعة إلى 30-36 ساعة في الأسبوع بالمقارنة مع 27-30 ساعة المطلوبة في المسارات الأكاديمية. لقد كان من غير الواقعي توقع أن يقوم الطلاب بكل العمل النظري والعملي الضروري في سنتين فقط. ويأتي ذلك على رأس الحقيقة التي تقول إن المسار المهني يستقبل الطلاب بمستويات أقل من الإنجاز بالمقارنة مع المسار الأكاديمي.

ويعتبر ذلك مورداً كبيراً يمكن استخدامه في تقديم التدريب المستمر للكبار.

علاوة على ذلك، إن التفاوت الشديد في كلفة المتدرّب لدى مراكز التدريب المهني، وحتى بين المؤسسات من نفس النوع، لا يمكن تفسيره بتركيبة البرامج المختلفة. إن المؤسسات الأصغر -خاصة المعاهد المتخصصة- تخفق في تحقيق اقتصاد الكثرة. إضافة إلى ذلك، تبدو الكلف غير المباشرة مرتفعة على نحو استثنائي بالنسبة لمؤسسة التدريب المهني (25% بالمقارنة مع 4-6% بالنسبة للجهتين العامتين الأخربين المقدمتين للتدريب) (بيرسون، العامتين الأخربين المقدمتين للتدريب) (بيرسون، وظائف مركزية تقليدية مثل اختبار التجارة وتطوير وظائف مرديب المدرسين أثناء الخدمة. ومن ناحية أخرى، تبدو نسبة الكلف الإجمالية مفرطة ويجب تحليلها بشكل أكبر لتحديد مجال التوفيرات أو التنازل عن السلطة.

تشير معدلات الإتمام (نسبة الطلاب الذين يدخلون في البدء إلى البرنامج وينهونه بنجاح) أيضا إلى الفعالية الداخلية المتدنية. وتأخذ معدلات الإتمام بعين الاعتبار المعدلات السنوية لاجتذاب الطلاب وكذلك معدلات نجاحهم في اجتياز الامتحان الأخير. ووفق هذا المعيار، كانت فعالية الأردن متدنية (نسب المدخلات-المخرجات)، وكانت مستويات الفاقد في نظام التعليم والتدريب الفني والمهنى مرتفعة. أيضا، كانت معدلات الإتمام منخفضة بشكل استثنائي أثناء الفترة ما بين عام 1995 و 1998 حيث كانت تتراوح فقط بين 32% بالنسبة لمراكز التدريب المهني و 44% بالنسبة للتعليم المهني، إلى 58% بالنسبة لكليات المجتمع (روسترون وأخرون، 1999، ص 26). وكان عدد المتدربين الداخلين في البدء إلى النظام والمطلوب لتخريج متخرج واحد يتراوح بين 3.1 بالنسبة لمؤسسة التدريب المهنى و 2.3 بالنسبة للمدارس المهنية و 1.7 بالنسبة لكليات المجتمع.

ازدادت معدلات الإتمام الخاصة بمؤسسة التدريب المهارات المهني مع تقليص طول برنامج تدريب المهارات من ثلاثة سنوات إلى سنتين، ومع إقرار طول متمايز للبرنامج يتراوح بين شهرين إلى أربعة أشهر. علاوة على ذلك، يترك العديد من المتدريين التدريب الخاص بمؤسسة التدريب المهني للحصول وظائف، ولا يمكن النظر إلى ذلك على أنه فقد للطلاب. من ناحية أخرى، كانت معدل التسرب لا يزال مرتفعاً بالنسبة للربعين الأولين من عام 2003

بمعدل 10% للربع الواحد بالنسبة لبرنامج العاملين المهرة.

بالجمع بين معدلات الإتمام والكلف الدورية للطالب الواحد سنويا، نتوصل إلى الكلف التالية للخريج الواحد عبر نفس المدة الزمنية بحسب نوع المؤسسة: 1800 دينار أردني لمؤسسة التدريب المهني، 3500 دينار أردني للتعليم المهني، 4200 دينار أردني لكليات المجتمع (نفس المرجع السابق، 23). تبلغ كلفة الخريج الواحد في المراكز التابعة لمؤسسة التدريب المهنى وكليات المجتمع حوالي ثلاثة أضعاف كلفة الطالب الواحد المسجل بدوام كامل، كما أن كلفة الخريج الواحد تزيد بحوالي ستة أضعاف عن كلفة المكافئ بدوام كامل السنوية في المدارس المهنية، وبحوالي خمسة أضعاف عنها في المدارس الشاملة. أما كلفة الخريج لدى مؤسسة التدريب المهنى وكلفة الخريج من المدارس الشاملة فهما متشابهتان. ويعكس ارتفاع كلفة الخريج الواحد ارتفاع معدلات الفاقد. ويجب تحديث هذه البيانات وجمعها بشكل مستمر من قبل مختلف الوكالات.

يعتمد نظام التعليم والتدريب الفنى والمهنى بشكل كبير على التمويل الحكومي. ولقد زادت مؤسسة التدريب المهنى دخلها المُولد ذاتيا من حوالى 6% من الدخل الإجمالي المحقق في عام 2000 إلى حوالي 15% في عام 2004، ولقد تم ذلك إلى حد كبير من خلال الزيادات في الرسوم المجموعة لقاء اختبار العاملين ومنحهم الإجازات بحسب ما ينص عليه قانون العمل الوظيفي. وتبقى رسوم التدريس في دورات مؤسسة التدريب المهني في حدها الأدنى: 40 ديناراً أردنياً لمستوى المهرة، و 240 دينارا أردنيا لتدريب الحرف، بالمقارنة مع كلفة دورية معيارية للمتدرب الواحد تصل إلى 700 دينارا أردنيا (أو فقط 5.7% و 34.3% من الكلف الحقيقية، على التوالي). أما كليات المجتمع، فقد زادت بشكل كبير نسبة دخلها الإجمالي الذي تحصل عليه من الرسوم وغيرها من وسائل توليد الدخل الذاتي وذلك من 41% في عام 2000 إلى 66% في عام 2004. وكان السبب الرئيسي وراء ذلك التخفيضات البالغة التي حصلت في الإعانات الحكومية المقدمة إلى الجامعات العامة. من ناحية أخرى وبشكل عام، «ليس هناك ثقافة أو موقف يفضى إلى القيام ببحث نظامي عن مصادر التمويل الخارجي في محاولة للاعتماد أكثر على الذات. ليس هناك تقدير كاف لمسألة أن الدخل المقدّم من مصادر أخرى يعتبر أساسيا للتحرك نحو تحقيق

2. تحليل نظام التعليم والتدريب الفنى والمهنى في الأردن

فعالية أكبر» (روسترون وآخرون، 1999، ص 29).

الأهم من ذلك كله أن الحكومة تحوّل التمويل إلى المؤسسات العامة بغض النظر عن أدائها. ويمكن أن تكون للطريقة التي تحوّل بها الأموال تأثير على ملائمة المخرجات وفعاليتها وكفايتها. لذلك لا بد من تقديم بعض أنواع الحوافز في الموازنات مثل التمويل المعياري أو التنافس للحصول على التمويل، كما يجب استخدام آليات مالية للحض على تقديم أداء أفضل. ويقدّم الفصل الثالث بحثاً بتفاصيل أكثر لهذه المسألة.

7.2 الاستنتاجات الشاملة

هناك افتقار للحوافز ضمن النظام، والأولويات الاستراتيجية هي:

- صياغة روابط قوية مع سوق العمل؛
- إصلاح تنظيم وإدارة التعليم والتدريب الفني والمهني؛
 - رفع جودة تقديم المهارات؛
- استخدام الآليات المالية لتحسين أداء النظام.

3. تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني

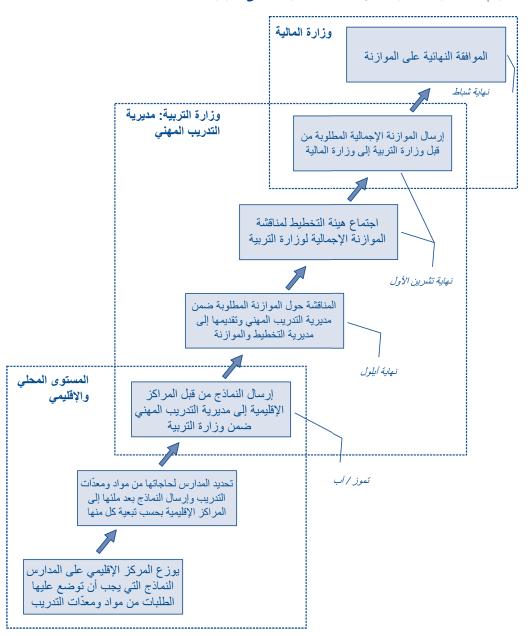
1.3 نظرة عامة حول المصادر المالية الحالية للتعليم والتدريب الفني والمهني وأشكالها

ستقدّم الأجزاء التالية مراجعة للأداء المالي للمؤسسات الثلاث الرئيسية التي تقدّم خدمات التعليم والتدريب الفني والمهني وهي مديرية التعليم المهني في وزارة التعليم، ومؤسسة التدريب المهني، وجامعة البلقاء التطبيقية. وسينصب التركيز على المشاكل ذات الصلة بالتمويل والإستراتيجية التشغيلية، وهذه المشاكل مرتبطة بشكل مباشر بافتقار القطاع لإستراتيجية إنفاق متوسطة المدى ومحددة بشكل جيد. وتقدّم الأجزاء التالية أيضاً تحليلاً لصندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني، وستعطي الاستنتاجات الكلية أفكاراً لتنظيم تمويل قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني بما في نظك الاستخدام الأفضل للموارد الحالية.

مديرية التعليم المهني في وزارة التربية. يأتي تمويل المدارس المهنية من ثلاثة مصادر رئيسية:

- الموازنة العامة: يضمن ذلك تمويلاً يغطي تقريباً مجمل الموازنة السنوية الضرورية لعمل المدارس المهنية.
- ا المنح والقروض الدولية: يتم تفعيل وتخصيص هذه المنح والقروض لمختلف المؤسسات المستفيدة (بما فيها وزارة التربية) من خلال وسيط هو وزارة التخطيط.
 - مساهمات المتدربين: يقدّم المتدربون مساهمة رمزية في تمويل الموازنة السنوية للمدارس المهنية والمدارس الشاملة وذلك من خلال دفع مساهمة سنوية تبلغ ستة دينارات أردنية للمتدرب الواحد. وتُستثنى نسبة كبيرة من المتدربين من دفع مثل هذا النوع من المساهمة، وهم بالدرجة الأولى المتدربون الذين ينتمون إلى الأسر المحرومة.
 - مبیعات المنتجات الخاصة بالمؤسسة نفسها والتي تؤمن لها دخلاً.

يقدّم الشكل رقم 3 أدناه الخطوات المختلفة للموافقة على الموازنة بالنسبة لمديرية التعليم المهني.



الشكل رقم 3: المدارس الثانوية المهنية: عملية الموافقة على الموازنة

يقترح الشكل رقم 3 أن عملية التحضير والموافقة على الموازنة تتم بطريقة تأخذ بعين الاعتبار الحاجات الفعالة والحقيقة من التمويل الخاصة بكل من مراكز التدريب المختلفة في البلد. وتقوم مختلف المكاتب الإقليمية الرئيسية التابعة لمديرية التعليم المهني بتوزيع النماذج على المدارس الواقعة في منطقة كل منها، وتقوم من ثم هذه المدارس بتسجيل حاجاتها من معدّات ومواد التدريب على هذه النماذج التي تُعاد بعد ذلك إلى مختلف المكاتب الإقليمية الرئيسية التعليم المهني، ويتم بعد ذلك إرسالها إلى مديرية التعليم المهني في وزارة التربية. وبشكل عام، تنتهي هذه العملية الأولية التحديد حاجات التمويل والتي تتم على مستوى

مديرية التعليم المهني والمؤسسات الإقليمية في تموز أو آب من العام السابق لإصدار الموازنة الجديدة. وتحدث بعض المراجعات والمناقشات للموازنات الخاصة بمختلف مدارس التدريب في مديرية التعليم المهني نفسها، وتقدّم هذه الأخيرة التقرير المؤقت حول الموازنة التالية إلى مديرية التخطيط والموازنة في وزارة التربية. وتنتهي هذه المرحلة في نهاية شهر سبتمبر (أيلول).

عند انتهاء هذه المرحلة، يتم تقديم الموازنة المؤقتة إلى هيئة التخطيط في وزارة التربية التي تناقش وتعدّل الموازنة الإجمالية للوزارة بما في ذلك موازنة التعليم المهنى، وهي هيئة يترأسها الوزير

وتضم بشكل رئيسي رؤساء المديريات في وزارة التربية. وفي نهاية شهر أكتوبر (تشرين الأول)، تتقدّم هيئة التخطيط إلى وزارة المالية بتقرير الموازنة المراجعة حول حاجات التمويل الخاصة بوزارة التربية. وفي نهاية شهر فبراير (شباط)، يتم تحضير الموازنة الإجمالية لوزارة التربية ضمن إطار الموازنة العامة للدولة، وتوافق وزارة المالية عليها، وتقوم هذه الأخيرة بتقديمها إلى البرلمان ومن ثم إلى الملك.

مرة أخرى، من الأهمية بمكان ذكر أن الموظفين المسئولين عن مختلف مراكز التدريب التابعة لمديرية التعليم المهني لا يملكون الكثير من حرية التصرّف والسلطة فيما يتعلق بالوضع النهائي لموازنات مراكز هم. وفي حقيقة الأمر، في معظم الحالات، تكون عملية التحكيم والتوفيق ضمن وزارة المالية حاسمة من حيث الموافقة على العرض المالى النهائي المخصص لهذه المؤسسات.

وكما هو مُوضح في الشكل رقم 3، يجب عادة الموافقة على الموازنة كل عام في فبراير (شباط). ولكن في حال لم تتم الموافقة على الموازنة في هذا الموعد، ولتجنّب توقف العمل في المؤسسات المهنية، تغطي هذه المؤسسات نفقاتها باستخدام نظام الفواتير المتأخرة والتي تُدفع في وقت صدور

الموافقة النهائية على الموازنة من قبل الملك. يقدّم الجدول أدناه البنود التي وردت مؤخراً في موازنات الأعوام 2001 و 2002 و 2003 لدى المدارس المهنية.

بحسب هذا الجدول، تستهلك الرواتب حصة كبيرة من الإنفاق الجاري (61% في عام 2003)، وتشكل هذه بدورها الحصة الأعلى من الموازنة السنوية المخصصة للتعليم المهني (48% في عام 2003).

علاوة على ذلك، إن الإنفاق على الموجودات الرأسمالية (والذي يلعب دوراً رئيسياً في أية عملية إعادة بناء تهدف إلى تطوير قطاع فعّال) منخفض جداً في قطاع التدريب المهني الأردني، كما يبرز بطريقة ضمنية غياب التمويل الضروري لتطوير هذا القطاع وذلك في الإجراءات الصلبة والمتشددة والمركزية بشكل كبير في الإدارة المالية للموازنة المخصصة على مستوى المدارس وحتى على مستوى الإدارات الإقليمية وفي معظم الحالات، يكمن الهم الأكبر لمديري المدارس في ضمان يكمن الهم الأكبر لمديري المدارس في ضمان متطلبات العمل اليومي لمدارسهم بدلاً من التركيز على على على على الأكثر ملائمة.

الجدول رقم 1: موازنة التعليم المهني المرتبطة بوزارة التربية (بآلاف الدينارات الأردنية)

	*2001	**2002	***2003
الرواتب	2,016.7	1,857	2,131
النفقات التشغيلية	585.7	652	708
تعاملات	85	100	115
مواد ومواد مستهاکة	379.5	425	475
مواد ومواد مستهلكة صيانة البناء	29.3	50	60
الإجمالي الفرعي: الإثفاق الجاري	3096.2	3084	3489
المعدّات	389.7	468	590
النقل	150	150	60
التوسّع في الأبنية	197	50	200
الأثاث	87.1	110	98
الإجمالي الفرعي: الإنفاق الاستثماري	823.8	778	948
الإجمالي	3920	3862	4437

المصدر: البنك الدولي ومؤسسة التدريب الأوروبية (2006) ملاحظات: * حقيقية، ** تقديرات مُراجعة، *** تقديرية.

في الواقع، بعد مرحلة الموافقة على الموازنات السنوية المخصصة للمدارس المهنية، لا يتم صرف هذه الموازنات بشكل مباشر إلى مديري المؤسسات التدريبية، وإنما تتم المصادقة على هذه الموازنات من قبل كل من الإدارات الإقليمية المسئولة عن المدارس كل بحسب تبعيتها. وفي كل من الموازنات، تضع هذه الإدارات في تصرّف مديري المؤسسات مبلغ 1000 دينار أردني، وتكون للمديرين حرية التصرف بمبالغ لا تتجاوز 150 دينارا أردنيا، ويكون بإمكانهم تقديم طلب عند الحاجة (أي إذا تجاوزت النفقة مبلغ 150 ديناراً أردنياً) إلى الإدارة الإقليمية لكى تضع تحت تصرّفهم مبلغ 1000 دينار أردني بشكل جزئي أو كلي. وفي حال كانت قيمة النفقة تتراوح بين 1000 إلى 20000 دينار أردني، تعالج مديرية المشتريات العامة هذه النفقة. وفي حال تجاوزت قيمة النفقة مبلغ 20000 دينار أردني، يجب على مديرية المشتريات العامة التابعة لوزارة المالية إجازة ذلك بما ينسجم مع قواعد وأنظمة العمل الخاصة بها.

لابد من ملاحظة أنه في مرحلة تخطيط الموازنة، يسمح لمديري المؤسسات بطلب زيادة في موازنات مؤسساتهم بنسبة 10% من موازنة العام الماضي وبدون الحاجة إلى تقديم مبررات لهذه الزيادة في الإنفاق. وبهدف الاستفادة من زيادة في الموازنة أكبر من المستوى المسموح به، يجب على المديرين تقديم وثائق داعمة للطلب على الرغم من أن الاستجابة لهذه الطلبات هو أمر غير مضمون على الإطلاق تقريباً.

وتتضح مرة أخرى هنا مواضع عدم الملائمة في إدارة قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن. وفي حقيقة الأمر، لا تكون نفقات للاستثمار، التي غالباً ما تتطلب مقادير كبيرة من التمويل، المحور الرئيسي للتركيز أثناء تحضير الموازنة نظراً لأنها تُرفض في كثير من الأحوال ما لم تتوفر مصادر أخرى للتمويل. وبالفعل، تعني الشكوك حول تلقي تمويل خارجي أن المدارس والوزارات لم تعد تملك حافزاً لتطوير خطط استثمار مترابطة وفعّالة.

مؤسسة التدريب المهنى

يتم تمويل موازنة مؤسسة التدريب المهني من ثلاثة موارد رئيسية. هناك اثنين من الموارد الخارجية هما موازنة الحكومة والقروض الأجنبية؛ والمورد الثالث داخلي يتمثّل في الدخل المولد من

قبل نشاطات المؤسسة ذاتها. يُظهر الجدول رقم 2 أدناه موازنة ونفقات مؤسسة التدريب المهني بين عام 2000 و 2004. ويشير ذلك إلى أن نسبة الموازنة العامة التي كانت تأتي من العائدات المولدة عن طريق نشاطات مؤسسة التدريب المهني (غالباً على شكل رسوم يدفعها المتدربون) قد ازدادت بشكل كبير من 9% في عامي 2002 و 2003 إلى 15% في عام 2004 من هذا المستوى المتدني لمساهمات المتدربين، يعتبر المتدربون أن الرسوم التي يدفعونها لحضور الجلسات التدريبية (بين 40 و 80 ديناراً أردنياً للفصل الواحد) مرتفعة سلفاً في بلد لا تزال نسبة كليرة من سكانه من أصحاب الدخل المحدود.

وهكذا، إن أي سياسة مستقبلية تهدف إلى زيادة موارد مؤسسة التدريب المهني لا يمكن تحقيقها من خلال زيادة الرسوم التي يدفعها المتدربون، ومن الجدير بالذكر أن هناك نسبة كبيرة من المتدربين المستثنين من دفع هذه الرسوم. وبالفعل، سيكون من الأفضل إعطاء منح دراسية للمتدربين من الأسر المحرومة من أجل مساعدتهم على تغطية الرسوم اليومية والسماح لهم بمواصلة تدريبهم. وفي معظم الحالات، لا يكمل حتى المتدربون المستثنون من دفع الرسوم تدريبهم ويدخلون إلى سوق العمل في سن مبكرة جداً بسبب عدم قدرتهم على تغطية النققات الأساسية للمعيشة.

يمكن تفسير زيادة الدخل المُولد ذاتيا لدى مؤسسة التدريب المهني من 6.2% في عام 2000 إلى 14.6 في عام 2000 إلى حصلت في عدد الطلاب. والزيادة في الدخل المُولد ذاتياً لدى مؤسسة التدريب المهني أكبر بكثير من تلك الحاصلة من موارد تمويل أخرى، علاوة على أن القليل من الدخل يأتي من بيع خدمات التدريب المستمر.

من الأهمية بمكان ذكر أنه وبينما تعمل مؤسسة التدريب المهني بموارد مالية محدودة لتطوير نشاطاتها، حققت هذه المؤسسة فائضاً نسبياً في موازنتها في الأعوام الماضية. وفي الحقيقة، غالباً ما تقدّم مؤسسة التدريب المهني للعاملين فيها قروضاً محدودة وقصيرة الأمد يتوجب عليهم تسديدها قبل نهاية السنة المالية. ويتم الحصول على التمويل المُوزَع على شكل قروض من الموارد المحجوزة لعمليات الاستثمار. وما أن يتم تسديد هذه الأموال في نهاية العام، حتى يصبح من غير

الممكن إعادة استخدامها ضمن مؤسسة التدريب المهني، بل يجب دفعها إلى وزارة المالية.

بالإضافة إلى ذلك، تفسّر الإدارة المركزية لموارد مؤسسة التدريب المهني إلى حد ما الفوائض التي تحدث في بعض السنوات. وفي الحقيقة، ليس هناك فرصة لضمان تلبية أي طلب تمويل تقدّمه مراكز

التدريب خلال الشهر الأخير من السنة المالية نظراً للوقت الذي تحتاجه الموافقة على أية عملية مالية.

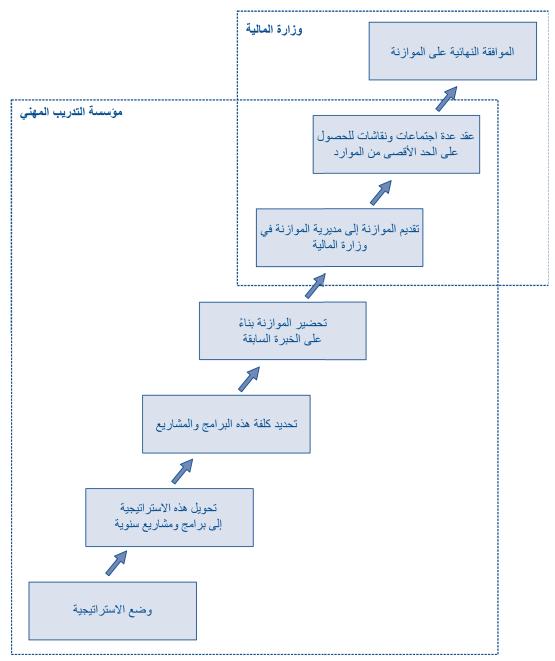
تم وضع الشكل رقم 4 بناءً على الوصف المُقدّم من السلطات الأردنية. ولا تُمثّل كلمة «إستراتيجية الحقيقية للقطاع، بل

الجدول رقم 2: تقييم موازنة مؤسسة التدريب المهني (بآلاف الدينارات الأردنية)

20	000	20	001	20	02	20	003	20	004	
متوقع	حقيقي	متوقع	حقيقي	متوقع	حقيقي	متوقع	حقيقي	متوقع	حقيقي	
										العائد
700	554.86	650	691.56	1,000	868.83	1,800	1,342.40	2,300	1,869.61	الجزء الأول: العائد الذاتي
7,024	6,334.20	6,000	4,879.06	5,800	5,800.00	5,500	5,500.00	5,500	5,162.60	الجزء الثاني: مساهمة الموازنة الحكومية
غیر متوفر	غیر متوفر	5,000	4,375.00	5,000	5,000.00	5,000	5,000.00	5,000	4,762.60	* الجاري
غير متوفر	غیر متوفر	1,000	504.06	800	800.00	500	500.00	500	400.00	* الإستثماري
1,480	1,047.52	1,520	1,013.24	9,270	1,418.57	14,636	4,543.50	8,661	4,247.63	الجزء الثالث: مساهمة وزارة التخطيط
0	971.07	100	1,144.92	0	1,316.03	1,000	3,964.20	0	1,525.22	الجزء الرابع: غير ذلك
9,204	8,907.67	8,270	7,728.79	16,070	9,403.44	22,936	15,350.10	16,461	12,805.06	العائد الإجمالي
										الإنفاق
5,700	4,962.21	5,750	5,189.25	6,000	5,579.15	6,779	5,630.68	6,384	6,048.02	الجزء الأول: الإنفاق الجاري
3,504	2,531.98	2,520	1,241.94	10,700	2,223.04	16,157	5,904.24	9,781	5,217.16	الجزء الثاني: الإنفاق الاستثماري
غيير متوفر	غير متوفر	1,000	513.75	800	800.00	1,521	1,378.87	1,120	952.78	* مساهمة الموازنة (وزارة المالية)
غير متوفر	غير متوفر	1,520	728.18	9,900	1,423.04	14,636	4,525.36	8,661	4,264.38	*وزارة التخطيط
0	1,413.48	0	1,297.59	0	1,601.25	0	0	0	1,539.88	الجزء الثالث:الجزء الثالث: غير ذلك: الوديعة في البنوك والقروض المقدمة
9,04	8,907.67	8,270	7,728.79	16,700	9,403.44	22,936	16,060.28	16,165	12805.06	الإنفاق الكلي
0	0	0	0	-630	0	0	-710.18	296	0	الفائض/ العجز

المصدر: مؤسسة التدريب المهني

الشكل رقم 4: مؤسسة التدريب المهنى: عملية الموافقة على الموازنة



هو في الحقيقة الموازنة السنوية المؤقتة لمؤسسة التدريب المهني.

تبدو عملية الموافقة على موازنة مؤسسة التدريب المهني مختلفة عن نظيرتها الخاصة بمديرية التعليم المهني، مع أنها تكون عادة خاضعة لنفس قيود التحكيم على مستوى وزارة المالية.

تبدأ العملية بتحديد الإستراتيجية السنوية والتي يتم تحويلها لاحقاً إلى برامج ومشاريع تدريبية. وتتألف المرحلة التالية من تقييم كلف مختلف البرامج والمشاريع للعام القادم؛ ويساعد ذلك في وضع

تقييم للموازنة الإجمالية لمؤسسة التدريب المهني ومراكز التدريب المختلفة التابعة لها. يتم بعد ذلك تقديم هذه الموازنة المؤقتة إلى إدارة وزارة المالية. وتُعقد العديد من الاجتماعات بين إدارة مؤسسة التدريب المهني ومديرية الموازنة في وزارة المالية؛ وتجري في هذه الاجتماعات نقاشات لوضع الموازنة النهائية لمؤسسة التدريب المهني. وتُقدّم هذه الموازنة بعدها إلى البرلمان ومن ثم إلى الملك للحصول على الموافقة النهائية.

على الرغم من أن عملية تثبيت الموازنة والموافقة عليها تبدو ملائمة، إلا أن تطبيقها على أرض الواقع

ليس كذلك. وفي حقيقة الأمر، غالباً ما يتم وضع موازنة مؤسسة التدريب المهني على أساس سنوي، الأمر الذي لا يساعد في تمويل الاستراتيجيات التي تتطلب خطة تمويل تغطي عدة سنوات. بالإضافة إلى ذلك، ترتبط مساهمة الحكومة في موازنة مؤسسة التدريب المهني بشكل وثيق بعلاقة متبادلة مع التغيرات في الموازنة الإجمالية للدولة، وهي بالتالي تتجاهل الحاجات الخاصة للقطاع وضرورة ضمان الوسائل الملائمة لتطويرها.

من أجل تسهيل عمل مؤسسة التدريب المهنى في حال تأخر صدور الموازنة، يمكن أن يُخصص لها سلفا مبلغ يساوي جزءا من اثنى عشر من قيمة الموازنة المشروطة. ويسمح ذلك لمختلف مراكز التدريب التابعة للمؤسسة بتغطية رسومها بالغة الضرورة لحين صدور الموافقة النهائية على الموازنة وعلى نحو مواز، هناك مستوى عال نسبياً من حرية الإبدال بين مختلف وضعيات الإنفاق بحيث يمكن القيام بالنشاطات قبل الموافقة على الموازنة. وفي بعض الأحيان، يتم إعادة توجيه الموازنة الصغيرة المُخصصة للاستثمار لتغطى الكلف الجارية الحالية. وفي هذه المرحلة، يجب ملاحظة أن القانون الحاكم لعمل مؤسسة التدريب المهنى يعطيها مدى محدداً من الاستقلال الإداري والمالي على المستوى المركزي، ما يسمح لها بإنفاق موازنتها على مختلف مراكز التدريب بدون الحاجة إلى تفويض من أي كان. وعلى الرغم من ذلك، وكما هو موضح في التقرير المشترك الصادر عن البنك الدولي ومؤسسة التدريب الأوروبية، تعانى المراكز التابعة لمؤسسة التدريب المهنى نتيجة لهذه المركزية الإدارية والمالية، الأمر الذي يعرقل عملها: «الافتقار إلى السلطة

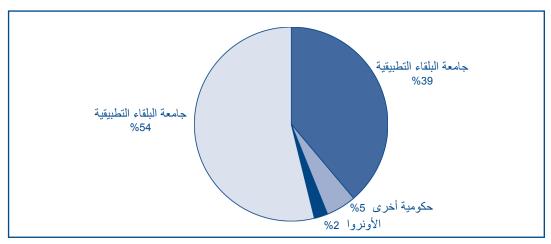
لدى المراكز التدريبية: لا يملك رؤساء المراكز التدريبية موازنات خاصة بهم». (مؤسسة التدريب الأوروبية/البنك الدولي، 2006) ومع ذلك، إن الحرية النسبية في الإدارة التي تتمتع بها مؤسسة التدريب المهني على المستوى المركزي لا تمتد لتشمل المنح الخارجية المعطاة لهذه المؤسسة والتي تأتي غالباً على شكل برمجيات. وفي الحقيقة، لا تملك مؤسسة التدريب المهني المرونة اللازمة لإدارة هذه المنح بحسب حاجاتها الخاصة.

جامعة البلقاء التطبيقية

تم تأسيس جامعة البلقاء التطبيقية في عام 1996. وهي تقدّم التدريب الفني والمهني من خلال كليات المجتمع العامة والديها حكم على 38 من كليات المجتمع العامة ولديها حكم على 38 من كليات المجتمع الخاصة الأخرى لاسيما على مستوى البرنامج. إن الهدف الأساسي للجامعة هو «إنتاج خريجين يحققون المعايير الدولية في قدرتهم على تطبيق التعلّم في مكان العمل ومواصلة التعلّم عندما يتغير مكان العمل بحسب البيئة المتغيرة تكنولوجياً وتنظيميا».

يتم تمويل أنشطة جامعة البلقاء التطبيقية من موازنة الحكومة والرسوم التي يدفعها الطلاب والقروض والمنح الخارجية التي تدير ها وزارة التخطيط. وفي حقيقة الأمر، تمتص الجامعة تقريباً نسبة 11% من الموازنة الإجمالية المخصصة من الحكومة للجامعات الأردنية. ومن ناحية ثانية، ولاحقاً لانسحاب الحكومة تدريجياً من التذخّل في قطاع التعليم العالي، انخفض الدعم الحكومي المُقدّم إلى جامعة البلقاء التطبيقية من 8.4 مليون دينار أردني جامعة البلقاء التطبيقية من 8.4 مليون دينار أردني

الشكل رقم 5: العدد الإجمالي للمسجلين في كليات المجتمع بحسب التبعية، 2003/2002



المصدر: وزارة التعليم العالي

التعليم والتدريب الفني والمهنى في الأردن

في عام 2000 إلى 2.5 مليون دينار أردني في عام 2004. علاوة على ذلك، طلب إلى الجامعة في عام 2005 تخفيض نفقاتها الجارية بنسبة 20% باستثناء الرواتب. وكان ذلك يندرج في إطار سياسة عامة أقرتها الحكومة تهدف إلى تخفيض الإنفاق العام بسبب الظروف الخاصة التي تمر بها البلاد. ومن الأهمية بمكان الإشارة إلى أنه حتى ذلك التاريخ لم تدفع الحكومة الأردنية العجوزات في موازنات الجامعات العامة، حيث كان معظم هذه الجامعات يعانى عجزا بنيويا وبالتالى يفتقر إلى وسائل التطوير. وبالفعل، لم تكن الجامعات قادرة على تغطية الكلف الجارية للعمل. وتعتبر الحكومة أن الجامعات يجب أن تكون مستقلة ماليا وعليها أن تسيطر على نفقاتها لضمان توازن موازناتها، وهي تمنعهم بشكل غير رسمي حتى من اللجوء إلى المصارف للحصول على قروض لسد العجوزات في موازناتهم. ويثير ذلك سؤالا حول رغبة السلطات الأردنية الحقيقية في ضمان تطوّر

إن هذا الوضع وحقيقة أن الجامعات العامة تبدو غير قادرة على تغطية حتى نفقاتها الجارية يدعمان تأسيس إستراتيجية إنفاق متوسطة المدى لتحسين قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن (أنظر الفصل التالي).

أخيراً، يقوم تخصيص موازنة لكل من كليات المجتمع بشكل أساسي على التوجهات التاريخية للكلية وعدد الطلاب ومستوى العاملين فيها. وتستلم جامعة البلقاء التطبيقية الموازنات التي تم تخصيصها. ولكي تحصل كليات المجتمع على الأموال اللازمة لتغطية كلف التشغيل، يجب على عمدائها أن يتقدموا بطلبات في كل مرة يحتاجون فيها لهذه الأموال. ومورد الأموال المتوافرة بشكل مباشر لكليات المجتمع هو رسوم الدراسة التي يدفعها الطلاب. يظهر الجدول رقم 3 التوجّهات الحديثة في عائدات ونفقات جامعة البلقاء التطبيقية.

3. تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني

لجدول رقم 3: التوجّهات الحديثة في موازنة جامعة البلقاء التطبيقية

جدون رحم د. اهوجهات است	يت هوارت		W W4	,		,
	2000	2001	2002	2003	2004	*2005
لأعائد						
الجزء الأول: العائدات الذاتية	7,752,289	11, 179, 190	12,774,079	14,399,000	18,470,303	24,415,000
ر سوم جامعية	6,268,174	8,868,204	11,033,340	13, 193, 574	17,101,843	23,500,000
غير ذلك	1,484,115	2,310,986	1,740,739	1,205,426	1,368,460	915,000
الجزء الثاني: غير ذلك من الرسوم والتكاليف والدعم الحكومي	2,725,341	2,458,436	2,749,208	2,534,252	5,083,180	5,000,000
الرسوم والتكاليف الإضافية	1,327,175	1,324,886	1,375,958	1,377,248	5,083,180	5,000,000
الدعم الحكومي	1,350,000	1,133,550	1,373,250	1,157,004	0	0
الدعم من وزارة التخطيط (مشاريع)	48,166	0	0	0	0	0
الجزء الثالث: دعم الجامعات المدنية (الموازنة الحكومية)	8,399,948	7,918,750	7,131,250	6,000,000	2,449,320	4,000,000
الجزء الرابع: دخل من السنوات السابقة	105,000	120,847	0	424,379	631,599	2,500,000
الجزء الخامس: الدعم الحكومي المستحق	0	0	0	0	1,402,754	0
العائدات الإجمالية	18,982,578	21,677,223	22,654,537	23,357,631	28,037,156	35,915,000
الفائض أو العجز	0	0	4,999,576	0	25,749	7,411,700
الموازنة الإجمالية قبل الدعم الخارجي	18,982,578	21,677,223	27,654,113	23,357,631	28,062,905	43,326,700
الجزء السادس: القروض والمنح للنفقات الاستثمارية (مشاريع جديدة)	2,281,714	3,034,191	3,432,910	5,165,072	1,672,944	11,469,000
الموازنة الإجمالية بعد الدعم الخارجي	21,264,292	24,711,414	31,087,023	28,522,703	29,735,849	54,795,700
الإنفاق			,	1		
الجزء الأول: الإنفاق الجاري، باستثناء البحث العلمي	14,530,575	16,933,177	19,131,437	21,712,923	26,116,228	33,657,100
الإدارة المركزية	13, 104, 424	15,505,278	17,932,926	20,051,936	24,839,835	31,665,000
المراكز الفنية (أو الكليات)	1,426,151	1,427,899	1,198,511	1,660,987	1,276,393	1,992,100
الجزء الثاني: البحث العلمي، البعثات إلى الخارج، المؤتمرات، المجلات العلمية	148,724	314,442	479,496	568,186	872,005	1,149,500
الجزء الثالث: الإنفاق الاستثماري	4,303,279	4,429,605	3,043,605	2,846,502	549,634	6,826,500
الجزء الرابع: البناء والمعدّات الحاصلة على الدعم الخارجي (المدفوع بشكل مباشر منذ عام (2003)	0	0	0	0	525,038	1,693,600
الموازنة الإجمالية قبل الدعم الخارجي	18,982,579	21,677,223	22,654,537	25,127,612	28,062,905	43,326,700
الجزء الخامس: الدفع الخارجي	2,281,714	3,034,191	3,432,910	3,395,092	1,672,944	11,469,000
الموازنة الإجمالية المشتملة على الدعم الخارجي	21,264,293	24,711,414	26,087,447	28,522,704	29,735,849	54,795,700

المصدر: مؤسسة التدريب المهني ملاحظة: * متوقع

المالية الموافقة النهائية على الموازنة تحويل الموازنة المطلوبة إلى وزارة الأعلى المالية جامعة البلقاء تقديم مو از نة جامعة البلقاء و مو از نة كليات المجتمع التابعة لها إلى المجلس الأعلى للتعليم العالي نقاشات غير رسمية للموازنة بين الرئيس ومجلس الأمناء في الجامعة إرسال الموازنة الإجمالية المطلوبة لجامعة البلقاء تقديم الموازنة إلى المدير المالي لجامعة المجتمع اقتراح ميزانية من قبل كل من كليات

الشكل رقم 6: جامعة البلقاء: عملية الموافقة على الموازنة

إنهاء الموازنة المؤقتة التي يتم تقديمها فيما بعد إلى البرلمان ومن ثم إلى الملك للحصول على الموافقة النهائية.

من ناحية أخرى، وكما هي الحال مع المؤسسات الأخرى، تكون مساهمة الموازنة الحكومية في تمويل نشاطات الجامعة معروفة تقريباً حتى قبل تحضير موازنة الجامعة. وهكذا، فإن عملية وضع الموازنة هي عملية توزيع للمساهمة الحكومية أكثر منها عملية تقديم طلب للحصول على التمويل. وفي كثير من الحالات، لا تأخذ المساهمة الحكومية في الموازنة بعين الاعتبار الحاجات الخاصة للقطاع

إن عملية الموافقة على موازنة جامعة البلقاء التطبيقية مشابهة لنظيراتها لدى مديرية التعليم المهني ومؤسسة التدريب المهني، حيث تتقدّم كليات المجتمع بحاجاتها من التمويل عن العام القادم وتُعقد اجتماعات بين رئيس الجامعة وأعضاء مجلس إدارتها لمناقشة العناصر المختلفة الواردة في الموازنة. وبعد هذه الاجتماعات، يتم تقديم الموازنة الإجمالية لجامعة البلقاء التطبيقية، والتي تتضمن موازنات جميع كليات المجتمع، إلى مديرية الموازنات في وزارة المالية. وتُجرى مفاوضات جديدة على مستوى وزارة المالية قبل

التي تتغير بحسب السياق الاقتصادي للبلد. لذلك غالباً ما يتم النظر في المساهمة الحكومية في الموازنة في سياق الأرقام الحقيقية.

صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني

ينص القانون الذي تم وفقه تأسيس مجلس التعليم والتدريب الفني والمهني على إنشاء صندوق لدعم التعليم والتدريب الفني والمهني يدعى «صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني». وأعطي هذا الصندوق صبغة مدنية إضافة إلى الاستقلال الإداري والمالي. وبحسب القانون الذي يحدد أهداف هذه الصندوق وطريقة عمله، 15 فإن «الهدف من الصندوق هو تقديم العون المالي لنشاطات التعليم والتدريب الفني والمهني، وتطوير عمليات التدريب المختلفة في مؤسسات القطاعين العام والخاص، وتعزيز مساهمة هذين القطاعين في عملية التعليم والتدريب وتلبية متطلباتها باستخدام عملية التعليم والتدريب وتلبية متطلباتها باستخدام الموارد المالية التي يتلقاها الصندوق».

في ديسمبر (كانون الأول) من عام 2005، كان هناك 12 عاملاً في الصندوق، ومن المتوقع توظيف 25 آخرين من أجل تحسين عمل الصندوق خاصة على مستوى اختيار مشاريع التعليم والتدريب المهنى التى سيتم تمويلها.

يتم تمويل الصندوق من المساهمات التي يتم جمعها عن طريق فرض ضرائب على أرباح الشركات بعد دفع أية مخصصات أو احتياطيات. وبحسب شروط تأسيس هذا الصندوق، يمكن الحصول على التمويل من المساهمات المقدمة على شكل منح من الموازنة العامة أو من القطاع الخاص أو من المساعدة الخارجية التي يوافق عليها مجلس الوزراء. وعلى الرغم من ذلك، لم يحصل الصندوق على تمويله حتى الآن سوى عن طريق المساهمات الإلزامية التي فرضت على الأرباح التي كان من المفترض توزيعها.

بحسب التقرير المشترك الصادر عن البنك الدولي ومؤسسة التدريب الأوروبية، الأردن هو البلد الوحيد في العالم الذي يفرض ضريبة على أرباح الشركات من أجل تمويل مبادرات تطوير القدرات لدى الموارد البشرية فيه. 16 ويمكن تفسير هذا الخيار بحقيقة أنه وأثناء المناقشات مع الحكومة حول الطرق الممكنة لتمويل الصندوق، فضّلت

الشركات تخفيض مساهمتها على مستوى أرباحها بدلاً من مستوى لوائح الأجور التي تدفعها؛ وهكذا، لن تدفع الشركات هذه المساهمة في حال لم تحقق أرباحاً. ويبدو أن هذه الطريقة هي أكثر ملائمة للشركات، ولكنها قد تسبب حالات عدم انتظام في عائدات الصندوق. والشركات الخاضعة لهذا النوع من فرض الضريبة هي كما يلي:

- الشركات المساهم فيها القطاع العام؛
 - شركات محدودة المسؤولية؛
- الشركات المساهم فيها القطاع الخاص؛
- الشركات الأجنبية أو الشركات التابعة لها العاملة بشكل دائم في البلد بترخيص من السلطات العامة المختصة.

على الرغم من ذلك، هناك العديد من أنواع الشركات الأخرى التي لا تدفع هذه المساهمة، مثل الشركات العاملة وفق القانون الصادر لتشجيع الاستثمار والشركات العاملة في منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة. علاوة على ذلك، يبدو أن الشركات العاملة في المناطق التي تحكمها اتفاقية المنطقة الصناعية المؤهلة «الكويز» الموقعة بين الأردن وإسرائيل والولايات المتحدة الأمريكية معفاة من دفع هذه المساهمات. يُظهر الشكل رقم معاقة من دفع هذه المساهمات إلى صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني من قبل الشركات.

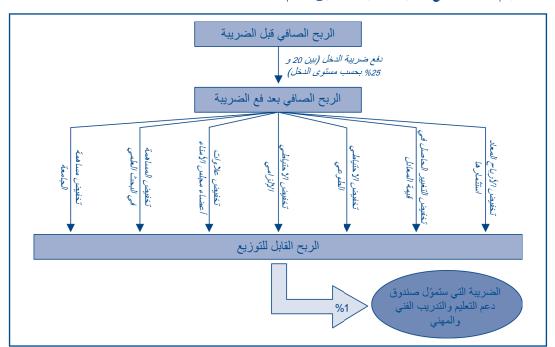
تجمع مديرية تحصيل الضرائب في وزارة المالية مساهمات الشركات في نفس وقت جمع ضريبة الأرباح، وتوزعها على حساب الصندوق. وحتى حينه كانت الموارد المجموعة متوافرة بالدرجة الأولى لمؤسسة التدريب المهني ووزارة العمل والمؤسسات المقدمة للتدريب من القطاع الخاص. وعُرف عن عملية التوزيع افتقارها للشفافية.

المهمة الرئيسية الملقاة على عاتق الفريق الذي يدير الصندوق هي الاختيار بين المشاريع المُقدّمة من قبل المؤسسات العامة والخاصة المتخصصة في التدريب الفني والمهني وذلك بهدف تمويل المشاريع الأكثر فعالية وكفاية وملائمة. من ناحية أخرى، يعود قرار تمويل المشاريع التي تتجاوز موازنتها 250000 دينار أردني إلى مجلس التعليم والتدريب الفني والمهني. وفي عام 2003، وصلت موارد الصندوق إلى 2.4 مليون دينار أردني، ووصلت بعد عام واحد إلى 3.5 مليون دينار أردني، تقريباً. وبعد تخفيض النفقات الجارية والاستثمارية تقريباً.

¹⁵ القانون رقم 95 لعام 2002.

¹⁶ المصدر التقليدي للتمويل حول العالم هو الضريبة المفروضة على الأجور المدفوعة.

التعليم والتدريب الفني والمهنى في الأردن



الشكل رقم 7: خطة دفع الضريبة لتمويل صندوق الدعم

للصندوق، استخدمت هذه الموارد إلى حد ما في تمويل المشاريع المبينة في الجدول أدناه.

تستغرق عملية قبول مشروع ما مدة شهر واحد وسطياً يُقسم كما يلي: عشرة أيام لتحضير الملف، عشرة أيام لتحضير المقاقبة ضمان التمويل. وعلى الرغم من ذلك، إن الوقت الحقيقي لاستلام مشروع تدريب ومنح المعونة المالية هو أطول من ذلك بكثير. ويظهر

ذلك في حقيقة أن الصندوق بعد مرور أكثر من عام على بدء نشاطاته لم يُموّل سوى سبعة مشاريع فقط. في الواقع، بدأ الصندوق نشاطاته في آب من عام 2004 فقط، على الرغم من أن عملية جمع الضريبة المقصود منها تمويل الصندوق قد بدأت قبل ذلك بمدة. بكلمات أخرى، لم يكن على اللجنة الانتظار قبل البدء بجمع الموارد، بل خلافاً لذلك بدأت اللجنة بمجرد إنشائها باختيار وتمويل المشاريع التي ارتأت أنها فعالة.

الجدول رقم 4: المشاريع التي مولها صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني

الكافة الكلية (بآلاف الديثارات الأردنية)	محتوى المشروع	الجهات المستفيدة
1,000		الجامعة الألمانية-الأردنية
23		اتحاد الشركات الخاصة العاملة في مجال تكنولوجيا المعلومات
600	توظيف عاملين أر دنيين	وزارة العمل بالترافق مع القطاع الخاص
100	تدريب لقطاع الخدمات الفندقية	مؤسسة التدريب المهني بالترافق مع القطاع الخاص
120	تدريب لسائقي الألبات الثقبلة	مؤسسة التدريب المهني بالترافق مع القطاع الخاص
60	تمويل الطلاب من المجموعات الاجتماعية المحرومة	مؤسسة التدريب المهني
40	توفير معدات جديدة لأغراض التدريب	مؤسسة التدريب المهني
1,943		الإجمالي

لا بد مع ذلك من الإشارة إلى أن كلف عمل الصندوق قد استنفدت سلفاً نسبة كبيرة من موارده حتى قبل القيام بالتوظيف الجديد المخطط لعامي 2006 و 2006 (أنظر الجدول رقم 5).

بين تاريخ تأسيس صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني وآب من عام 2005، وصل إنفاق الصندوق إلى 2.524 مليون دينار أردني وذلك لكل من عمله الخاص ولتمويل المشاريع المُوافق عليها سلفاً. وخلال نفس الفترة، وصلت الموارد المجموعة في عام 2003 و 2004 إلى 6 مليون دينار أردني تقريباً. وهكذا، يبقى مبلغ يقارب 3.5 مليون دينار أردني متوافراً في حساب الصندوق على مستوى استثمار رأس المال بالدرجة الأولى بالرغم من الحاجات الملحة لمؤسسات التدريب الفني والمهنى.

لا بد من القيام بعمل فوري من أجل تحرير هذه الموارد وتمويل الاستثمار الضروري لتطوير القطاع. وفي حال تم إقرار إستراتيجية للقطاع، سيكون الصندوق هو آلية التمويل الأكثر ملائمة لتأسيس برامج الاستثمار للقطاع.

على الرغم من وجود موارد مالية بقيت غير مستخدمة لأكثر من عامين، كان الافتقار إلى الموارد المالية هي المشكلة الرئيسية التي أثار ها وكلاء صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني. وبحسب هؤلاء الوكلاء، سيكون الحل الأفضل زيادة مقدار الأموال المجموعة من خلال فرض ضرائب لتمويل الصندوق. أما الحلول المُقترحة فتتألف بشكل رئيسي من تعديل أساس فرض ضريبة تصل لغاية 1%، وأن يكون ذلك بفرضها على الأرباح الصافية التي

تحققها الشركات، أو حتى على الأرباح بعد دفع الضريبة، بدلاً من أن تُقرض على الأرباح التي سيتم توزيعها. والخيار الآخر هو فرض ضريبة على لائحة الأجور على مستوى جميع النشاطات الاقتصادية للبلد، وهو خيار مُستخدم سلفاً في العديد من البلدان الأخرى. وكما يشير التقرير المشترك الصادر عن البنك الدولي ومؤسسة التدريب الأوروبية، من الصعوبة بمكان أن نحدد يقيناً أرباح الشركات خاصة في الدول النامية، في حين أن لائحة الأجور تكون معروفة بشكل عام.

إضافة إلى العقبات التي تخلقها محدودية موارد صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني، يعانى الصندوق من وجود عدة عقبات أخرى ترتبط بالدرجة الأولى بضعف قدرته على تقييم مختلف المشاريع التي تُقدّم إليه للحصول على تمويل. وفي الحقيقة، هناك شخص واحد فقط في الصندوق للاهتمام بجميع النواحي الفنية للمشاريع من مختلف الأنواع. علاوة على ذلك، يقوم نفس الشخص بتحضير الملفات المالية ويوصى بالموافقة على تمويل كل مشروع أو رفضه. وهذه القدرة الضعيفة للصندوق من حيث التقييم الفنى تُضعف بشكل كبير قدرته على إدارة موارده بطريقة ملائمة. وفي هذا الصدد، نذكر أن تمويل صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني للجامعة الألمانية-الأردنية هو المثال الأكثر كلفة عن عدم فعالية تخصيص الموارد منذ تأسيس الصندوق. إن حضور جهة واحدة فقط من الجهات الثلاث المقدّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني (هي مؤسسة التدريب المهني) في مجلس إدارة الصندوق يجعل عمله مثار جدل ويوحي بوجود شك في الشفافية والعدل لدى اختيار المشاريع.

الجدول رقم 5: إنفاق صندوق دعم التعليم الفني والمهني (بآلاف الدينارات الأردنية)

2006	2005		2004	
متوقع	متوقع	حقيقي (لغاية آب)	حقيقي (أربعة أشهر فقط)	
290	260	85	370	الإنفاق الجاري
200	200	36	90	الإنفاق الاستثماري
490	460	121	460	الإجمالي

المصدر: صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني

2.3 التقييم المالي لقطاع التعليم والتدريب الفنى والمهنى

هناك نسبتان رئيسيتان يمكن بواسطتهما تحديد مستوى أداء قطاع التعليم والتدريب الفني والمهنى الأولى هي نسبة المخرجات إلى المدخلات: قياس الكفاية التشغيلية للمؤسسة. إن المقاييس المعتادة للتعليم والتدريب الفني والمهنى هي كلفة المتدرب خلال عام من التدريب أو كلفة الخريج من برنامج معين للتعليم والتدريب الفني والمهنى. والنسبة الثانية هي نسبة النتائج إلى المخرجات، أو نسبة فعالية تقديم المخرجات. قد تكون النسبة المعتادة للفعالية بالنسبة للتعليم والتدريب الفني والمهني هي عدد المتدربين الذين ينجزون معدّل نجاح مقبول لامتحان خارجي بالمقارنة مع العدد الإجمالي للطلاب الذين أتموا المنهاج المقرر للامتحان. ويمكن أن تضم المؤشرات الأخرى معدّل توظيف الخريجين من المراكز التدريبية. إن مؤسسة التدريب المهنى هي المؤسسة الوحيدة في قطاع التعليم والتدريب الفنى والمهنى الأردني التي قامت بتحليل الأداء لعدد من المراكز التابعة لها.

في سياق هذا التقرير، وبأخذ محدودية البيانات بعين الاعتبار، إن التقييم المالي محدود بالمؤشرات التالية:

- نسبة الإنفاق الجاري في الموازنة الإجمالية؛
- موارد تمويل مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهنى؛
 - أهمية التعليم والتدريب الفني والمهني في الاقتصاد الأردني؛
 - كلفة المتدرب الواحد.

ويجب تقدير العديد من مؤشرات الأداء الأخرى من أجل وضع إطار الإنفاق متوسط المدى لهذا القطاع.

أهمية قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في الاقتصاد الأردني.

إن دور قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن يبقى غير متطور بشكل شامل بالمقارنة مع القطاعات المثيلة في البلدان الأخرى التي تتمتع بنفس السياقات الاقتصادية والاجتماعية. ويبدو ذلك واضحا على مستوى مبلغ الإنفاق العام المخصص لهذا القطاع فيما يتعلق بالناتج الإجمالي المحلى أو بالإنفاق العام ككل. وعلى الرغم من ذلك، وكما يُظهر الجدول رقم 6، قد ارتفع المبلغ المعطى لهذا القطاع خلال السنوات الثلاث الماضية، ولقد تم التأكيد على نزعة الزيادة هذه في مبالغ الإنفاق العام المخصصة لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في التقرير الأخير الصادر عن البنك الدولي: «في عام 2003، شكل الإنفاق على التعليم الأساسي نسبة 62% من الإنفاق العام على التعليم والتدريب، يتبعه التعليم العالى (بنسبة 22%) والتعليم الثانوي (بنسبة 11%) والتعليم والتدريب المهنى (بنسبة 5%)... ولقد شهد قطاع التعليم والتدريب المهني أكبر الزيادات في السنوات الأخيرة، وكان ذلك يرجع على نحو خاص إلى الإنفاق الاستثماري الكبير لتأسيس مراكز جديدة للتدريب المهنى ممولة من برنامج التحوّل الاجتماعي والاقتصادي». 17

أهمية الإنفاق الجاري في الموازنة الإجمالية المخصصة لمؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني العامة

يقدّم الجدول رقم 7 الإنفاق الجاري والإنفاق السنتماري كنسبة من الموازنة الإجمالية للمؤسسات العامة الثلاث التي تقدّم خدمات التعليم والتدريب الفني والمهني خلال الفترة ما بين 2001 و 2003. إن تحليلنا محدود بهذه الفترة بسبب الافتقار إلى البيانات المتعلقة بموازنة وزارة التربية

الجدول رقم 6: أهمية قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في الاقتصاد الأردني (مليون دينار أردني)

2003	2002	2001	
44.5	39.4	36.4	الإنفاق الإجمالي للجهات الثلاث المُقدِّمة لخدمات التعليم والتدريب الفني والمهني
7,203.6	6,778.5	6,363.3	الناتج الإجمالي المحلي بأسعار السوق
%0.62	%0,58	%0.57	الإنفاق الإجمالي على التعليم والتدريب الفني والمهني كنسبة من الناتج الإجمالي المحلي

المصدر: حسابات معدي التقرير

^{17 «}مراجعة الإنفاق العام للأردن»، البنك الدولي، 2004.

الجدول رقم 7: الإنفاق الجاري والاستثماري كنسبة من الإنفاق العام (%)

2003	2002	2001				
			وزارة التربية			
79	80	79	الإنفاق الجاري			
21	20	21	الإنفاق الاستثماري			
			مؤسسة التدريب المهني			
49	59	67	الإنفاق الجاري			
51	24	16	الإنفاق الاستثماري			
	جامعة البلقاء التطبيقية					
76	73	69	الإنفاق الجاري			
10	12	18	الإنفاق الاستثماري			

خلال عامي 2004 و 2005 وبموازنة مؤسسة التدريب المهنى لعام 2005.

يُظهر الجدول أعلاه أن حصص الإنفاق الجاري والاستثماري بالنسبة إلى الإنفاق الإجمالي هي حصص ثابتة في حالة إدارة التدريب المهني في وزارة التربية، وأنها تراوحت في الأعوام الثلاث المغطاة بين 80% و 21% على التوالي. وفي بيئة اقتصادية دائمة التغيير، يفسر هذا الوضع في الأردن النتائج المعتدلة للتدريب المهني المُسجّلة على مستوى المدارس المهنية (نسبة 40% علامات نجاح تمكّن من دخول كلية المجتمع، ونسبة 4% تمكّن من دخول الجامعات). 18

إن حصة الموارد المخصصة لتطوير البنية التحتية وشراء المعدّات ضئيلة جداً ولا يمكن لها بأي شكل من الأشكال المساهمة في تحسين أداء المدارس المهنية. علاوة على ذلك، يخصص ما نسبته 62% من الإنفاق الجاري للرواتب؛ ويبرر ذلك المعدّل المتدني للمدربين إلى المتدربين الذي يتراوح بين 1 إلى 15 و 1 إلى 18. ولابد من القيام على وجه السرعة بتخفيض حصة الإنفاق الجاري في الموازنة الإجمالية بواسطة زيادة الحصة المخصصة للاستثمارات.

فيما يتعلق بمؤسسة التدريب المهني، من الواضح أن هذه المؤسسة قد تمكنت من تحسين إنفاقها الاستثماري كنسبة من الإنفاق الإجمالي في الموازنة. وعلى الرغم من ذلك، لا تزال مؤسسة التدريب المهني غير قادرة على الاستثمار بما

الجدول رقم 8: الفنات الرئيسية لتوزيع الإنفاق الجاري في مديرية التعليم المهني في عام 2003

%61	الرواتب
%14	المواد والمواد المُستهلكة
%3	التعاملات
%20	النفقات التشغيلية
%2	البناء والصيانة

المصدر: مديرية التعليم المهنى

ينسجم مع توقعاتها من ناحية ومع متطلبات التدريب الضرورية لتلبية الحاجات الجديدة لسوق العمل من ناحية أخرى. وفي الحقيقة، يمكن شرح الزيادة في الإنفاق الاستثماري بالدرجة الأولى ببناء 13 من المراكز الجديدة التابعة لمؤسسة التدريب المهني خلال الفترة ما بين 2002 و 2004، حيث تم تمويل بناء هذه المراكز من قبل برنامج التحوّل الاجتماعي والاقتصادي. ومن الواضح أنه عندما يكون لدى مؤسسة التدريب المهني موارد مالية، فهي تستثمر ها في بناء مراكز جديدة بدلاً من تطوير المراكز الموجودة أصلاً.

يبدو أن الهم الرئيسي لمؤسسة التدريب المهني هو استيعاب عدد كبير من المتدربين بدلاً من تحسين التدريب المُقدّم إليهم. وهذين الهدفين متناقضين ويجب التسوية فيما بينهما في بلد يعاني من محدودية الموارد.

وهكذا، وبهدف تأسيس إستراتيجية تطوير للقطاع، يجب توجيه بعض الموارد نحو تعزيز قدرة مراكز

¹⁸ أ. نصر الله «التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن»، كانون الأول 2003

الجدول رقم 9: الفنات الرئيسية لتوزيع الإنفاق الجاري في مؤسسة التدريب المهني في عام 2003

%81	الأجور والرواتب والتعويضات
%7	التأمين الاجتماعي
%12	نفقات تشغيلية أخرى

المصدر: مؤسسة التدريب المهني

التدريب في استقبال الطلاب، وكذلك نحو تحسين جودة التدريب المُقترح بواسطة استثمارات أكثر استهدافاً. إضافة إلى ذلك، على الرغم من أن الإنفاق الجاري كنسبة من الإنفاق الإجمالي قد انخفض بين عامي 2002 و 2003، إلا أن مستواه الأساسي قد استمر في الازدياد. وغلبت الأجور على هذه النفقات في عام 2003، وكانت تشكل نسبة على هذه الإنفاق الإجمالي.

خلافاً مع وضع مؤسسة التدريب المهني، يستمر وضع جامعة البلقاء التطبيقية بالتدهور، فخلال الأعوام 2001 و 2003، كان هناك زيادة في الإنفاق المتزايد كنسبة من الإنفاق الإجمالي، وكانت هذه الزيادة واضحة على المستويين النسبي والمطلق على حد سواء نتيجة للزيادة المستمرة في لائحة الأجور. وهذه الأخيرة كانت نتيجة لكل من الزيادة المستمرة في مستويات الأجور للعاملين في القطاع العام من جهة وتوظيف موظفين جدد في القطاع العام من جهة أخرى.

ينعكس العدد الوافر بكثرة من المتدربين في جامعة البلقاء التطبيقية في المعدّل المتدنى للمدربين إلى المتدربين الذي كان 1 إلى 17 خلال العام الدراسي 2003/2002. وفي كليات المجتمع الخاصة، ارتفع نفس هذا المعدّل لنفس الجامعة إلى حوالي 1 إلى 29. وتأكدت هذه الملاحظة في التقرير الأخير الصادر عن البنك الدولي: «من المصادر الهامة لعدم الفعالية في قطاع التعليم العالي العام هو المعدّل المتدنى للعاملين في التدريس إلى العاملين في غير التدريس (1 إلى 3). والجامعات الخاصة هي بشكل أو بآخر أفضل حالاً فالمعدل فيها 1 إلى 1، ولكن حتى هذا المعدل كان أقصى معدل تم تحقيقه أما في كليات المجتمع، كان معدّل الطالب إلى المعلم متدنيا ومستمرا في الهبوط. وفي عام 2003، توقف هبوطه عند 17 إلى 1 بالمقارنة مع معدّل 20 إلى 1 في عام 1998 وهو أيضا أقل بكثير من المعدّل المصادق عليه لكليات المجتمع فى الأردن.¹⁹

خلافاً لحالة الإنفاق الجاري، إن أهمية الإنفاق الاستثماري قد تراجعت بين عام 2002 و 2003 على المستويين النسبي والمطلق على حد سواء. ولقد كان لهذا الهبوط الذي تسوّغه الصعوبات المالية التي تعاني منها الجامعة والذي كان القصد منه تغطية نفقاتها الجارية على حساب الإنفاق الاستثماري، أثر على جودة التدريب.

في الحقيقة، إن جامعة البلقاء التطبيقية هي الجامعة العامة الوحيدة التي لا تعاني عجزاً في موازنتها، الأمر الذي يعكس الإدارة المالية الحازمة للجامعة. ولقد أصبح ضمان توازن الموازنة الهدف الأساسي حتى على حساب جودة التدريب.

مصادر التمويل: تحليل مقارن لمؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني الثلاث.

يتضح لنا من الشكلين الواردين أدناه أن عملية التطور والتقدم فيما يتعلق بتمويل نشاطات قطاع التعليم والتدريب الفني والمهنى تسير على الطريق الصحيح. وفي الواقع، هناك تراجع مستمر في حصة مساهمة الحكومة ذات الصلة بتمويل مؤسسة التدريب المهنى وجامعة البلقاء التطبيقية. وسيكون على هاتين المؤسستين من الآن فصاعداً أن تعتمدا بشكل متزايد على دخلهما الخاص إضافة إلى المنح والقروض الخارجية من أجل تغطية نفقاتهما. إن هذا التوجّه التدريجي نحو موارد بديلة للتمويل تسمح لكلا المؤسستين، على المدى المتوسط والبعيد، بتجنّب الصدمات المرافقة للقيود المفروضة على موازناتهما اللتان تصدران بقرار دوري من الحكومة، والتمتع باستقلال أكبر في إدارة مواردهما. وفي حقيقة الأمر، إن الموارد التي تأتي من الموازنة العامة هي الموارد الأصعب إدارة على الإطلاق بسبب العدد الكبير من الإجراءات الإدارية وتعقيد عملية الموافقة الضرورية لأي إنفاق.

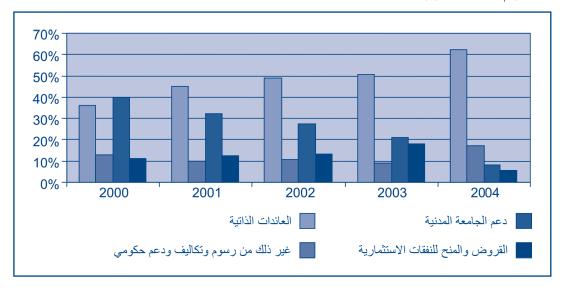
كلفة كل متدرب في المؤسسات الثلاث العامة للتعليم والتدريب الفني والمهني

تتألف المنهجية التي تم إقرار ها لتحديد كلفة المتدرب في المؤسسات الثلاث ببساطة من تقسيم النفقات الإجمالية للمؤسسة لعام واحد (X) على عدد المتدربين المسجلين في هذه المؤسسة لمدة عام واحد (X+1). تم التوصل إلى هذه الطريقة بناءً على حقيقة أن السنة المالية والعام الدراسي

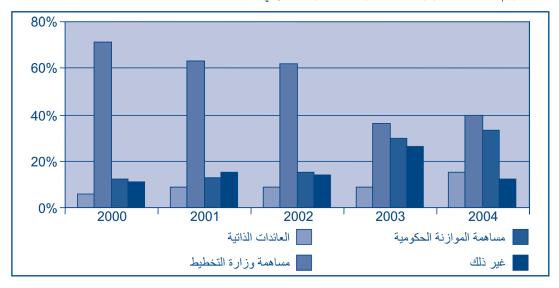
^{19 «}مراجعة الإنفاق العام في الأردن»، البنك الدولي، كانون الأول 2004.

3. تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني





الشكل رقم 9: أهمية الموارد المالية لمؤسسة التدريب المهنى



ليسا متطابقين. وعلى الرغم من أن هذه الطريقة لا تسمح بحساب دقيق لكلف المتدرب الواحد في مختلف المؤسسات، إلا أنها تعطي أرقاماً قريبة من الأرقام الحقيقية بما أنه ليس هناك بشكل عام تغيراً كبيراً في عدد الطلاب المسجلين في المؤسسة الواحدة من عام إلى آخر.

لابد من مراجعة كلف المتدرب الواحد في جامعة البلقاء التطبيقية بانتباه بما أن الحسابات تتضمن الموازنة الإجمالية للجامعة مقسّمة على عدد

الطلاب المسجلين في كليات المجتمع التابعة لهذه الجامعة. من ناحية أخرى، وكما ذكرنا سابقاً، تقدّم هذه الجامعة دورات فنية مدتها عامين ودورات أكاديمية مدتها أربعة أعوام. وهكذا، ومن أجل الوصول إلى الرقم الصحيح لكلفة المتدرب، يجب أن يأخذ التقييم فقط بحصة الموازنة الإجمالية المخصصة لكليات المجتمع بدلاً من الموازنة الإجمالية من ناحية، وعدد الطلاب الذين يتبعون المناهج الفنية بدلاً من العدد الإجمالي للطلاب في الجامعة من ناحية أخرى.

الجدول رقم 10: كلف المتدرب الواحد في وزارة التربية ومؤسسة التدريب المهنى وجامعة البلقاء التطبيقية

2003	2002	2001	
			وزارة التربية
4,437,000	3,862,000	3,920,000	الإنفاق الإجمالي (بالدينار الأردني)
34,057	35,263	33,406	العدد الإجمالي للطلاب المُسجلين
130.28	109.52	117.34	كلفة المتدرب الواحد (بالدينار الأردني)
			مؤسسة التدريب المهني
11,534,919	9,403,447	7,728,792	الإنفاق الإجمالي (بالدينار الأردني)
غير متوفر	13,245	11,188	العدد الإجمالي للطلاب المُسجلين
غير متوفر	709.96	690.81	كلفة المتدرب الواحد (بالدينار الأردني)
			جامعة البلقاء التطبيقية
28,522,704	26,087,447	24,711,414	الإنفاق الإجمالي (بالدينار الأردني)
28,787	17,788	13,199	العدد الإجمالي للطلاب المُسجلين*
990.82	1,466.58	1,872.22	كلفة المتدرب الواحد (بالدينار الأردني)

^{*} افتر ضنا أن العدد الإجمالي للطلاب في جامعة البلقاء التطبيقية يساوي العدد الإجمالي للطلاب المسجلين في كليات المجتمع التابعة لها إضافة إلى العدد الإجمالي للطلاب الذين يتبعون دور ات أكاديمية مضر وباً باثنين، نظراً لأنهم يظلون عادة في الجامعة لمدة تبلغ ضعف المدة التي يظلها طلاب كليات المجتمع.

يظهر الجدول رقم 10 أن كلفة المتدرب الواحد في جامعة البلقاء التطبيقية ومؤسسة التدريب المهني تتجاوز مثيلتها في وزارة التربية. ويمكن تفسير هذه الكلف المرتفعة في هاتين المؤسستين من ناحية أولى بالحاجة الكبيرة لدى هاتين المؤسستين إلى مواد ومعدات معقدة بالمقارنة مع وزارة التربية، ومن ناحية ثانية بالاستعمال غير الملائم لقدرات التدريب التي تتمتعان بها. يؤكد الجدول رقم 11 أدناه هذا التفسير.

3.3 الاستنتاجات

الجدول رقم 11: نسبة استخدام القدرات الكاملة للمؤسسات الثلاث التي تقدّم خدمات التعليم والتدريب الفني والمهني

نسبة استخدام القدرات الكاملة	
%86	وزارة التربية
%60	مؤسسة التدريب المهني
%64	جامعة البلقاء التطبيقية

يعتبر خلق نظام فعّال للمساءلة والحفاظ عليه مهمة ملحة بالنسبة للسلطات الأردنية كي تتمكن من تحسين كفاية الإنفاق العام. وفي هذا الصدد، يمكن

تلخيص الخيارات المالية المُتاحة لتحسين النظام الحالى تطبيق إطار إنفاق متوسط المدى كما يلى:

- يمكن القيام بإجراء مباشر لزيادة كفاية الإنفاق على التعليم والتدريب الفني والمهني، بما في ذلك تجميد المستوى الحالي من الإنفاق على الرواتب عن طريق وضع سقف نقدي على مجمل جدول الرواتب لدى جميع المؤسسات المشاركة في هذا القطاع (وليس عن طريق تجميد رواتب المدربين أو مقياس الرواتب)، وتخصيص جميع الزيادات المستقبلية في الإنفاق لمدخلات ذات جودة.
- استخدام تمويل الصيغة: في حال لم يتم ضبط الكلف وربطها بشكل أكثر مباشرة بالمخرجات، يوصى بأن ينتقل الأردن من نظام وضع الموازنات الحالي القائم على المدخلات إلى نظام ينظر إلى المتدرب على أنه الوحدة الأساسية. وإحدى طرق القيام بذلك هي تقديم وضع موازنة البرنامج مثل إطار الإنفاق متوسط المدى لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني. وهناك خطوة متممة أخرى هي الانتقال نحو نظام تمويل الصيغة في التعليم والتدريب والتدريب الفني والمهني بدلاً من النظام الحالي في تمويل المؤسسات العامة للتعليم والتدريب الفني والمهني بناءً على كلفها. ونظام تمويل الصيغة هو نظام تمويل بناءً على البرامج والمخرجات.
- الاستفادة من الموارد الخاصة كما العامة: نظرا لأن الأردن يحتاج إلى تسويغ وتحسين جودة

الإنفاق العام، وكما هو موصى من قبل IMF والبنك الدولي في تقييمات الإنفاق العام التي قاما بها، يمكن التفكير بتشجيع الأفراد على تمويل التدريب الخاص بهم، مع الأخذ بعين الاعتبار المستوى المتدني للدخل الذي تعاني منه معظم الأسر الأردنية. وعلى نحو أكثر تخصيصاً، يتطلب ذلك تحسين أكبر بكثير لمساهمة القطاع الخاص في قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني، بما أن الجهات الخاصة المقدّمة لهذا القطاع وتحتاج إلى أن يقوم عاملة سلفاً في هذا القطاع وتحتاج إلى أن يقوم الطلاب بدفع كامل كلف تدريبهم.

الدخال المنافسة بين المدارس والمراكز: يمكن للمنافسة أن تساهم في رفع مستوى الجودة وتخفيض الكلف وزيادة الكفاية. ويحتاج النظام المنافس إلى توافر المعلومات حول أنواع المدارس التي تغطي كافة حاجات التعلم وأفضلياته وكذلك حول أداء المدرسة. ويجب أن يتمتع مدير و المدارس ببعض الاستقلالية، كما يجب توزيع التمويل بين المدارس عبر إجراءات عادلة.

يمكن اقتراح خيارات تمويل أخرى لتحسين الكفاية والجودة وذلك بالاعتماد على خبرات الدول الأخرى. وكما ذكرنا، يعاني الأردن من مشاكل فيما يتعلق بالموارد والإنفاق والجودة، ويمكن استخدام العديد من الإجراءات لمعالجة هذه المشاكل بشكل منفصل.

على سبيل المثال، يمكن استخدام إجراءات مباشرة معينة بشكل فوري لضبط نمو الإنفاق الجاري والحد من كلف الوحدة بدون تحسين المهارات بالضرورة، نذكر منها ضبط الإنفاق على الرواتب. وهناك إجراءات أخرى قد يمكنها تحسين الجودة ولكن سيكون لها أثر على الكلفة، نذكر منها على سبيل المثال وضع نظام عام للتقييم على مستوى وطنى لقياس مخرجات التدريب.

ومع شدة المشاكل التي يعاني منها الأردن، من المحتمل على الرغم من ذلك أن تكون الخطوات الوحيدة التي ستعمل في آن معا على ضبط الكلف الجارية وتحسين الجودة هي الخطوات التي تؤدي إلى زيادة التنافسية والاختيار ضمن نظام التعليم والتدريب الفني والمهني خاصة من خلال المنافسة بين القطاعين العام والخاص من جهة وضمن

القطاع العام من جهة أخرى. تتوافر ضمن هذا الإطار الخيارات التالية:

- 1. إجراءات فورية تتعلق بالإنفاق العام؛
- 2. استخدام الموارد الخاصة كما العامة؛
 - 3. إدخال المنافسة إلى النظام.

كما ذكرنا أعلاه، يجب الاستفادة بشكل أكثر فعالية من صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني من أجل تحسين القطاع بأكمله. وفيما يلي بعض التوصيات الخاصة لتحسين كلاً من عائدات الصندوق وكفايته:

- يجب مراجعة عضوية مجلس الإدارة انتضمن تمثيلاً ملائماً لجميع الجهات المقدّمة التعليم والتدريب الفني والمهني مع المحافظة على أغلبية من القطاع الخاص.
- تطوير صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني: أولاً، يجب زيادة عدد العاملين الفنيين في الصندوق وتحسين قدراتهم من أجل ضمان تقييم أفضل للمشاريع، كما يجب إقرار معايير فنية ملائمة في تقييم العروض المقدّمة من المؤسسات الخاصة والعامة. ثانياً، يجب تنويع موارد الصندوق بواسطة واحد من الخيارات المُقترحة سابقاً.
- يمكن تمويل القطاعات الفرعية الثلاث للتعليم والتدريب الفني والمهني من خلال موارد الصندوق على أساس أدائها. ويمكن استخدام العديد من المؤشرات لتقييم أداء مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني، وقد يتضمن ذلك نسبة الخريجين الذين يجدون عملاً، ومدى تطابق الوظيفة التي يعثر عليها الخريج مع المهارات الفنية التي اكتسبها أثناء فترة التدريب، ونوع عقد التوظيف (على أساس مثبّت أو لمدة غير محددة).
- يجب إقامة شراكة حقيقية بين الجهات المقدّمة للتدريب والقطاع الخاص بالنسبة للمشاريع المدعومة من قبل الصندوق.
 - هناك حاجة لرفع الوعي لدى متعهدي المشاريع وتطوير قدراتهم.

4. خطط وبرامج التعليم والتدريب الفني والمهني

1.4 نظرة عامة

قامت كل من العناصر العامة الثلاثة لنظام التعليم والتدريب الفني والمهنى بتطوير استراتيجية فردية خاصة بها، ولكن على الرغم من أن الحكومة قد وافقت في عام 1999 على استراتيجية لتطوير الموارد البشرية، ليس هناك في الأردن استراتيجية وطنية شاملة للتعليم والتدريب الفني والمهني. وكان تطبيق كل من الاستراتيجيات يعاني من نقص في التمويل، كما أن النظام الحالي مشتت، والبرامج تُصمم وتُطبّق في غياب استراتيجية وطنية كلية مرتبطة بشكل وثيق مع أصحاب العمل. يقوم الفصل التالي بمراجعة هذه الاستراتيجيات الفردية أولا ، ,من ثم يفحص المشاريع المُقترحة حول التعليم والتدريب الفني والمهنى والمتضمنة في مسودة جدول الأعمال الوطني. إن جدول الأعمال الوطني (و هو عبارة عن ألية حديثة في الاستشارة يتم وضع اللمسات الأخيرة لها حاليا) يقطع شوطا بعيدا نحو تأسيس سياسة قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني خاصة من حيث الحكم والإدارة. وهو يوصى بإنشاء مجلس أعلى لتنمية الموارد

البشرية ليشكل مظلة في هذا الصدد، ومجلس للتوظيف والتعليم والتدريب التقني والمهني، وصندوق للتوظيف والتدريب، ووكالة ضمان الجودة تكون مستقلة؛ كما توصي بإعادة تصميم مؤسسة ذات استقلال مؤسسة ذات استقلال ذاتي. وتعتبر هذه الإصلاحات بعيدة التأثير ويمكن أن تقدم أساساً ممتازاً لإصلاحا التعليم والتدريب الفني والمهني. وعلى الرغم من ذلك، فهي لا تشكّل سياسة شاملة للقطاع تشتمل على كافة الجهات المُقدّمة للتدريب. إن جدول الأعمال الوطني يتحرك في الاتجاه الصحيح ويقدم العديد من العناصر للوصول إلى استر اتيجية وطنية شاملة، ولكن لا يزال هناك الكثير من العمل الذي لابد من القيام به لجذب مختلف العناصر نحو خطة وطنية متماسكة.

التعليم المهني لدى وزارة التربية.

قامت وزارة التربية بصياغة تقرير «إطار التعليم المهني: العمل الموصى به من أجل الإصلاح» (حزيران 2005) بمساعدة من الخبراء قُدّمت من خلال مشروع إصلاح التعليم للوصول إلى اقتصاد

المعرفة. وتتمثل أهداف الإطار في بناء اقتصاد المعرفة وثقافة التعلم والمحافظة عليها، وتطوير قوة عاملة ماهرة ومرنة، وزيادة عدد الخيارات المتاحة للطلاب وفرص الاختيار المطروحة أمامهم. (الملحق رقم 2).

تتضمن التوصيات الرئيسية الواردة في هذا التقرير ما يلي:

- 1. ما قبل المهني: يجب إعادة تسمية التعليم ما قبل المهني ليصبح «تعليم وتقديم المهنة ويجب career education and provision»، ويجب توسيع معنى هذا المصطلح ليشمل استكشاف مختلف الخيارات المهنية المُتاحة وتوفير مستشارين لتقديم الإرشاد حول اختيار المهنة.
- 2. روابط ومعلومات سوق العمل: هناك حاجة لتعزيز الروابط مع القطاع الخاص فيما يتعلق بالسياسات والاستراتيجيات والمناهج والتطبيق والتقييم؛ وإقامة شراكات نظامية مع القطاع الخاص على المستويات الوطنية والمحلية من خلال تأسيس لجان تابعة لكل مجلس قائم في مديرية ومدرسة؛ والقيام بدراسات سنوية تتابع للخريجين في كل اختصاص مهني؛ وتطوير عملية تحليل حاجات القطاع.
 - 3. اللامركزية: يجب تفويض السلطة للمديريات التعليمية فيما يتعلق بالإدارة والنواحي الفنية والتمويل والموارد المالية. ويجب على المديريات الميدانية بدورها أن تفوض السلطة لمديري المدارس فيما يتعلق بشؤون البرامج.
- 4. خيار الطالب: أو لاً، يجب أن يكون بالإمكان لعدد أكبر من الطلاب المهنيين الحصول على مكان في الدورة التي كانت خيار هم الأول (حالياً يمكن لنسبة تتراوح بين 18 إلى 30% من الطلاب المهنيين أن يدرسوا في الاختصاصات التي اختاروها بالدرجة الأولى). ثانياً، هناك حاجة للوصول إلى مدرسة شاملة مع قنوات مفتوحة بين الدورات المهنية.
- 5. التخصص: أولاً، يجب إعادة هيكلة المجالات المهنية مع تركيز رئيسي على مهارات الإستخدامية القابل للتحويل. على سبيل المثال، يمكن دمج الاختصاصات في المجال الصناعي البالغ عددها 32 اختصاصاً في 9 عائلات صناعية. ثانياً، يجب أن تشتمل جميع المجالات المهنية على قدرات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والقدرات الأساسية (مهارات الإستخدام) التي تعتبر عامة بالنسبة لأي

- مهنة، مثل التواصل، عمل الفريق، السلامة، المساءلة
- 6. منح الشهادات: يجب مراجعة المتطلبات الخاصة بالشهادة الثانوية العامة لكي تتضمن تقييم المحتوى العملي للدورات المهنية وتقديم اعتراف بالشهادات البديلة التي تتيح الدخول إلى كليات المجتمع.
- جودة التدريس: يجب تحسين جودة التدريس من خلال وضع معايير أعلى للشهادة التي يحملها المعلم مع التركيز على الخبرة العملية والمهنية. ولابد من وضع صيغة تحفيز للتطور المهني.
 - 8. المساواة بين الجنسين: يجب زيادة المساواة بين الجنسين بشكل عام، خاصة في الخدمات الفندقية والسياحية، حيث يجب توسيع مكوّن السياحة في مدارس الفتيات، كما يجب وضع مناهج جديدة، في التمهّن على سبيل المثال.

يشكل الإطار بشكل واضح خطوة نحو الأمام، فهو يقترح الأعمال الضرورية في العديد من المجالات المصممة لجعل التعليم أكثر ملاءمة وفعالية، كما يركز على دور أصحاب العمل في تحديد المتطلبات من المهارات من خلال الهيئات القطاعية والشراكات المحلية. يقترح الإطار أيضا التنازل عن بعض المسؤوليات الإدارية لصالح المدارس. وربما تتعامل التوصيات الأبعد امتداداً مع المناهج بما في ذلك منح خيار أكبر للطلاب، وتقديم التدريب على أساس القدرة، والتركيز على المهارات الأساسية والمهارات القابلة للتحويل، وتحقيق نقلة من التحضير المتعلق بوظيفة بحد ذاتها إلى التحضير في مجال مهنى معين، وتقديم المهارات الأساسية والتعلم القائم على المشروع. ولابد من تقديم الدعم لهذا التحرك باتجاه تدريب أكثر على المهارات الشاملة والقابلة للتحويل في العناقيد المهنية وتدريب أقل على مهنة محددة. يأخذ مثل هذا التحضير الأشمل بعين الاعتبار حقيقة عدم توفر الكثير من المعلومات حول متطلبات التوظيف الصحيحة، واحتمال أن العديد من الخريجين لن يكونوا قادرين على العثور على عمل في مجال التخصص الضيق، وحاجة الخريجين إلى إمكانية الحصول على تدريب يعتمد على تعلم مهن جديدة خلال حياتهم المهنية. تقترح التوصيات أيضا تقديم تمويل لخلق حوافز لدى المدارس التي تتمكن من تجاوز التوقعات

من ناحية أخرى، لا يعطي الإطار تفاصيل عن مضامين الموارد في التوصيات سواء من حيث الموارد البشرية المطلوبة لتطوير وتطبيق

التوصيات، أو من حيث الموارد المالية المطلوبة. لم تتحدد أية أولويات بين ال28 توصية الواردة، وهناك ذكر لبعض الخطوات والنتائج المطلوبة لكل من هذه التوصيات، إلا أنه ليس هناك بالمقابل ذكر للعقبات التي لابد من التغلب عليها (مثل «اجتذاب معلمين ذوى جودة والمحافظة عليهم») ولا لخطة عمل لتطبيق الاقتراحات المُقدّمة. ولقد تمت في الأردن كما في أماكن أخرى تجربة تطبيق اقتر احات لتأسيس لجان تابعة لكل مجلس قائم في مديرية ومدرسة من أجل إشراك أصحاب العمل في التعليم المهني، ولكن هذه التجارب لم تلاق الكثير من النجاح. وبدلاً من تطوير لجان أصحاب العمل لكل من الجهات العامة الثلاث المقدّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني، سيكون من الأفضل دمج هذه اللجان مع بعضها البعض، حيث يمكن لهذا الدمج أن يقتصد من وقت أرباب العمل ويزيد من فرص مساهمتهم الفعالة. وهناك حاجة للمزيد من العمل فيما يتعلق بمضامين ذلك على الموارد ووضع الأولويات وتحديد العقبات وتخطيط التطبيق. وبرغم ذلك، لابد من تقديم الدعم بشكل حماسي للاتجاه الذي يسير فيه الإطار.

مؤسسة التدريب المهني

أقرت مؤسسة التدريب المهني «الخطة الاستراتيجية وخطة التطبيق، 2005-2007» التي تُحدد رسالة مؤسسة التدريب المهني كما يلي: «تسعى مؤسسة التدريب المهني لتحقيق التميز في تقديم التدريب للقوة العاملة الأردنية وتأهيلها وإعادة تأهيلها وتطوير كفايتها بما يتفق مع أعلى المعايير الدولية كي تتماشى مع حاجات سوق العمل داخليا وخارجيا؛ وتقديم خدمات مؤسسة العمل المهني وتعزيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة» (ص.2). وهي تقدّم مجموعة من ثمانية أهداف والعمل المتعلق بها كما يلي:

- الاستراتيجية الأولى: تقديم خدمات شاملة انسجاماً مع حاجات العدد المتزايد من السكان في تخريج قوة عمل مُدرّبة بشكل جيد.
- الأستر اتيجية الثانية: تحقيق تقدّم مُستدام لمناهج وبرامج التدريب المهني وفقاً لحاجات سوق العمل والتقدّم التكنولوجي.
 - الاستراتيجية الثالثة: شراكات مع القطاع الخاص والمجتمعات.
 - الاستراتيجية الرابعة: تدريب الجميع. الاستراتيجية الخامسة: معايير عالية في الأداء الوظيفي توافق حاجات سوق العمل.

- الاستراتيجية السادسة: تكامل جميع الهيئات الوطنية المرتبطة بتطوير الموارد البشرية.
- الاستراتيجية السابعة: الحصول على تغذية راجعة مفيدة من الخبرات العربية والدولية فيما يتعلق بمجالات التدريب المهني.
 - الاستراتيجية الثامنة: نظام تشريعي فعال ومنسجم مع طبيعة عمل المؤسسات.

تتضمن الخطة عناصر هامة مثل مراجعة المناهج وتطوير العاملين وتقديم أكثر عدلا لخدمات التدريب، إلا أنها تفتقر إلى الجوهر والتفصيل والموثوقية، كما تفتقر إلى الرؤية الضرورية لتحويل مؤسسة التدريب المهنى إلى مؤسسة ملائمة وعالية الفعالية. وهي تستثني أية إصلاحات في هيكلية حكم مؤسسة التدريب المهنى، وتتضمن القليل حول الطريقة التي سيتم وفقها إجراء تحسينات في توجيه وإدارة الهيكلية المعقدة لمؤسسة التدريب المهنى، وكذلك حول كيفية إدراج الحوافز في نظام المؤسسة لتحسين أداء المدرسين والمديرين، كما أنها لا تعالج الطريقة التي يمكن بها تعبئة الموارد بشكل أفضل ضمن نظام مؤسسة التدريب المهنى. علاوة على ذلك، لا تحدد الخطة الأعمال التي يتوجب القيام بها على وفقاً للأولويات أو الترتيب، ولا تحدد بشكل واضح الخطوات الأساسية المحددة لتحقيق الأهداف. أخيراً، تقدّم الخطة تحليلاً للموارد (المالية والبشرية) المطلوبة من أجل تطبيق الخطة. وباختصار، لم تقدّم الخطة بعد برنامجا موثوقا لإصلاح مؤسسة التدريب المهنى. وفي الوضع الراهن ستحتاج الخطة إلى المزيد من المراجعة من أجل الامتثال بشكل كامل مع التوصيات الواردة في جدول الأعمال الوطني.

جامعة البلقاء التطبيقية.

حضّرت جامعة البلقاء التطبيقية خطتها الاستراتيجية في عام 2002 بمساعدة كندية. وتبدأ هذه الخطة بعبارة الرسالة التالية: «تكمن رسالة جامعة البلقاء التطبيقية في تحضير خريجين قادرين على تقديم مساهمة منتجة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأمة. وسيتم تحقيق ذلك من خلال المبادرات التعاونية مع أصحاب العمل والتي سينتج عنها تصميم وتقديم ديبلوماً وشهادة وبرامج التعليم المستمر التي تتسم بالتميز والملاءمة مع عمل العمل. 20 وفيما يلي الأهداف الرئيسية التي وردت في خطة التشغيل الطموحة للجامعة للفترة ما بين عام 2002 و 2005:

^{2002 «}الخطة الاستراتيجية»، لجنة التخطيط الاستراتيجي في جامعة البلقاء التطبيقية، جامعة البلقاء التطبيقية، سالت، 2002.

- ستعمل جامعة البلقاء التطبيقية وفق إطار إداري فعال لتحقيق رؤيتها. ويتضمن ذلك تطوير القيادة والتنظيم، والتخطيط، وتطوير الموارد البشرية والمالية.
- يجب أن يكون نمط التعليم فيها ملبيا لمتطلبات التطوير الاجتماعي والاقتصادي للبلد والمنطقة، ويتوجب على خريجيها أن يتمتعوا بمهارات تنسجم مع المعايير الدولية، ويتضمن ذلك ما يلي:
 - تطوير إطار للسياسة؛
 - تطوير واستخدام معلومات سوق العمل؛
 - تأسيس وحدة تطوير البرنامج؟
 - صياغة قدرات الخريجين وقياسها؛
 - تأسيس تعليم مستمر فعال وعقد تدريا،
 وآليات للموافقة والالتزام بالمعايير الدولية
 من قبل الكليات الخاصة؛
 - تأسيس كليات ومراكز رائدة في مجال التميز ؛
 - تقديم برامج الشهادة التطبيقية؛
- تأسيس لجان استشارية للبرنامج في الكليات؛
 - تقدیم برامج ما بعد الشهادة التطبیقیة مدتها عام واحد.
 - يجب على جامعة البلقاء التطبيقية أن تأسس نفسها كمصدر للخبرة حول البحث التطبيقي المتصل بالشركات الإفرادية والمجتمع بأكمله.
 - يجب أن يؤمن وصول واسع النطاق عالي السرعة إلى الإنترنت، وأن يتم الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف تحقيق فعالية التعلم وكفاية الإدارة.
- يجب تقديم خدمات الإدارة بشكل يدعم بيئة تعلم الطالب من خلال الإرشاد والاستشارة على سببل المثال.

من ناحية أخرى، لم تكن جامعة البلقاء التطبيقية تسعى بقوة التحقيق مختلف العناصر الواردة في الخطة الاستراتيجية أو تراقبها. بل قامت بتطوير خطة فنية مختلفة أطلق عليها أسم «رؤية التعليم الفني لجامعة البلقاء التطبيقية». وكان الهدف الرئيسي للجامعة «إنتاج خريجين يحققون المعايير الدولية في قدرتهم على تطبيق التعلم في مكان العمل ومواصلة التعلم عندما يتغير مكان العمل بحسب البيئة المتغيرة تكنولوجياً وتنظيمياً». وبحسب ما ورد في الوثيقة نفسها، كي تتمكن وبحسب ما الطبيقية من تحقيق رسالتها، وضعت الجامعة النفسها استراتيجية متمركزة حول ستة محاور رئيسية:

- عملية مركزية لتخطيط وتطبيق برامج التعلّم الجديدة، إضافة إلى المناهج وتطوير العاملين؛
- هيكلية حكم وإدارة ستعمل على دعم تحقيق رسالة الجامعة؛ ونظام إدارة معلومات سيكون مكوناً هاماً في هذه الهيكلية، إضافة إلى عملية مصادقة أكاديمية.
 - استراتیجیة شاملة لتطویر الموارد البشریة؛
 - خطة لضمان أن المنشآت وخدمات دعم
 العاملين والمعدّات متوافقة مع المتطلبات
 الأكاديمية كما تحددها الخطة الاستراتيجية؛
 - معايير تقييم الأداء: إدارة الجودة الشاملة؛
 - أولويات تطوير برنامج التعلم.

وكما هي حال الخطتين الاستراتيجيتين الأخريين، لم يتم تحضير أية خطة عمل تفصيلية مع متطلبات الاستثمار وتحديد مضامين الكلفة الجارية.

2.4 جدول الأعمال الوطنى

نظرة عامة

في عام 2005، أعطى جلالة الملك عبد الله توجيهات بوضع خطة وطنية لمعالجة القضايا الرئيسية المتعلقة بتطور الأردن. وترأس فريق العمل نائب رئيس الوزراء، وكانت النتيجة وضع جدول الأعمال الوطني للتطوير في الأردن الذي صدر على شكل مسودة في نهاية عام 2005. «يهدف جدول الأعمال الوطني إلى تحسين عيش المواطنين الأردنيين من خلال رفع مستويات العيش، وتوفير الأمن والرخاء الاجتماعي، وخلق فرص عمل جديدة، وضمان الحريات والحقوق الأساسية». الأهداف الوطنية الثلاث الرئيسية للأجندة الوطنية هي:

- 1. سيطور الأردن اقتصاداً مزدهراً ومنفتحاً على الأسواق الأخرى في المنطقة والعالم.
- سيكون الأردنيون محضرين بشكل جيد التعلم مدى الحياة وسيعملون في وظائف تضيف قيمة أعلى بشكل تدريجي.
 - سيمتص الاقتصاد الندفق المتزايد للعاملين الأردنيين إلى شريحة اليد العاملة.

تدعو مراحل التحوّل الاجتماعي-الاقتصادي للأردن إلى التركيز على توظيف منتج للجميع بين العام 2007 والعام 2018، وتطوير وتعزيز القاعدة الصناعية بين العام 2013 والعام 2018، ومنافسة على مستوى العالم في اقتصاد المعرفة العالمي في

4. خطط وبرامج التعليم والتدريب الفني والمهني

عام 2018 وما بعد. وفيما يلي أولويات المرحلة الأولى:

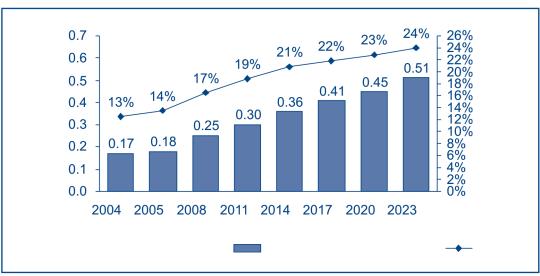
- «تعزيز الصناعات التي تتطلب عمالة مُكثفة والموجّهة نحو التصدير؛
 - استئصال البطالة البنيوية؛
- توسيع التدريب المهني إلى درجة كبيرة ودعم التوظيف».

تم تقسيم التحديات والعقبات إلى ثمانية محاور رئيسية عملت على كل منها لجنة عمل لمدة ستة أشهر (وصل العدد الإجمالي للعاملين في هذه المجموعات 200 عاملاً). وكان الموضوع رقم 5 من هذه المواضيع هو «دعم التوظيف والتدريب المهني». وينص جدول الأعمال الوطني على أنه «ما لم يكن دعم التوظيف متوافقاً مع استراتيجيات تطوير الاستثمار، ستستمر البطالة بالنمو ويمكن أن تتجاوز 20% بحلول عام 2015». ووردت التحديات المتعلقة بالتوظيف على النحو التالي».

- «سيصل ما نسبته 23% من السكان إلى سن
 العمل في السنوات العشر القادمة (حوالي 1.3 مليون أردني)؛
 - لم يكن الاقتصاد الأردني يتطور بالسرعة الكافية لاستيعاب التدفق السنوي من طالبي الوظائف)؛
- از داد هذا الوضع سوءاً مع تشتت وعدم كفاية وكالات توزيع الوظائف؛...
- ... وضعف أداء قطاع التدريب المهني الذي يفتقر إلى مساهمة القطاع الخاص ويظهر روابط ضعيفة مع سوق العمل؛
- أثمرت جهود الحكومة في معالجة التحديات المتعلقة بالبطالة عن نتائج متواضعة بسبب اتباع نهج غير مُنسّق وتدريجي في التنفيذ».

يمكن تخيل الصورة الحالية للتوظيف والبطالة كما يلى بناءً على الوضع الراهن.

الشكل رقم 10:



المصدر: جدول الأعمال الوطني، ملخص، تشرين الثاني 2005.

التعليم والتدريب الفني والمهنى في الأردن

يؤكد جدول الأعمال الوطني للفترة ما بين 2006 و 2015 أنه «يمكن لتحديات البطالة هذه أن تُعكس بشدة من خلال إعادة هيكلة التدريب المهني والأطر المؤسساتية للتوظيف وإطلاق برامج توظيف مستهدفة». وكان أحد الأهداف الرئيسية تخفيض معدّل البطالة إلى 6.9% بحلول عام 2017 من معدّله الحالي البالغ 12%، وخلق 530000 وظيفة جديدة.

تم تقديم جدول الأعمال الوطني إلى جلالة الملك عبد الله في تشرين الثاني من عام 2005، 2 وتم تأسيس مكتب في رئاسة مجلس الوزراء للإشراف على تطبيقها.

عموماً، يوصى جدول الأعمال الوطني بخطة ذات شعبتين: (1) إطلاق إطار مؤسساتي، و(2) خلق برامج دعم واستهداف الصناعات الرئيسية. ومن حيث إعادة هيكلية الإطار المؤسساتي، يقترح جدول الأعمال الوطني القيام بالأعمال التالية:

- يجب إنشاء مجلس واسع الاختصاص يغطي التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني.
- سيكون مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني مسؤو لا عن:
- وضع استراتيجيات دعم التوظيف والإشراف على تطبيقها؛
 - تحقيق التوافق بين العاطلين عن العمل والوظائف من خلال شبكة وكالات دعم التوظيف؛
 - إحصائيات تتبع سوق العمل.
 - يجب تأسيس منظم للتدريب المهني يكون مستقلاً عن الحكومة للقيام بما يلى:
 - منح التراخيص للجهات المُقدّمة للتدريب
 من القطاع الخاص، بالإضافة إلى مؤسسة
 التدريب المهنى من القطاع العام؛
- إجازة المدرسين وتعزيز آليات ضبط الجودة بين جميع الجهات المقدمة للتدريب المهنى.

من حيث إطلاق برامج دعم التوظيف التي تستهدف الصناعات الرئيسية، يوصي جدول الأعمال الوطني بالقيام بالأعمال التالية:

 «تعزیز تحقیق الانسجام بین مختلف برامج التدریب المهنی ومتطلبات المهارات لدی الصناعات ذات الأولویة؛

- تقديم حوافز لتشجيع تسجيل العمال غير الرسميين في وكالات التوظيف؛
- تعزيز توظيف الأشخاص المعوقين بدءاً بالبرامج التجريبية لدى أصحاب العمل من القطاعين العام والخاص؛
- تطبيق إجراءات لزيادة مشاركة النساء في القوة العاملة؛
- تشجيع استبدال العمالة الأجنبية مع توخي الحذر، وفي الوقت ذاته تقييم أثر ذلك على التنافسية الصناعية من أجل خلق المزيد من فرص العمل».

ترتبط ثلاثة من الاقتراحات بشكل مباشر بالتعليم والتدريب الفني والمهني. 22 وتؤكد التوصيات على أهمية وضع التوظيف في مركز جدول الأعمال الخاص بالتدريب، إضافة إلى الحاجة إلى إعادة تنظيم حكم وهيكليات التعليم والتدريب الفني والمهني. والاقتراحات المركزية هي في تأسيس مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني، ووكالة الإجازة والترخيص، وإصلاح صندوق التدريب والتوظيف، وإعادة تصميم مؤسسة التدريب المهني من خلال جعلها مستقلة. وتعطي الاقتراحات وزناً لمساهمة القطاع الخاص في حكم الإجازة النظام بما في ذلك تمثيل أصحاب العمل للأغلبية في مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني.

والجدير بالذكر أن الحكومة تقوم في الوقت الحالي بعملية تحديد لمن سيكون مسؤولاً عن التعليم والتدريب الفني والمهني خلال مرحلة تطبيق جدول الأعمال الوطني.

توجّه الاقتراحات المقدمة حول التعليم والتدريب الفني والمهني في الجزء الأكبر منها في الاتجاه الصحيح. وإذا ما تم تصميم وتطبيق هذه الاقتراحات على النحو الملائم، سيكون لها أثر بعيد المدى على تطوير المهارات والإنتاجية الاقتصادية. من ناحية أخرى، تقدّم الاقتراحات بشكل رئيسي المفاهيم التي لم يتم تحضيرها بالتفصيل بعد، ويبدو البعض منها غير مناسب. وهناك حاجة للمزيد من الدراسة والتصميم التفصيلي.

 $^{^{20}}$ جدول الأعمال الوطني 2006-2015، ملخص أولي، عمّان، تشرين الأول 2005.

²² تتعامل الاقتراحات الأخرى مع التوصيات حول التوظيف، بما في ذلك تأسيس مديرية الإشراف على التوظيف، وإنشاء برنامج ضمان البطالة، وتشجيع استبدال العاملين غير الأردنيين، وتخفيض معدّل البطالة بين الأشخاص المعوقين، وزيادة مشاركة القطاع غير الرسمي، وزيادة مشاركة النساء، وتطبيق برامج وطنية لرفع الوعي.

يشرح التقرير التالي كلاً من الاقتراحات الواردة في جدول الأعمال الوطني حول التعليم والتدريب الفني والمهني، كما يقدّم بعض التقييم. ويحدد الفصل الخامس نوع المساعدة التي يمكن تقديمها لدعم، من بين أمور أخرى، تطبيق جدول الأعمال الوطني.

المجلس الأعلى لتطوير الموارد البشرية

يدعو جدول الأعمال الوطني إلى تأسيس منظمة حاضنة هي المجلس الأعلى لتطوير الموارد البشرية (الملحق الأول). ويمكن لهذا المجلس أن يُنسّق المجالس الثلاث للقطاعات الفرعية (مجلس التعليم العالي، مجلس التعليم والتوظيف، مجلس التعليم والتدريب الفني والمهني). ويمكن أن يكون مسؤولاً عن الإشراف على مختلف القطاعات والتنسيق فيما بينها من حيث السياسات واستراتيجيات تطوير الموارد البشرية والمراقبة والتقييم وسيتطلب تأسيس هذا المجلس مراجعة دور القوانين التي تحكم المجالس الثلاث للقطاعات الفرعية. ويمكن للمركز الوطنى لتنمية الموارد البشرية أن يدعم المجلس الوطني من خلال القيام ببحث متخصص حول تطوير الموارد البشرية وتقديم المعلومات والإحصائيات حولها وإدارة برامج التعزيز والإرشاد.

يمكن لعملية خلق المجلس الأعلى أن تدمج ما بين جميع الجهات المعنية، وأن يتناول مختلف قضايا وشؤون التنسيق في سلسلة التوريد. ولقد قيل القليل في المسودة حول مستوى ونوع التمثيل في المجلس، وستكون هناك حاجة لتجنّب التمثيل من المستويات العليا جداً التي لا يكون المسؤولون متوفرين على الدوام للمشاركة بشكل منتظم (أحد الأسباب التي أدت إلى عدم فعالية المجلس الحالي للتعليم والتدريب الفني والمهنى هو أن رئيس مجلس إدارته، و هو رئيس الوزراء، لم يتمكن من حضور الجلسات إلا نادرا). وستعتمد فعالية المجلس الأعلى على وجود أمانة سر قوية. ولم يرد في جدول الأعمال الوطني الكثير حول الطريقة التي يجب وفقها تنظيم عمل أمانة لسر. وإحدى الاحتمالات التي لم ترد في جدول الأعمال الوطني هي أنه يجب تعزيز المجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية لتمكينه من القيام بهذا الدور.

إعادة هيكلة مجلس التعليم والتدريب الفني والمهنى

توسّع جدول الأعمال الوطني نطاق المجلس الحالي للتعليم والتدريب الفني والمهني من خلال إصافة التوظيف، وبالتالي خلق مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني (الملحق رقم 2). ويمكن أن تضم المسؤوليات الرئيسية لهذا المجلس تطوير سياسات واستراتيجيات لجميع الجهات الرئيسية المُقدّمة للتدريب المهني والتعليم الفني وكليات المجتمع، إضافة إلى دعم التوظيف. ويتضمن هذه الوظيفة الأخيرة الربط المتقاطع بين الباحثين عن الوظائف وفرص العمل الداخلية والخارجية، ودعم التخطيط لتطبيق ضمان البطالة ومتابعة إحصائيات سوق العمل. تتضمن وظائف المجلس أيضاً إدارة صندوق التوظيف والتدريب (أنظر أدناه).

سيرأس مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني وزير العمل، ومن الأهمية بمكان أن ثلثي أعضاء المجلس سيكونون من القطاع الخاص. وسيتم تعيين أمانة سر ستتضمن الأمين العام وأعضاء السكرتارية التنفيذية. وستركز الأمانة على القيام بالأعمال التالية:

- تأسيس شبكة من وكالات دعم التوظيف؛
- تجدید و إعادة هیکلة مکاتب العمل بما فیها مرکز التشغیل الوطني؛
- إعادة تصنيف وتصميم الشبكة الجديدة لدعم التوظيف؛
- توظیف و تدریب عاملین فی دعم التوظیف؛
- بناء قاعدة بيانات لمعلومات سوق العمل من خلال المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية؛
- تطوير معايير تلقي تعويضات البطالة بالتعاون مع مركز الضمان الاجتماعي؛
 - تطوير معايير تلقي التمويل من صندوق التوظيف والتدريب.

يعتبر «التوظيف» إضافة مرغوبة إلى نطاق عمل مجلس التعليم والتدريب الفني والمهني. وكما هو مشار إليه في مكان آخر من مسودة جدول الأعمال الوطني ، يعتبر توظيف الخريجين مؤشراً للنجاح في التدريب. ربما يكون التغيير الأكثر إيجابية هو وضع تحكم أغلبية أعضاء المجلس (الثلثين) في يد ممثلي القطاع الخاص. 23 يمكن أن يضمن ذلك توجيها خاصاً نحو عمل المجلس. من ناحية أخرى،

²³ على الرغم من أنه من لم يتم الإفصاح بوضوح بشأن الثلث الثالث من الممثلين، إلا أنه من المفترض أن يتضمن ممثلي أهم الجهات المعنية بالتدريب، أي جامعة البلقاء التطبيقية ووزارة التربية ومؤسسة التدريب المهني.

التعليم والتدريب الفني والمهنى في الأردن

تحتاج منظمات أصحاب العمل، وكذلك الشركاء الاجتماعيين على نحو أشمل، إلى بناء قدراتها لكى تتمكن من القيام بشكل فعال بالمهام المطلوبة منها كمنظمات شريكة في ربط التدريب بالتوظيف. من المميزات الأخرى للاقتراحات المُقدّمة وضع دور رئيس المجلس على المستوى الوزاري بدلاً من المستوى الأعلى. من ناحية أخرى، هناك خاصية مزعجة في الاقتراح هي التوصية بأن يكون المجلس مليئا بالوظائف التنفيذية مثل تلك المتعلقة بتعزيز التوظيف ودعم البطالة. وعلى ما يبدو سيتم إنشاء العديد من المديريات أو الأقسام التنفيذية ضمن المجلس للقيام بهذه الوظائف. وقد يكون من المناسب أكثر أن تنتمى هذه الوظائف إلى وزارة التربية، وفي حال كان المجلس متركزا على وظائفه الرئيسية في تطوير السياسات والاستراتيجيات بدلا من تنفيذ البرامج، ربما يتمكن المجلس الوطنى لتنمية الموارد البشرية القيام بوظيفة أمانة السر في حال توفر له الدعم الملائم.

تنظيم وإدارة التعليم والتدريب الفنى والمهنى

إعادة هيكلة التدريب المهني

تأسيس وكالة ضمان الجودة. من الاقتراحات المركزية الواردة في جدول الأعمال الوطني فصل تقديم التدريب عن الاختبار والتقييم وذلك من خلال تأسيس وكالة الإجازة والترخيص. وستقوم هذه الوكالة بمنح الإجازات للجهات المقدمة للتدريب من القطاع الخاص، وتقييم أداء مراكز التدريب المهني والتدريب المقدم من مؤسسات خاصة، وضمان جودة المعلمين وضمان المنافسة العادلة بين الجهات المُقدّمة للتدريب. وعلى نحو أكثر تخصيصا،

- الاستفادة من المعلومات وتوجيه التدريب لتلبية طلبات سوق العمل؛
 - ضمان وجود توزيع جغرافي عادل لمراكز التدريب؛
 - تنظيم التدريب في مراكز التدريب المهني والقطاع الخاصة لضمان تحقيق الجودة؛
 - وضع المعايير الدنيا لتطوير المناهج؛
- متابعة عمل الخريجين ورضى أصحاب العمل.

يمكن أن يشكّل فصل تقديم التدريب عن ضبط الجودة نقلة جيدة، ففي الوقت الراهن تقوم الجهات المُقدّمة للتدريب المختلفة بتقديم التدريب وتقييم النتائج في آن معاً. وأحد المضامين الهامة لذلك أن وظائف الاختبار ومنح الشهادات التي تتم الآن ضمن مؤسسة التدريب المهني ستنتقل إلى وكالة جديدة. ومن الأهمية بمكان أن يصبح أصحاب العمل جزءاً لا يتجزأ من عملية التقييم كما هي الحال في بلدان أخرى تتمتع بأنظمة رائدة للتعليم والتدريب الفني والمهني. 24 و على الرغم من ذلك، ليس هناك الكثير من التركيز

في جدول الأعمال الوطني حالياً على مشاركة أصحاب العمل. علاوة على ذلك، قد تبدو بعض المهام الموكلة إلى وكالة ضمان الجودة بحسب جدول الأعمال الوطني خارج نطاقها. وتتضمن الأمثلة على ذلك توجيه التدريب لتلبية حاجات السوق، وضمان التوزيع الجغرافي العادل لمراكز التدريب، وإدارة جيدة للموارد (تجنب التداخل)، 25 وضمان المنافسة العادلة بين الجهات المُقدّمة للتدريب. أخيراً، إن هيكلية الحكم غير واضحة في الاقتراحات.

جعل مؤسسة التدريب المهنى مُستقلة

ينص جدول الأعمال الوطني على أن «مؤسسة التدريب المهني يجب أن تكون مستقلة عن الحكومة من الناحية المالية والإدارية». وليس هناك ما ينص على الطريقة التي يجب بواسطتها تنفيذ ذلك.

كما هو مذكور أعلاه، ستصبح مؤسسة التدريب المهني متركّزة بشكل حصري على تقديم التدريب وذلك بعد أن تقوم بتحويل وظائف الاختبار والترخيص لوكالة ضمان الجودة الجديدة. إن جعل مؤسسة التدريب المهني مستقلة وإدارتها حسب مبادئ العمل قد يزيل بعض الأسباب الأساسية وراء عدم فعاليتها الحالية. على سبيل المثال، إن حقيقة أن مؤسسة التدريب المهني هي جزء لا يتجزأ من هيكلية الخدمة المدنية تمنعها من توظيف أفضل المدرسين والاحتفاظ بهم. لذلك يمكن للاستقلال المالي أن يوفر حوافز لمؤسسة التدريب المهني لجمع نسبة أكبر بكثير من دخلها من خارج الميز انية الحكومية. وقد تكون إحدى من خارج الميز انية الحكومية. وقد تكون إحدى

²⁴ على سبيل المثال، تشترك غرف الصناعة الألمانية بشكل كبير في اختبار الخريجين من أنظمة التمهّن المزدوجة.

²⁵ هناك سوء إدارة لفكرة التوزيع الجغرافي العادل لمراكز التدريب، ذلك أن التوزيع الجغرافي العادل يكون ملائماً للمؤسسات التعليمية ولكن ليس لمراكز التدريب. ويجب تحديد مواقع هذه المراكز بحيث تكون قريبة من المؤسسات وليس بناءً على التوزيع الجغرافي الملائم. بدلاً عن ذلك، يجب أن يكون المعيار هو ما إذا كان هناك وصول إلى برامج التدريب.

المتطلبات الأساسية للنجاح إعادة هيكلة المجلس الحالي لمؤسسة التدريب المهني والذي يتضمن حالياً ممثلين فقط عن القطاع الخاص من أصل 14 ممثلاً. وفي المجلس الجديد، يجب أن يشكل ممثلو القطاع الخاص أغلبية قوية. لابد أن يكون مثل هذا الإصلاح الرئيسي مترافقاً مع الحوافز المالية كراتب الفصل عن العمل على سبيل المثال، من أجل إقناع العاملين الحاليين بالمغادرة. والأهم من ذلك، على الأرجح أن الإصلاحات ستواجه مقاومة من قبل أولئك الذين لهم مصالح في بقاء الوضع على ما هو. وستكون هناك حاجة لسياسات قوية ومستدامة من أعلى المستويات لتطبيق الإصلاحات.

تمكين القطاع الخاص من امتلاك أو إدارة بعض مراكز التدريب التابعة لمؤسسة التدريب المهني

تنص مسودة جدول الأعمال الوطني على أن تصميم إطار التدريب المهني يجب أن «يبسر إمكانيات إدارة القطاع الخاص لبعض مراكز التدريب التابعة لمؤسسة التدريب المهني أو تملكها جزئياً أو كلياً». وليس هناك المزيد من الإيضاح.

حصلت سابقة هي تحويل الحكومة لإدارة مركز التدريب السياحي إلى مجموعة عاملة في هذا المجال، حيث تم تشكيل شركة إدارة منفصلة بهدف إدارة مركز التدريب، وأظهرت التقارير أن النتائج إيجابية. إن مثل هذه البدائل تستحق البحث والاستكشاف، فإذا كان لمراكز التدريب أن تُدار من قبل أصحاب الأعمال، فمن المحتمل أن النتائج الأفضل ستكون من حيث ملاءمة محتوى التدريب لمتطلبات التوظيف، وفعالية التدريب وكفايته في الستخدام الموارد. سيكون أيضاً من الأهمية بمكان ضمان موازنة أية زيادات في الرسوم مع تقديم منح لضمان وصول المتدربين الفقراء.

تأسيس صندوق التوظيف والتدريب

تتضمن مسودة جدول الأعمال الوطني إشارات إلى صندوق التوظيف والتدريب (المفترض أن يكون توسّعا لصندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني الممول بنسبة 1% من أرباح الشركات). سيدعم الصندوق الجديد التدريب في كافة المراكز المرخصة، كما سيقدم التمويل لبرامج التوظيف والدعم للمتدربين غير القادرين مالياً على دفع رسوم تدريبهم. أيضاً، سيكون الصندوق خاضعاً لسلطة مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني

والمهني، كما سيكون تابعاً إدارياً للأمين العام للمجلس. ومن المفترض أن تقوم أمانة المجلس بتطوير معايير لتخصيص الأموال.

سيكون الصندوق على الأرجح أداة رئيسية لتحسين أداء نظام التدريب، وقد يتم ذلك بواسطة تخصيص التمويل للبرامج ذات الأولوية باستخدام معايير ومقاييس فنية صارمة توفر حوافز مثل المنافسة وتتضمن شراكات بين القطاعين العام والخاص كجزء من عروض المشاريع. ومن المفترض أن يكون الصندوق الجديد قائما على صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني على الرغم من أن هذا الصندوق غير فعال بشكل ملائم حاليا، فهو يضم في مجلس إدارته جهات مُقدّمة للتدريب تأمل الاستفادة من الصندوق، ما يشكّل تضارب واضح للمصالح، وتتم الموافقة على عروض المشاريع بدون الاعتماد على معايير واضحة، كما أن وحدة التقييم الفنى لم تكن فاعلة. إضافة إلى ذلك، بعض البرامج التي حصلت على الدعم تبدو غير ملائمة مثل تمويل منح المتدربين. وهناك حاجة مُلحّة للمساعدة الفنية في تحديد البرامج المؤهلة للحصول على التمويل، وتطوير معايير إجراءات منح الموافقات، ومراقبة الإجراءات وتقييمها، وتطبيق أليات ملائمة في الضبط المالي، وبناء قدرة العاملين

الإصلاحات غير الواردة بشكل واضح في مسودة جدول الأعمال الوطني

ما يبدو أنه ناقص في جدول الأعمال الوطني هو التنازل عن السلطة لمؤسسات التدريب لتمكينها من إدارة شؤونها الخاصة. ويمكن أن تكون هذه المسألة واحدة من أهم الإصلاحات الضرورية لتحسين أداء نظام التعليم والتدريب الفني والمهني. هناك حاجة لاستقلالية أكبر على المستوى المؤسساتي في جميع العناصر الثلاثة المكوّنة لنظام التدريب، أي في كليات المجتمع ومدارس التدريب المهنى التابعة لوزارة التربية ومراكز التدريب التابعة لمؤسسة التدريب المهنى. لا يُشكل التنازل على السلطة حلاً عاما لجميع المشاكل، ويجب إدراجه تدريجياً على نحو ملائم، فتركز المرحلة الأولى على تطوير أنظمة جديدة وعلى تدريب العاملين، الأمر الذي قد يؤدي إلى أن تعمل مراكز التدريب المحلية كمصادر للبحث والتطوير على المستوى المحلى. أما المرحلة الثانية، فمكن أن تكون التنازل التدريجي عن السلطة للمؤسسات التدريبية.

التعليم والتدريب الفني والمهنى في الأردن

اصلاح إجراءات الموازنة

لم يرد في مسودة جدول الأعمال الوطني أي ذكر لإمكانية تحسين الاستفادة بشكل من الموارد المتوافرة من خلال إصلاح الأساس الذي يتم بناءً عليه تحويل الأموال ضمن نظام التعليم والتدريب الفني والمهني و/أو وضع إطار متوسط المدى للإنفاق. ومن الأمثلة على آليات تحويل الأموال التي يمكن أن تحض على أداء أفضل نذكر المنافسة لتحصيل التمويل، والدفع على أساس النتائج، والتمويل المعياري. ويعتبر هذا الإصلاح هاماً ليس فقط لتحقيق إدارة فعالة للنظام، وإنما أيضاً للتحضير لبرنامج دعم سياسة القطاع في المرحلة الثانية.

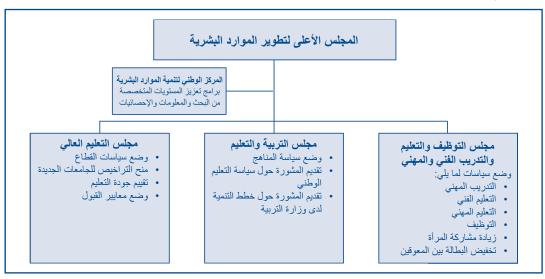
حيث كانت تقدّم المساعدة على مدى أكثر من عقد إلى جامعة البلقاء التطبيقية بالدرجة الأولى، وكذلك إلى الجهات الأخرى المُكوّنة للنظام. ولكن تم إيقاف هذه المساعدة في منتصف عام 2005. وتخطط الوكالة اليابانية للتعاون الدولي لتقديم المساعدة إلى المؤسسات الثلاث المكوّنة للنظام. أيضاً، قدّم البنك الدولي في الماضي المساعدة لمشروع تدريب في الشركات لغير الموظفين (مشروع دعم التدريب والتوظيف)، وانتهى هذا المشروع في عام 2002. ولم يتم تقديم أية مساعدة أخرى، على الرغم من ولم يتم تقديم أية مساعدة أخرى، على الرغم من أن البنك الدولي قد عبر عن اهتمامه بالمساعدة في تطبيق التوصيات الواردة في جدول الأعمال الوطني. وهناك حالياً فجوة فيما يتعلق بالمساعدة التريب الفني والمهنى التي تشمل نظام التعليم والتدريب الفني والمهنى

بأكمله (أنظر أيضاً الفصل رقم 6).

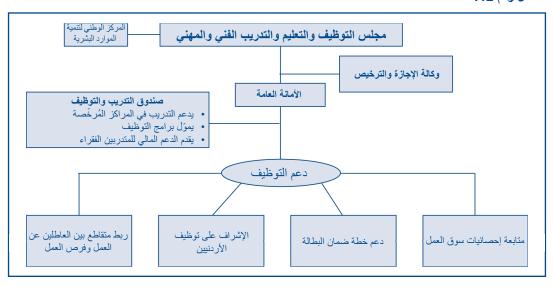
3.4 إشراك الجهات المانحة

كانت وكالة التنمية الكندية الدولية إحدى الجهات المانحة الرئيسية للتعليم والتدريب الفني والمهني،

الشكل رقم 11:



الشكل رقم 12:



نحو إطار الإنفاق متوسط المدى للتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن ²⁶

1.5 خلاصة حول إطار الإنفاق متوسط المدى للتعليم والتدريب الفنى والمهنى

من المعروف أن إطار الإنفاق متوسط المدى القطاع يتطلب أن يتم تخصيص جميع الكلف المترتبة من تقديم أي برنامج لذلك البرنامج في الموازنة. وفي قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني، هناك العديد من المشاكل التي قد تحتاج إلى حل من أجل تحقيق هذا الهدف. من ناحية أخرى، يجب أن يدمج إطار الإنفاق متوسط المدى وقد يتضمن ذلك أشكال وقواعد تطوير الموازنة وقد يتضمن ذلك أشكال وقواعد تطوير الموازنة الأمر البيانات المحاسبية التي تقدّم تفاصيل الكلف. وقد يساعد ذلك في تقييم الأثار المترتبة من قبل مختلف فرضيات الطلب أو أهداف الأداء على الموازنة. تنطلب التغييرات الأساسية تشكيل المعارفة بين مقاييس المخرجات وكلفها، ونذكر من العلاقة بين مقاييس المخرجات وكلفها، ونذكر من

هذه التغييرات توقعات عدد المتدربين، والنسب المُستهدفة للمتدربين-العاملين في مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني، ومبادرات المشاريع الجديدة مثل تطبيق مناهج جديدة في مراكز التدريب أو برامج التدريب الجديدة. علاوة على ذلك، يقدّم تطوير الموازنة أساساً لتمويل مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني بناءً على الطلب أو الأداء. يوصى الفصل الثالث من هذا التقرير بنظام تمويل الصيغة القائم على أساس عدد المتدربين والحاجات الاجتماعية-الاقتصادية والحاجات الخاصة وموقع مركز التدريب. يمكن أن يعتبر ذلك أساسا لربط هذه المؤشرات بالكلف، وهو أمر ضروري لتطوير صيغ التمويل. إضافة إلى ذلك، يمكن لتطوير الموازنة أن يتيح خلق خيارات بين الأشكال البديلة للموارد. على سبيل المثال، يمكن تحديد كلف المخرجات الحكومية بحيث يمكن مقارنتها مع الموارد البديلة من قبل القطاع الخاص. أيضاً، يمكن اتخاذ القرارات حول توسيع أو إعادة

²⁶ يعتمد هذا الجزء بشكل كبير على دراسات أجريت في السابق حول تطبيق أطر الإنفاق متوسطة المدى للتعليم وكذلك للتعليم والتدريب الفني والمهني في عدد من الدول النامية (تونس: البنك الدولي، 2000؛ والكويت: البنك الدولي و KISR، 2002).

تصميم المراكز الموجودة من جهة أو بناء مراكز جديدة من جهة أخرى.

أما من حيث تنفيذ الموازنة، تحقق البيانات المحاسبية الامتثال لقواعد تنفيذ الموازنة وتمكّن من مراقبة النزعات الموجودة في الإنفاق فيما يتعلق بالموازنة. يمكن أيضاً لهذه البيانات أن تقدّم معلومات لتمكين المدراء من اتخاذ قرارات ضمن مقررات الموازنة حول كفاية الموارد واستخدامها بشكل اقتصادي. وللقيام بمثل هذه القرارات، يجب أن تكون البيانات المحاسبية موثوقة ومتوفرة في الموقت الملائم، وأن تأتى في شكل مفيد.

المشاكل الرئيسية التي يعاني منها نظام المحاسبة الحالي في الأردن هي أن التصنيفات لا تتوافق مع التصنيف الاقتصادي الدولي وأن الإنفاق المتعلق بنفس البرنامج يتبع عدة هيئات ولا يتم جمعه ولا تقديم التقارير حوله من قبل جهة واحدة. في الحقيقة، إن تحقيق توافق التصنيفات الاقتصادية هو خطوة هامة أولى نحو الوصول إلى نظام محاسبي شامل وملائم للموارد (الاستثمارية والجارية) المستخدمة في تقديم خدمات التعليم والتدريب الفني والمهني. وفي هذا الصدد، يوصى دائماً بأن تطبق الحكومة نظام تصنيفات للإنفاق يحدد بشكل ملائم الكلف الاقتصادية لبر امج الحكومة.

بالإضافة إلى ذلك، يجب أن تقدّم مؤسسات التعليم والتدريب الفني والمهني ووزارة المالية نظاماً لتقديم التقارير حول إنفاق التعليم والتدريب الفني والمهني يعكس تصنيفات البرنامج والتصنيفات الاقتصادية في موازنة قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني وذلك من خلال تقديم مخطط جديد للحسابات الخاصة بهذا القطاع وإعادة تصميم التقارير بحيث تعكس بشكل أفضل تعريف كلفة البرنامج والمدخلات. أخيراً، يجب أن تتيح الحكومة تقديم التقارير حول التحويلات المالية التي تعكس بشكل ملائم الأهداف والكلف الكلية للموازنات الحكومية.

علاوة على ذلك، هناك مسألة العرف المحاسبي الملائم. ونقطة الخلاف الرئيسية هنا هي بين المحاسبة النقدية. تسجل المحاسبة النقدية فقط التدفقات والأرصدة النقدية. ومع وجود نظام تصنيف ملائم، يمكنها أن تقدّم معلومات مفيدة لعملية صنع القرار المتعلقة بالموازنة ولضبط الحسابات وتحقيق الامتثال أثناء التنفيذ. النظام المحاسبي المستخدم حالياً في

الأردن ليس متوافقاً تماماً مع التصنيفات الاقتصادية والمعايير التجارية، كما أنه لا يمكّن من تطبيق الحوافر لتحقيق استخدام أفضل للموارد خاصة من حيث رأس المال. أيضاً لا يسهّل تطوير نظام شبه سوق تقوم الحكومة من خلاله بشراء الخدمات من الجهات التي تُقدمها بأسعار تعكس على نحو ملائم الكلف الكاملة للإنتاج (الجارية والاستثمارية). وسيشكل ذلك تغييراً مهماً عن المحاسبة النقدية وسيتطلب وجود عاملين في مجال المحاسبة ذوي معرفة بكيفية تطبيق وتشغيل أنظمة محاسبية دقيقة، إضافة إلى مديرين يعرفون كيفية استخدام للمعلومات المتوافرة. ويبدو أن القضية ذات الأولوية بالنسبة للأردن الآن هي تحسين موثوقية نظام المحاسبة النقدية الحالي.

علاوة على ذلك، تعني الطريقة التي يتم بها تحضير الموازنة في الأردن أنها لا تتلاءم بسهولة ضمن حدود الصرف سواء الكلية أو لكل قطاع على حدة. ويتم تحضير موازنة التشغيل على أساس نهج «من الأسفل إلى الأعلى». وتقدّم كل مؤسسة عروض حاجاتها من العاملين والنفقات التشغيلية الأخرى إلى مديريات المالية التابعة لها. وتخضع هذه العروض لبعض عمليات المسح المركزية، ومن ثم تُجمع وتقدّم إلى وزارة المالية.

تكون عروض الحاجات من العاملين والنفقات في موازنات قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني مدعومة بواسطة الأجور والمعونات التقديرية الحالية، والزيادة الحالية في الرواتب، والتوظيف الإضافي، وبعض الزيادات المتوقعة في النفقات التشغيلية الأخرى. أمامخصصات العاملين الحاليين التي تسود في الموازنة الكلية للتشغيل، فلا يمكن لمسها. من المفترض بوضوح أيضاً أن تلك المخصصات الحالية للاستثناءات من الرسوم هي الى حد كبير محددة بشكل مسبق من خلال حد الموازنة.

إن المتطلبات الضرورية للبناء والصيانة ليست مرتبطة بأية خطة تنموية في البلد. وعلى الرغم من ذلك، سينجم على الأرجح عن هذه المبالغ المحددة مسبقاً تخصيص نسبة تزيد عن 90% من موازنة التشغيل قبل أن تبدأ عملية التحليل في وزارة المالية. وهكذا، تعتبر استراتيجية وزارة المالية للتعامل مع العروض استراتيجية وقائية: فعلى مستوى هذا البند، يمكنها أن تثير التساؤلات حول عدم استخدام موازنة العام الماضي بشكل كامل وحول أي طلب زيادة عبر الإنفاق الحقيقي خلال

العام الماضي. إضافة إلى ذلك، وعلى الرغم من أن هناك توقع للمتطلبات الاستثمارية كجزء من موازنة التطوير، ليس هناك هدف متعدد السنوات ومحدد بشكل مُسبق للصرف الكلي في التعليم والتدريب الفني والمهني (الجاري والاستثماري) كجزء من استراتيجية إنفاق تشمل الحكومة بأكملها. ونتيجة لكل هذه العوامل، لا يعتبر النظام الحالي جيداً على نحو خاص في تحقيق التوافق بين الصرف الحقيقي والمتطلبات وبعض الحالات الهامة من الصرف المفرط أو المُقِل في الإنفاق السنوي الحقيقي بالمقارنة مع الموازنة.

فيما يتعلق بفعالية تخصيص الموارد، هناك عدد من الخصائص التي تميز موازنة الأردن وتجعل من الصعوبة بمكان بالنسبة للمسؤولين من السوية العليا (الوزراء والمدراء العامين) اتخاذ قرارات تعكس أولويات الإنفاق ذات الصلة. علاوة على ذلك، يمكن النظر إلى نظام الموازنة على أنه صلب وغير شفاف.

النظام صلب بمعنى أن ضبطه صعب من حيث تبديل أولويات التدريب بإعادة التخصيص بدلاً من الإنفاق أكثر. وهو غير شفاف بمعنى أنه من الصعب جداً معرفة ما تحصل عليه البلد مقابل المال الذي تنفقه الحكومة على التدريب المهني والفنى.

إن عملية تطوير إطار الإنفاق متوسط المدى لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهنى مقسمة بين أربعة وزارات (وزارة التربية، وزارة التعليم العالى، وزارة المالية، وزارة التخطيط) وثلاثة جهات مُقدَّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني (وزارة التربية، مؤسسة التدريب المهني، جامعة البلقاء التطبيقية)، الأمر الذي يجعل من الصعوبة بمكان تطوير استراتيجية كلية ومتماسكة للإنفاق. ولا يبدو أن الجهات الثلاث المُقدّمة للتدريب تتواصل بشكل فعال فيما يتعلق بتطوير الاستراتيجية وتنفيذ الموازنة أو تقييم نظام الأداء. أيضا إن وزارة المالية ووزارة التخطيط، اللتان تدعمان القطاع من حيث النفقات الجارية والاستثمارية، لا تتعاونا فيما يتعلق بإدارة القطاع في البلد، ولا يوجد ارتباط بين أنظمة المعلومات المطبقة لدى الوكالات المختلفة المشاركة في القطاع، كما لا يبدو أن هناك تنسيق على جميع الصعد في عملية صنع القرار.

هناك صعوبة أخرى في اتخاذ القرارات المتعلقة بالموازنة على أسس التدريب فقط هي وجود

تضارب بين الأهداف المحددة لإنفاق التدريب. فبالإضافة إلى خدمة حاجات التدريب، يبدو أن الموازنة كانت تستخدم كأداة لسياسة التوظيف العام وليس كنوع من الدعم لتطوير القطاع. وهذا لا ينسجم مع الإنفاق الفعّال التعليم والتدريب الفني والمهني. ويُقدّم دعم الحكومة للنفقات الاستثمارية عبر التمويل الإضافي المُقدّم من وزارة التخطيط بالدرجة الأولى، والممول من خلال المنح والقروض الخارجية. إن التنسيق بين وزارتي المالية والتخطيط غير موجود تقريبا، ويتم تحضير الموازنات الخاصة بالجهات العامة الثلاث المقدّمة للتدريب على أساس توقعات وزارة التخطيط حول المساعدات والقروض الخارجية التي سيتم تقديمها. ويتم تمويل كامل النفقات الاستثمارية تقريباً عبر وزارة التخطيط أيضاً.

إن هذه السياسة ليست ملائمة لتطبيق استراتيجية متماسكة لتطوير القطاع نظراً لأن الموارد العامة ليست موجّهة بشكل مُتَسق نحو القطاع. وعلى مر العديد من السنوات، كان الإنفاق الفعّال أقل بكثير من التوقعات نظراً لأن التمويل المقدّم من وزارة التخطيط لم يكن في المتناول. المشاكل الأخرى ليست مرتبطة بالنسبة المرتفعة نسبيا من موازنة تشغيل التعليم والتدريب الفنى والمهنى المخصصة للعاملين. ويبدو أن العدد الكبير من العاملين هو مرض مزمن في قطاع التعليم والتدريب الفني والمهنى في الأردن وذلك فيما يتعلق بالإدارة وعاملي التدريب على حد سواء. إضافة إلى ذلك، هناك عدد كبير من عاملي التدريب الذين لم يعودوا يعدُّون مناسبين للحاجات الجديدة للتدريب في البلد مع الأخذ بعين الاعتبار التحديات الاقتصادية التي يواجهها الاقتصاد الأردني.

يبدو أن سياسة التوظيف الحكومي الأردنية هي المعقبة الأكثر أهمية في وجه التطبيق المستقبلي لاستراتيجية تطوير القطاع. وفي الحقيقة، إن الأمان في العمل الذي يتمتع به العاملون في القطاع العام لا يسمح بتوظيف مزيد من المدربين ذوي المهارات. بالإضافة إلى ذلك، إن سياسة زيادة الأجور في القطاع العام ليست مرتبطة بأي أهداف إنتاجية أو بالأداء.

إن قضايا مثل التصنيف الوظيفي للإنفاق في موازنات المؤسسات التدريبي والافتقار إلى تفاصيل الدعم الجيدة تجعل من الصعب القيام بأي تقييم لمخرجات نظام التعليم والتدريب الفني والمهني

وللكيفية التي يمكن بواسطتها ربط الإنفاق بتحسين الأداء.

هناك مستوى عال وتصنيف وظيفي للإنفاق في الموازنة، ولكنه لا يفيد كثيراً بالنسبة لتحضير الموازنة أو تنفيذها لأنه متشعب إلى درجة كبيرة يصعب معها اتخاذ قرار. وتقرر الحكومة دوما حول الإنفاق الذي سيخصص للوحدات التنظيمية والفصول وبنود الموازنة بدلاً من تخصيصه للبرامج. ومن غير المؤكد ما إذا كانت الحكومة تتخذ قرارات مفيدة حول البرامج بسبب عدم توافر معلومات يمكنها أن تشرح بالتفصيل ما الذي كانت تتوقعه مقابل إنفاق أموالها من حيث النتائج المحددة ومقاييس الأداء المرتبطة بها.

أخيراً، لا يتم تحليل الموازنة الإجمالية بشكل وثيق من حيث الخطة ثلاثية السنوات للتنمية الاجتماعية والاقتصادية للبلد. وتتضمن هذه الخطة أولويات أكثر شمولية للتدريب على الرغم من عدم وجود برامج تفصيلية للتطوير متوسط المدى للقطاع. من ناحية أخرى، ليس لوزارة التخطيط دور في تحليل الإنفاق الكلي للتدريب فيما يتعلق بهذه الأهداف. ويمكن للوزارة أن تقوم فقط بدعم الجهات المُقدّمة للتدريب بأموال إضافية من المنح الخارجية من أجل القيام ببعض الاستثمار، ولكن ليس هناك أجل القيام بتعوم بتمويل الجهات المُقدّمة للتدريب الوزارتين تقوم بتمويل الجهات المُقدّمة للتدريب بحسب الأنظمة والقواعد الخاصة بها والعوائق التي تحد موازنتها.

فيما يتعلق بالفعالية التشغيلية للقطاع، لا يترك تنفيذ الموازنة من قبل الجهات المُقدّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن مجالا للابتكار أو المرونة من جانب مديري المراكز التدريبية. ليس هناك في الحقيقة تفويض لسلطة الإنفاق. وفي قطاع التدريب العام، يملك المسؤولون في الوزارات ومديرو المراكز القليل من السلطة للتحكم بالأموال العامة. ومن الواضح أنه من غير الممكن أن تتخذ المؤسسات أية قرارات تتعلق بالعاملين فللمديرين القليل من حرية التصرّف في إنفاق ميز انياتها. وتملك المؤسسات القليل من المال لإنفاقه بشكل رئيسي على الصيانة والنفقات التشغيلية، ولكن أي نفقة كبيرة تكون خاضعة للقرار المركزي و/أو إجراءات التوريد. ويعكس هذا الوضع إلى حد ما حقيقة عدم وجود مفهوم استقلالية مراكز التدريب عبر نظام التعليم والتدريب الفني والمهني ككل. إن مراكز التدريب العامة تقع ببساطة في أسفل

الهرم التسلسلي للوزارات أو المنظمات المركزية التابعة لها وليس هناك تواصل يتيح إي إشراف من الأهالي والمجتمع. ولا يكمن حل هذه المشاكل في قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني فقط وإنما كذلك في النظام الأشمل للموازنة.

ويبدو أن تطبيق الإطار القطاعي متوسط المدى للإنفاق هو الطريقة الأكثر عملية لضمان التطوير المستمر لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن.

2.5 تأسيس إطار الإنفاق متوسط المدى لقطاع لتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن: الخطوات والأعمال

يناقش هذا القسم التحسينات التي سيكون لا بد من إدخالها على النظام من أجل إحداث تغيير فعّال والحفاظ عليه في نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن، وخاصة إطار الموازنة المؤسساتي الذي يتم ضمنه إنفاق الموارد على قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني. وفي هذا الصدد، إن مسو غات تطبيق إطار الإنفاق متوسط المدى قد تغطي الهيكلية التنظيمية لهذا القطاع إضافة إلى إجراءات التخطيط المالي وتلك المتعلقة بالموازنة لهذا القطاع.

السؤال الأساسي هنا هو ما إذا كان هذا الإطار سيساعد الحكومة الأردنية على تزويد البلد بأفضل نظام ممكن للتعليم والتدريب الفني والمهني بكلفة معقولة. ويمكن تحليل الإطار باستخدام المعايير الثلاث الرئيسية التالية:

- الاستدامة المالية: هل يمكن للحكومة تحقيق التوازن بين حصة الموارد المخصصة لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني والطلبات الأخرى على الموارد العامة ضمن الحد الكلي المطبّق على الإنفاق العام؟
- فعالية التخصيص: هل يمكن للحكومة أن تخصص الأموال إلى موازنة التعليم والتدريب الفني والمهني بطريقة تلبي أهداف القطاع؟
 - الفعالية التشغيلية: هل يمكن تطبيق إطار الإنفاق متوسط المدى بطريقة تضمن تحقيق أهداف قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني بفعالية وبأدني كلفة ممكنة؟

متطلبات إطار الإنفاق متوسط المدى لقطاع التعليم والتدريب الفنى والمهنى

يحدد هذا القسم من التقرير ما الذي سيكون مطلوباً من أجل تطوير وتطبيق إطار الإنفاق متوسط المدى لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن. وهو يقوم على الخبرات المُستمدة من الدول الأخرى، خاصة حالات الكويت وتونس وبعض العروض الدراسية الماضية لتطبيق وضع موازنة البرنامج القطاعي في هذين البلدين. وتعنى المناقشات بتطوير إطار الإنفاق متوسط المدى واستخدامه كنوع من المساعدة في صنع القرار والإدارة في القطاع العام.

إطار الإنفاق متوسط المدى هو نظام لتطوير الموازنة وتنفيذها، وهو منظّم حول إنجاز النتائج لتحقيق المصلحة العامة. وهناك مجموعة كبيرة من المصطلحات المختلفة التي تُستخدم للإشارة إلى أن الموازنات تحدد النتائج. وهي تتضمن وضع موازنات البرنامج والأداء والمخرجات. وتتألف استراتيجية التطوير لأي قطاع من برامج متعدة. ويتم تحديد أي برنامج كمجموعة من النشاطات ذات الصلة التي تندرج جميعها تحت قيادة نفس المدير والوحدة التنظيمية، والتي تساهم في هدف محدد للسياسة العامة، بنتائج محددة وقابلة للقياس.

يضم إطار الإنفاق متوسط المدى معاً جميع النفقات المطلوبة لتنفيذ كافة البرامج الخاصة بقطاع بحد ذاته. ويمكن تحديد الخطوات الضرورية لتطوير إطار متوسط المدى للإنفاق لقطاع التعليم والتدريب الفنى والمهنى كما يلى:

■ تصنيف إنفاق القطاع بحسب البرنامج؛

- تحدید النتائج المطلوبة لکل برنامج وکیف سیتم قیاسها؛
 - تطوير الأنظمة المالية وأنظمة المعلومات لتسجيل النفقات الحقيقية مقابل الموازنة والنتائج الحقيقية مقابل النتائج المستهدفة؛
- تطوير بيان لكل برنامج يربط أهداف البرنامج وكلفه بالنتائج المُقاسة.

تطوير تصنيف للبرنامج.

يجب أن يعمل إطار الإنفاق المتوسط المدى الخاص بقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني على تصنيف النفقات والعائدات المندرجة ضمن الموازنة بحسب الهدف الذي تخدمه، والتي يمكن تحديدها بإحدى الطريقتين:

- المخرجات: سيتم تقديم الخدمات التي تتوقعها الحكومة؛
- النتائج: الفوائد التي تتوقعها الحكومة للأفراد.

عندما يتم اتخاذ قرار بتطبيق إطار الإنفاق متوسط المدى، يجب علي أحدهم أن يكون مسؤولاً عن تطبيقه. لابد أيضاً من مراقبة إطار الإنفاق متوسط المدى لضمان تحقيق أهداف سياسته. وتشكل النتائج مقياساً لقيمة هذه الخدمات من حيث أهداف قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني. يُظهر الشكل رقم 8 المعلاقة الأساسية بين المدخلات والمخرجات والنتائج.

يجب أن يتم تحديد المخرجات بحيث توضح المسؤولية المترتبة على عاتق مؤسسة معينة معنية

الشكل رقم 13: التسلسل من المدخلات إلى المخرجات النهائية



بقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني. ويمكنها أن تشكل أساسا للاتفاقيات أو العقود بين الحكومة والجهات المقدّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني. ويتم اختيار المخرجات في سياق توقع أن مخرجات الحكومة ستؤثر عليها، على الرغم من أنها قد لا تكون بالضرورة المسؤولية الوحيدة المترتبة على عاتق أي مؤسسة منفردة. على سبيل المثال، قد لا تكون إنجازات التدريب في الجامعة قائمة فقط على جودة التدريس في الجامعة وإنما كذلك إلى حد ما على جودة المدارس التي تخرّج منها المتدربون وعلى الحافز الشخصي والقدرة على التعلم لدى المتدربين. وعلى النقيض من ذلك، هناك مخرج واحد قد يشارك في تحقيق نتائج متعددة: يمكن لمراكز التدريب أن تقدّم للمتدربين الفرصة على تجهيز أنفسهم بمهارات جديدة على المستوى المركزي، ويشكّلوا مدخلات في المزيد من التدريب خارج المراكز التدريبية. لذلك فإن العلاقة بين المخرجات والنتائج قد لا تكون بسيطة بالضرورة. وعند تقسيم الموازنة الكلية إلى برامج، تكون المبادئ الرئيسية كما يلى:

- الجمع بشكل وثيق بين المخرجات المرتبطة التي تشارك في تحقيق نفس النتيجة والتي ستتأثر بالتالي بنفس القرار المُتخذ حول أهداف المخرجات؛
- تحديد المخرجات بطريقة تسمح بربطها بشكل واضح بمخرجات محددة. ويعنى ذلك في معظم الحالات تحديد المخرجات المتوسطة مثل الأداء الامتحاني الذي يمكن قياسه وربطه بمخرجات معينة، بدلاً من المخرجات على المستوى العالي مثل الرخاء الاقتصادي أو الاجتماعي التي تعتمد على العديد من العوامل.

من الأمور ذات الأهمية الكبيرة تحليل التصنيف الحالي للبرنامج وإعادة تصنيف نفقات كل من الجهات المقدّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني من حيث شروط البرنامج التي تقدّم تخصيصاً أفضل للكلف وأساساً لتطوير إطار إنفاق متوسط المدى للقطاع.

لذلك يُوصى بأن تقوم الحكومة بتطوير تصنيف لبرامج التعليم والتدريب الفني والمهني التي تعكس على نحو ملائم النشاطات وأهداف سياسة الحكومة لهذا القطاع.

تحديد النتائج المطلوب تحقيقها. تتطلب عملية صنع القرار الفعّالة المتعلقة بإطار الإنفاق متوسط المدى لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني أن يكون

هناك تحديد واضح للنتائج المتوقعة من كل برنامج وفق إطار الإنفاق متوسط المدى. وهكذا، يجب أن يكون هناك -عند الإمكان- مقاييس كمية للإنجازات المرتبطة بهذه النتائج. ويجب تحديد النتائج وقياسها فيما يتعلق بالنتائج والمخرجات المساهمة على حد سواء. وفيما يلى بعض مبادئ القياس:

- تحديد المخرجات. يجب أن تصف المخرجات طبيعة الخدمات التي تقدمها الجهات المُقدَّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني. علاوة على ذلك، يجب أن تكون المخرجات فعالة من حيث مساهمتها في نتائج معينة، كما يجب أن تكون خاضعة لضبط المؤسسة سواء من خلال التقديم المباشر أو عن طريق الإجراءات التعاقدية مع طرف ثالث. يجب أيضاً أن تحدد المخرجات ما الذي تدفع الحكومة أموالاً لقاء تحقيقه (بما في ذلك أن تكون قابلة للقياس من للمقارنة بين الموردين الفعليين والمحتملين للمقارنة بين الموردين الفعليين والمحتملين رخاصة من خلال تحليل الأسعار)، ويجب أن تكون منظمة بحيث يمكن وضع خرائط لهيكلية المؤسسة والإدارة بحسب هذه المخرجات.
- تحديد النتائج: يجب على المخرجات أن تلبي متطلبات معنية لكي تكون مفيدة بالنسبة لإطار الإنفاق متوسط المدى: يجب أن تعكس بشكل دقيق أهداف سياسة الحكومة، وأن تكون ممكنة التحقيق، ومرتبطة بالمخرجات بحيث تكون علاقة السبب والأثر بين المخرجات والنتائج واضحة، كما يجب أن تكون قابلة لقياس بحيث يمكن تقييم التقدّم المُحرز نحو تحقيقها. لذلك فإنه من الأهمية بمكان توفير بعض مقابيس النتائج كمؤشرات للحكومة على بعض مقابيس كمؤشرات لأثر قطاع التعليم المتيار المقابيس كمؤشرات لأثر قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني.

تطوير بيان للبرنامج

يجمع بيان البرنامج بين كافة المعلومات المتوافرة حول كل برنامج في وثيقة واحدة. ويمكن صياغة البيان على أساس عملية صنع القرار الحكومي المتعلق بالموازنة والتدقيق في الهيئة التشريعية للموازنة ومراجعة أداء البرنامج على حد سواء. ويجب أن يتضمن بيان البرنامج ما يلي:

- الاسم والوصف العام للبرنامج؛
- الوزراء والمؤسسات المسؤولة عن تقديم البرنامج؛

- أهداف البرنامج، بما في ذلك تحديد أية
 أولويات والمشاريع الخاصة والبرامج الفرعية
 ذات الأهمية؟
- تحدید المخرجات والمقاییس (الکمیة، الجودة، الحدود الزمنیة)؛
 - مقاييس الكفاية: كلفة الوحدة الواحدة من المخرجات؛
 - النتائج المُساهَم بها والمقاييس ومصادر البيانات؛
 - مقاييس الفعالية: معدّل مقاييس النتائج إلى المخرجات؛
 - الموازنة المخصصة للبرنامج.

يمكن أن تكون بيانات البرنامج أساساً لقرارات الحكومة حول موازنات البرنامج. ومبدئياً، سيكون من الضروري بناء هذه البيانات على تقديرات الكلفة من حيث المخرجات حتى يصبح من الممكن تطوير مقاييس النتائج كما تمت مناقشته أعلاه. لذلك يُنصح بأن تتعاون وزارة التخطيط ووزارة المالية ووزارة التربية ووزارة التعليم العالي ووزارة العمل حول تطوير بيانات برامج الوزارات والمؤسسات المشاركة بالتعليم والتدريب الفني والمهني. وفي المرحلة الأولى، يمكن أن تبنى بيانات البرامج على أساس الكلف التقديرية ومقاييس المخرجات لبرنامج مدته عام. وعلى المدى الأبعد، يمكن تطوير ها أكثر لتشمل أهداف النتائج.

عموماً، يجب مقارنة مخصص الموازنة بالإنفاق الحقيقي للعام المنصرم والأرقام المرافقة له والمتعلقة بالأهداف من المخرجات والنتائج. ويجب على رقم الموازنة أن يُحدد بشكل منفصل القيمة المخصصة للأهداف ذات الأولوية. ويمكن إظهار النفقات بواسطة الفئات الرئيسية من العاملين (مثال، المهنيين، الإداريين)، ونفقات التشغيل والنفقات الاستثمارية وأية «دفعات إدارية» تتم وفق البرنامج. أما بالنسبة لعملية صنع القرار المتعلقة بالموازنة، فيمكن أن يشمل البيان أيضاً توقعات العائدات والإنفاق والمخرجات للسنة الثانية والثالثة من الفترة التي يشملها التوقع.

صنع القرار وتنفيذ الموازنة باستخدام موازنات البرنامج

قد يؤدي تحديد موازنة البرنامج وظيفتين. الوظيفة الأولى هي ضمان تطوير الموازنات انسجاماً مع أهداف الحكومة. في الحقيقة، إنه يمكّن صناع القرار من إجراء خياراتهم حول المواضع التي

يجب تخصيصها بالتمويل المتوفر للموازنة وذلك بناءً على المعلومات المُقدِّمة حول النتائج التي يتوقع لمخصصات الموازنة تحقيقها.

الوظيفة الثانية هي ضمان تنفيذ الموازنات بشكل يحقق أهدافها، الأمر الذي يمكن ذلك صناع القرار من وضع أهداف لتحقيق النتائج وإبقاء العاملين المدنيين عرضة للمساءلة عن تحقيقها.

إن الميزة الوحيدة الأكثر أهمية لإطار الإنفاق متوسط المدى هي أنه ينقل التركيز لكل من عملية صنع القرار المتعلق بالموازنة وضبط التنفيذ من المدخلات إلى المخرجات. لا يتطلب ذلك إعادة النظر في هيكلية الموازنة فحسب وإنما كذلك في الطريقة التي تصنع بها الحكومة قراراتها حول موازنتها ونظام إدارة الموازنات خلال فترة التنفيذ. وإذا قررت الحكومة تبني إطار إنفاق متوسط المدى، يتوجب عليها بالتالي القيام بذلك كجزء من مراجعة العملية الكلية لتطوير الموازنة وتنفيذها.

تطوير الموازنة - متطلبات العملية النظامية لوضع الموازنة

ستكون عملية صنع القرار حول إطار الإنفاق متوسط المدى أكثر فعالية في حال تحقيق الشروط الأخرى لتخطيط الإنفاق ووضع الموازنات بنجاح. والمخاطرات الأشد فيما يتعلق بقواعد ضبط الموازنة تكمن في غياب القيود على الإنفاق المُسبق من خارج الموازنة وتعدد قنوات صنع القرار. لذلك، وإضافة إلى النظام الفعال في تصنيف الموازنة وتوافر المعلومات الداعمة، هناك حاجة لقواعد ضبط الموازنة تأتي على شكل ثلاثة مهمات رئيسية وهي:

- إطار إنفاق متوسط المدى ذو أهداف جارية لثلاث سنوات للعائدات والإنفاق العام، تشكل السنة الأولى منها سقف الموازنة الذي يتم ضمنه تحضير الموازنات التفصيلية؛
- موازنة شاملة تغطي الإنفاق العام ومصادر المخاطر بالنسبة للعائدات الحكومية، مثل خسار ات الشركة أو انخفاض الاستهلاك؛
- عملية واحدة متكاملة لوضع الموازنة تمكن من اتخاذ القرارات حول كافة هذه النواحي في ضوء مجموعة متسقة من أهداف البرنامج بدلاً من أن يتم إبعاد المقادير الكبيرة للموازنة (مثل نفقات العاملين والأعمال العامة) من الاعتبار ضمن السقف الكلي للإنفاق المستهدف.

يوصى عندها بشدة أن تقوم الحكومة الأردنية بتقديم إطار إنفاق متوسط المدى لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني بأسرع وقت ممكن، وقد يكون ذلك في وقت تحضير موازنة عام 2007 وبالتنسيق مع تقديم نظام تصنيف جديد للإنفاق. من ناحية أخرى، لابد من وضع بعض الشروط المسبقة لتطبيق إطار الإنفاق متوسط المدى وذلك من خلال تضمين التوقعات الكلية الفعالة، والتصنيف الملائم للإنفاق، وأنظمة دعم مناسبة وتفصيلية من أجل القيام بالتوقعات، والتسيق مع عملية صنع القرار المتعلق بالموازنة والتطبيق.

الخاصية الأساسية لإطار الإنفاق متوسط المدى هي أنه يحدد سقفاً للإنفاق العام لعدة سنوات قادمة. ويعتبر هذا شرطاً مالياً مسبقاً ضرورياً لعملية صنع القرارات حول الإنفاق العام. ولأن الإنفاق على قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني يشكل جزءاً هاماً من الإنفاق الإجمالي العام في معظم الدول النامية، لابد من اتخاذ القرار بشأن موازنة البرنامج المحددة لحاجات التعليم والتدريب الفني والمهني ضمن هذه الحدود الكلية. وقبل تحقيق هذا الشرط المسبق، لا يُنصح بتقديم عملية صنع قرار تقوم على البرنامج في قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني والمبني عالى عنوع من التقدم المرحلي. لذلك يُوصى بما يلى:

- أن تطبّق الحكومة الأردنية نظام صنع القرار حول الموازنة بحيث يدمج هذا النظام بشكل كامل القرارات المُتخذة حول العاملين وغيرهم من الكلف التشغيلية ورأس المال وذلك من خلال تحسين التنسيق بين وزارة المالية ووزارة التخطيط في المرحلة الأولى، ودمج جميع وظائف وضع الموازنات في وزارة المالية عل المدى الأطول؛
- أن تتعاون وزارات التربية والمالية والتعليم العالي والتخطيط والعمل حول تطوير أهداف ثلاثية السنوات للإنفاق على التعليم والتدريب الفني والمهني كجزء من الخطة المالية الكلية للحكومة؛
- أن تتعاون وزارات التربية والمالية والتعليم العالي والتخطيط والمالية حول تصميم وتطبيق نظام لتطوير موازنات البرنامج والموافقة عليها وترجمتها إلى سلطات خاصة للعاملين والموازنة.

تنفيذ إطار الإنفاق متوسط المدى والموافقة على الموازنة وضبطها

تتطلب عملية وضع موازنة البرنامج في مرحلة التنفيذ أن تحدد الحكومة المساءلة عن النتائج بمؤسسات معينة، وأن تقوم من ثم بوضع هذه المؤسسات تحت المساءلة فيما يتعلق بتحقيق هذه النتائج ضمن الموازنة الموافق عليها.

تكمن المشكلة الأساسية في أن تحميل مديرية ما المسؤولية عن تحقيق النتائج من جهة وإبقاء الإنفاق على عدد من المدخلات المختلفة ضمن حدود الموازنة من جهة أخرى هو أمر غير فعّال. فإذا كان المديرون سيوضعون تحت المساءلة عن النتائج، يجب أن يُمنحوا عندها حرية اتخاذ القرار حول إنفاق موازناتهم كي يتمكنوا من تحقيق النتائج على أفضل نحو ممكن. إن منح الحكومة مثل هذه السلطة للعاملين المدنيين فيها يتطلب أن تكون الحكومة واثقة من أنهم قادرين على ممارسة هذه السلطة بشكل مسؤول. وفي الحقيقة، تضع معظم الحكومات قيودا على سلطة الإنفاق هذه، ويكون ذلك مثلا على مدفوعات الخدمة المدنية وشروط التوظيف، أو على عمليات التوريد والمشتريات، أو من خلال القيود على الإنفاق على الموجودات. بالإضافة إلى ذلك، لا يجب أن يتمتع العاملون المدنيون بهذه الحرية ما لم تكن هناك عمليات ضبط داخلية ضمن المديرية وتدقيق خارجي فعّال لضمان أن ممارسة السلطة بحسب القانون وبشكل مسؤول وفعّال.

قد تنظم الحكومة تطوير موازنتها على أساس البرنامج، وتقدّم تقريراً بالنتائج على أساس البرنامج، ولكن قد لا تقوم بتحديد المسؤوليات عن تحقيق نتائج البرنامج. من ناحية أخرى، سيكون هناك فقد لنسبة كبيرة من فوائد وضع موازنة البرنامج في حال لم يكن هناك من يوضع تحت المساءلة عن تحقيقها. وإذا كانت النتائج المتوقعة من إطار الإنفاق متوسط المدى لقطاع معين ضرورية لتحقيق الامتثال لقواعد مدخلات الموازنة، كما هي الحال في الوقت الراهن، عندها لا يمكن لهذه النتائج أن تكون في الوقت ذاته ضرورية لتحقيق اللتي يود الوزراء تحقيقها.

بالنسبة للعمليات، يتطلب إطار الإنفاق المتوسط المدى في مرحلة التنفيذ تقديم التقارير في الوقت الملائم وبشكل منتظم حول الإنفاق على كل برنامج، ووجود عمليات مركزية ملائمة من المراقبة والإشراف لكل برنامج، الأهداف، نظام

فعال من الضبط الداخلي الوكالات، وثقة في القدرة الإدارية لكل من الوزارات المركزية والمؤسسات المقدّمة لخدمات التعليم والتدريب. لذلك يُوصى بان تتعاون وزارات التربية والتعليم العالي والعمل والمالية والتخطيط حول تطوير نظام لتوجيه وضبط الوكالات والمؤسسات بحسب البرامج، بما في ذلك القرارات المتخذة حول السلطة التي يجب منحها للوزراء ومراكز التدريب للموافقة على نفقات التشغيل والقرارات المتعلقة بالعاملين وحوالات الموازنة.

بالنسبة للموازنة الحكومية، يحدد الدستور الأردني خطوات الموافقة على الموازنة وضبطها. وبالفعل، تتم بحسب المواد 112 و 113 من الدستور الأردني الموافقة على الموازنة العامة وكل من بنودها من قبل البرلمان، ويجب أن يتم تقديمها إلى البرلمان قبل بدء السنة المالية. وفي حال لم تتم الموافقة على الموازنة قبل بدء العام التالي، يتم تخصيص على الموازنة قبل بدء العام التالي، يتم تخصيص الأموال بنسبة جزء من اثني عشر من موازنة العام موازنة جديدة. وينص الدستور في المادة 119 منه على أنه يجب سن قانون لتأسيس مكتب تدقيق يعنى على الإنفاق، ويجب على هذا المكتب أن يقدم تقارير منتظمة حول نتائج عمله إلى مجلس النواب.

بحسب قانون مكتب التدقيق رقم 28 لعام 1952، يعتبر المكتب مسؤولاً عن مراقبة وتدقيق الحسابات المالية العامة في المديريات الوزارية والشركات العامة والسلطات المحلية والمجالس الريفية. ويقدّم مكتب التدقيق في الأردن تقرير تدقيق سنوي إلى مجلس النواب في بداية كل جلسة عادية أو في أي وقت يطلبه فيه البرلمان. ويتضمن هذا التقرير نتائج المكتب وتعليقاته إضافة إلى أي انتهاكات تم الكشف عنها من خلال عمليات التدقيق والمسؤوليات القانونية المفروضة. ويمكن لرئيس مكتب التدقيق في أي وقت أن يُقدّم إلى مجلس النواب أية تقارير خاصة تحتاج إلى معالجة مُلحة من البرلمان.

تقدّم وزارة المالية أيضاً تقريراً مالياً محاسبياً عن كل سنة مالية في فترة لا تتجاوز ستة أشهر بعد انتهاء السنة المالية. ويخضع التقرير والتوصيات السنوية للمراجعة والمناقشة من قبل لجنة مالية منبثقة عن مجلس النواب والوزراء المعنيين وبحضور رئيس مكتب التدقيق.

ويبدو النظام جيد التأسيس من حيث مراقبة وتدقيق الأموال العامة، ولكن تعتمد نتائج هذا النظام بشكل رئيسي على جودة الحكم في البلد.

قضايا الحكم. سيتطلب إحداث تغييرات في حكم الوزارة ومراكز التدريب كما نناقش هنا إحداث تغيير أساسي في سياسة الحكومة المتعلقة بقضايا مثل توظيف المدربين، لذلك فإن هذه التغييرات لا تتعدى كونها تغييرات ذات منظور بعيد المدى.

على الرغم من ذلك، هناك فوائد كبيرة جداً تتأتى من حكم المحلية للمراكز، وفصل أوضح لوظائف التعليم والتفتيش في قطاع المدارس. لذلك يُنصح بأن تقوم الحكومة بمراجعة حكم مراكز التدريب بهدف اتخاذ قرار حول تحويل المراكز إلى كيانات شبه مُستقلة وذات مجالس خاصة بها.

3.5 تطبيق إطار الإنفاق متوسط المدى: نهج متعدد المراحل

الرسالة الرئيسية الصادرة عن مناقشة تطبيق إطار الإنفاق متوسط المدى لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني تكمن في فكرة أنه كي يكون هذا الإطار أداة فعّالة كليا في وضع الموازنة، فهو يحتاج إلى تطوير عدد من القواعد بشأن عملية صنع القرار حول الموازنة:

- دورة كلية لصنع القرار فيما يتعلق بالموازنة؛
 - تخصيص أهداف البرنامج والعلاقة بين المخرجات والنتائج؛
 - تقديم تقارير موثوقة حول النتائج من حيث المخرجات والنتائج؛
 - مستوى جيد من توقع كلف البرنامج وتقديم التقارير عنها؛
- تعریف واضح للمساءلة عن تطبیق البرامج.

سيتطلب تقديم إطار إنفاق متوسط المدى لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن القيام بالأعمال الرئيسية التالية. وتتعلق بعض هذه الأعمال بقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني، بينما يتعلق البعض الآخر منها بمتطلبات النظام الأكثر عموماً. يقدّم الجدول رقم 13 قائمة تحقق من الخطوات المطلوبة لتطوير إطار إنفاق قطاعي متوسط المدى، بالإضافة إلى تعليقات معدي التقرير حول المهمات الرئيسية للسلطات الأردنية وأهم العقبات التي تقف في وجهها.

الجدول رقم 13: إطار إنفاق متوسط المدى لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن - قائمة تحقق

الزمن (التقريبي)	التعليق	الخطوة
12-10 شهراً تحت قيادة مجلس النوظيف والنعليم والتدريب الفني والمهني.	هناك حاجة لإعادة هيكلة تصنيفات البرنامج الحالي لتوضيح علاقة البرامج بالأهداف.	تطوير تعريفات برنامج قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني التي تجمع بين أهداف جميع برامج التعليم والتدريب الفني والمهني
حل مؤقت: 6-12 شهراً.	سيتطلب التطبيق الكامل إعادة تحديد بنود الإنفاق في مخطط الحسابات لينسجم مع المعايير الدولية لإحصائية الحكومة المالية والمخطط الجديد للحسابات في الوزارات.	تصنيف جميع العائدات والنفقات لدى الجهات العامة المُقدَّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني بواسطة فئة برنامج قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني. حل طويل الأمد: ثلاث سنوات (بالاعتماد
عامين أو ثلاثة.	تتوفر بعض المؤشرات لمخرجات العملية. وتتوفر القليل من المعلومات الإحصائية حول جودة التقديم؛ وقد تكون هناك حاجة لإحداث تغييرات أساسية في وظيفة التقتيش وتقديم التقارير من قبل المدارس والمراكز.	على تقديرات IMF لعام 2002). تطوير مواصفات مخرجات برنامج قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني.
خمسة سنوات وسطياً (تجارب الدول الأخرى: تونس والكويت).	تتوفر بعض المعلومات حول معذلات التقدّم والإنجاز المحرزين في نهاية التعليم الفني والتدريب المهني؛ وليس هناك تقييم أو اختبار في مراحل التحوّل الأخرى الهامة.	تطوير مواصفات نتائج برنامج قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني.
ثلاث سنوات. التعاون مع المنار والجهات الرئيسية المقدَّمة للتدريب والتعليم الفني والمهني المطلوبة.	المنطلبات الدنيا هي تصنيف ملائم للإنفاق، والمقاييس الأساسية للطلب (عدد المتدربين، معدّلات التقدّم) وتوقعات عن الطلب لمدة ثلاث سنوات.	تحضير توقّعات لثلاث سنوات حول نفقات التعليم والتدريب الفني والمهني لكل من نشاطات برنامج القطاع الفرعي، وذلك بالاعتماد على المعلومات الواردة أعلاه. ²⁴
من أربع إلى خمس سنوات (بناء على تقديرات IMF).	يجب أن يكون ذلك مرتبطاً بالخطة المالية لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني والخطة المالية الكلية للقطاع العام في الأردن.	الموافقة على «مغلف القطاع» مدته ثلاث سنوات لتحديد سقف الإنفاق للتعليم والتدريب الفني والمهني، لتكون جارية نحو الأمام عام بعد عام.
بيان برنامج قائم على مخرجات معقولة لمدة ثلاث أو أربعة سنوات (بناءً على تقديرات IMF وتجارب الدول الأخرى).	يتطلب ذلك تحديد الأهداف الخاصة لكل برنامج من حيث المخرجات والنتائج (مع مقاييس الإنجاز)، وتفاصيل النفقات المطلوبة لتحقيق الأهداف، ضمن سقف الإنفاق للعام الأول من مغلف القطاع ثلاثي السنوات.	تحضير بيان برنامج قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني والموازنة التفصيلية لكل من برامج القطاعات الفرعية.
معتمد بشكل كلي على قدرات مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني في تأسيس استراتيجية للقطاع.	ينطلب ذلك إعادة التفكير بشكل كبير بالإنفاق الحكومي وسياسات ضبط العاملين.	الموافقة على السلطات التي سيتم تقويضها إلى وزارات العمل والتربية والتعليم العالي للتطبيق على نفقات التشغيل، والقرارات المتعلقة بالعاملين وحوالات الموازنة ضمن وبين فصول الموازنات.
يمكن تطوير قاعدة بيانات للمؤشرات غير المالية خلال مدة تتر اوح بين عامين إلى ثلاثة؛ يجب تطبيق التغييرات الأساسية في نظام معلومات وزارة المالية؛ التعاون مع المنار مطلوب.	يتطلب ذلك تطوير نظام إدارة المعلومات لمقاييس المخرجات ودمجه مع نظام إدارة المعلومات المالية.	الموافقة على العملية المحددة لتقديم التقارير حول تحقيق أهداف وكلف برنامج قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في سياق عام الموازنة.
عامین أو ثلاثة	هذا حل مؤقت قائم على مقابيس طلب العملية وإعادة تصنيف نفقات الجهات الحالية المقدمة للتعليم والتدريب الفني والمهني، ولكن بدون تغيير في نظام الضبط الأساسي للعاملين والنفقات.	در اسة موازنة برنامج قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني والموافقة عليها وترجمة القرارات المتخذة إلى تقويض سلطة الجهات المقدّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني حول شؤون العاملين والموازنة وذلك عن عام الموازنة القادم.

²⁷ فترة ثلاث سنوات هي بشكل عام فترة مقبولة للتوقعات. أما التوقعات حول كلف التشغيل لأي مدة أطول من هذه، فتميل لأن تصبح غير واقعية بشكل متزايد. إن إطار الإنفاق متوسط المدى الذي تدافع عنه الوكالات الدولة مثل IMF والبنك الدولي يتخذ عادة تخطيطاً في مجال مدته ثلاث سنوات.

4.5 الاستنتاجات

إن تطبيق إطار إنفاق متوسط المدى لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني ليس مهمة سهلة في الأردن. وكما شرحنا في هذا الفصل، لابد من القيام بالعديد من الإصلاحات في النظام المالي ونظام وضع الموازنات في البلد. وتشير قائمة التحقق إلى أن هناك العديد من التغييرات الهامة المتعلقة بالشؤون المالية وبالموازنة والمطلوب إحداثها قبل أن يصبح بالإمكان إدخال إطار إنفاق متوسط المدى للتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن. ولابد من القيام بعدد من الخطوات التي تتطلب وقتاً كبيراً قبل أن تتمكن الحكومة من تلبية هذه المتطلبات. وعلى الرغم من ذلك، يجب على الحكومة أن تبدأ بتصميم تصنيف البرنامج بهدف التقديم لموازنة العام الدراسي 2007/ 2008 بشكل كامل. ويجب

أن يتضمن التصنيف مراجعة للأهداف التشغيلية والوظيفية للكيانات الحكومية، وتصميما لهيكلية البرنامج، ومؤشرات الأداء ومنهجية تقييم الأداء وأشكال نمط البرنامج. وكما تم التأكيد عليه مُسبقاً، الجهة التي ستقود العملية هي وزارة المالية التي يتوقع منها أن تطبّق شروط التعاون بين جميع الوزارات المعنية، وهي وزارات التربية والتعليم العالى والتخطيط والعمل. كما يجب أن يتم تطوير البرنامج على أساس تجريبي في موازنة العام الدارسي 2007/2006 بالنسبة لوزارة التربية ووزارة العمل ومؤسسة التدريب المهنى ووزارة التعليم العالى. ويؤخذ دائماً بعين الاعتبار أن القيمة الكاملة لإطار الإنفاق القطاعي متوسط المدى ستحقق بالكامل فقط في حال كان هذا الإطار جزءا من خطة شاملة للانتقال إلى نظام وضع موازنة البرنامج يشمل الحكومة بأكملها.

6. وضع التنسيق مع الجهات المانحة

يمكن إجراء تقييم أولي فقط نظراً لأن معظم الآليات المطلوبة ليست مستخدمة بعد.

1.6 النشاطات الحالية للجهات المانحة في مجال التعليم والتدريب الفنى والمهنى

بالإضافة إلى مشاريع الأبحاث التي تقوم بها مؤسسة التدريب الأوروبية، قامت العديد من الجهات المانحة الرئيسية بعدد من المشاريع فيما مضى.

- مشروع التطوير الاقتصادي من خلال مشروع تطوير المهارات الفنية 1995-2000 و هو أحد المشاريع التي مولتها وكالة التنمية الدولية الكندية وعني بشكل رئيسي بالعمل مع مؤسسة التدريب المهنى ونظام الكليات.
- مشروع استمرار وتمديد التعليم والتدريب التقني والمهني 2001-2005 الممول أيضاً من قبل وكالة التنمية الدولية الكندية، وهو مشروع

عمل مع كافة الأنظمة الثلاثة العامة المقدّمة لخدمات التعليم والتدريب الفني والمهني ومع المجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية ومجلس التعليم والتدريب الفني والمهني. 28 مشروع تنمية الموارد البشرية رقم 2 (المنار) قبل وكالة التنمية الدولية الكندية والاتحاد الأوروبي (من خلال مؤسسة التدريب الأوروبية). تهدف المنار إلى ضمان اتخاذ قرارات أفضل تتعلق بسوق العمل من قبل المؤسسات وأصحاب العمل والعاملين قبل المؤسسات وأصحاب العمل والعاملين المحتملين وذلك من خلال تقديم معلومات شاملة ومتوافرة في الوقت الملائم وحساسة من قائمة على شبكة الإنترنت.

شامل لإصلاح التعليم والتدريب الفني والمهنى

■ مشروع العمل الأوروبي-الأردني لتطوير الشركات (إلى 2006) هو مشروع ممول من قبل الاتحاد الأوروبي، ويهدف إلى

http://setvet.nchrd.gov.jo أنظر الموقع الالكتروني

تسهيل دمج الأردن في منطقة التجارة الحرة الأوروأوسطية من خلال تحسين تنافسية الشركات الصغيرة والمتوسطة. أما فيما يتعلق بالتعليم والتدريب الفني والمهني، فيقدم هذا المشروع مدخلات بناء القدرة إلى الجهات الرئيسية المُقدّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني لتمكنيها من تقديم خدمات موجّهة بحسب الطلب وذات جودة إلى الشركات الصغيرة والمتوسطة في الأردن. 29

- مشروع التعاون الإقليمي لدول عربية مُختارة في مجال التعليم والتدريب المهني (المرحلة الأولية 2003-2007) هو مشروع ممول من قبل وكالة المساعدة الألمانية، الهدف منه تعزيز التعاون الإقليمي في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني وتشارك عمل التطوير في هذا المجال. 30
- قدّمت الوكالة اليابانية للتعاون الدولي المساعدة الى معهد التدريب المتخصص في الصناعات المعدنية التابع لمؤسسة التدريب المهني (1997-2002)، وتضمنت هذه المساعدة تقديم المعدّات وتطوير المدرسين.

هناك بالإضافة إلى ذلك مبادرتي إصلاح جديرتين بالذكر. تدعم منظمة العمل الدولية وزارة العمل في تأسيس مشروع حوار اجتماعي يقدّم الدعم الفني إلى الوزارة لتحسين أساليب الحوار الاجتماعي، وتعزيز المفاوضات بين المجموعة على المستويات الوطنية والقطاعية والوطنية، وبناء قدرات وزارة التربية ومنظمات أصحاب العمل والعاملين وذلك من أجل تفعيل الاستشارات والمناقشات الثلاثية فيما بينهم.

هناك مشروع يستحق ذكر خاص هو مشروع إصلاح التعليم لاقتصاد المعرفة (2003-2008)، وهو مشروع رئيسي كلفته 380 مليون دولار أمريكي مدعوم من قبل عشرة شركاء في التنمية.³¹ وللبرنامج أربعة مكونات رئيسية:

- إصلاح الحكم والإدارة لإعادة توجيه أهداف سياسة التعليم واستراتيجياته؛
 - تطوير برامج تعليمية لاقتصاد المعرفة؛

- تقديم الحواسب وغيرها من متطلبات بيئة التعلم؛
 - الترويج للتعلم المبكر للأطفال.

يغطي البرنامج التعليم المهني الثانوي، بما في ذلك المساعدة على تطوير استراتيجية وتقديم التجهيزات الحاسوبية. ومن الأمور الجديرة باهتمام خاص، تجارب البرنامج في تحقيق التنازل عن السلطة من المستوى المركزي إلى المستوى الإقليمي.

يحدث التنسيق بين الجهات المانحة في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني تحت رعاية برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، اللجنة الفرعية وفق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، اللجنة الفرعية حول التعليم). وكجزء من خلفية العمل للأجندة الوطنية، حضرت مجموعة المانحين ورقة عمل لتقدّمها إلى اللجنة الفنية حول التعليم والتدريب الفني والمهني. ولقد كانت وكالة التنمية الدولية الكندية واحدة من الجهات المانحة القائدة في قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني، ولكن هناك حاليا فراغ في القيادة بعد إتمام مشروع استمرار وتمديد التعليم والتدريب النقني والمهني الممول من قبل وكالة التنمية الدولية الكندية ومغادرة أخصائيي التعليم والتدريب الفني والمهني المتعاقدين لأمد طويل وفق المشروع.

2.6 خطط الجهات المانحة

ضمن هذا السياق، تقترح سياسة الجوار الأوروبية دعم «إصلاح وتطوير أنظمة التعليم والتدريب والعمل في هذا المجال، ضمن إطار البرنامج الوطني الأردني، من أجل تحقيق التقارب والانسجام مع معايير الاتحاد الأوروبي وممارساته». ويشمل ذلك على نحو خاص:

- «تطوير وتطبيق برنامج للتدريب المهني»؛
- «العمل باتجاه تعزيز جودة وقدرة المؤسسات والمنظمات المعنية بضمان جودة التعليم والتدريب المقدمين، ومعالجة إجراءات منح التراخيص والإجازات»؛
- «اتخاذ خطوات لزيادة مشاركة الجهات المعنية
 من المجتمع المدنى والشركاء الاجتماعيين

http://www.ejada.jo نظر الموقع الالكتروني

http://www.arab-tvet.net أنظر الموقع الالكتروني

¹⁰ يشمل الشركاء العشرة: البنك الدولي (قرض قيمته120 مليون دولار أمريكي)، الاتحاد الأوروبي (منحة قيمتها 42 مليون يورو)، الصندوق العربي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، CIDA، DFID، KFW، EIB، IDB، وكالة المساعدة اليابانية، USAID.

³² سياسة الجوار الأوروبية. «مسودة خطة العمل للاتحاد الأوروبي/الأردن». الصفحات 21-22.

في إصلاح التعليم العالي والتعليم والتدريب المهني». 32

يتم حالياً تحضير استراتيجية مساعدة البلد الخاصة بالبنك الدولي والموجّهة للأردن تحديداً. وهي تتضمن في شكلها المبدئي إمكانية تقديم المساعدة لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني، وعلى نحو خاص المساعدة في تطبيق مختلف التوصيات الواردة في جدول الأعمال الوطني (أنظر الفصل الرابع). وهي تتوقع التحديات التالية:

- «ضمان وجود تصميم ملائم للنظام الجديد بما في ذلك القوانين / التشريعات / الأنظمة التي لا بد من سنها و 'تصحيح أنظمة الحوافز'؛
 - إشراك جميع الجهات المعنية في المجلس بما في ذلك مراكز التدريب المهني نفسها وأصحاب العمل ووزارة العمل والطلاب من بين آخرين؛
 - تطبيق سليم للنظام الجديد».

طلبت الحكومة في تقاريرها من البنك الدولي المساعدة الفنية في تصميم نظام التدريب الجديد بجميع نواحيه، ويشمل ذلك:

- دور ووظيفة مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني الجديد؛
 - تصميم وكالة الترخيص الجديدة؟
- هيكليات الحوافز الملائمة لتشجيع القطاع الخاص على المساعدة في تقديم التدريب أو القيام بالتدريب أثناء العمل؛
- تصميم صندوق التوظيف والتدريب بقواعد وأنظمة تتسم بالشفافية لتخصيص الأموال؛
- إعادة هيكلة مراكز التدريب المهني حسب الضرورة؛
- تأسيس نظام المراقبة والتقييم لنظام التدريب الجديد. 33

تقوم الوكالة اليابانية للتعاون الدولي حالياً بدراسة إمكانية تقديم الدعم إلى التعليم والتدريب الفني والمهنى في الأردن من خلال مشروعين:

■ الدعم المستمر لمعهد التدريب المتخصص الصناعات المعدنية التابع إلى مؤسسة التدريب المهني (مشروع مدته ثلاث سنوات بقيمة 5 مليون دينار أردني) بهدف دعم هذه المؤسسة في تطوير عدد من المناهج من مستوى حرفي إلى مستوى فني؛

■ دعم ثلاثة مراكز تدريب نموذجية (مشروع مدته ثلاث سنوات) مع تركيز رئيسي على بناء قدرات العاملين في التخطيط والإدارة والتقييم والقضايا الفنية. وستكون المراكز المُختارة في جرش (شمالا) وعمّان (في الوسط) والعقبة. وبالإضافة إلى المعدّات، تشمل المساعدة التي من المخطط تقديمها المساعدة الفنية والزيارات الدراسية والتدريب في اليابان.

3.6 علاقات الشراكة مع الحكومة

- 1. تعريف القطاع والقيادة: ليس هناك قطاع وحيد للتعليم والتدريب الفني والمهني ضمن الحكومة، كما ليس هناك جهة واحدة قائدة لهذا القطاع حتى الأن، بل هناك ثلاثة مكونات لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني (هي وزارة التربية ومؤسسة التدريب المهنى وجامعة البلقاء التطبيقية)، وهناك ثلاثة مدراء لهذه المكونات الثلاث. بالإضافة إلى ذلك، إن مجلس التعليم والتدريب الفني والمهني، الذي يمكنه توفير دمج وقيادة للقطاع، لم يقم حتى الأن بأي دور حقيقي لتطبيق شروط إصلاح القطاع بشكل فعال. ويمكن لهذا الوضع أن يتغير في حال تم خلق مجلس فعّال للتوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهنى كما هو مُقترح في جدول الأعمال الوطني. وفي تلك الحالة، يمكن للمجلس برئاسة وزير العمل أن يتولى قيادة القطاع، كما يمكنه بعد مشاورات مع مجلس التعليم ومجلس التعليم العالى التحدث بالنيابة عن قطاع التعليم والتدريب الفنى والمهنى ككل، وتقديم التقارير إلى مجلس تطوير الموارد البشرية.
- قيادة القطاع من قبل الحكومة: يظهر جدول الأعمال الوطني بوضوح أن هناك إدراك عميق في البلد للحاجة إلى إحداث تغيير في حكم التعليم والتدريب الفني والمهني والروابط مع القطاع الخاص.
- ق. التنسيق مع الجهات المانحة بقيادة الحكومة: ليس هناك مثل هذا التنسيق حتى الآن في التعليم والتدريب الفني والمهني، إلا إنه يمكن لمشروع الإصلاح التعليمي وصولاً إلى اقتصاد المعرفة أن يقدم نموذجاً جيداً وبعض الدروس المفيدة.
- لم تعقد حتى الأن أية اجتماعات لمجموعات استشارية في التعليم والتدريب الفني والمهني.

^{33 «}الأردن - مسودة استراتيجية مساعدة البلد»، البنك الدولي، 2005.

 ليس هناك برنامج للقطاع، وبحسب التعريف ليس هناك أيضاً أية إجراءات مراجعة للتقدّم المُحرز في تطبيقه، كما ليس هناك مذكرة تفاهم.

4.6 التنسيق لنهج يشمل القطاع بأكمله

- 1. لابد من وضع برنامج كلي للقطاع بالاعتماد على التوصيات الواردة في جدول الأعمال الوطني، كما هناك حاجة لتطوير وتحسين ومراجعة الاستراتيجيات الثلاث الخاصة بكل من وزارة التربية ومؤسسة التدريب المهني وجامعة البلقاء التطبيقية.
 - 2. لا بد من صياغة إطار إنفاق متوسط المدى بالاعتماد على البرنامج الكلى للقطاع.
- 8. لا بد من وجود عدة شركاء مهتمين بدعم القطاع: الجهات الوحيدة التي أظهرت في الوقت الراهن اهتماماً كبيراً بدعم التعليم والتدريب الفني والمهني. وتملك الوكالة اليابانية للتعاون الدولي خططاً لدعم مؤسسات معينة، ولكنها لم تصرّح بأي اهتمام بالمشاركة في تطوير نهج يشمل القطاع بأكمله. ويمكن بلا شك اجتذاب بعض الجهات المانحة الأخرى بلا شك اجتذاب بعض الجهات المانحة الأخرى

- بالاعتماد على وضع برنامج كلي للقطاع وإطار إنفاق متوسط المدى له.
- 4. هناك حاجة لقيادة حكومية قوية للقطاع وللتنسيق مع الجهات المانحة. وفي الحقيقة، لا توجد حالياً قيادة كلية للقطاع، كما لا يوجد دمج لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني. وعلى الرغم من ذلك، في حال تم تأسيس مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني المُقترح بشكل ملائم، يمكن لهذا المجلس أن يقوم بدور القيادة. ويشكل مشروع الإصلاح التعليمي وصولاً إلى اقتصاد المعرفة سابقة في مجال التنسيق مع الجهات المانحة.
- 5. يجب أن تكون المنظمات الشريكة راغبة في تحقيق التناغم بين الإجراءات (مؤشرات الأداء العام، إجراءات تقديم التقارير والإشراف، وإجراءات التوريد والشراء). ويشكل مشروع الإصلاح التعليمي وصولاً إلى اقتصاد المعرفة سابقة مفيدة في هذا المجال.
 - لا بد من تقييم استخدام الإجراءات الحكومية المعتادة (أو المُعززة) في الصرف.
- 7. لا بد من تقييم نطاق وجدوى التمويل المجموع والذي سيؤدي في النهاية إلى دعم مباشر للموازنة.

7. المساعدة الخارجية الممكن تقديمها للتعليم والتدريب الفني والمهني

يمكن أن يُشكّل الشركاء في التنمية عنصراً هاماً في المساعدة في تصميم ودعم التطبيق المبدئي للأجندة الوطنية فيما يتعلق بالتعليم والتدريب الفني والمهني، فلقد تمكنّت آليات المساعدة الفنية عبر العامين المنصر مين من تحضير الإطار القانوني والتنظيمي، والوصول إلى مضامين تتعلق بالشؤون التنظيمية والمالية وشؤون العاملين، والمشاركة في تطوير العاملين وبناء القدرات. تم أيضاً تحديد ثلاثة أهداف رئيسية كما هو مُفصّل أدناه:

- 1. تطوير المؤسسات الرئيسية في مجال التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- 2. تقديم حوافز لتمويل وإدارة التعليم والتدريب الفني والمهني؛
- تعزيز ملاءمة وجودة التعليم والتدريب الفني والمهني.

يجب تقديم مساعدة فورية لصندوق التوظيف والتدريب (المموّل بفرض ضريبة بنسبة 1% على أرباح الشركات) لتحديد البرامج ذات الأولوية المؤهلة للحصول على التمويل وتحضير معايير وإجراءات سليمة لتخصيص الأموال. يمكن عندها

أن يصبح التمويل قناة للمساعدة الخارجية المُقدّمة لتمويل برامج التدريب ذات الأولوية. وخلال هذه الفترة، يجب أن تعطى الأولوية أيضاً لدعم تطوير المجلس الأعلى لتطوير الموارد البشرية ومجلس التعليم والتدريب الفني والمهني، وعلى نحو خاص، دعم قدرات المجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية في القيام بدور أمانة السر الفعالة.

يرد فيما يلي إطار زمني تأشيري أكثر تفصيلاً للأعمال.

المساعدة ناجحة في المرحلة الأولى، ويمكن بعد مضي عامين وضع الأسس لمساعدة على نطاق أكبر من خلال برنامج دعم سياسة قطاع التعليم والتدريب الفنى والمهنى.

1.7 الهدف الأول: تطوير المؤسسات الرئيسية في قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني

المُكوّن الأول - الحكم: المجلس الأعلى لتطوير الموارد البشرية

المساعدة الخارجية الممكنة: تقوم المساعدة الفنية المُقدِّمة لبناء الهيكلية التنظيمية بصياغة القوانين واللوائح التنفيذية وتعريف وظيفة أمانة السر (المجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية) بالإضافة إلى الأموال اللازمة لبدء إيجاد وظائف جديدة في المجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية.

المُكوّن الثاني - إعادة هيكلة مجلس التعليم والتدريب الفني والمهني ليصبح مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني

المساعدة الخارجية الممكنة: سيكون مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني الوكالة الرئيسية في مجال التدريب. ويمكن أن تكون المساعدة في تصميمه وتأسيسه أساسية في خلق تنظيم فعّال يُركز على السياسات والاستراتيجيات. وستكون المساعدة الفنية ضرورية من أجل:

- بناء هيكلية تنظيمية للمجلس، وصياغة القوانين واللوائح التنفيذية، وبناء قدرات أعضاء مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني (زيارات دراسية ومؤتمرات ضمن البلد).
- تحديد وتفعيل أمانة سر المجلس الوطني لتنمية الموارد البشرية (تأسيس المناصب، وتدريب العاملين وتوفير المعدات المكتبية الضرورية).

المُكوّن الثالث - تطوير منظمات أصحاب العمل

المساعدة الخارجية الممكنة: ستكون المساعدة الفنية إضافة إلى أموال التأسيس أمران ضروريان لخلق وحدات جديدة من الموارد البشرية في غرف التجارة والصناعة والشركات الصغيرة والمتوسطة والتحادات التجارة. سيمكن ذلك أصحاب العمل والشركاء الاجتماعيين الأخرين من تحسين أدائهم لوظائفهم في المجلس وفي اللجان الأخرى للجهات المعنية. والمتطلبات هي تدريب العاملين، وتوفير الزيارات الدراسية والتمويل لإجراء الأبحاث حول تقييم احتياجات التدريب لعضوية الغرف (عبر الخطوط القطاعية - لتحضير مواصفات الفروع).

المُكوّن الرابع - التطوير المستمر لنظام معلومات الموارد البشرية

المساعدة الخارجية الممكنة: ستكون هناك حاجة للمساعدة من أجل تحقيق استمرارية نظام معلومات الموارد البشرية وتعزيزه (برنامج المنار والجهات المُقدّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني)، مع التركيز على تطوير نظام معلومات سوق العمل، وإجراء دراسات قطاعية ودراسات تتبع، وتطوير أشكال تقديم الإرشاد والاستشارة بمساعدة مكاتب العمل. يجب أيضاً إجراء استبيان حول تقديم التدريب من قبل القطاع الخاص.

المُكوّن الخامس - تطوير سياسة للتعليم والتدريب الفني والمهني

المساعدة الخارجية الممكنة: ستكون المساعدة الفنية مطلوبة للمساعدة في وضع سياسة واستراتيجية شاملة للتعليم والتدريب الفني والمهني إضافة إلى إطار الإنفاق متوسط المدى. ومن الأهمية بمكان أن يضع مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني عملية تطوير الاستراتيجية هذه في قمة أولوياته منذ البداية. لم يقم المجلس السابق للتعليم والتدريب الفني والمهني بهذه المهمة بشكل كامل على الإطلاق، ونتيجة لذلك لم يتم الوصول إلى سياسة واستراتيجية شاملة حول التعليم والتدريب الفني والمهني. ويمكن لمعظم العناصر الواردة في جدول الأعمال الوطني أن تكون ملائمة لمثل هذه السياسة الشاملة. بالإضافة إلى ذلك، يجب تقديم المساعدة الفنية لدعم تطوير إطار إنفاق متوسط المدى للتعليم والتدريب الفني والمهني.

المُكون السادس - استقلالية مؤسسة التدريب المهنى: جعل مؤسسة التدريب المهنى مستقلة

المساعدة الخارجية الممكنة: في حال توافرت الإرادة السياسية القوية للدفع باتجاه تحقيق هذا الإصلاح، ستتمكن المساعدة الخارجية من تقديم ما يلي:

- المساعدة الفنية لإجراء تدقيق مؤسساتي لمؤسسة التدريب المهني؛
- المساعدة الفنية لتصميم أشكال جديدة من هيكلية الحكم والإطار التنظيمي والأنظمة والإجراءات، ولتصميم الوظائف والهيكلية التنظيمية والأساس القانوني لوضع الإطار التنظيمي والمضامين المتعلقة بالعاملين والموازنة؛

- المساعدة الفنية للتخطيط للانسحاب من الخدمة المدنية وجعل مؤسسة التدريب المهني أكثر استقلالية؟
 - بناء القدرة وتدريب العاملين على أدوار هم ومسؤولياتهم الجديدة؛
 - وفي مرحلة لاحقة، توفير التمويل لدفع تعويضات الفصل للعاملين المُسرّحين من مؤسسة التدريب المهني.

المُكوّن السابع - التنازل عن السلطة لمؤسسات التدريب العامة

المساعدة الخارجية الممكنة:

- في المرحلة الأولى، المساعدة الفنية لتصميم الأشكال الجديدة للإطار التنظيمي والمسؤوليات والقواعد والإجراءات والتوصيفات الوظيفية؛
 - في المرحلة الأولى أيضاً، المساعدة الفنية لتصميم الأشكال الجديدة لعملية تقديم التقارير والإجراءات المحاسبية والأنظمة؛
 - تدريب كبير للعاملين الإداريين في المؤسسات التدريبية (بناء القدرة) والمساعدة الفنية لدفع تطبيق التنازل عن السلطة نحو الأمام؛
 - في مرحلة لاحقة، التنازل عن السلطة على أسس تجريبية في بعض المؤسسات.

2.7 الهدف الثاني: تقديم الحوافز لتمويل وإدارة التعليم والتدريب الفني والمهني

المُكوّن الأول - إعادة خلق صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني ليصبح صندوق التوظيف والتدريب

المساعدة الخارجية الممكنة: المساعدة الفنية مطلوبة لتطوير الإجراءات واللوائح التنفيذية التي ستعمل على تعزيز مشاركة القطاع الخاص والجهات المانحة في الحكم وتجنّب تضارب المصالح. ويجب تقديم المساعدة الفورية من أجل تحديد البرامج المؤهلة للحصول على التمويل ووضع معايير تخصيص الأموال والتقييم ومعايير الموافقة معايير تخصيص الأموال والتقييم ومعايير الموافقة

على المشاريع. يجب أيضاً تفعيل وحدة التقييم. أيضاً، هناك حاجة للمساعدة الفنية من أجل تطوير الإجراءات والأدلة الإرشادية لمطوّري المشاريع ولبناء القدرة. شرط يُنصح به: يجب أن يتبنى الصندوق هذه الأهداف والمعايير الفنية والإجراءات المحددة لتخصيص جميع أموال الصندوق وليس فقط التمويل الخارجي.

المُكوّن الثاني - تمويل البرامج ذات الأولية عبر الصندوق

المساعدة الخارجية الممكنة: ما أن توضع المعابير المذكورة أعلاه قيد العمل، يمكن للشركاء الخارجيين تمويل المشاريع الفرعية ذات الأولوية مناصفة ويمكن أن تكون المساعدة المقدّمة عبر الصندوق كبيرة، كما يمكن أن تكون البرامج ذات الأولوية عبارة عن مؤسسات رائدة يمكنها أن تقوم باختبار شامل للإصلاحات الإدارية ومساعدة التدريب في القطاعات ذات الأولوية العليا مثل تلك المحددة في جدول الأعمال الوطني (الأقمشة، الجلد، المستحضرات الصيدلانية)، أو أنها قد تكون في توسيع مراكز التميّز. ويمكن لبرامج التدريب الموجّهة للعاطلين عن العمل أن تكون مهمة شريطة أن يتم تصميمها بحسب الدروس المستقاة من الخبرات الدولية. 34 ومن الأولويات الأخرى، تنظيم التدريب للقطاع غير الرسمي. 35 وسيُعطى الاعتبار الأولى لتمويل المؤسسات الرائدة.

المُكوّن الثالث - إصلاح موازنة التعليم والتدريب الفني والمهني

المساعدة الخارجية الممكنة: المساعدة الفنية مطلوبة لما يلي:

- تحديد معايير تخصيص الموازنة والموازنة بما في ذلك التمويل المعياري والدفع على أساس الأداء؛
 - دعم عملية تحضير إطار الإنفاق متوسط المدى.

^{4°} بشكل عام، لا تؤدي برامج التدريب الموجّهة للعاطلين عن العمل الشباب والكبار بحد ذاتها إلى توليد فرص التوظيف، كما لا يمكن لمثل هذه البرامج أن تحل مشكلة البطالة، فليس هناك بديل للنمو الاقتصادي. وتقترح الخبرات الدولية أن برامج التدريب الموجّهة للعاطلين عن العمل تقوم بما يلي: (1) تبدأ بمعلومات سوق العمل حول المهارات التي عليها طلب والمهارات المتوفرة بكثرة؛ (2) تركز على برامج التدريب أثناء العمل وخبرة العمل الممولة من قبل أصحاب العمل؛ (3) تستهدف المشاركين بعناية وتعمل في نطاق محدود وقابل للإدارة؛ (4) تقدّم التدريب من خلال جهات مُقدّمة للتدريب فعّالة ومُختارة بشكل منافس؛ (5) تجمع بين التدريب وخدمات التوظيف والإرشاد ومهارات البحث عن العمل.
المصدر: «مراجعة السياسات الفاعلة لسوق العمل»، البنك الدولي، 2004.

³⁵ هـ. هان، «تدريب القطاع غير الرسمي في الأردن»، مؤسسة التدريب الأوروبية والبنك الدولي، 2003.

المُكوّن الرابع - تمكين القطاع الخاص من تملّك أو إدارة بعض مراكز التدريب العائدة لمؤسسة التدريب المهنى

المساعدة الخارجية الممكنة: المساعدة الفنية مطلوبة لتقييم السابقة التي حصلت في حالة مؤسسة التدريب السياحي، وتطوير القواعد والإجراءات الضرورية لتحويل إدارة مراكز التدريب التابعة لمؤسسة التدريب المهنى إلى القطاع الخاص.

3.7 الهدف الثالث: تعزيز ملاءمة وجودة التعليم والتدريب الفنى والمهنى

المُكوّن الأول - تأسيس وكالة ضمان الجودة

المساعدة الخارجية الممكنة: ستكون وكالة الإجازة والترخيص مؤسسة هامة من حيث رفع جودة التدريب وتوجيهه نحو تلبية متطلبات أصحاب العمل. ويمكن أن تتضمن مهامها تطبيق وإدارة إطار وطني للمؤهلات بشكل كلي. وستحتاج هذه الوكالة لأن تخلق أو أن تتمتع بوصول إلى الخبرة الفنية في الاختبار والتقييم. ولم تقدّم مسودة التقرير تحديداً لدور الوكالة ووظائفها وهيكليتها وتنظيمها والعاملين فيها، الأمر الذي يمنح الشركاء الخارجيين فرصة التأثير إلى حد كبير على تصميم الوكالة. وتشمل أنواع المساعدة التي يمكن تقديمها:

- تقديم المساعدة الفنية للوصول إلى تحديد
 للأدوار والوظائف والهيكلية التنظيمية والإطار
 التشريعي والتنظيمي والعاملين ومضامين
 الموازنة؟
 - بناء قدرة العاملين الجدد (تدريب داخل البلد وخارجها)؛
 - تجهيز الوكالة الجديدة؛
 - توفير أموال التأسيس لإطلاق النشاطات وإجراء التقييمات.

المُكوّن الثاني - تدريب المدرسين

المساعدة الخارجية الممكنة: ستكون المساعدة مطلوبة لما يلى:

 مراجعة الإطار التنظيمي، وإتاحة استخدام المدرسين على أساس دوام جزئي وبأسعار السوق (بدلاً من أن يتم ذلك عن طريق الخدمة المدنية حصراً)؛

■ تحسين المؤهلات الفنية للعاملين في التدريس والمدربين بواسطة تطوير وتقديم برامج التدريب، ربما من خلال المعهد الوطني لتدريب المعلمين.

المُكوّن الثالث - إعادة تجهيز مؤسسات التعليم والتدريب المهنى

المساعدة الخارجية الممكنة: يتضمن ذلك تمويل المعدّات والتجهيزات في المؤسسات والبرامج ذات الأولوية على أساس تنافسي.

4.7 ملخص حول المخرجات الرئيسية للمرحلة الأولى

تظهر القائمة التالية المخرجات الرئيسية المتوقع تحقيقها من المرحلة الأولى من المساعدة الخارجية.

- 1. تأسيس وتشغيل المجلس الأعلى لإدارة الموارد البشرية؛
 - 2. تأسيس وتشغيل مجلس التوظيف والتعليم والتدريب الفني والمهني بشكل فعّال؛
- ي تأسيس وحدات تطوير الموارد البشرية في الثنين من المنظمات الرئيسية لأصحاب العمل (غرف الصناعة والتجارة) ومشاركة أكبر للشركات الصغيرة والمتوسطة؛
- 4. تطوير وإقرار سياسة لقطاع التعليم والتدريب الفني والمهني مرتبطة بأصحاب العمل؛
 - 5. التأسيس والتشغيل الأولي لوكالة ضمان الجودة؛
 - 6. اتخاذ قرار حول استقلالية مؤسسة التدريب المهنى والتحضير لذلك؛
- 7. وضع اتفاقيات إدارة القطاع الخاص قيد العمل فيما يتعلق بعدد من المؤسسات المهنية؛
 - 8. صندوق التوظيف والتدريب:
 - **-** تحديد البرامج ذات الأولوية المؤهلة؛
- تطبيق معايير وإجراءات سليمة لتخصيص الأموال؛
 - تمويل البرامج ذات الأولوية العليا.
- 9. التخطيط والتحضير للتنازل عن سلطة إدارة مؤسسات التدريب؟
 - 10. تطبيق معايير جديدة تعتمد على الأداء لتخصيص أموال الموازنة العادية للتعليم والتدريب الفني والمهني.

الشكل رقم 13: الإطار الزمني التأشيري للعمل

	الثائي	العام			الأول	العام	,	
الربع الرابع	الربع الثالث	الربع الثاني	الربع الأول	الربع الرابع	الربع الثالث	الربع الثاني	الربع الأول	المرحلة الأولى: المكونات
								الهدف الأول: التطوير المؤسساتي
Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х	1. المجلس الأعلى لنطوير الموارد البشرية وأمانته
Х	X	X	X	X	X	X	X	 التوظيف ومجلس التعليم والتدريب الفني والمهني وأمانته (المركز الوطني لإدارة الموارد البشرية)
Х	Х	Х	Х	Х	Х			3. منظمات أصحاب العمل
Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х	Х	4. تطوير أنظمة المعلومات
Х	Х	Х	Х	Х	Х			5. تطوير سياسة التعليم والتدريب الفني والمهني
Х	Х	Х	Х					6. استقلالية مؤسسة التدريب المهني
Х	Х	Х	Х					7. التنازل عن السلطة
								الهدف الثاني: الحوافز المالية والإدارية
Х	Х	Х	Х	Х	X	Х	X	 صندوق التوظيف والتدريب - تصميم المعايير والإجراءات وتمويل البرنامج
Х	Х	Х	Х					 تمويل البرامج ذات الأولوية من خلال الصندوق، مثال، المؤسسات الرائدة
Х	Х	Х	Х	Х	Х			3. إصلاح الموازنة
								 به تمكين القطاع الخاص من تملّك أو إدارة بعض مراكز التدريب العائدة لمؤسسة التدريب المهني
								الهدف الثالث: تحسين الملاءمة والجودة
Х	Х	Х	Х					1. وكالة ضمان الجودة
Х	Х	Х	Х	Х	Х			2. تدریب المدرسین
Х	Х	Х	Х	Х				 إعادة تجهيز مؤسسات التعليم والتدريب المهني

الشكل رقم 14: عناصر الكلفة بالنسبة للمرحلة الأولى.

توريد المعدّات	العاملين	تدریب: خارجي	تدریب: محل <i>ي</i>	دراسات	خبراء: محلیین	خبراء: خارجيين	المرحلة الأولى: المكونات
							الهدف الأول: التطوير المؤسساتي
	Х					Х	1. المجلس الأعلى لتطوير الموارد البشرية وأمانته
*	X	X	X	X		X	 التوظيف ومجلس التعليم والتدريب الفني والمهني وأمانته (المركز الوطني لإدارة الموارد البشرية)
	Х	Х	Х			Х	3. منظمات أصحاب العمل
					Х	Х	4. تطوير أنظمة المعلومات
				Х		Х	5. تطوير سياسة التعليم والتدريب الفني والمهني
			Х	Х	Х	Х	6. استقلالية مؤسسة التدريب المهني
			Х		Х	Х	7. التنازل عن السلطة
							الهدف الثاني: الحوافز المالية والإدارية
*			Х			Х	1. صندوق التوظيف والتدريب - تصميم المعابير والإجراءات وتمويل البرنامج
Х			Х			Х	2. تمويل البرامج ذات الأولوية من خلال الصندوق، مثال، المؤسسات الرائدة
			Х		Х	Х	3. إصلاح الموازنة
							 كمكين القطاع الخاص من تملّك أو إدارة بعض مراكز التدريب العائدة لمؤسسة التدريب المهني
							الهدف الثالث: تحسين الملاءمة والجودة
*	Х	Х	Х		Х	Х	1. وكالة ضمان الجودة
			Х	Х	Х		2. تدریب المدرسین
Х					Х	Х	3. إعادة تجهيز مؤسسات التعليم والتدريب المهني

^{*} معدّات مكتبية

2.7 المرحلة الثانية

تحت رعاية السلطات الأردنية المسؤولة عن تطبيق إصلاح القطاع، يمكن أن تتضمن المرحلة الثانية تقديم المساعدة على نطاق واسع إلى برنامج دعم سياسة القطاع على أساس دعم الموازنة مع الجهات المانحة الأخرى من خلال نهج يشمل القطاع بأكمله. وعلى نحو أكثر تخصيصاً، يمكن أن تستفيد المرحلة الثانية من صندوق التوظيف والتدريب لتوجيه بعض المساعدة واسعة النطاق إلى القطاع. ويمكن أن تتضمن العناصر الأخرى للمرحلة الثانية تنفيذ استقلالية مؤسسة التدريب المهني، والتنازل عن السلطة لبعض المؤسسات التدريبية، وإعادة تجهيز المؤسسات التدريبية على نطاق واسع.

الملحقات

الملحق الأول: التعليم المهنى لدى وزارة التربية 36

الهيكلية

تقدّم وزارة التربية التعليم المهني كجزء من مدارسها الثانوية «الشاملة» في الصفوف 11 و 12. ويعتبر استعمال مصطلح «المدارس الثانوية الشاملة» في الأردن مغلوطاً، فهو يعني وجود كل من المسارين الأكاديمي والمهني تحت نفس السقف. وتختلف نسب الطلاب الذين يتبعون كل مسار بشكل كبير من مدرسة إلى أخرى وذلك بالاعتماد، من بين أمور أخرى على المقدرة المهنية. تقدم بعض المدارس الدراسات الأكاديمية بالدرجة الأولى، بينما يمكن أن يكون معظم الطلاب في مدارس أخرى من الطلاب المهنيين. أما مبررات وجود كلا المسارين في المدارس الثانوية، فهي مبررات اقتصادية واجتماعية: فمن غير المجدي اقتصاديا بناء مدارس مهنية لعدد قليل من الطلاب، ذلك أن كلفة الطالب الواحد تكون أقل بربط التعليم المهني بالمدارس الأكاديمية التي تضم اختصاصات مختلفة وتتواجد في أماكن عدة، كما يمكن ذلك من تشارك الكلف التشغيلية الإدارية المباشرة وبعض الدورات الشائعة. فضلاً عن ذلك، إن تقديم كل من المسارات المهنية والمهنية ضمن نفس الهيكلية مصمم لتخفيف العوائق القائمة بين المسارين وزيادة رغبة الطلاب في دخول المسارات المهنية. وعلى وجه الإجمال، تصل نسبة التسجيل في المسار الأكاديمي لدى المدارس الثانوية إلى 80%.

الأهداف

يحقق التعليم المهني هدفين: تحضير الطلاب للتوظيف في سوق العمل، وتحضير هم للدخول إلى التعليم العالى. «هدف السياسة العالم للمسارات الشاملة والتطبيقية للتعليم المهني في الأردن هو تحضير قوة عاملة

³⁶ يقدّم هذا الملحق تحديثاً للملحق الثالث لوثيقة مراجعة البنك الدولي ومؤسسة التدريب الأوروبية للتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن الصادرة في عام 2003.

مؤهلة ومُدرّبة في المستويات الحرفية الأساسية، وتحضير طلاب لديهم اهتمامات وقدرات ملائمة لمتابعة مستوى التعليم التطبيقي أو المهني العالي» (بيرسون، 1998، ص 105). ولقد تم تحديد الأهداف المتعلقة بالقدرة لكل من المسارات المهنية الفرعية.

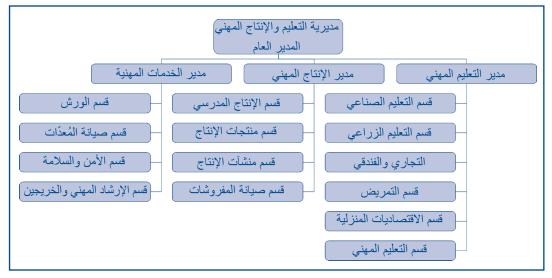
كان هدف وزارة التربية عبر العقود الماضية زيادة نسبة الطلاب الذين يختارون المسارات المهنية بحيث يصل الهدف النهائي للتسجيل فيها (بما في ذلك مؤسسة التدريب المهني) إلى 50% من الذكور و 35% من الإناث من خريجي الصف العاشر. والهدف الاستراتيجي هو «التماشي مع التطورات الحاصلة في سوق العمل ومتطلباتها، وتدريب كوادر بشرية ماهرة وذات معرفة في الحياة بشكل عام وفي العمل بشكل خاص». 37 وتتضمن آليات تحقيق هذا الهدف ما يلى:

- بناء القدرة المؤسساتية لإدارة التعليم المهنى؛
- تطوير المناهج والبرامج انسجاماً مع متطلبات اقتصاد المعرفة؛
- تطوير الورش بما يتماشى مع متطلبات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
 - تطوير برامج الاستشارة والإرشاد؛
 - بناء شراكات مع الجهات المعنية بالتعليم المهني.

الحكم والتنظيم

تملك الوزارة مجموعة واسعة من المكاتب التي تشرف على التعليم المهني الثانوي. ويرأس مديرية التعليم المهني والإنتاج مدير يقدّم التقارير للأمين العام للشؤون التدريسية والفنية في وزارة التربية. وتتألف المديرية من ثلاثة فروع رئيسية: الخدمات المهنية، الإنتاج المهني، والتعليم المهني (الشكل رقم 1). ويضم فرع التعليم المهني أقساماً لخمسة اختصاصات مُقدّمة في المدارس الثانوية، إضافة إلى قسم للتعليم ما قبل المهني. وهو يقدّم الأدلة الإرشادية ويضع السياسات فيما يتعلق بالإشراف على المسارات المهنية في المدارس. وتُشرف المكاتب التابعة للتعليم المهني والموضوعة في مكاتب المنطقة على المدارس. ولا يوجد في هذه الأخيرة أي أخصائيين في جميع المواد الدراسية المهنية، ولكن يمكنها طلب أخصائيين لتقديم المساعدة من مكاتب المنطقة الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، تهتم مديرية المناهج والكتب المدرسية بتحضير برامج التدريس حول المسارات والمستويات المهنية وغيرها. أما مديرية الامتحانات، فتشرف على الامتحانات النهائية في المدارس الثانوية (التوجيهي) في المواد الدراسية المهنية.

الشكل رقم 1: الهيكلية التنظيمية: إدارة التعليم المهني في وزارة التربية (2003)



المصدر: وزارة التربية

³⁷ «نحو رؤية لنظام التعليم الجديد»، منبر الرؤية لمستقبل التعليم في الأردن، 55، وزارة التربية، 2002.

المؤسسات والإدارة المؤسساتية

تقسم المدارس الثانوية إلى مدارس للذكور وأخرى للإناث. ويُقدّم التعليم المهني في 190 من أصل 1150 من المدارس الثانوية الحكومية. ويُظهر الجدول رقم 1 الخيارات المهنية الأساسية و عدد المواقع التي تُقدّم فيها هذه الخيارات. ولقد ارتفع عدد المواقع التي تُقدّم الخيارات المهنية المختلفة، حيث از داد عدد المواقع التي تقدّم اختصاصات صناعية بشكل كبير من 34 إلى 45 موقعاً (الفتيان) بين العامين الدراسيين 2002/2001 و 2003/2002 و 2003/2002، ويرجع السبب وراء ذلك بالدرجة الأولى إلى القرض الياباني البالغة قيمته 45 مليون دو لار أمريكي والمقدّم إلى التعليم المهني. از داد أيضاً خلال نفس الفترة عدد المواقع التي تقدم اختصاص الخدمات السياحية من 18 إلى 120 اختصاصاً.

200	2004/05		02/03	200	01/02	200	00/01	199	99/00	1998/99		الاقتداد
إثاث	ذكور	إثاث	ذكور	إثاث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	الاختصاص
3	46	2	45	1	34	1	34	1	33	1	33	صناعة
33	15	34	14	34	14	34	14	34	13	34	12	تمريض
5	18	5	21	5	20	5	20	5	18	4	17	زراعة
0	23	0	23	0	18	0	18	0	18	0	18	خدمات فندقية
*	*	54	49	52	47	51	39	49	40	48	38	تجارة
116	7	120	2	101	1	99	1	97	1	88	0	اقتصاديات منزلية

الجدول رقم 1: خيارات وزارة التربية المّقدّمة في التعليم المهني بحسب المواقع

المصدر: وزارة التربية

تتميز إدارة التعليم الثانوي في الأردن، كما هي الحال مع المستويات الأخرى، بمركزية عالية، حيث لا يملك مديرو المدارس الكثير من السلطة على المناهج واستخدام المعلمين واختيار الطلاب والموازنة وانتقاء الكتب المدرسية. وهم مفوضون بالإدارة اليومية والقيام ببعض المشتريات، كما يتوجب على المدارس أن تقدّم طلبات إلى مكتب المنطقة من أجل الحصول على تمويل أكبر، ويتم التعامل مع رواتب المعلمين وتعويضاتهم الأخرى على مستوى مركزي.

يتم تطبيق توكيد الجودة من قبل إدارة المدرسة التي تكون مسؤولة عن مراقبة الأداء ضمن المدارس في التعليم المهني. وتكون هناك زيارات من قبل مشرفي المنطقة والعاملين في المقرات الرئيسية للنظر في -من بين أمور أخرى- الممارسات العملية التي يقوم بها الطلاب وإنجازاتهم في الامتحانات التي يخضعون لها في نهاية الصف العاشر وأدائهم في الامتحانات العملية والعامة للصف الثاني عشر. ولا تقوم الوزارة بالكثير من الجهود لمتابعة الخريجين، مع أنه قد تم إجراء دراستين في هذا الصدد خلال العامين المنصرمين. وعلى الرغم من ذلك، تم مؤخراً القيام بدراسة تتبع لاختصاص التمريض تُبيّن نتائجها في القسم ما قبل الأخير. ويتم حالياً وضع خطط لإجراء دراسات تتبع في الاختصاصات الأخرى.

برامج التدريس

تطوير البرنامج - إشراك أصحاب العمل

كانت اللجان في مديرية المناهج تعمل بين عامي 1988 و 1998 لإنتاج برامج تدريسية جديدة في المجال المهني. وكانت النيّة أن يكون نصف أعضاء كل لجنة من أصحاب العمل، ولكن كان من الصعوبة بمكان إثارة اهتمام هؤلاء. وعلى الرغم من ذلك، شُكِّلت في كل مدرسة لجنة استشارية تتضمن ممثلين عن القطاع الخاص (على الرغم من عدم تمتع هذه اللجان بسلطة تعديل البرامج بحسب الحاجات المحلية)، كما تم تطوير وحدات تدريبية (training modules) ضمن وزارة التربية في بداية التسعينيات مع أن هذه الوحدات كانت مفيدة فقط لمؤسسة التدريب المهني (تم تحضير 480 وحدة تدريبية بحسب ما ورد في التقارير). وبدلاً

^{*} منقول إلى التعليم الثانوي الأكاديمي في العام الدر اسي 2004/2003، ومُحوّل إلى نظام إدارة المعلومات.

من أن تستخدم وزارة التربية هذه الوحدات، كانت تستخدم أدلة تدريبية يُقسّم فيها ملخص المنهج الدراسي إلى قدرات وتمارين بما في ذلك النتائج المُتوقع تحقيقها. وكان الهدف تقديم المهارات الأساسية التي لا تتغير كثيراً بعكس المهارات الاختصاصية. وتسمح المديرية للمدارس بإنشاء لجان استشارية محلية، ولكن لم تقم جميع المدارس بذلك. ولقد تمت مرة أخرى مراجعة المناهج كي تأخذ بعين الاعتبار التطورات العالمية الحاصلة، وأتى ذلك ضمن إطار مشروع الإصلاح التعليمي وصولاً إلى اقتصاد المعرفة الذي تم تمويله جزئياً من قبل البنك الدولي.

التعليم ما قبل المهنى

يحصل الطلاب في التعليم الأساسي على شكل من التعليم ما قبل المهني يراوح بين حصة إلى أربع حصص في الأسبوع. ويمكن للطلاب اختيار مجالين من بين المواد الدراسية الصناعية والصحية والأعمال والزراعة والاقتصاديات المنزلية، ويمكن أن يصل هذا إلى أربع ساعات أسبوعياً. والهدف هو إطلاع الطلاب على هذه المواضيع، وإثارة اهتمامهم بمتابعة الدراسات المهنية بعد إنهاء مرحلة التعليم الأساسي، وتزويدهم ببعض المهارات الأساسية مثل كيفية القيام بالإصلاحات في المنزل.

خطة الدر اسة

حصلت مراجعة كبيرة لخطة الدراسة للتعليم المهني. وكانت خطة الدراسة فيما مضى تقضي بتخصيص 42-40 ساعة سنوياً من التعليم في الصف أو الورشة، وهو وقت أكثر بكثير من المطلوب في التعليم الثانوي الأكاديمي. ولقد تم تخفيض عدد الساعات هذا إلى ما مجمله 30-36 ساعة أسبوعياً. يظهر الجدول التالى الساعات المخصصة لكل مادة دراسية.

الجدول رقم 2: خطة الدراسة الخاصة بوزارة التربية للتعليم المهني (عدد الساعات أسبوعياً) قبل عام 2004

السنة الثانية	السنة الأولى	الدروس
11	11	دراسات عامة
3	3	علوم أساسية
8	8	مهني نظري
22	22	إجمالي التدريس النظري
14–12	14–12	ورش عملية
6	6	إضافي
42–40	42–40	الإجمالي

المصدر: إيفانز، 2002، ص 34؛ أيضاً بيرسون، 1998، الصفحات 107-108.

الجدول رقم 3: خطة الدراسة الحالية لكل مجال مهنى

			ساعة/أسبوع	المجال
القصل الرابع	الفصل الثالث	الفصل الثاني	القصل الأول	
34	35	33	36	التعليم الصناعي
34	31	31	31	الزراعة
34	34	31	31	الاقتصاديات المنزلية
34	35	33	32	الضيافة والسياحة
34	34	31	30	التمريض

المصدر: وزارة التربية

يخضع بعض الطلاب الذي اجتازوا الامتحان في نهاية السنة الأولى إلى تدريب عملي في إطار الواجبات المدرسية أو المهمات التي يقومون بها في مكان العمل لدى الشركات خلال الصيف وذلك لعدد إجمالي من الساعات يصل إلى 120 ساعة. وعلى الرغم من ذلك، لا تقدّم وزارة العمل تدريباً في أماكن العمل كجزء إلزامي من برامجها التدريبية، كما لا يتم فرض ذلك كجزء من متطلبات التخرج (إيفانز، 2002، ص 109).

في الواقع، إن القدرات المطلوبة من الطلاب مكافئة لجميع القدرات المطلوبة في المسارات التطبيقية إضافة إلى قدرات أخرى إضافية لاسيما في التعليم النظري. ويقدّم الجدول التالي مقارنة لخطط الدراسة لبرامج وزارة التربية ومؤسسة التدريب المهني (التمهّن). وكما ذكر أحد المراقبين سابقاً، من غير الممكن بالنسبة لخريجي برامج وزارة التربية اكتساب المستوى المكافئ من القدرات المهنية التطبيقية بالمقارنة مع خريجي برامج مؤسسة التدريب المهني الذين يحصلون على كم أكبر من التدريب العملي. وعلى الرغم من ذلك، يجب أن يتمتع خريجو البرامج المهنية التابعة لوزارة التربية بمستوى أعلى بشكل واضح نظراً لوجود تدريس مهني نظري يزيد بنسبة 60% عمّا يحصل عليه خريجو مؤسسة التدريب المهني (بيرسون، 1998).

يميل خريجو وزارة التربية لأن يكونوا مجهّزين للدخول إلى سوق العمل بمستوى عمال أنصاف مهرة فقط. وهناك بعض الآليات المستخدمة لتسهيل اكتسابهم المهارات الحرفية المتقدّمة (نفس المرجع السابق).

الإختصاصات

يتضمن المسار المهني على مستوى التعليم الثانوي 42 اختصاصاً تضم: 33 اختصاصاً صناعياً، واختصاصين زراعيين، وخمسة اختصاصات في الاقتصاديات المنزلية، بالإضافة إلى خدمات التمريض والخدمات الفندقية. ولقد كانت التجارة خياراً شائعاً على الدوام، ولكنها نُقلت إلى المسار الأكاديمي في العام الدراسي 2004/2003 وحوّلت إلى أنظمة إدارة المعلومات. ويعود هذا التغيير إلى الميزة التنافسية الضعيفة لخريجي التجارة بالمقارنة مع خريجي التجارة من كليات المجتمع والجامعات. وبحسب وزارة التربية، تتم هيكلة الاختصاصات بشكل غير مُقيّد بحيث تترك للمدرسين حرية التلاؤم مع المتطلبات الجديدة. أما الاختصاصات التي سيتم تقديمها في المدارس الفردية، فيتم تحديدها بشكل مركزي بناءً على التوصيات الصادرة من قبل مدير التعليم في المنطقة والمشرفين التابعين له والذين يبنون توصياتهم على أساس الطلبات المقدّمة من المدارس وفي بعض الأحيان بالاعتماد على دراسات المسح survey) studies).

التسجيل بحسب الاختصاص

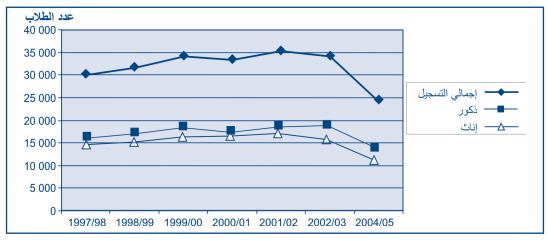
يظهر الجدول رقم 4 أرقام التسجيل بحسب الاختصاص المهني والتمايز بين الجنسين، حيث يشكّل الذكور غالبية الطلاب في المسارات المهنية وتصل نسبتهم إلى 56% من العدد الإجمالي الحالي للتسجيل مقابل 44% من الإناث (انخفضت بشكل كبير نسبة الإناث عن تلك المسجلة في العام الدراسي 1998/1997 نظراً لنقل الدراسات التجارية التي كان عدد الإناث فيها غالباً). وخلال الفترة ما بين العامين الدراسيين 1998/1997 و 2005/2004، ازداد التسجيل الكلي في المجالات الرئيسية الخمسة (باستثناء التجارة) بنسبة 26% (من 19200 إلى 24140 طالباً). وازداد التسجيل في البرامج خماسية السنوات في جميع الاختصاصات بالنسبة للذكور، وفي جميع الفئات المنطبقة بالنسبة للإناث باستثناء التجارة. وكان تسجيل الذكور غالباً في الاختصاصات الفندقية (لم تكن الإناث تسجلن في اختصاص الخدمات الفندقية لأسباب تتعلق بثقافة البلد)، بينما كان تسجيل الإناث غالباً في التمريض والاقتصاديات المنزلية.

الجدول رقم 4: التسجيل في التعليم المهنى لدى وزارة التربية بحسب الاختصاصات والتمايز بين الجنسين

200	4/05	200	2/03	200	1/02	200	0/01	1999/00		199	8/99	الاختصاص
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	ره سنده
100	9,500	50	9,217	15	8,809	9	8,074	19	9,735	16	8,780	صناعة
1,926	873	1,798	754	1,734	734	1,724	714	1,804	645	1,919	615	تمريض
215	1,350	217	1,347	255	1,296	194	1,217	154	1,072	121	1,110	زارعة
0	1,765	0	1,769	0	2,208	0	1,936	0	1,953	0	1,703	خدمات فندقية
8,348	70	8,163	26	7,616	22	7,387	23	7,523	0	6,329	0	اقتصادیات منزلیة
	0		10,420		12,630		12,310		11,241		10,921	تجارة
	24,139		34,057		35,263		33,406		34,156		31,514	الإجمالي

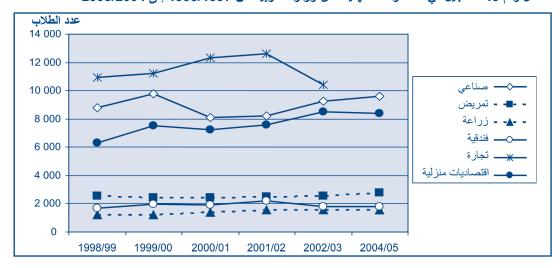
ملاحظة: يمكن تفسير الإنخفاض الحاصل في التسجيل بين العامين الدر اسيين 2003/2002 و 2005/2004 بنقل در اسات التجارة إلى المسار الأكاديمي. المصدر: وزارة التربية.

يظهر الشكل رقم 2 النزعة في إجمالي التسجيل بحسب التمايز بين الجنسين منذ العام الدراسي 1998/1997. الشكل رقم 2: التسجيل في المسارات المهنية لدى وزارة التربية: الإجمالي بحسب التمايز بين الجنسين



المصدر: وزارة التربية.

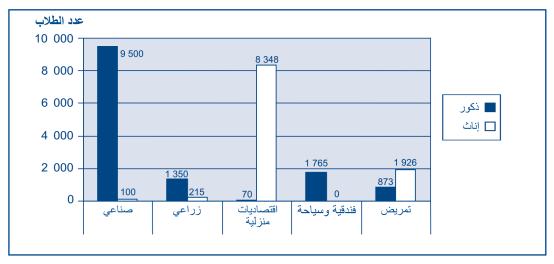
يظهر الشكل رقم 3 تشكيلة التسجيلات في المجالات المهنية عبر الوقت. الشكل رقم 3: التسجيل في المسارات المهنية لدى وزارة التربية من 1998/1997 إلى 2005/2004



المصدر: وزارة التربية.

يظهر الشكل رقم 4 التسجيل بحسب التمايز بين الجنسين والمجال في العام الدراسي 2005/2004.

الشكل رقم 4: التسجيل في التعليم الثانوي المهني التابع لوزارة التربية في العام الدراسي 2005/2004 حسب الجنس

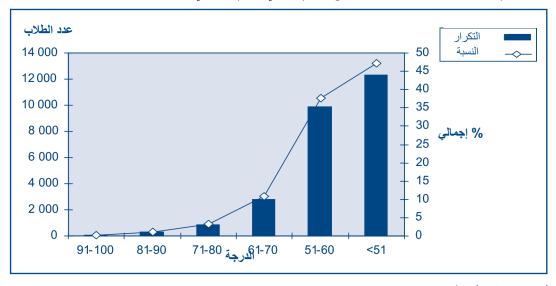


الطلاب

طرق الاختيار

يتم تحديد علامات الطلاب بناءً على أدائهم خلال السنوات الثلاث الأخيرة من التعليم الأساسي: حيث تصل تشكّل علامة الأداء في الصف الثامن نسبة 20%، وفي الصف التاسع نسبة 30%، وفي الصف العاشر نسبة 50%. ويُعطى الطلاب حرية انتقاء الخيار بالاعتماد على درجة الأداء الممنوحة لهم، فيختار الطلاب الذين يحصلون على أفضل الدرجات عادة دخول المسارات الأكاديمية (ويدخل أفضل هؤلاء مجال العلوم). وما أن تُملأ كافة الأماكن الأكاديمية، يُخصص الحاصلين على المستوى الأعلى التالي من الدرجات للتوجّه نحو المسارات المهنية (الشكل رقم 5). ويمكن للطلاب أن يحددوا رغباتهم المُفضّلة من الاختصاصات المهنية. في المعدل، يكون حوالي ثلثي الطلاب الداخلين إلى المسار المهني قد اختاروا الدخول إلى هذا المسار بأنفسهم (ما يعني أن الثلث الأخير من الطلاب قد تم توجيههم نحو هذا المسار دون أن يكونوا قد اختاروه). وبحسب التقارير، فإن ما نسبته 90% تقريباً من الطلاب في اختصاص التمريض وما نسبته 80% تقريباً في وبحسب التقارير، فإن ما نسبته 90% تقريباً من الطلاب في اختصاص التمريض وما نسبته 80% تقريباً في

الشكل رقم 5: درجات الطلاب عند الدخول إلى التعليم المهنى، العام الدراسي 2005/2004



المصدر: وزارة التربية.

اختصاص الخدمات الفندقية قد اختاروا هذه الاختصاصات. أما الطلاب الذين لم يتم تخصيصهم بالمسارات المهنية الشاملة، فيرسلون إلى المدارس التطبيقية الثانوية في مراكز التدريب المهني (ممتهنين).

خلفية اجتماعية واقتصادية

قدّم الاستبيان الأردني الذي أجري عام 1998 حول شروط المعيشة معلومات مكّنت من رسم صورة لخلفية الفتيات اللواتي يُسجلن في التعليم المهني. يحمل أرباب معظم الأسر التي يأتي منها الطلاب شهادة في التعليم الثانوي أو التعليم الأساسي أو أقل، ويحمل 9% فقط من الأهل شهادة تعليم عال. ويأتي ربع الطلاب من أسر ذات دخل أعلى (أكثر من ذات دخل منخفض (أقل من 1450 ديناراً أردنياً)؛ ويأتي 10% منهم فقط من أسر ذات دخل أعلى (أكثر من 2900 دينار أردني) (إيفانز، 2002، ص 32). وفي الإجمال، يأتي معظم الطلاب في برامج التعليم الثانوي المهني من طبقات المجتمع ذات الدخل الأقل. خلافاً لذلك، يأتي 55% من الطلاب المسجلين في مسار التعليم الثانوي الثانوي الأكاديمي من الأسر المُصنفة في مستويات الدخل التي تراوح بين المتوسطة إلى العليا؛ وأحد أسباب هذا التفاوت هو أن التدريب المتعلق بالعمل غير مُحَبّذ بالنسبة إلى الطلاب الذين يتوقعون إيجاد عمل في عمر مُبكرة والمساعدة في زيادة دخل الأسرة (نفس المرجع السابق، إيفانز، 2002، ص 30).

نسب الفاقد

تكون نسب الاحتفاظ بالطلاب مرتفعة نسبياً بين السنة الأولى والثانية. وتفيد التقارير بأن المعدّلات السنوية لتسرب طلاب التعليم المهني أقل من 5% في المعدل. وعلى الرغم من ذلك، يختلف المعدّل بشكل كبير بين المسارات المهنية الفرعية (إيفانز، 2002، ص 30)، ويتعارض ذلك مع البيانات التي تم جمعها في عام 1999 في أربع من المدارس المهنية (المدارس التي ليس فيها أية مسارات أكاديمية). وتراوحت نسب الفاقد بين السنة الأولى والثانية من 3.1% إلى 22.5% لكل مدرسة، وكانت معدلات الفاقد بين السنة الثانية والتخرّج أعلى من ذلك حيث تراوحت بين 58% إلى 82% (بسبب معدلات تجاوز امتحان الشهادة الثانوية العامة التي كانت تراوح وسطيا بين 23-45% فقط). و هكذا فإن المعدلات الكلية للإتمام (نسبة الطلاب الداخلين في البداية الذين يتجاوزون الامتحان النهائي) للعام الدراسي 1997/1996 تراوحت فقط بين 17% و 36% كحد أعلى (روسترون وآخرون، 39). ووجدت نفس الدراسة معدلات إتمام أفضل إلى حد ما في أربع من المدارس (المدارس التي فيها طلاب يتبعون مسارات أكاديمية إضافة إلى مسارات مهنية). وكانت معدلات الفاقد بين السنة الأولى والثانية 3-4% تقريباً، وبين السنة الثانية والتخرج تراوح بين 33% إلى 5%. و 47% (روسترون وآخرون، 42).

المعلمون

يتم تعيين المعلمين بشكل مركزي من قبل المكتب الوطني للخدمة المدنية. ويُشترط أن يكون المعلمين والمدرسين الجدد أن من حملة شهادة البكالوريوس بالنسبة للمواد الأكاديمية وشهادات الدبلوم بالنسبة للتدريس العملي. ويتم تخصيص المعلمين للمدارس الشاملة من قبل المركز، ويكون معظمهم من الخريجين الجدد الذين لا يملكون أية خبرة عملية في مجال العمل. ويعمل جميع المعلمين والمدرسين تقريباً على أساس دوام كامل. في العام الدراسي 2005/2004، كان ما نسبته 43% من المعلمين يحملون شهادة جامعية أو أعلى، وما نسبته 50% منهم يحملون دبلوم، وفقط ما نسبته 8% منهم يحملون شهادة تعليم ثانوي فقط وكان جميعهم تقريباً ممن درسوا الاقتصاديات المنزلية. وكانت النسبة الأعلى من حملة الشهادة في مجال التمريض (92%) تتبعها الزراعة (74%) والصناعة (53%) (الجدول رقم 5). وأجريت تقييمات سنوية للمدرسين/المعلمين، ولكن كانت نشاطات متابعة هذه التقييمات محدودة للغاية. ولم تكن المساعدات المالية أو الحوافر متوافرة بشكل جاهز لمساعدة العاملين على التطور المهني (إيفانز، 2002، ص 37).

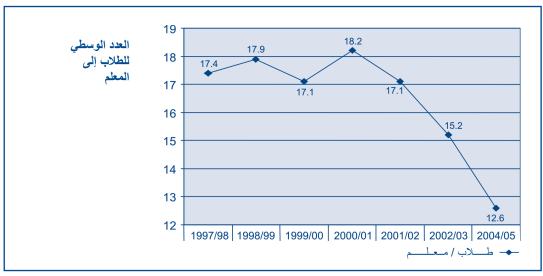
على العموم، بقي معدّل الطلاب إلى المعلم ثابتاً نسبياً عند 17: إلى 1 أو 18 إلى 1 ما بين عامي 1997 و 2002، وتعتبر هذه المعدلات معقولة وفق المعابير الدولية. ويتم تحقيق الوسطي من خلال توزيع الطلاب على الاختصاصات في مجموعات تتضمن كل منها 40 طالباً. وعلى الرغم من ذلك، انخفض المعدل الكلي للطلاب إلى المعلم إلى 12.5 إلى 1 في العام الدراسي 2005/2004. ويختلف عدد الطلاب لكل معلم باختلاف الاختصاصات، فهو 9.2 بالنسبة للزراعة و 19.0 بالنسبة للخدمات الفندقية والسياحية (الجدول رقم 5 والشكل رقم 6).

الجدول رقم 5: مؤهلات المعلمين في التعليم المهنى بحسب المجال

معدّل الطلاب إلى المعلمين	الإجمالي	مدرسة ثانوية أو أقل	دبلوم	بكالوريوس أو أعلى	المسار
13.3	774	18	362	411	صناعي
9.2	170	0	44	126	زراعي
19.0	93	1	88	4	خدمات فندقية وسياحية
14.9	188	0	12	173	تمریض
12.3	684	132	448	104	اقتصاديات منزلية
12.5	1,924	151	954	820	الإجمالي/الوسطي

المصدر: وزارة التربية.

الشكل رقم 6: عدد الطلاب للمعلم الواحد في التعليم المهنى لدى وزارة التربية



المصدر: وزارة التربية.

الموازنة والتمويل (وكلف كل طالب)

مصادر التمويل

تغطي الحكومة كافة نفقات التعليم الثانوي. والتعليم المهني، كجزء من التعليم الثانوي، مجاني بالنسبة للطلاب، والرسوم الوحيدة التي يدفعونها هي لقاء الكتب المدرسية التي تكلف بالنسبة للمواد المهنية 24-30 ديناراً أردنياً قيمة مجموعة كاملة من الكتب للعام الدراسي الواحد.

عمليات الموازنة

قبل بدء السنة المالية، تتلقى المدارس نماذج من المركز وتقوم بمائها لطلب مواد التدريب ومعدّاته. وتخصص مديرية الموازنة في وزارة التربية موازنة إجمالية للتعليم المهني. وتوزع مديرية التعليم المهني الموازنات على المدارس، ويكون ذلك بالاعتماد بشكل عام على الموازنة الحالية للسنة الماضية مضاف عليها بعض الزيادة (حالياً 4%)، كما تؤخذ الحاجات الخاصة بعين الاعتبار (مثل تأسيس مدارس جديدة أو فروع مهنية ضمن المدارس).

المواز نات

يظهر الملحق 3-7 موازنة وزارة التربية للمدارس المهنية بين عامي 2001 و 2003 (لا يتضمن ذلك المسارات المهنية في المدارس الشاملة نظراً لعدم وضع موازنات منفصلة لها). تمت زيادة الموازنة الدورية البالغة 3.5 مليون دينار أردني بنسبة 11.5% خلال عامين. وتُخصص نسبة 61% من الموازنة الدورية للرواتب، ونسبة 23% لنفقات التشغيل، ونسبة 14% للمواد المستهلكة، ونسبة 2% لصيانة الأبنية. ولم تخصص مبالغ للإدارة المركزية والمناطقية للتعليم المهني. ومع وجود 12300 طالب مسجل في التعليم المهنى، خصصت الموازنة للطالب الواحد في عام 2003 مبلغ 309 دنانير أردنية.

كلفة الطالب الواحد

أظهرت حسابات دراسة روسترون (ص 22) أن الكلفة المترتبة لمكافئ الطالب بدوام كامــل (equivalent student-FTE وعام 1998) في عام 1998 تبلغ 577 ديناراً أردنياً بالنسبة للمدارس المهنية و 344 ديناراً أردنياً لكل مكافئ طالب بدوام كامل في الكلف المتغيلية الإدارية المباشرة، ما يجعل الإجمالي 603 دنانير أردنية بالنسبة للمدارس المهنية و 371 ديناراً أردنياً للمدارس الشاملة. وتم تفسير الفرق في بنية الكلفة بحقيقة أن 80% من الطلاب في المدارس الشاملة كانوا يتبعون الدراسات الأكاديمية الأقل كلفة. ووصلت كلفة الخريج بين عامي 1996 و 1998 إلى 3510 دنانير أردنية بالنسبة للمدارس المهنية و 1273 ديناراً أردنياً للمدارس الشاملة (مع الأخذ بعين الاعتبار معدلات الإتمام) (نفس المرجع السابق، ص 23). و هكذا وصلت كلفة الخريج الواحد بالنسبة للمدارس المهنية إلى ثلاثة أضعاف كلفته في المدارس الشاملة تقريباً.

الإنتاج

تنص سياسة وزارة التربية على تشجيع الجزء العملي من عمل الطلاب. وإحدى طرق القيام بذلك إنتاج وبيع البضائع والخدمات ضمن ورش المدارس. وتشمل الأمثلة على ذلك، إنتاج الأثاث (غالباً للمدارس الأخرى ولوزارة التربية نفسها وللبرلمان)، وإصلاح الأثاث، وصيانة الآلات والآليات المكتبية. ويتم تخطيط النشاطات الإنتاجية من قبل مديرية التعليم المهني والإنتاج لدى وزارة التربية. وتُعطى حصص لكل مدرسة، وتصبح من المنطلبات الضرورية لتحقيق الأهداف المحددة. إن النقطة الأساسية في العمل ليست كسب المال وإنما منح الطلاب الخبرة في إنتاج المواد للسوق وبحسب معايير السوق. وتم في السنة الحالية كسب حوالي وزارة المالية وزارة المالية وزارة المالية وزارة المالية وزارة المالية وزارة المالية ونصفها إلى وزارة المالية ونصفها إلى وزارة المالية ونصفها إلى وزارة المالية

اختبار الطلاب ونتائجهم والمقاصد التي يتوجهون إليها

الأداء العام

يظهر الجدول رقم 6 نتائج امتحان الشهادة الثانوية العامة بالنسبة للتعليم المهني بحسب المسار. إن اجتياز الامتحان شرط ضروري (ولكنه غير كافي) للدخول إلى كليات المجتمع. ولقد اجتاز ما نسبته 44% فقط من المتقدمين المهنيين الامتحان في عام 2000 مقارنة مع نسبة 55% من المتقدمين في العلوم، ونسبة 49% في الأدب. وهناك اختصاص واحد فقط تجاوزت فيه النسبة النصف هو اختصاص التمريض حيث بلغت النسبة 45%. وكانت النسبة الأقل في الزراعة فهي لم تتجاوز 39%. وبشكل عام، تبدي الإناث فعلياً أداءً أفضل في الامتحان من أداء الذكور في كل الفئات تقريباً. ويبدو ذلك بشكل خاص في المسارات الأكاديمية، ولكنه ينظيق أيضا على المسار التجاري (تجاوز ما نسبته 49% من الإناث الامتحان مقارنة مع نسبة 39% من الذكور). وبشكل عام، از دادت معدلات التجاوز في المواد التعليمية المهنية بشكل ثابت عبر فترة الأعوام الأربعة بين 1996 و 2000، بينما انخفض وسطي التجاوز في مادة العلوم. وبحسب أحد المسؤولين، تعكس نتائج الامتحان حقيقة ما يسود في الأردن من ممارسة الاستظهار الصم في التعلم بدلاً من العمليات العقلية العالية. وعلى الرغم من ذلك، يزيد عدد طلاب المسارات المهنية الذين يخفقون في الامتحان النهائي عن عدد الذين ينجحون فيه.

يمكن للطلاب في المسار المهني أن يختاروا دخول امتحان التوجيهي المطلوب للدخول إلى الجامعة. وتُقدّم دروس إضافية مدتها أربع ساعات أسبوعياً للطلاب الذين يقومون بهذا الخيار. وبالنسبة للمسار الصناعي، تتضمن مواد الدروس الإضافية الفيزياء والرياضيات. وعلى الرغم من ذلك، ينجح عدد قليل فقط من طلاب المسار المهني في تجاوز امتحان التوجيهي. في عام 2001، كانت نسبة الطلاب الذين اختاروا حضور الدروس الإضافية ليكونوا مؤهلين للتعليم العالي والذين نجحوا في الامتحان 4% فقط (5% من الإناث) مقارنة مع 52% في الفنون والعلوم (61% من الإناث) (الجدول رقم 7). ويأتي ذلك متعارضاً مع نتائج الاستبيان الذي أجري عام 1996 حول طموحات طلاب المسار المهني والذي وجد أن ما نسبته 72% من الطلاب أرادوا الوصول إلى التعليم العالي (كليات المجتمع أو الجامعات) (بيرسون، 1998، ص 112).

وبذلك، تأهل ما نسبته 40% من طلاب الصف الثاني عشر في المسارات المهنية للدخول إلى كليات المجتمع، وما نسبته 40% منهم للدخول إلى الجامعات. وبحسب جامعة البلقاء التطبيقية، يأتي ما نسبته 10% من الطلاب الداخلين إلى كليات المجتمع العامة من المسارات المهنية في المدارس الثانوية. وعلى نحو الإجمال، يذهب ما نسبته حوالي 25-30% من خريجي المسار المهني إلى كليات المجتمع (إيفانز، 2002).

الجدول رقم 6: طلاب التعليم المهنى الذين يتجاوزون امتحان الشهادة الثانوية العامة

عدد المتجاوزين	عدد المقدمين	1999/00 (%)	1998/99 (%)	1997/98 (%)	1996/97 (%)	1995/96 (%)	المسار
339	856	39.6	40.5	34.8	29.4	38.6	زراعة
2,664	6,022	44.2	45.3	38.7	32.2	41.7	تجارة
1,688	4,291	39.3	39.8	35.2	24.4	49.3	صناعة
930	1,708	54.4	55.7	55.7	49.8	60.9	تمريض
477	1,012	47.1	47.4	44.6	41.3	60.2	خدمات الفندقية
1,466	3,345	43.8	43.6	38.2	31.2		اقتصاديات المنز لية
7,564	17,234						الإجمالي
	43.9						نسبة النجاح
		55.3	56.2	57.8	56.6	63.7	علوم
		49.2	49	47.2	38.8	38	فنون

المصدر: وزارة التربية.

الجدول رقم 7: طلاب التعليم المهنى الذين يتجاوزون امتحان التوجيهي

جاح (%)	معدل الن	حين	الناج	المقدمين		المسار
الإناث	الإجمالي	الإناث	الإجمالي	الإناث	الإجمالي) ,
59.7	50.2	18,489	28,038	30,988	55,907	أدب
65.1	56.0	7,688	15,948	11,814	28,467	علوم
51.2	45.1	255	440	498	976	ديانة
61.0	52.1	26,432	44,426	43,300	85,350	إجمالي الفرع (الفنون والعلوم)
						التعليم المهني
6.3	6.1	201	374	3,185	6,104	التجارة
2.5	4.5	4	49	158	1,100	الزراعة
0.0	0.8	0	36	7	4,486	الصناعة
15.1	16.3	177	283	1,169	1,732	التمريض
25.0	0.2	1	2	4	1,058	لخدمات
0.5	0.5	17	17	3,657	3,665	الاقتصاديات المنزلية
4.9	4.2	400	761	8,180	18,145	إجمالي الفرع (المسارات المهنية)

نقاط القوة في نظام التعليم المهنى

يتمتع التعليم المهني في المستوى الثانوي العالي بالعديد من نقاط القوة الواضحة. أولاً، إنه يستوعب عدداً من الطلاب أكثر من العنصرين الآخرين من نظام التعليم والتدريب الفني والمهني: حوالي 34000 طالب بالمقارنة مع 13000 طالب في كليات المجتمع. وهكذا، والمقارنة مع 13000 طالب في كليات المجتمع. وهكذا، فإن هذا النظام يمثل الجهة الأكبر المُقدّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن. ثانياً، تتوزع شبكة المواقع المهنية على نطاق واسع عبر البلد. ويساعد هذا الإنتشار الجغرافي على إتاحة وصول متساو إلى التعليم المهني للسكان جميعاً. ثالثاً، معدّل تسجيل الفتيات فيه مرتفع نسبياً، فهو يصل إلى 45% تقريباً من التعليم المهني التسجيل. ويتعارض ذلك مع نسبة أقل من 20% من إجمالي التسجيل في مؤسسة التدريب المهني. رابعاً، القوة العاملة في التدريس في التعليم المهني مؤهلة بشكل معقول من الناحية الأكاديمية، حيث توجد نسبة تتجاوز 40% من المعلمين الذين يحملون درجة جامعية أو أعلى، ونصفهم ممن يحملون الدبلوم.

مشكلات وقضايا

- 1. تفتقر وزارة التربية إلى ترتيبات رسمية مع القطاع الخاص لتقييم حاجات التدريب في سوق العمل (إيفانز، 2002، ص 38). وأكد المسؤولون في الوزارة على الافتقار إلى المعلومات حول متطلبات سوق العمل كإحدى المشاكل الرئيسية في توجيه الدورات التدريبية المُقدّمة إلى السوق. إن وضع السوق غير واضح والمعلومات حول الطلب غير متوافرة.
 - 2. بالإضافة إلى ذلك، تجد الوزارة أن العاملين لا يرغبون إلى حد ما في المشاركة في تخطيط وتقييم التعليم المهنى، ربما لأن المردود لن يأتي إلا على المدى المتوسط أو البعيد.
- 3. درجة المركزية في الإدارة تجعل من الصعوبة بمكان القيام بالتعديلات الضرورية واتخاذ المبادرة اللازمة على مستوى المدارس، كما أن القواعد والأنظمة مُقيّدة إلى درجة كبيرة. على سبيل المثال، يوزّع الطلاب على المدارس بشكل مركزي، ويتم تعيين المعلمين بشكل مركزي ولا يمكن لإدارة المدرسة معارضة هذه التعيينات. ويمكن لمديري المدارس أن ينفقوا 150 دينارا أردنيا فقط بدون الحصول علي الموافقة المركزية. وأية عوائد يتم جمعها يجب أن يتم تقاسمها بنسبة النصف مع وزارة المالية. أيضا، لا يملك مدير و المدارس حرية شراء المعدّات أو تغيير محتوى البرامج التدريسية حسب الحاجة. هناك حاجة للمزيد من المرونة. «على الرغم من أنه سيكون من الضروري تطبيق لا مركزية المسؤوليات لجعلها أكثر استجابة لحاجات السوق المحلي، إلا أن للنظام تقليد مركزي قوي يصعب تحطيمه على الصعيد الوطني أو على مستوى الوزارة أو محلياً على مستوى المدارس» (مؤسسة التدريب الأوروبية، 2000، ص 19).
- 4. لا تغطي الموازنة المتوافرة التحسينات المطلوبة في المعدّات والتجهيزات. ويُعتبر ذلك بلا شك عاملاً مساهماً في عدم الربط بين تقديم المهارات ومتطلبات السوق. «يتم حالياً تخريج الطلاب من برامج إصلاح الأليات بدون أية معرفة سليمة أو خبرة عملية في إصلاح وصيانة الآليات الحديثة الطراز الموجودة حالياً في السوق» (إيفانز، 2002، ص 37).
 - قي المراقبين بدرجة التخصص في التعليم الثانوي خاصة في المجال الصناعي (33 اختصاصاً). إن فرط التخصص يُعتبر مشكلة لاسيما من حيث:
 - الافتقار إلى معلومات سوق العمل
 - إحتمال عدم قدرة الخريجين على العثور على عمل في مجالات تخصصهم.
 - حاجة العمال إلى تغيير المهن خلال حياتهم المهنية.

ويناقش نفس المراقبين من أجل تحقيق تحضير أكثر شمولية، ويجيب المسؤولون في الوزارة أن المناهج ليست مفرطة التخصص، وأنه لا يمكن تخفيض عدد الاختصاصات أكثر بدون أن تصبح عامة أكثر من اللازم وبالتالي غير مفيدة. تشير الوزارة أيضاً إلى أن عدد التخصصات المُقدّمة على المستوى الوطني (ليست كلها مُقدّمة في جميع المدارس) تسمح للوزارة بتلبية حاجات مختلف المناطق. وعلى الرغم من ذلك، من غير الواضح كيف يمكن التوفيق بين الهدف المُعلن بتقديم «المهارات الأساسية» مع ممارسات تقسيم المهن الصناعية إلى 33 تخصص.

 6. تمنح المديرية المسؤولة عن تدريب المعلمين والمدرسين في الخدمة ضمن وزارة التربية أولوية منخفضة نسبياً لتدريب المعلمين المهنبين.

- 7. وجد بعض المراقبين أن توقّعات المتدربين ومعايير الأداء الخاصة بالتطبيق العملي المُنفّذ من قبلهم منخفضة على حد سواء لاسيما في اختصاصات النجارة والتعدين والبناء. ويأتي ذلك متعارضاً مع التوقعات والمعايير العالية المطلوبة في التدريب على العمل في المكاتب مثل مجالات الخدمات الفندقية وتفصيل الثياب وبعض الأعمال على مكنات الورشات والطباعة. ويؤكد ذلك على أهمية احتواء المناهج على معايير للأداء تكون قابلة للقياس (إيفانز، 2002، ص 37).
- 8. يبدو أن الفعالية الداخلية للتعليم المهني تتضاءل على الأقل من حيث نسب المعلمين إلى الطلاب، كما أن حذف المواضيع التجارية من النظام المهني قد جعل هذا التوجّه أكثر سوءاً، ويظهر ذلك في تسارع التدهور في العدد القياسي للطلاب إلى المعلم الواحد.
 - 9. معدلات النجاح في الامتحانات النهائية أقل من 50% بالنسبة للشهادات المدرسية، وهي منخفضة إلى درجة كبيرة في التوجيهي. ويُمكن القول أن نصف الطلاب -أو حتى معظم الطلاب- المتدربين في النظام المهنى يرسبون.

الخطط والاستراتيجيات

قدّمت مديرية التعليم المهني في وزارة التربية قائمة بالمشاكل والخيارات إلى بعثة مؤسسة التدريب الأوروبية في تشرين الثاني من عام 2005.

المشكلة الأولى

يفتقر العديد من المتدربين إلى القدرات والمهارات والمعرفة المعينة الضرورية لتلبية متطلبات التدريب عالى الجودة. التوصيات:

- 1. القيام بإعادة تأهيل علمي وفني للمعلمين في كل تخصص.
- 2. إجراء دورات تدريبية للمعلمين في تكنولوجيات المعلومات واللغة الإنكليزية وكذلك في تخصصهم الأساسي.
 - التعاون مع القطاع الخاص لتدريب المعلمين على التكنولوجيا المعقدة والمعدّات الحديثة.
- 4. مراجعة معايير اختيار المعلمين المهنيين، وتدريب الخريجين الجدد، وتقديم التطوّر المهنى المستمر.

المشكلة الثانية

مستوى ما قبل الإنجاز المنخفض لدى الطلاب وعدم رغبة البعض في إتباع التعليم المهنى. التوصيات:

- 1. وضع الطلاب بحسب اهتماماتهم وقدراتهم والفرص المُتاحة في سوق العمل.
 - تأسيس قسم الإرشاد المهنى فى كل مديرية.

المشكلة الثالثة

العجز في التمويل لاسيما في تغطية الكلف الجارية. التوصيات:

- زيادة موازنة التعليم المهنى.
- 2. وضع معايير فيما يخص التجهيزات المطلوبة في كل تخصص وتحديثها.
 - تبسيط التنسيق بين المدارس والقطاع الخاص.
 - 4. السعى لتوفير الموارد الخارجية لتلبية الحاجات.

المشكلة الرابعة

المعلومات والإحصائيات غير الملائمة حول حاجات سوق العمل، والمعلومات غير الملائمة حول مستوى الخريجين وأدائهم في سوق العمل. التوصيات:

- 1. تشكيل لجان لدراسة التخصصات الحالية واقتراح مجالات جديدة على أساس حاجات السوق.
 - التعاون مع الغرف والمركز الوطنى لتنمية الموارد البشرية لدراسة حاجات السوق.

المشكلة الخامسة

مشاركة القطاع الخاص ضعيفة للغاية. التوصيات:

 إقامة شراكات نظامية مع القطاع الخاص حول السياسات والاستراتيجيات وتطوير المناهج والتطبيق والتقييم.

إضافة إلى ذلك، فيما يتعلق بالمعايير المهنية والاختبار ومنح الشهادات، توصى الوزارة بتأسيس نظام مصادقة خارجي فعال واستبدال الأنماط الأكاديمية للتدريب بنظام مرن يقوم على القدرة ويرتبط بالمتطلبات الصناعية.

سيؤدي تطوير ورش التعليم المهني إلى جعل هذا التعليم أكثر عملانية واكتفاءً ذاتياً. ولقد تم اقتراح ثلاثة مشاريع تطوير:

- تطوير القدرة الإنتاجية للمدارس الموجودة (مليونا دينار أردني للعام الدراسي 2006/2005)؛
 - تأسيس ثلاثة مراكز إنتاجية لصيانة المفروشات وإنتاجها (مليونا دينار أردني للعام الدراسي 2006/2005)؛
- تطوير معدّات وتجهيزات الورش الحالية بما يتفق مع التغييرات الحاصلة في السوق وتكنولوجيا الإنتاج، بما في ذلك 91 ورشة صناعية و 7 مواقع زراعية و 35 ورشة في مجال اقتصاديات المنزل و 43 موقعاً في مجال التمريض و 14 موقعاً في مجال الخدمات الفندقية (6 ملايين دينار أردني للعام الدراسي 2006/2005).

سيتم دعم الأهداف المزدوجة للتعليم المهني (تحضير الخريجين إما للعمل أو للتعليم العالي) من خلال تقديم برنامجين: واحد للدراسات العليا وآخر للتوظيف الذاتي وسوق العمل (بمضمون عملي نسبته 75%).

هناك مسألة أخرى تتعلق بالعدد الكبير التخصصات السيما في الصناعة (32 تخصصاً). وقد يكمن الحل في تخفيض عدد التخصصات بواسطة تبنّى حولى سبع أو ثمان من الأسر المهنية.

أخيراً، ستتم معالجة فرط التخصص عن طريق نقل السلطة والمسؤولية بشكل تدريجي إلى المديرين الميدانيين، أولاً إلى المديريات الإقليمية ومن ثم إلى المدارس.

قامت وزارة التربية بصياغة إطار التعليم المهني: العمل الموصى به لتحقيق الإصلاح (نيسان-حزيران 2005) بمساعدة الخبراء العاملين في مشروع الإصلاح التعليمي وصولاً إلى اقتصاد المعرفة. وتم تطوير هذا الإطار من خلال إنشاء لجنة إصلاح التعليم المهني تتضمن 22 ممثلاً عن وزارة التربية ومؤسسة التدريب المهني والمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية والمعهد الوطني لتدريب المعلمين ومركز تطوير مؤسسات الأعمال الصعيرة، ومشروع العمل الأوروبي-الأردني لتطوير الشركات وجامعة البلقاء التطبيقية. تتمثل أهداف هذا الإطار في «مساعدة وزارة التربية ومديريات التربية والمدارس واللجان في:

- بناء اقتصاد المعرفة وثقافة التعلم والمحافظة عليها؟
 - تطویر قوة عمل ماهرة ومرنة؛ و
- زيادة خيارات الطلاب وفرص الاختيار المُتاحة» (ص 3).

كان القصد من المبادرات المُقترحة خلق تعليم مهني يلبي المعايير الثمانية (ص 3). ويجب أن يكون هذا التعليم:

- ذا صلة بحاجات الطلاب وأهداف تطوير الوظيفة؛
- مُتاحاً للطلاب من الجنسين ومن مختلف الخلفيات الاقتصادية والمواقع الجغر افية؛
- متكاملاً عمودياً وأفقياً بما يساعد الطلاب على انتقال سلس إلى القوة العاملة أو إلى المزيد من تجارب التعلّم؛
 - مُستجيباً للتحديات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني والمجتمعي وكذلك للشروط الاقتصادية المُتغيِّر ة؛

- كفياً وفعًالا في استخدام الموارد المحلية والوطنية لتلبية حاجات التعلّم لدى الطلاب؛
- جديراً بالثقة والاحترام بين الطلاب والأهل والمجتمع وأصحاب العمل المحتملين؟
 - عرضة للمساءلة؛
 - مُنسَّقا على المستوى الوطنى.

يتم تنظيم أعمال الإصلاح حول المحاور التالية:

المحور الأول: الهيكلية

- 1. الإدارة: تأسيس نظام مراقبة مستمر لمراجعة وتقييم مخرجات البرنامج ومؤشرات النجاح.
- الإدارة: تأسيس المجالس القطاعية لزيادة اشتراك مؤسسات الأعمال والصناعة في تطوير المناهج وتقديم البرنامج.
 - 3. الإدارة: تأسيس نظام وطنى لمراجعة وتنقيح مخرجات التعلم.
- 4. الإدارة: تعديل أدوار صنع القرار في نظام التعليم مع معالجة القرارات التي تؤثر على الطلاب بشكل إفرادي و على المجتمعات ككل على المستوى المحلي، ومعالجة القرارات التي لها تأثيرات على المستوى الوطنى من قبل وزارة التربية (مثال، وضع المعايير، تطوير المناهج، المراقبة والتقييم).
- ع. الإدارة: النظر في منح الطلاب المزيد من الخيارات في اختيار البرنامج، بما في ذلك الإرشاد المهني.
- 6. الإدارة: تأسيس أنظمة تزيد من فرص الطلاب في الانتقال بشكل سلس إلى سوق العمل أو إلى المزيد من التعليم.
 - 7. المناهج: جعل الوقت المطلوب للبرامج المهنية مساوياً للوقت المطلوب للبرامج الأكاديمية.
 - المناهج: دراسة تطوير دورات تطبيقية أكاديمية في الرياضيات والعلوم.

المحور الثاني: البنية التحتية

 9. الإدارة: تأسيس المواصفات الدنيا والتمويل الأساسي لتوفير المعدات والمنشآت. وتقديم تدريب أثناء الخدمة للمعلمين، ودعم الفنيين لاستخدام وصيانة المعدّات بشكل فعّال.

المحور الثالث: الثقافة

- 10. الإدارة: مراجعة المعابير المعتمدة في الاعتراف بالقدرات العملية للطلاب الذين يتمون التعليم المهني، وتوفير الشهادات والاعتراف للمدارس والجماعات التي تحقق معايير التقديم وتتجاوزها.
 - 11. الإدارة: النظر في تغيير اسم البرنامج ليعكس التطورات التكنولوجية.
 - 12. مبادرة قائمة على المدرسة: يجب على المدارس أن تقدّم البرامج الأكثر صلة بطلابها ومجتمعها. وسيتطلب ذلك صنع أكبر للقرار على الصعيد المحلي فيما يتعلق باختيار الدورة والعاملين ووضع جداول الأعمال والمعدات والمنشآت.
- 13. مبادرة قائمة على المدرسة: توفير عملية استشارة تتعلق بالمهنة على أسس مستمرة لمساعدة الطلاب في استكشاف خيارات المهنة والحصول على عمل.

المحور الرابع: المعايير

- 14. المناهج: تصميم البرامج المهنية بشكل قائم على القدرة.
- 15. المناهج: وضع أدلة لمراجعة المناهج تربط النظري بالعملي وتضمن مخرجات تعلم مبينة بشكل واضح وقابلة للقياس.
- 16. المناهج: النظر في مراجعة المناهج ببنية قائمة على القدرة تعرّف المهار ات/القدرات الأساسية والقابلة للنقل، وتطبق هذه المهار ات/القدرات في سياقات مهنية أشمل منتقلة من التدريب المخصص لعمل بحد ذاته إلى التحضير للعمل ضمن مجال مهني أوسع.

- 17. المناهج: النظر في دمج المهارات الأساسية ضمن المناهج (قراءة النصوص واستخدام الوثائق والمعرفة الرقمية والكتابة والتواصل الشفهي والعمل مع الأخرين ومهارات التفكير واستخدام الحاسوب والتعلم المستمر).
 - 18. التقديم: دمج التعلم القائم على المشروع لزيادة حل مشاكل الطلاب ومهارات عمل الفريق.
 - 19. التقديم: مراجعة وتعديل موارد التعلم والتعليم بما فيها تلك المستخدمة في الدول الأخرى.
 - 20. التقديم: النظر في تأسيس نظام التقديم عن بعد الذي يضم التعلم القائم على الحاسب والتعلم القائم على المجتمع وذلك للمجتمعات الريفية والمدنية التي لا يمكن لنظام المدارس المحلى تقديم الخدمات لها.
- 21. المناهج: إعادة تنظيم المسارات المهنية ودمجها لتحسين تلبية الحاجات الحالية والمستقبلية لسوق العمل.
 - 22. تعزيز جودة فرص التعلم خارج المنشآت التعليمية لتوسيع خيارات التعلم المُتاحة للطلاب وزيادة معرفتهم بمكان العمل.

المحور الخامس: التدريب

- 23. مبادرة قائمة على المدرسة: بناء شراكات المجتمع المحلي التي تشرك مؤسسات الأعمال/الصناعة ومجموعات المجتمع للمساعدة في تحديد أولويات البرنامج وتقديم العون في تقديم التدريب.
- 24. الإدارة: تحسين جودة التعليم من خلال وضع معايير أعلى لشهادات المعلمين بما في ذلك الخبرات التقنية والتربوية.
- 25. التقديم: تأسيس حوافز لاجتذاب واستبقاء المعلمين عاليي التأهيل والجودة الذين يمكنهم ربط التعلم الفني والأكاديمي.
 - 26. التقديم: تأسيس التطوير المهنى المستمر.

المحور السادس: التمويل

27. الإدارة: تزويد المدارس بالتمويل الأساسي القائم على حاجات البرنامج إضافة إلى تمويل التحفيز.

28. الإدارة: تأسيس أنظمة مراقبة لربط التخطيط مع الصرف الفعّال للموارد.

التقييم

يعتبر العمل الموصى به لتحقيق الإصلاح خطوة إلى الأمام بشكل واضح، وهو يقترح الأعمال التي يجب القيام بها في العديد من المجالات المُصممة لجعل التعليم المهني أكثر ملاءمة وفعالية. إنه يركّز على دور أصحاب العمل في تحديد المتطلبات من المهارات عبر الهيئات القطاعية والشراكات المحلية، كما يقترح التنازل عن بعض السلطات والمسؤوليات الإدارية على مستوى المدرسة. قد تكون التوصيات الأبعد وصولاً هي تلك المتعلقة بالمناهج بما في ذلك إتاحة المزيد من الخيارات للطلاب، والتصميم القائم على القدرة، والتركيز على القدرات/المهارات الأساسية وتلك القابلة للنقل، والتحوّل من التحضير للعمل في مهنة بحد ذاتها إلى التحضير لمجال مهني أشمل، وتقديم «المهارات الأساسية» والتعلّم القائم على المشروع. لا بد من تقديم الدعم لمثل هذه التحركات باتجاه تدريب أكثر في المهارات العامة القابلة للنقل في العناقيد المهنية وتدريب أقل على المهن الأكثر محدودية. إن مثل هذا التحضير يأخذ بعين الاعتبار حقيقة توفّر القليل من المعلومات حول متطلبات التوظيف الحقيقية، واحتمال أن العديد من الخريجين سيكونون غير قادرين على العثور على عمل في مجال التخصص الضيق، وسيكونون بحاجة إلى قدرة على التدرّب من أجل تغيير المهن خلال حياتهم العملية. تقترح التوصيات أيضاً تمويل التحفيز بالنسبة للمدارس غير القادرة على تجاوز المهن خلال حياتهم العملية. تقترح التوصيات أيضاً تمويل التحفيز بالنسبة للمدارس غير القادرة على تجاوز التوقعات.

من ناحية أخرى، لا يقوم إطار التعليم المهني بحساب مضامين التوصيات المتعلقة بالموارد سواء من حيث الموارد البشرية المطلوبة لتطوير وتطبيق التوصيات أم من حيث الأموال اللازمة. ولم يتم تحديد الأولويات بين التوصيات الثمانية والعشرين. وهو يذكر بعض الخطوات والمخرجات لكل من التوصيات، ولكنه لا يحدد العقبات التي يجب التغلب عليها (مثال، اجتذاب واستبقاء المعلمين)، كما لا يقدّم خطة عمل لتطبيق المُقترحات. هناك حاجة للمزيد من العمل حول مضامين الموارد ووضع الأولويات وتحديد العقبات وتخطيط التطبيق.

الملحق الثاني: مؤسسة التدريب المهني (VTC)

الهيكلية

تم بناءً على قانون مؤقت تأسيس مؤسسة التدريب المهني في عام 1976 كوكالة شبه مستقلة تابعة لوزارة التربية. وتخضع المؤسسة حالياً لحكم قانونين: القانون رقم 11 (مؤسسة التدريب المهني) لعام 1985 الذي جعل منها وكالة دائمة، ومراجعة هذا القانون المُتمثّلة بالقانون رقم 50 لعام 2001 (وسّعت مراجعة عام 2001 تكليف مؤسسة التدريب المهني ليشمل مساعدة الشركات الصغيرة والمتوسطة والصحة والسلامة المهنية). ويعطي قانون مؤسسة التدريب المهني المؤسسة الاستقلال المالي والإداري والحق بموازنة مستقلة وإدارة ذاتية.

الوظائف

الأدوار الرئيسية التي تقوم بها مؤسسة التدريب المهني هي كما يلي:

- (أ) تقديم تدريب القوة العاملة (قبل الخدمة والتطوير) على مختلف المستويات المهنية؛
 - (ب) تقديم المساعدة للشركات الصغيرة والمتوسطة؛
- (ج) تنظيم القوة العاملة بواسطة تصنيف أماكن العمل والعاملين (مؤسسة التدريب المهني، 2002، 3)

الحكم والتنظيم

يتألف مجلس الإدارة من 11 عضوا، ويرأسه وزير العمل، أما مدير مؤسسة التدريب المهني فهو نائب الرئيس. ويضم المجلس ممثلو الوزارات الحكومية العمل والتعليم والأعمال العامة والتخطيط، وهناك حضور للاتحادات يتمثل في جمعية الاتحاد العام للعاملين، وثمة ممثلان من القطاع الخاص وواحد من غرفة صناعة عمّان. هناك أيضاً تمثيل لجمعية الهندسة. إجمالاً، هناك خمسة من أصل أحد عشر عضواً من الممثلين غير الحكوميين بما في ذلك عدد من ممثلي أصحاب العمل يمكن أن يصل إلى ثلاثة أعضاء (قانون عام 2001، المادة 6).

يملك المجلس سلطة القيام بما يلي:

- وضع السياسات الأساسية لمؤسسة التدريب المهنى؛
 - الموافقة على خطط وبرامج التدريب؛
 - دراسة حاجات التدريب؛
- اتخاذ القرارات حول الأسس العامة لمستويات التدريب المهني؛
 - تحضير أنظمة المشروع؛
- الموافقة على الموازنة السنوية لتقديمها إلى مجلس الوزراء كي تتم المصادقة عليها (المادة 7).

إن مؤسسة التدريب المهني هي في حقيقة الأمر مؤسسة شبه مستقلة تملك الحرية في إنفاق موازنتها كما يوافق عليها مجلس الوزراء. كانت المؤسسة قبل عام 1988 حرة في استخدام العاملين فيها وتحديد مستويات الرواتب. وفي عام 1998 أدّت الجهود المبذولة على مستوى الحكومة بأكملها لضبط المؤسسات الحكومية شبه المُستقلة إلى دمج مؤسسة التدريب المهني في الخدمة المدنية، وأصبح عليها الآن أن تستخدم العاملين فيها عن طريق ديوان الخدمة المدنية، كما أصبحت رواتبهم تتبع الأنظمة الحكومية المعيارية، وصار لابد لها أن تطلب الموافقات من الحكومة في العديد من المجالات مثل إرسال العاملين إلى الخارج لأغراض التدريب. المدير العام مسؤول عن تطبيق السياسات التي يضعها المجلس، والإشراف على العاملين في مؤسسة التدريب المهني، وتحضير مقترحات الموازنة السنوية لتتم دراستها من قبل المجلس، والقيام بأية مهام أخرى يُكلّفه بها المجلس (المادة 8). ويتم تحت سلطة المدير العام تنظيم عمل أمانة سر مؤسسة

التدريب المهني من خلال معاوني المدير العام الثلاث: لشؤون المعاهد، للشؤون الفنية، ولشؤون المراكز والتدريب (الملحق 1). وتتضمن مديرية المعاهد المعاهد المُتخصصة التالية:

- معهد التدريب والتطوير، للتدريب أثناء الخدمة لاسيما تدريب المدرسين والمشرفين في الصناعة
 (TDI)؛
 - معهد الصحة والسلامة المهنية (OSHI)؛
 - معهد التدريب والاختبار (TTI)؛
 - معاهد التدريب المتخصص (STIS)؛
 - مركز الموارد التدريسية وتطوير المناهج (IRCDC).

تنقسم إدارة الشؤون الفنية بدورها إلى مديرية مشاريع البناء، والبرامج والاختبار، ومديرية التخطيط (الملحق 2). وتقع المسؤولية المباشرة عن إدارة مراكز التدريب على عاتق مديريات المنطقة الثلاثة لشمال ووسط وجنوب البلاد. وينص تكليف هذه المديريات على التنسيق بين مراكز التدريب من حيث البرامج الفنية. وتشرف مكاتب المنطقة على العاملين والموازنات والتجهيزات وخدمات الإرشاد بالنسبة إلى مراكز التدريب، كما تقدّم خدمات التوسيع الصناعي (الملحق 3). ويقوم منسقو التدريب في المجالات التخصصية من المقرات الرئيسية بزيارة المراكز مرة كل شهر تقريباً للتحقق من تطبيق البرنامج.

قانون تنظيم العمل المهني

فيما يتعلق بتصنيف أماكن العمل والعمال، يكون مجلس مؤسسة التدريب المهني مسؤولاً عن تطبيق قانون تنظيم العمل المهني رقم 27 (1999). ويغطي هذا القانون:

- 1. تصنیف العمال بحسب سلم مهارات (مهارات محدودة، مهرة، مستوی حرفی، فنی، محترف)؛
- 2. تصنيف ورشات العمل (الأماكن المهنية) بحسب حجمها والمعدات والأدوات مقابل المعايير ومتطلبات الصحة والسلامة المهنية وعدد العاملين ومستويات المهارة والمستوى الفني للإدارة (نفس المرجع السابق، ص 9).

أهداف هذا القانون تحسين مستوى جودة المنتجات والخدمات التي تقدّمها الشركات الأردنية بحسب المعايير الوطنية والمحافظة على مستوى الجودة هذا. سيؤدي ذلك إلى «عمل مهني حسن التنظيم في الأردن» كما «سيؤثر إيجاباً في تحسين الاقتصاد الوطني» (مؤسسة التدريب المهني). يتطلب تصنيف العمال الاختبار ومنح المصادقات والشهادات. توظّف مؤسسة التدريب المهني مفتشين مهنيين المتقتيش على أماكن العمل من أجل ضمان الالتزام بالقانون. ويتم جمع رسوم لإصدار شهادة تصنيف مكان العمل وشهادة ممارسة مهنية، وتكون هذه الشهادات صالحة لمدة خمسة سنوات. وبحسب القانون «لا يُسمح لأي شخص ممارسة أية مهنة ما لم يكن حاصلاً على شهادة الممارسة المهنية التي تبين مهنة الشخص ومستوى التصنيف المهني الخاص به» (المادة 8).

لقد تم تقديم القانون بشكل تدريجي، وتتم تغطية المهن التالية في المرحلة الأولى:

- صبانة الآلبات؛
- النجارة والديكور التزييني؛
- التجميل وتصفيف الشعر؟
 - تصنيع المعادن؛
 - صیانة میکانیکیة عامة.

تملك الشركات فترة ثلاثة أعوام اعتباراً من تاريخ تضمين المهنة في المراسيم للامتثال بشروط القانون (مع إمكانية تمديد الفترة لعامين). وفي حال عدم الالتزام بهذه الشروط، يقضي القانون فرض غرامات وعقوبات، فصاحب العمل الذي يمارس مهنته بدون الحصول على الشهادة الملائمة أو الذي يتأخر أكثر من 60 يوماً في تجديد شهادته، قد يجد نفسه معرضاً لدفع غرامة تراوح بين 100 إلى 1000 دينار أردني، وقد تقرر المحاكم إغلاق ورشته حتى يقوم بإتمام إجراءات التصنيف (المادة 12). ويؤدي فتح مكان عمل كانت المحكمة قد أغلقته إلى عقوبة سجن تراوح بين شهر إلى ستة أشهر. بالإضافة إلى ذلك، تُفرض الغرامات على توظيف العاملين غير المُصنفين مهنياً (المادة 13). قد يكون الفرد خاضعاً لغرامات تراوح بين 20 إلى 100 دينار أردني جرّاء

ممارسة أية مهنة بدون الحصول على شهادة الممارسة المهنية أو جرّاء عدم تجديدها ضمن 60 يوماً من تاريخ انتهاء صلاحيتها (المادة 14). أظهرت دراسة تتبع أجريت عام 2003 حول خريجي برامج التدريب على المهارات المحدودة في مؤسسة التدريب المهني أن ثلاثة أرباع أصحاب العمل الداخلين في الدراسة لا يطلبون من العاملين شهادة الممارسة المهنية قبل توظيفهم (مؤسسة التدريب المهني، 2003، الجدول 75).

يجب موازنة الفوائد المتوقعة من القانون مقابل كلفها. وفي حال تم تطبيق القانون بشكل كامل، يمكن له أن يعكس الأثر المترتب على مؤسسات الأعمال وتوليد التوظيف. سيؤدي الالتزام بالقانون حتماً إلى زيادة كلفة القيام بالأعمال في الأردن، وقد يكون لإدارة القانون بما فيه التفتيش على المنشآت واختبار العمال الحاليين مضامين ضخمة من حيث الكلفة. قد يتداعى تطبيق هذا القانون ذي الأثر البعيد والملموس تحت وطأة البير وقراطية التي يُحدثها. وأصحاب العمل يشتكون مُسبقاً من كلفة الاختبار وإعادة الاختبار لمنح شهادات للعمال. وقد يبدو أنه من الممكن تبرير القانون بالنسبة للمهن التي تمس الصحة والسلامة العامة (مثال، الكهربائيين أو عمال صيانة المصاعد)، ولكنه غير ضروري حقاً بالنسبة للأنواع الأخرى من المهن (صيانة الأليات والتجميل وتصفيف الشعر). وفي حال تم تطبيق القانون كما هو عليه الآن، سيُنظر إليه كنوع من الفرض المفرط للقوانين في سوق العمل. وهو يأتي متعارضاً مع الجهود الأخرى التي تبذلها الحكومة لزيادة النوظيف وخلق وظائف جديدة.

المؤسسات والإدارة المؤسساتية

مؤسسة التدريب المهني تملك وتشغّل حالياً حوالي 50 من المراكز التدريبية؛ 12 منها تم تأسيسه مؤخراً بكلفة 19 مليون دينار أردني بتمويل الحكومة. وتسعة من هذه المراكز الاثني عشر الجديدة كانت مراكز تدريب مهني افتتحت في مناطق جغرافية جديدة، وثلاثة منها كانت معاهد متخصصة تضم معهداً للبناء والالكترونيات والخدمات الفندقية.

تقوم وظيفة مديري المراكز التدريبية بالدرجة الأولى على إدارة المراكز بشكل يومي، حيث يقدّم مدير المركز تقريره إلى مدير المديرية الإقليمية لمراكز المنطقة. ولا تملك المراكز التدريبية موازنات فردية خاصة بها، وإنما يجب عليها التقدّم بطلبات للحصول على التمويل إلى مكتب المنطقة. وهي لا تملك الكثير من السلطة على توظيف العاملين فيها.

البرامج

تنظم مؤسسة التدريب المهنى عروض التدريب فيها بحسب الفئات التالية (الجدول رقم 1).

الجدول رقم 1: برامج التدريب الخاصة بمؤسسة التدريب المهنى

المدة	متطلبات الدخول	
		أ. التحضير المهني
700-150 ساعة	معرفة القراءة والكتابة، عمر 16 عاماً	1. تدریب مستوی نصف مهرة*
2-4 فصول؛ 1400-2800 ساعة	إتمام الصف العاشر، عمر 16 عاماً	2. تدریب مستوی مهرة
2-4 فصول؛ 1400-2800 ساعة	شهادة التعليم الثانوي (إتمام الصف الثاني عشر)	3. تدریب مستوی حرفي
عامين	إتمام الصف العاشر، عمر 16 عاماً	4. برنامج التعليم الثانوي التطبيقي
فصلين	شهادة التعليم الثانوي (إتمام الصف الثاني عشر)	5. برنامج مشرف سلامة
		ب. برامج التطوير
مدة قصيرة		1. التطوير الفني
		2. تدريب المدرسين
		 تدریب إشرافي
		4. تدريب على الصحة والسلامة
		المهنية

^{*} تسمى حالياً «مهارة محدودة» المصدر: مؤسسة التدريب المهنى، 2002، الصفحات 4-5

قدّمت مؤسسة التدريب المهني إضافة إلى البرامج المنتظمة العديد من برامج (أو مشاريع) التدريب الأخرى بما في ذلك واحداً تم الشروع به عام 1999 للمناطق الصناعية المؤهلة وبرنامج التدريب الوطني.

تظهر أرقام التسجيل في البرامج التدريبية في الجدول رقم 2 لعام 2002 وفي الجدول رقم 3 لعام 2004.

الجدول رقم 2: التسجيل في مؤسسة التدريب المهني بحسب التمايز بين الجنسين والبرنامج لعام 2002

	خريجين			مستمرين			داخلین جدد	1	البرنامج
إجمالي	أنثى	ذكر	إجمالي	أنثى	ذكر	إجمالي	أنثى	ذكر	البرنامج
685	178	507	232	136	96	699	266	433	حرفي
2,938	395	2,543	3,511	126	3,385	6,250	1,266	4,984	ماهر
519	280	239				3,125	1,190	1,935	نصف ماهر
543	19	524	167	81	86	73		73	ثانوي تطبيقي
3,098	201	2,897				3,098	201	2,897	تطوير
7,783	1,073	6,710	3,910	343	3,567	13,245	2,923	10,322	إجمالي

المصدر: التقرير السنوي لمؤسسة التدريب المهني، 2002، ص 10.

الجدول رقم 3: التسجيل في مؤسسة التدريب المهني بحسب التمايز بين الجنسين والبرنامج لعام 2004

	خريجين			مستمرين			داخلین جدد		الدرناد -
إجمالي	أنثى	ذكر	إجمالي	أنثى	ذكر	إجمالي	أنثى	ذكر	البرنامج
1,673	808	865	1,246	661	585	1,035	454	581	حرفي
4,535	1,356	3,179	3,913	953	2,960	5,862	846	5,016	ماهر
3,703	2,083	1,620				4,914	2,331	2,583	نصف ماهر
63	1	62	392	83	309	58	0	58	ثانوي تطبيقي
3,069	369	2,673				2,304	268	2,036	تطوير
13,043	4,644	8,399	5,551	1,697	3,854	14,173	3,899	10,274	إجمالي

المصدر: التقرير السنوي لمؤسسة التدريب المهني، 2004، ص 10.

برامج المهارات المحدودة

يُعدّم التدريب على المهارات المحدودة (700 ساعة تدريب أو أقل) إلى الناس الذين يحملون أو لا يحملون مؤهلات مدرسية (بمتطلبات دنيا من القدرة على القراءة والكتابة) وذلك في 34 اختصاصاً. بما أن البرامج تدوم أقل من عام، فإن العدد السنوي من الداخلين يساوي العدد السنوي من المتخرجين. وتتضمن برامج المهارات المحدودة التدريب في مجالات الحلاقة والخياطة على المكنة وإنتاج المواد الغذائية والنجارة والصيانة المنزلية وأعمال التعدين وتطبيقات الحاسوب الشخصي والطباعة على الحاسوب وكهرباء السيارات والدهان (أنظر دراسة الحالة أدناه حول أداء الخريجين من برامج المهارات المحدودة).

برامج العمال المهرة

يتمتع تدريب العمال المهرة بأكبر حصة تسجيل في أي من برامج مؤسسة التدريب المهني (9775 في عام 2007، بما في ذلك الداخلين الجدد والطلاب الذين يواصلون تدريبهم)، وهو يضم العدد الأكبر من الاختصاصات (54). هذا هو برنامج التدريب الرئيسي لمؤسسة التدريب المهني، وهو السليل المباشر لنظام «تدريب التمهّن المزدوج» الشهير الذي تم تطبيقه أولاً من قبل مؤسسة التدريب المهني. ولقد خضع هذا البرنامج لتغييرات مهمة مؤخراً لجعله أكثر مرونة. كان برنامج التمهّن في البداية يتطلب ثلاث سنوات من التدريب تتألف من سنتين من التدريب المؤسساتي وسنة من التدريب في العمل. وتضمن التدريب المؤسساتي ثلاثة أيام في المركز وثلاثة أيام في مكان العمل تحت إشراف المدرسين. ولقد تم تقصير مدة البرنامج إلى

سنتين بواسطة إلغاء السنة الثالثة من خبرة العمل في عام 1999، ما جعل طول مدته مساويا لطول مدة التعليم الثانوي (سنتين). في عام 2000، ومع تبني مستويات المهارة في قانون تنظيم العمل المهني لعام 1999، غيّرت مؤسسة التدريب المهني المصطلح من «تمهّن» إلى «مستوى عامل ماهر»، وغيّرت كذلك طول التدريب من أعوام إلى فصول وأضافت عامل مرونة بحسب متطلبات المهنة. ويستغرق التدريب على المهن في مستوى عامل ماهر من فصلين إلى أربعة فصول (عادة ثلاثة أو أربعة فصول). ويبقى التدريب في مكان العمل جزءاً هاماً من البرنامج، وإنما يتم تنظيمه بطريقة مختلفة؛ فبدلاً من ثلاثة أيام في المركز وثلاثة أيام في مكان العمل، وإذا كان البرنامج يمتد لفصلين، فإن الفصل ونصف الفصل الأولين يتطلبان تدريباً مزدوجاً (نصفه في المركز ونصفه الآخر في مكان العمل)، بينما ينقضي نصف الفصل المتبقى في التدريب أثناء العمل، وإذا كان البرنامج يمتد لثلاثة أو أربعة فصول، فإن الفصل الأخير يستخدم في التدريب في مكان العمل، أما الفصول التي تسبقه فتنقضي في التدريب المزدوج.

تقدّم بعض البرامج مجموعات كبيرة من التدريب القائم في المركز والمتبوعة بفترات كبيرة من التدريب في الشركة. وتتطلب بعض المهن على مستوى المهرة للإناث مثل الخياطة وعمل السكرتارية وتصفيف الشعر سبعة أشهر من التدريب في مكان العمل. ولا تعكس التغييرات المتطلبات المختلفة للمهن فحسب، وإنما تؤدي كذلك إلى تحسين إمكانية الربط بين البرامج. وتميل البرامج الأقصر إلى تخفيض معدلات التسرّب.

التعليم الثانوي التطبيقي

كان مصطلح «التعليم الثانوي التطبيقي» مصطلحاً عاماً يُطلق على الطلاب الذين يتخرجون من التعليم العام (الصف العاشر) والذين يتم تخصيصهم للانتقال إلى التدريب العملي. وكان الطلاب الحاصلين على أعلى المؤهلات يذهبون بشكل عام إلى التعليم الثانوي الأكاديمي، بينما تذهب الفئة التي تليهم في المؤهلات إلي المسارات المهنية للتعليم الثانوي (أنظر الملحق الأول عن وزارة التربية). أما الطلاب الأضعف أكاديميا فيتم توجيههم نحو الدورات العملية لمؤسسة التدريب المهني، وكان ذلك يسمى في الأصل التعليم الثانوي التطبيقي. وفي عام 1999 أو 2000، ومع التغيير الحاصل في مصطلحات وهيكلية مستوى العامل الماهر (بدلاً من عامين تم تحويله إلى نظام فصلي تختلف مدته باختلاف الاختصاص)، تم تحويل التعليم الثانوي التطبيقي إلى مستوى عامل ماهر بشكل رئيسي. فهو لم يعد يماثل في المدة مدة التعليم الثانوي (عامين)، وبالتالي تم تحويل غالبية المتدربين إلى مستوى عامل ماهر بدلاً من التعليم الثانوي التطبيقي. من ناحية أخرى، كان بإمكان بعض الطلاب الراغبين في مواصلة التعليم ما بعد الثانوي أن يخضعوا لدورات أكاديمية إضافية من أجل التأهل لاحقاً لامتحان التوجيهي. ولقد انخفض التوظيف والربط في مسار التعليم الثانوي التطبيقي بشكل سريع، وستتم قريباً إزالته بشكل كامل. يظهر الجدول رقم 4 أعداد الطلاب الداخلين والمستمرين والمتخرجين في الفترة ما بين 2000 و 2004.

التطبيقي 2000-2004	لتعليم الثانه ي	المسحلين في اا	لتدريب المهني	للاب مؤسسة ا	الحدول، قد 4. و

2004	2003	2002	2001	2000	المستوى
58	76	73	218	777	الداخلين
392	58	167	587	7,048	المستمرين
63	184	543	4,904	2,626	المتخرجين

المصدر: التقارير السنوية لمؤسسة التدريب الأوروبية للأعوام 2001، 2002، 2003، 2004.

برامج العامل الحرفي

تعتبر برامج العامل الحرفي إضافة حديثة نسبياً إلى مؤسسة التدريب المهني حيث بدأ تطبيقها في عام 1999. ولقد تم تطوير هذه البرامج استجابة للطلب على مهارات الأردنيين الأعلى تعليماً، أي أولئك الذين يحملون على الأقل تعليماً ثانوياً (الصف الثاني عشر). وتقدّم البرامج أربعة وعشرين اختصاصاً عبر البلد، وهي منظمة على نفس نمط النظام الفصلي الذي ينظم برامج العامل الماهر (أعلاه) وبحسب الطلب على

المهن. وتضم المجالات التي يتم تدريسها على المستوى الحرفي: الميكانيك الخفيف وميكانيك السيارات وعامل المعادن وإعداد الأنابيب وعلم التجميل وإنتاج المواد البلاستيكية ومعالجة المياه و CNC وتصميم المواقع الإلكترونية ودعم شبكات الحواسب الشخصية (أنظر أدناه نتائج دراسة التتبع حول خريجي برامج الحرف).

برامج التطوير

يتم تقديم العديد من برامج التطوير، على الرغم من أن عددها قليل نسبياً في المجالات الفنية. يُلخّص الجدول رقم 5 أنواع تدريب التطوير المُقدّم.

النوع (2002)	المهني بحسب	لة التدريب	في مؤسس	التطوير	5: دورات	الجدول رقم

إجمالي	أنثى	ذكر	الدورة
182		182	برامج النطوير الفني
105	3	102	برامج النطوير في معهد الكيماويات والمعادن
497	90	407	برامج تدريب المدربين – لمؤسسة التدريب المهني
238	15	223	برامج التدريب الإشرافي
146	16	141	برامج التدريب أثناء الخدمة – العاملين في مؤسسة التدريب المهني
50	6	44	برامج الصحة والسلامة المهنية – العاملين في مؤسسة التدريب المهني
684	15	669	برامج الصحة والسلامة المهنية – جهات أخرى
1,201	56	1,145	دورات السائقين
3,098	201	2,897	إجمالي
100.0	6.5	93.5	النسبة من الإجمالي

المصدر: التقرير السنوي لمؤسسة التدريب المهني، 2002.

الإشراف على المُتمهّنين

يعتبر الإشراف على المُتمهّنين في مكان العمل مكوَّنا رئيسياً في ضمان جودة التدريب. ولدى مراكز التدريب العديد من الترتيبات لمعالجة مسألة الإشراف هذه. وتملك بعض مراكز التدريب الكبرى وحدات خاصة للخدمة الميدانية، ويقوم العاملون في هذه الوحدات بمراقبة أداء المتدرّب في مكان العمل وتقديم تقرير حوله، كما يقومون بزيارات ميدانية بمعدّل زيارة واحدة شهرياً على الأقل. يملك أحد المراكز التي تمت زيارتها 16 عاملاً للإشراف على المتدربين ويراوح عدد المتدربين فيه بين 1500 و 1600 متدرب، ما يجعل نسبة المشرفين إلى المتدربين 1 إلى 100. وفي مجال الخدمات الفندقية، يوجد عاملين لمتابعة حوالي يجعل نسبة المشرفين العمل. وهناك بعض المراكز الأخرى التي تعتمد المدرسين امتابعة المتدربين في التطبيق العملي، ويكون ذلك عادة في يوم الأسبوع الذي يدرس فيه المتدربون مهارات إمكانية التوظيف في المركز وبالتالي عندما يكون المدرسون متفرغين. يُطلب من المتدربين الاحتفاظ بسجلات للعمل في مكان العمل، ويقوم المشرفون بملء نماذج تقارير حول تقدّم المتدرب والمشاكل التي واجهها. من ناحية أخرى، العمل، ويقوم المشرفون بملء نماذج تقارير حول تقدّم المتدرب والمشاكل التي واجهها. من ناحية أخرى، العمل أن المشرفين لا يقوموا بزيارات متكررة للمتدربين، واقترحوا وجود تواصل أكبر كوسيلة لتحسين العمل. العمل.

برامج التدريب المُعدة حسب حاجات خاصة

بالإضافة إلى برامجها المعتادة، تمول مؤسسة التدريب المهني العديد من برامج التدريب المُعدّة لأغراض وحاجات خاصة، وغالباً ما تكون مرتبطة بمشروع. وفي عام 1999، بدأت المؤسسة برنامجاً للمناطق الصناعية المؤهلة في مجال مكنات الخياطة بالدرجة الأولى. وفي عام 2002، قدّم هذا البرنامج التدريب لخمسة وسبعين شخصاً للمناطق. وفي عام 2003، واستجابة للشكاوي المقدّمة من الصناعة حول العجز

في العمال في وظائف الأقمشة، أطلقت مؤسسة التدريب المهني برنامجاً طموحاً لتدريب 1000 من العمال العاطلين عن العمل في مجال الخياطة الصناعية. واستجابة لنقد من الصناعة حول جودة المدرسين الأردنيين في هذا المجال، أعلنت مؤسسة التدريب المهني عن مسابقة دولية مفتوحة لتقديم التدريب. وتم تلقي ثمانية عروض نتج عنها اختيار مؤسسة تونسية لتقوم بتقديم التدريب إلى المتدربين وكذلك إلى المدرسين الأردنيين في هذا المجال.

تم إطلاق برنامج تدريب وطني كبير في الأردن في عام 2002 بهدف تدريب الأشخاص العاطلين عن العمل لتأهيلهم للحصول على الوظائف المتوافرة واستبدال القوة العاملة الأجنبية. تضم المجموعة المستهدفة الأشخاص العاطلين عن العمل الذين تراوح أعمارهم بين 17 و 30 عاماً، وتدير مؤسسة التدريب المهني البرنامج عبر مكتب منفصل، وهو مُنظم كما يلى:

- 1. ثلاثة أشهر من التدريب الأساسي في المواطنة والتدريب الجسدي المُقدّم من قبل القوات المُسلّحة (الذكور فقط)؛
 - 2. تُدريب مهنى يراوح بين ستة إلى اثنى عشر شهراً، بحسب الاختصاص.

يُدفع للمتدربين 50 ديناراً أردنياً كل شهر كحافز للتدريب الأساسي، و 80 ديناراً أردنياً للمشاركة في التدريب المهني، بالإضافة إلى توافر إمكانية المساعدة في التنقل من وإلى موقع التدريب. ويتم استقدام المتدربين بواسطة إعلانات في الصحف والتلفاز والمراكز التجارية ومراكز التسجيل في مؤسسة التدريب المهني. يجب أن يخضع كل مُتقدّم لاختبارات صحية وأن يكون حاصلاً على موافقة أمنية. لكل برنامج تدريبي المتطلبات التعليم المُسبق الخاصة به. ويستخدم برنامج التدريب الوطني العديد من الجهات المُقدّمة للتدريب بما فيها مراكز التدريب المهني والمدارس الشاملة التابعة لوزارة التربية ومنشآت التدريب التابعة للقوات المُسلحة والجهات غير الحكومية المُقدّمة للتدريب مثل الجمعيات الثقافية الخيرية. وكان الهدف الأصلي تدريب 12000 من الإناث. ولقد تجاوز العدد الأصلي تدريب في برامج التدريب حتى الآن الأعداد المُستهدفة من حيث الإناث، ولكنه لم يحقق الأهداف من حيث الذكور. يُظهر الجدول رقم 6 أرقام التسجيل وفق المراحل الثلاث الأولى (من أصل خمسة مراحل) التي موّلتها الحكومة.

الجدول رقم 6: التسجيل في برنامج التدريب الوطني ومخرجاته بحسب التمايز بين الجنسين

نسبة الإناث من الإجمالي	إجمالي	إناث	ذكور	
67.4	5,814	3,196	2,618	المسجلون
58.8	3,051	1,795	1,256	الخريجون

المصدر: مؤسسة التدريب المهني، مكتب برنامج التدريب الوطني (البيانات لغاية 31 تموز 2003)

تراوحت نسب الفاقد بين المتدربين الذين يجدون أعمالا أخرى أو ينضمون إلى الجيش بين 15 إلى 18%. وتعود أسباب المستوى المنخفض لتسجيل الذكور نسبة إلى التوقعات الأصلية إلى عدم رغبتهم في الخضوع للتدريب الأساسي. ولقد بلغت الموازنة الإجمالية للبرنامج 19 مليون دينار أردني (لغاية 21 تموز 2003) تم إنفاق ما نسبته 57% منها (أي 9.12 مليون دينار أردني) لغاية ذلك التاريخ. وبتقسيم هذا على الرقم الإجمالي للمتدربين المسجلين في البرنامج حتى ذلك الوقت، سنصل إلى مبلغ 1570 ديناراً أردنياً لكل متدرب. وعلى الرغم من ذلك، تحسب إدارة البرنامج الكلفة الشهرية بين 170 و 190 ديناراً أردنياً بما فيها الإعانات. ويبلغ طول التدريب وسطياً 9 أشهر، ما يجعل كلفة المتدرب والنفقات الأخرى.

لم يكن برنامج التدريب الوطني قائماً على الدروس المُستقاة من التجارب الدولية. وكانت هناك في بعض الحالات ورش مُجهّزة بشكل مُسرف بمعدات كانت تفوق مستوى قدرات المتدربين. ويُعتقد أن نتائج البرنامج (توظيف الخريجين) متدنية إلى حد كبير جداً، ولكن لم يتم إجراء أي تقييم للمخرجات. واقترح المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية القيام بمثل هذا التقييم، ولكن ذلك لم يتم. وتفيد التقارير بأن معظم المتدربين قد شاركوا في البرنامج من أجل الحصول على رواتب أثناء التدريب.

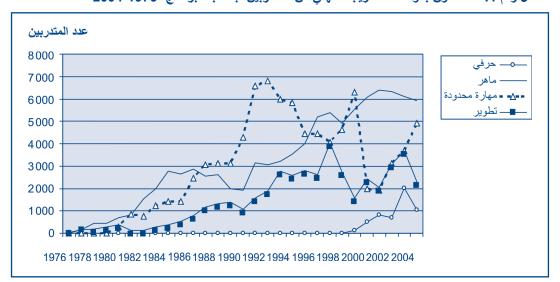
تطوير البرنامج – إشراك أصحاب العمل

حاولت مؤسسة التدريب المهني إشراك أصحاب العمل في تطوير المعايير المهنية وبرامج التدريب. ولقد عمل جناح تطوير المناهج فيها على إنشاء لجان متعددة مع ممثلين من الصناعة للمساعدة في تحديد محتوى البرنامج، وتم أولاً إنشاء لجان خاصة بكل قطاع في عام 1996، ولجنة للمصادقة في عام 2000. وتراجع اللجان القطاعية مواد التدريب والامتحانات، وتقترح برامج تدريبية جديدة. وعلى الرغم من ذلك، كانت مشاركة أصحاب العمل أسمية. وبحسب غرفة التجارة، فإن ممثلي أصحاب العمل، عندما يحضرون الاجتماعات، كانوا يخضعون لتحكم وغلبة غالبية ممثلي التدريب.

التسجيل

التسجيل العام

يُظهر الشكل رقم 1 تطوّر التسجيل في مؤسسة التدريب المهني عبر الوقت بحسب البرامج الرئيسية



الشكل رقم 1: الملتحقون بمؤسسة التدريب المهنى من المتدربين بحسب البرنامج، 1976-2004

المصدر: مُعدّة من بيانات مؤسسة التدريب المهني

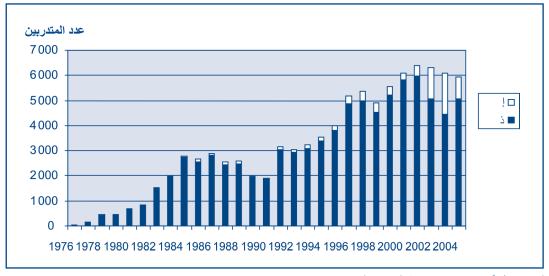
بحسب الاختصاص

لا تدمج مؤسسة التدريب المهني بياناتها حول التسجيل بحسب الاختصاص في فئات أقل عدداً وأكثر اتساعاً بطريقة تمكن من تقديم بيانات حول الخريجين بحسب المستوى والاختصاص.

التسجيل بحسب التمايز بين الجنسين

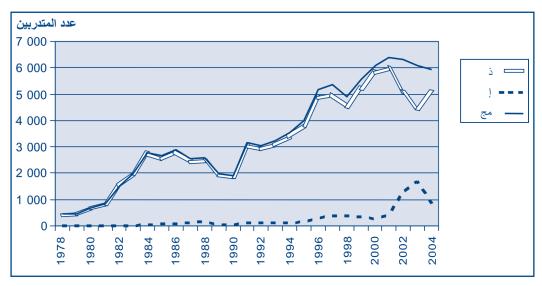
كانت مؤسسة التدريب المهني تركز على تقديم التدريب للمتدربين الذكور في برنامجها الضخم لتدريب العمال المهرة، ولكنها نجحت منذ بعض الوقت في تسجيل الإناث أيضاً. تُظهر الأشكال من 2 إلى 7 أعداد الطلاب المسجلين في مختلف البرنامج بحسب التمايز بين الجنسين وكذلك العدد الكلى للطلاب.

الشكل رقم 2: الطلاب الذكور والإناث المسجلون في مستوى المهرة لدى مؤسسة التدريب المهني، 1976-2004



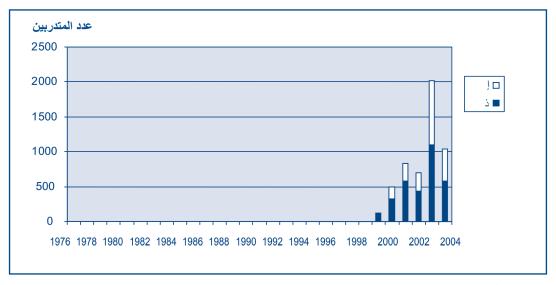
المصدر: مُعدّة من بيانات مؤسسة التدريب المهني

الشكل رقم 3: المتدربون في مستوى المهرة لدى مؤسسة التدريب المهني، 1976-2004



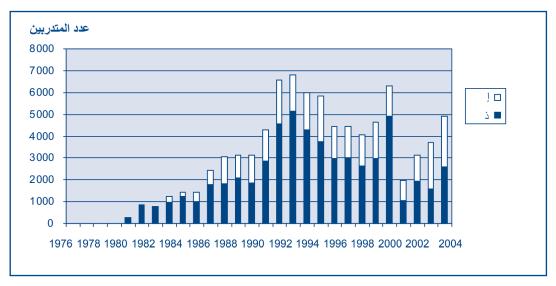
المصدر: مُعدّة من بيانات مؤسسة التدريب المهني

الشكل رقم 4: الطلاب الذكور والإناث المُسجلين في مؤسسة التدريب المهني في تدريب مستوى العامل الحرفي، 2004-1976



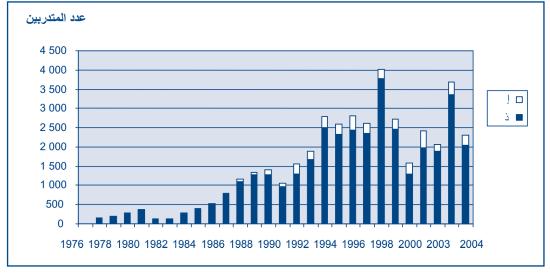
المصدر: مُعدّة من بيانات مؤسسة التدريب المهني

الشكل رقم 5: الطلاب الذكور والإناث المُسجلون في تدريب أنصاف المهرة لدى مؤسسة التدريب المهني 2004-1976



المصدر: مُعدّة من بيانات مؤسسة التدريب المهني

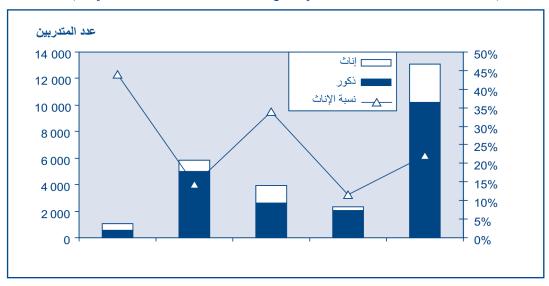
الشكل رقم 6:الملتحقون بمؤسسة التدريب المهني من الطلاب الذكور والإناث المُسجلين في تدريب التطوير 2004-1976



المصدر: مُعدّة من بيانات مؤسسة التدريب المهنى

يُظهر الشكل رقم 7 عدد الطلاب الذكور والإناث المُسجلين في مختلف أنواع برامج التدريب خلال السنة الأخيرة (2004)، ونسبة تسجيل الإناث في كل مستوى.

الشكل رقم 7: الطلاب الذكور والإناث المسجلون في برامج التدريب لدى مؤسسة التدريب المهني لعام 2004



المصدر: مُعدّة من بيانات مؤسسة التدريب المهني

لا تزال المتدربات تمثّلن أقلية في العدد الإجمالي للمتدربين: فقط ما نسبته 22% من العدد الإجمالي للمتدربين في عام 2004.

اجراءات الاختيار

يُبين الجدول رقم 1 المتطلبات الرئيسية للدخول إلى مختلف مستويات التدريب. بالنسبة لتدريب العامل الماهر، فإن متطلبات الدخول هي إتمام الصف العاشر. أما بالنسبة لبرنامج مستوى المهرة، يقيم العاملون في المراكز التدريبية أياماً سنوية مفتوحة وغيرها من الأحداث الترويجية الأخرى التي يمكن للطلاب المحتملين والأهل حضورها. يزور العاملون المدارس الثانوية في المنطقة المُحيطة ويشرحون البرامج المتوافرة،

كما يمكن استخدام الإعلانات. وتميل المراكز التدريبية لقبول جميع الطلبات التي تتلقاها، ويتم تخصيص المتدربين إلى الاختصاصات المتنوعة المتوافرة بعد فترة تمهيدية يتم خلالها توجيههم نحو جميع هذه الاختصاصات في المركز. ويضع الطلاب خياراتهم المُفضّلة، ويتم ملء الأماكن في الاختصاصات بحسب هذه الخيارات والأماكن المتوافرة.

خلفية اقتصادية اجتماعية

لم تجر مؤسسة التدريب المهني أية دراسات على الخلفية الاجتماعية الاقتصادية للطلاب. وعلى الرغم من ذلك، يتم جمع بيانات حول دخل الأهل عند تسجيل المتدرب وتُستخدم كأساس للمساعدة المالية.

نسب الفاقد

كانت معدّلات الفاقد والتسرّب بين الطلاب ميزة بارزة تتسم بها عمليات التسجيل في مؤسسة التدريب المهني لاسيما على مستوى العاملِ الماهر. أولاً، قد يدخل المتدربون إلى البرنامج بدون مستوى كاف من المعرفة والإرشاد والاستعداد. ثانيا، يكون المتدربون من أصحاب الأداء الأدنى في التعليم الثانوي؛ فبعضهم لديه قدرات محدودة في القراءة والكتابة، ويجدون بالتالي صعوبة في إتباع البرامج التدريبية. وقد لا يكون لدى البعض الآخر القدرة على دفع حتى التكاليف المعتدلة. وأخيراً، هناك ناحية أكثر إيجابية لمعدّلات التسرب: فقد يتمكن المتدربون من تأمين عمل وترك التدريب للانضمام إليه. من ناحية أخرى، وكما أشار أحد المسؤولين، فوفق قانون تنظيم العمل المهني لعام 1999، قد يحتاج هؤلاء إلى العودة إلى مؤسسة التدريب المهنى في نهاية الأمر من أجل تطوير مهاراتهم والتأهل للعمل في مهنة.

توصلت دراسة تم إجراؤها في أربعة من مراكز مؤسسة التدريب المهني في عام 1999 إلى وجود معدّلات فاقد كبيرة بين المتدربين. وكانت معدلات الفاقد الوسطية في نظام التمهّن 33% (السنة الأولى إلى الثانية) و 12% (السنة الثانية إلى الثالثة) و 26% (السنة الثالثة إلى التخرّج)، ما يصل بالمعدّل الإجمالي الفاقد إلى 56%. وهكذا فإن المعدّل الإجمالي للإتمام (نسبة الداخلين الأصليين الذي أتموا البرنامج بنجاح) لم يتجاوز 44% (روسترون وآخرون، 1999 ص 36).

قدّمت إدارة مؤسسة التدريب المهنى الأرقام الحالية التالية حول الفاقد عن ربعين من عام 2003.

الجدول رقم 7: نسب الفاقد في الطلاب المُسجلين في مؤسسة التدريب المهني لكل ربع من عام 2003 (النسبة من التسجيل الإجمالي)

الربع الثاني	الربع الأول	المستوى
6.1	6.6	عامل حرفة
9.9	11.6	عامل ماهر
0.9	12	مهارة محدودة
12.0	2.5	تطبيقي
9.0	11.2	المعدّل الإجمالي

المصدر: مؤسسة التدريب المهنى

يمكن لمثل معدلات الفاقد هذه أن تخفض بشكل كبير أعداد المتدربين الذين يتمّون التدريب.

المعلمون

يُظهر الجدولان 8 و 9 أدناه عدد العاملين الحالين الموظفين بدوام كامل لدى مؤسسة التدريب المهن في عام 1997 و عام 2002 على التوالي، وهم مصنفون في الجدولين حسب المؤهلات.

الجدول رقم 8: العاملون بدوام كامل لدى مؤسسة التدريب المهنى بحسب مؤهلاتهم، 1997

			المنصب				مستوى
الإجمالي	خدمة	معلم	مدرّس	موظ <i>ف</i> تدریب	مُنسِّق تدریب	مشرف إداري	التعليم
251	4	21	42	41	22	121	الجامعة
403	6	40	234	5	0	118	كلية مجتمع
238	50	0	142	3	0	43	مدرسة ثانوية
235	154	0	70	0	0	11	أقل من ثانوية
1,133	220	61	488	49	22	293	الإجمالي

المصدر: مؤسسة التدريب المهنى

الجدول رقم 9: العاملون بدوام كامل لدى مؤسسة التدريب المهني بحسب مؤهلاتهم، 2002

			المنصب				مستوى
الإجمالي	خدمة	معلم	مدرّس	موظف تدریب	مُنسّق تدریب	مشر ف إداري	التعليم
297	2	18	28	73	26	150	الجامعة
391	1	56	193	6		135	كلية مجتمع
231	55	2	132	1		41	مدرسة ثانوية
242	154		70			18	أقل من ثانوية
1,161	212	76	423	80	26	344	الإجمالي

ملاحظة: بالإضافة إلى ذلك، يعمل لدى مؤسسة التدريب المهني 295 عاملاً بدوام جزئي. المصدر: التقرير السنوي لمؤسسة التدريب المهني، 2002، ص 11.

لم يتغير العدد الكلي للعاملين لدى مؤسسة التدريب المهني كثيراً بين عام 1997 و 2002، فقد ازداد بنسبة إجمالية وصلت إلى 2.5% فقط. ولا تتوفر بيانات حول الزيادات في موازنات التدريب بالمقارنة مع موازنات الإدارة المركزية. وشكّل المدرّسون والمعلمون في عام 2002 ما نسبته 54% من العدد الإجمالي للعاملين بدوام كامل لدى مؤسسة التدريب المهني (باستثناء عاملي الخدمة) بالمقارنة مع ما نسبته 60% قبل خمس سنوات أي في عام 1997. وكان حوالي نصف المدرسين في عام 2002 يحملون مؤهلات لا تتجاوز التعليم الثانوي أو أقل بالمقارنة مع ما نسبته 43% في عام 1997. ولا تتوفر بيانات حول خبرات العمل السابقة في الصناعة للمدرسين، ولكن يعتقد معظم المسؤولين مؤسسة التدريب المهني أن مثل هذه الخبرة نادرة.

الموازنة والتمويل (وكلفة الطالب)

مصادر التمويل

تتلقى مؤسسة التدريب المهني معظم موازنتها من الحكومة بشكل مباشر. على سبيل المثال، تلقت المؤسسة في عام 2002 مبلغ 7 مليون دينار أردني من الحكومة ومبلغ 868800 دينار أردني من رسوم التدريس والإنتاج (بنسبة 8 إلى 1). وكانت النسبة مشابهة في عام 2001 (7 إلى 1) عندما تم تقييد مساهمة الحكومة على نحو الخصوص. وفي عام 2003، وصلت النسبة ثانية إلى 8 إلى 1. يبين الشكل التالى هذه المقارنة.

آلاف الدنانير الأردنية 8 000 7000 العائدات الذاتية 6000 الحكومة 5000 4000 3000 2000 1000 0 -1997 1998 1999 2000 2001 2002 2003

الشكل رقم 8: موازنة مؤسسة التدريب المهنى: مساهمة الحكومة والعائدات الذاتية

المصدر: مُعدّة من بيانات مؤسسة التدريب المهنى

عمليات الموازنة

يقوم المجلس بتقديم الموازنة السنوية إلى مجلس الوزراء لتتم الموافقة عليها.

المواز نات

الجدول رقم 10: موازنة مؤسسة التدريب المهني للفترة 1997-2002

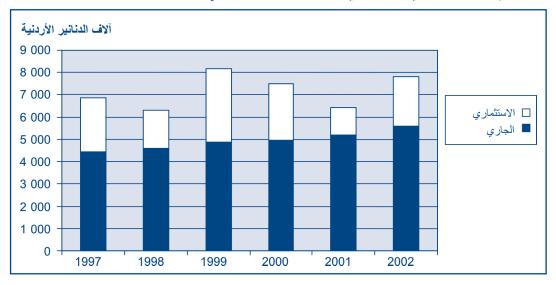
2002	2001	2000	1999	1998	1997	
						العاندات
868.8	691.6	554.9	710.9	698.7	795.9	عائدات ذاتية
7029.1	4923.6	6334.2	6894.8	5345.4	5044.1	مساهمة الحكومة
189.4	684.3	1047.5	1244.1	187.3	445.7	قروض خارجية
322.0	284.4	285.9	150.1	141.0	229.0	غير ذلك
8409.3	6583.9	8222.5	8999.9	6372.4	6514.7	إجمالي العائدات
						الإنفاق
5579.2	5189.3	4962.2	4872.0	4607.0	4422.4	الجاري
2223.0	1241.9	2532.0	3308.5	1693.5	2434.5	الاستثماري
7802.2	6431.2	7494.2	8180.5	6300.5	6856.9	الإجمالي
607.1	152.7	728.3	819.4	71.9	-342.2	الفائض/العجز

ملاحظة: تمت تغطية العجوز ات من السلف النقدية والسحوبات من الاحتياطي النقدي. وتمت إضافة الفوائض إلى الاحتياطي النقدي.

المصدر: مجموعة من بيانات مؤسسة التدريب المهني.

يُظهر الشكل رقم 9 النزعات في موازنات مؤسسة التدريب المهني.

الشكل رقم 9: الإنفاق الجاري والاستثماري لدى مؤسسة التدريب المهنى



المصدر: مؤسسة التدريب المهني

كلفة الطالب

أظهرت دراسة أجريت في عام 1999 أن كلفة مكافئ المتدرب بدوام كامل -بما في ذلك الإدارة- وصلت في عام 1998 إلى حوالي 450 ديناراً أردنياً. ويعني ذلك أن كلفة الخريج الواحد قد بلغت حوالي 1765 ديناراً أردنياً وهو مؤشر هام عن الكفاية. وكلفة الخريج هذه أعلى بكثير من كلفة الوحدة مضروبة بعدد السنوات (ثلاث سنوات في هذه الحالة) لأن معدّل الفاقد يبلغ 54% (روسترون وآخرون، 1999، الصفحات 22-23).

يُظهر الجدول رقم 11 كلفة المتدرب كما حسبتها مؤسسة التدريب المهني حالياً. ويشير ذلك إلى أن نسبة 10% فقط من كلفة كل متدرب تذهب إلى كلف التشغيل بالمقارنة مع نسبة 88% للأجور والبدلات والضمان الاجتماعي. وتتضمن كلف التشغيل الإنفاق على بنود مثل مواد التدريب والقرطاسية والكهرباء والماء والوقود.

الجدول رقم 11: كلفة مكافئ المتدرب بدوام كامل لدى مؤسسة التدريب المهني، 2002

دینار اردن <i>ي م</i> تدرب	
159.2	الكلفة الاستثمارية الإجمالية وتتضمن:
35.4	• البناء
100.6	• المعدّات
12.0	• ועֹבוֹבַ
11.2	• النقل / الآليات
557.0	الكلف الجارية الإجمالية وتتضمن:
452.3	• الرواتب والأجور والبدلات
55.1	• كلفة التشغيل
38.6	• تحويلات إلى الضمان الاجتماعي
10.5	• غير ذلك
69.5	عائدات أقل (توليد ذاتي)
647.0	الكلفة الإجمالية السنوية/متدرب

المصدر: «تقرير حول كلفة التدريب لعام 2002»، قسم الدراسات، مديرية التخطيط، مؤسسة التدريب المهني، عمّان، آذار 2003.

تم تقدير كلفة التدريب بمبلغ 0.46 دينار أردني لكل متدرب.

يُظهر الجدول رقم 12 أن كلف المتدرب تختلف بشكل كبير بين مؤسسة تدريبية وأخرى. والتدريب الأعلى كلفة هو التدريب المُقدّم في المعهدين المتخصصين في الصناعات المعدنية والصناعات الكيماوية (5800 دينار أردني و5000 دينار أردني على التوالي)، ويعود سبب ذلك إلى حد ما إلى العدد المنخفض من المتدربين نسبياً. هناك أيضاً معهد الصحة والسلامة المهنية الذي ترتفع كلفة المتدرب فيه لتصل إلى 2600 دينار أردني. وتختلف كلف مكافئ المتدرب بدوام كامل بشكل كبير بين مراكز التدريب، حيث تراوح بين مركز عيناراً أردنياً في مركز يجوز و2300 دينار أردني في مركز طليل. وهناك خمسة مراكز تدريب مهني تتجاوز كلفة الوحدة فيها 1000 دينار أردني.

الجدول رقم 12: كلفة مكافئ المتدرب بدوام كامل بحسب المؤسسة التدريبية، 2002

كلفة مكافئ المتدرب بدوام كامل (دينار أردني)	المؤسسة التدريبية
5,842	المعهد المتخصص للصناعات المعدنية
5,023	المعهد المتخصص للصناعات الكيماوية
2,628	معهد الصحة والسلامة المهنية
2,285	مركز التدريب المهني / ثليل
1,803	معهد التدريب والتطوير
1,297	مركز التدريب المهني / مأدبا
1,292	مركز التدريب المهني / معان
1,173	مركز التدريب المهني / الرمثا
1,000	مركز التدريب المهني / طفيلة – ذكور/إناث
945	مركز التدريب المهني / ماركا
799	مركز التدريب المهني / الزرقاء
798	مركز التدريب المهني / الغور الأوسط
788	مركز التدريب المهني / العقبة
565	مركز التدريب المهني / إربد
545	مركز التدريب المهني / غور صافي
503	مركز التدريب المهني / مؤاب– ذكور
421	مركز التدريب المهني / حاكاما
347	معهد التدريب والاختبار
345	مركز التدريب المهني / عين الباشا
320	معهد تكنولوجيا المعلومات
301	معهد تكنولوجيا المعلومات / إربد
299	مركز التدريب المهني / خزان
290	مركز التدريب المهني / قواسمة
254	مركز التدريب المهني / سحاب
218	مركز التدريب المهني / هاشمية
198	مركز تدريب طباعة المطابع
135	مركز التدريب المهني / يجوز
129	مركز التدريب المهني / مؤاب – إناث
124	مركز تدريب السائقين

المصدر: «تقرير حول كلفة التدريب لعام 2002» قسم الدراسات، مديرية التخطيط، مؤسسة التدريب المهني، عمّان، آذار 2003.

لا تتوفر بيانات حول موازنات مؤسسات التدريب بالمقارنة مع الإدارة المركزية.

النواتج - نتائج الامتحان النهائي

حقق متدربو مؤسسة التدريب المهني في عام 2002 معدل نجاح كلي مقداره 79% (1737 متدرب من أصل 2006) وشمل ذلك معدل 99% في الاختبارات العملية (2070 متدرب من أصل 2092) ومعدل نجاح مقداره 79% في الاختبارات النظرية (1795 متدرب من أصل 2271). واختلفت معددات النجاح بشكل كبير بين برنامج وآخر، حيث كان هناك معددات عالية وصلت إلى 90% لبرامج أنصاف المهرة و88% لبرامج الحرفة، كما كان هناك معددات منخفضة بلغت 58% لبرامج المهرة (التي تضم معظم المتدربين) و65% للتعليم التطبيقية المهني (الذي تتم إزالته بشكل تدريجي). ويُسمح للمتدربين بدخول الامتحان ثلاثة مرّات بدون دفع رسوم، ولكن يصبح عليهم دفع رسوم بعدها (ليس هناك حد لعدد المرات التي يمكن للمتدرب فيها الدخول إلى الامتحان).

نتائج الطلاب ومقاصدهم

قامت مؤسسة التدريب المهني بدراستي تتبع تمت الأحدث بينهما في عام 2003 وتتبعت الخريجين من تدريب المهارات المحدودة (حوالي 700 ساعة). أما الدراسة الأخرى (2002) فقد تتبعت الخريجين من تدريب الحرفة (1400-2000 ساعة). وفيما يلي النتائج الرئيسية التي تم التوصل إليها.

در اسة تتبع: مستوى المهار ات المحدودة

قامت مؤسسة التدريب المهني بدراسة تتبع حول حالة الخريجين من برامج التدريب على مستوى المهارات المحدودة في عام 2001. وكان الهدف منها معرفة إلى مدى يتم تشرّب المخرجات في سوق العمل وعلى أي مستوى دخل. وغطت العيّنة التي شملتها الدراسة 220 خريجاً من 19 مركزاً تدريبياً (30% من المخرجات السنوية) و49 من أصحاب العمل. وفيما يلى النتائج الرئيسية التي توصلت الدراسة إليها.

يحمل ثلث المتدربين تقريباً تعليم الصف العاشر أو أقل، أو تعليماً ثانوياً، كما أن هناك نسبة 20% منهم ممن يحملون تعليماً عالياً. أيضا، تخرّج ثلث المتدربين تقريبا من صناعات تكنولوجيا المعلومات والأقمشة / الجلد، وتخرّج ما نسبته 15% منهم من اختصاصات تصنيع المعادن والصيانة الميكانيكية. ومن حيث مدة التدريب، تلقى ما نسبته 21% منهم 150 ساعة من التدريب، وما نسبته 22 % منهم 300 ساعة تدريب، وما نسبته 34% منهم 700 ساعة تدريب. هناك نسبة 36% من الخريجين فقط ممن كانوا يعملون بدوام كامل، ونسبة 11% فقط ممن كانوا يعملون بدوام جزئي، ونسبة 53% من العاطلين عن العمل. كان جميع الخريجين العاملين تقريبا (97%) من العاملين بأجر، وما نسبته 76% منهم يعملون في القطاع الخاص، وما نسبته 65% منهم يعملون في القطاع الصناعي. وكان ما نسبته 40% منهم يعملون في المؤسسات التي تم تدريبهم فيها. وأكثر بقليل من ثلثي المتدربين الذين كانوا يعملون بدوام كامل قالوا بأن وظائفهم كانت تنسجم مع اختصاصاتهم، بالمقارنة مع ما نسبته 39% ممن كانوا يعملون كدوام جزئي. يعني ذلك أن نسبة 34% فقط من العدد الإجمالي للخريجين كانوا يعملون في اختصاصاتهم، أي 68% في اختصاصاتهم × 50% معدّل توظيف. وعبّر نصف الخريجين تقريبا عن اهتمامهم في إطلاق أعمال خاصة بهم، ولكن هناك نسبة 70% ممن كانوا يواجهون صعوبات مالية في القيام بذلك. يختار المتدربون بالدرجة الأولى (81%) التسجيل في برامج تدريب المهرة في مؤسسة التدريب المهني، ويختار 87% منهم المهن التي ير غبونها. قال ما نسبته 70% من المتدربين العاملين بدوام كامل أن أجور هم كانت تراوح بين 80 و 120 دينارا أردنيا (الحد الأدنى للأجور 80 دينارا أردنيا). وقال ما نسبته 63% منهم أن أجور هم كانت مساوية لأجور العاملين الآخرين في سوق العمل، وقال ما نسبته 15% فقط أن أجور هم أعلى من أجور الآخرين في سوق العمل.

تنتمي الأغلبية الساحقة من أصحاب العمل الذين شملهم الاستبيان إلى القطاع الخاص، ويعمل هؤلاء في مجال التصنيع، ويستخدمون أكثر من 20 شخصاً، ويمركزو في عمّان. وكان ما نسبته 80% منهم يعرفون خدمات مؤسسة التدريب المهنى، وكانوا مهتمين بالدرجة الأولى بالخدمات التالية من المؤسسة:

- تدریب الطاقة البشریة (92%)؛
- برامج الصحة والسلامة المهنية (74%)؛

- تدریب المدرسین والمشرفین (61)؛
 - تنظيم العمل المهنى (43%).

قال العديد من أصحاب العمل على نحو مثير للاهتمام أنهم لم يكونوا مهتمين بالمشاركة في تطوير برنامج التدريب(74%) أو تطوير اختصاصات جديدة في التدريب (69%). وكان أصحاب العمل منقسمين بنسبة النصف تقريباً حول ما إذا كانت برامج التدريب تلبي حاجاتهم ومتطلباتهم بشكل جزئي أو كلي. وفي تقييم أداء الخريج كانت الفئات الأضعف التي تم تحديدها كما يلي:

- أنظمة الصحة والسلامة (39%)؛
 - التواصل الفعّال (33%)؛
- العمل بشكل جيد مع الآخرين (31%)؛
 - القدرة على تعلم مهارات جديدة.

وحصل الخريجون على أعلى تقييم في الأمور التالية:

- المظهر (92%)؛
- التقيد بالتعليمات والتوجيهات (90%)؛
 - العمل مع بيئة العمل (88%)؛
- الانتباه إلى التفاصيل في المهارات العملية (74%).

صنّف أصحاب العمل أداء خريجي مؤسسة التدريب المهني على نحو كبير بأنه أفضل من أداء العمال الآخرين بنسبة 4% فقط الآخرين من نفس المستوى بنسبة 60% من الإجابات، وعلى أنه أقل من أداء العمال الآخرين بنسبة 4% فقط من الحالات. وقال ما نسبته 78% من أصحاب العمل أن خريجي مؤسسة التدريب المهني قد تلقّوا تدريباً إضافياً بعد التخرّج (39% من قبل أصحاب العمل إضافة إلى المعاهد التابعة لمؤسسة التدريب المهني). ويأتي ذلك متعارضاً بشكل ملحوظ مع المتدربين الذين تلقى ما نسبته التابعة لمؤسسة التدريب المهني الدين تلقى ما نسبته أن خريجي مؤسسة التدريب المهني الذين حصلوا على تدريب المهارات المحدودة كانوا موظفين بأجر يبلغ أن خريجي مؤسسة التدريب المهني الذين حصلوا على تدريب المهارات المحدودة كانوا موظفين بأجر يبلغ جديدة في التدريب في المستقبل. ويُتوقع أن المنصب الوحيد الأكثر طلباً سيكون عامل حرفي في مجال ضبط الجودة. والاحتياج الرئيسي لمستوى العمال محدودي المهارات كان في مجال إنتاج الأطعمة لاسيما ختصاصات الحلويات والمعجنات. وكان الاقتراح الرئيسي لتطوير مراكز التدريب المهني يقوم على زيادة الزيارات الميدانية التي يقوم بها المدرسون للمتدربين.

در اسة تتبع الخريج - مستوى الحرفة

تماماً كما هي حال دراسة التتبع حول خريجي المهارات المحدودة، كان الغرض من دراسة التتبع كما يلي:

- تحديد مدى تلبية مخرجات التدريب الذي تقدّمه مؤسسة التدريب المهنى طلبات سوق العمل؛
 - معرفة معدل التوظيف ومستوى الرواتب والأجور التي يحصل عليها الخريجين؛
 - معرفة النزعات المستقبلية في سوق العمل.

تابعت الدراسة 199 خريجاً (بينهم 8 فتيات) وأصحاب العمل الذين يعملون لديهم. كان جميع الخريجين تقريباً (90%) بعمر 29 عاماً أو أقل، وكان ما نسبته 72% في عمر يراوح بين 20-24 عاماً. ومن حيث مستوى التعليم، كان ما نسبته 85% منهم يحملون تعليماً ثانوياً (بما في ذلك 45% يحملون أكثر من تعليم ثانوي)، وما نسبته 9% منهم يحملون مؤهلات كليات المجتمع، وما نسبته 5% منهم يحملون مؤهلات جامعية. كانوا منقسمين بشكل متساو تقريباً إلى ثلاثة مجموعات بعد تخرجهم من ثلاثة معاهد متخصصة تابعة لمؤسسة التدريب المهني. وكان ما نسبته 40% منهم قد تدرّبوا في مجال تكنولوجيا المعلومات، وما نسبته 33% منهم في صناعة المعادن وصيانتها. وكان نصف المتدربين تقريباً قد حصلوا على 2100 ساعة من التدريب، وحصل الباقي على 1400 ساعة. وكان هناك نسبة إجمالية تبلغ 25% من المتدربين الذين حصلوا على وكان هناك نسبة إجمالية تبلغ 36% من العاطلين عن العمل، وكان هناك نسبة 44% من الخريجين الخاطلين عن العمل، وكان هناك نسبة ومن من الخريجين العاطلين عن العمل من المتدربين الذين تلقوا تدريباً في استخدام الحاسوب أو صيانته. ومن من الخريجين العاطلين عن العمل من المتدربين الذين تلقوا تدريباً في استخدام الحاسوب أو صيانته. ومن

إجمالي المتدربين العاملين، بلغت نسبة الذين يعملون بأجر 90%، ونسبة العاملين في القطاع الخاص 81%، ونسبة العاملين في الصناعة 50%، ونسبة العاملين في مجال الخدمات 38%. وكان هناك نسبة إجمالية بلغت 40% ممن يعملون في المؤسسات التي حصلوا فيها على تدريب عملي، وشعر ما نسبته 55% من المندربين بأنهم قد حققوا الربط بين تدريبهم ووظيفتهم. وأطلق ثمانية من الخريجين المائة والتسع والتسعين (ما نسبته 44%) أعمالاً خاصة بهم، وكان ما نسبته 44% منهم يخططون لتأسيس أعمال لهم (على الرغم من أن 70% من هؤلاء كانوا يواجهون عقبات مالية تحد من قيامهم بذلك). وكان هناك نسبة أكثر من 80 بقليل من الخريجين العاطلين عن العمل الذين كانوا على هذه الحال منذ خمسة أشهر أو أقل. ووصلت نسبة الذين سجّلوا في برنامج التدريب بحسب اهتماماهم إلى 80% تقريباً، وكانت نسبة الذين شعروا بأن التدريب كان يلبي حاجات سوق العمل 75%، غير أن نصف الخريجين تقريباً كانوا يعتقدون بأن التدريب العملي كان طعيفاً. وشعر ما نسبته 75% بالحاجة إلى المزيد من التطوير في مهنتهم لاسيما فيما يتعلق بالحواسب، مثال الشبكات وصيانة الحواسب والبرمجة. أما فيما يتعلق بالأجور، فكان ما نسبته 40% يحصلون على 10-120 ديناراً أردنياً، وكان البقية يحصلون على أكثر من هذا المستوى. وشعر ما نسبته 15% بأنهم يحصلون على أجور أكثر من الآخرين في سوق العمل. وكان ربع المستوى. وشعر ما نسبته 15% بأنهم يحصلون على أجور أكثر من الآخرين في سوق العمل. وكان ربع الخريجين يحصلون على تدريب إضافي، نصفهم في مكان العمل، وثلثهم في مؤسسات تدريبية خاصة.

ملئ استبيانات أصحاب العمل 44 من أصحاب الشركات: 90% منهم في عمّان، و86% منهم في القطاع الخاص، و60% منهم في التصنيع. ومن حيث الخدمات التي كان أصحاب العمل ير غبون في أن تقدّمها مؤسسة التدريب المهنى، أراد 90% منهم تدريبا لقوة العمل، وأراد 70% منهم خدمات استشارية، وأراد 60% منهم تدريبا في مجال الصحة والسلامة المهنية وتدريبا للمدرسين. وعبّر أكثر من ثلثي أصحاب العمل عن استعدادهم للعمل على تقييم الخريجين، وعبر ما نسبته 60% منهم عن استعدادهم للعمل على تطوير وتطبيق برامج التدريب. وعلى نحو مثير للاهتمام، قال ما نسبته 70% من أصحاب العمل أن برنامج التدريب كان قادرا على تلبية متطلباتهم إلى حد ما فقط. وتم تصنيف الخريجين على أنهم الأضعف (من قبل 36% من الشركات) في مهارات إمكانية التوظيف، وعلى أنهم الأقوى (86%) في القدرة على إتباع التعليمات والعمل في فرق. تم أيضا تصنيف أداء خريجي مؤسسة التدريب المهني على أنهم أفضل من العاملين الآخرين من نفس المستوى وذلك من قبل 50% من الشركات، وعلى أنهم بنفس المستوى من قبل 43% من الشركات. وتم تصنيف رواتب الخريجين على أنها أعلى من رواتب العاملين الأخرين في 30% من الحالات، و على أنها مساوية لها في 64% من الحالات. وقال نصف أصحاب العمل أنهم لم يكونوا يطلبون شهادات ممارسة مهنة، كما لم يكن في ربع الشركات أية وحدات تدريبية. وقدّرت الشركات أن نسبة 70% من خريجي مؤسسة التدريب المهني قد تلقوا تدريبا إضافيا منذ استخدامهم، وأن نسبة 84% منهم قد تلقوا تدريبا في مكان العمل لأنهم كانوا بالدرجة الأولى بحاجة إلى مهارات فنية إضافية. قال أكثر من غالبية أصحاب العمل أنهم كانوا يعانون من صعوبات في العثور على عمال في مستوى الحرفة، وكان ذلك بالدرجة الأولى بسبب الطبيعة التخصصية للوظائف وافتقار المتقدمين إلى الخبرة العملية. ومن حيث الأجور، كان 36% من الخريجين يتلقون 80-100 دينار أردني، وكان 30% منهم يتلقون 120 دينارا أردنيا. تضمنت الاقتراحات العامة لتحسين مؤسسة التدريب المهنى تطوير علاقات أفضل مع الصناعة، ومتابعة أكبر للتطورات الحاصلة في سوق العمل، وزيادة عدد الزيارات التي يصطحب فيها المدرسين المتدربين إلى أماكن العمل (مؤسسة التدريب المهنى، تشرين الأول 2002).

الخطط

تخطط الحكومة لتأسيس «الجامعة المهنية» وذلك بالاعتماد على النموذج الألماني المسمى the fachhochschule. وسيكون المسمى the fachhochschule. وستؤمن المؤسسة منح درجات في المجالات المهنية-الفنية، وسيكون موقعها في أبنية المعهد الحالي في ماركا. ليس الهدف فقط زيادة اعداد خريجين ذوي مهارات عالية إلى سوق العمل، وإنما كذلك العمل كحجر مغناطيس لاجتذاب المتدربين إلى البرامج ذات المستوى الأدنى.

موجز عن الابتكارات الأخيرة في مؤسسة التدريب المهني

لم تكن هناك ابتكارات من حيث تنظيم مؤسسة التدريب المهني. وعلى الرغم من ذلك، حدث العديد من التغييرات وثيقة الصلة في المؤسسة:

- 1. التغيير من نظام ثلاث سنوات للمُتمهّنين إلى نظام فصلي (فصلين أو أربعة فصول في العام حسب المهنة)؛ النظام الجديد أكثر مرونة؛
- 2. تقديم مهارات إمكانية التوظيف إلى برنامج التدريس، مثال، مهارات تكنولوجيا المعلومات واللغة الإنكليزية؛
 - 3. خلق معاهد مختصة مثل معاهد تكنولوجيا المعلومات في اثنين من المواقع، وتدريب متخصص للصناعات المعدنية والصناعات الكيماوية؛
 - 4. تطبيق قانون تنظيم العمل؛
- 5. تقديم بدلات للطالب في البرامج المُحدثة لأغراض محددة مثل برنامج التدريب الوطني الذي قام بتدريب
 4000 فرداً للعمل في مجال صناعة الألبسة؛
 - 6. الإزالة التدريجية لبرنامج التعليم الثانوي التطبيقي؛
 - 7. مراكز التدريب الجديدة الاثنى عشر التي يتم إنشاؤها حالياً؛
 - الانتقال من التركيز بشكل حصري على تدريب ما قبل الخدمة للشباب إلى تدريب موجّه للعاطلين عن العمل (جهد أقل للـ EBT).

نقاط القوة

- 1. على نحو الإجمال، ينتج النمط الأساسي «للتدريب المزدوج» الذي يجمع بين التدريب في مركز التدريب والخبرة والتدريب في مكان العمل خريجين ذوي مهارات عملية.
 - هناك مرونة في تغيير محتوى برامج التدريب حسب الضرورة بدون الحاجة إلى الدخول في بيروقراطية كبيرة الإحداث التغييرات.
- 3. هناك شبكة كبيرة من العلاقات بين أصحاب العمل على مستوى التمهّن: يشترك حوالي 5000 من أصحاب العمل في تقديم خبرة العمل.
- 4. هناك شبكة كبيرة من البنية التحتية التدريبية: تتوزع حوالي 50 من مراكز التدريب الحالية عبر البلاد.
 ويتم إجراء استبيانات حول الحاجات المحلية قبل تأسيس أي مركز جديد.
 - تقدّم مؤسسة التدريب المهنى مجموعة كبيرة من الدورات التدريبية.
 - 6. لمؤسسة التدريب المهنى حرية التعامل مع موازنتها ما أن تم الموافقة عليها من قبل مجلس الوزراء.
 - 7. تتم متابعة دورية للخريجين بما في ذلك إجراء دراسات تتبع.
 - 8. تم تطوير المئات من وحدات التدريب (training modules) (حوالي 750).

المشكلات والقضايا

حدد العاملون في مؤسسة التدريب المهني ومراكز التدريب التابعة لها المشاكل والهموم الرئيسية التالي في النظام:

- 1. تدني القدرات لدى الطلاب المسجلين: المتدربون هم الطلاب الأضعف أكاديمياً من مستوى الصف العاشر. ويساهم ذلك في وجود مشاكل تعلّم لدى المتدربين وفي زيادة معدّلات التسرّب.
- 2. تؤدي صلابة وصرامة الخدمة المدنية إلى وجود مدرسين ذوي قدرات متدنية. بسبب كون مؤسسة التدريب المهني جزء من الخدمة المدنية، فإن ذلك يحد من جودة المدرسين، كما لا يمكن للمؤسسة أن تستأجر عاملين ذوي مؤهلات ملائمة. وغالباً ما يكون مستوى الدفع للمدربين في المهن عالية المردود غير كاف. ويتم إرسال مدرسين لا يملكون أية خبرة في العمل إلى مؤسسة التدريب المهني عبر نظام التوظيف الخاص بالخدمة المدنية. ولقد قدر العديد من المديرين الحاليين والسابقين في مؤسسة التدريب المهني أن هناك نسبة تراوح بين 20 إلى 50% من المدربين الذين يحملون مؤهلات أقل من المؤهلات الضرورية. بالإضافة إلى ذلك على ذلك، هناك القليل من الحوافز (الإيجابية أو السلبية) المقدّمة من قبل مؤسسة التدريب المهنى التي تحث العاملين على تطوير أنفسهم.

- 3. الافتقار إلى الوضوح في سوق الوظائف: على نحو الإجمال، يتجاوز عرض التدريب الطلب عليه، كما تميل الشركات الأردنية لأن تكون صغيرة. ومن الصعوبة بمكان تمييز نزعات السوق وتحديد المهارات التي عليها طلب. وبالتالي هناك افتقار لبيانات دقيقة ومتوافرة في الوقت الملائم حول سوق العمل.
 - 4. المنزلة المتدنية للتدريب المهنى: ينظر الناس عادة بامتهان إلى التدريب المهنى.
- 5. يُعتبر تطوير المعدّات وصيانتها مشكلة في العديد من المراكز. ومن غير الممكن تفادي حقيقة أن العديد من المعدّات المستخدمة في مراكز ومؤسسات التدريب مختلفة عن تلك المستخدمة في مكان العمل.
- 6. إن الطريقة المبتكرة مؤخراً في الدفع للمتدربين من أجل حضور التدريب قد تخلق سابقة غير مرغوب بها بالنسبة للرامج التدريب المنتظمة (وحتى هذه الطريقة قد لا تكون فعالة بالنسبة للذكور في برنامج التدريب الوطني).

يمكن إضافة النقاط التالية إلى هذه القائمة.

- 1. تكون الأغلبية في هيكلية مجلس إدارة مؤسسة التدريب المهني عادة من ممثلي القطاع العام. وهناك ثلاثة أماكن فقط لممثلي أصحاب العمل وغالباً ما يشعر هؤلاء بأنهم مُهمّلون. ويفيد تقرير لوزير العمل أن ممثلي أصحاب العمل لم يحضرو حتى بعض الاجتماعات المنتظمة.
- 2. إن هيكلية إدارة مؤسسة التدريب المهني هي من نوع المركزية الشديدة بمعنى أنه يجب اتخاذ جميع القرارات الأساسية من قبل المدير العام، كما لا توجد طريقة لحل المشاكل أو الخلافات ضمن المؤسسة تحت مستوى المدير العام.
 - يملك مديرو التدريب القليل من الحوافز للعمل بشكل أفضل، وهم ليسوا عرضة للمساءلة عن النتائج
 المُحققة سواء من حيث اكتساب المهارات أم من حيث توظيف الخريجين.
- 4. هناك فقد حقيقي للطلاب وما ينتج عنه من انخفاض معدلات إتمام التدريب، ويؤدي ذلك إلى ارتفاع كلف الخريج الواحد (روسترون وآخرون، 1999).
 - تتعرض جودة الخريجين للنقد في سوق العمل، وغالباً ما يفتقر المُدرّسون إلى التركيز على جودة ومعايير العمل.
 - 6. تقوم مؤسسة التدريب المهني باختبارات لخريجيها، ولكن يتم ذلك بدون إشراك أصحاب العمل أو أي طرف ثالث (موضوعي).
 - 7. هناك افتقار للسلطة على مستوى إدارة المراكز التدريبية، حيث لا يملك مديرو هذه المراكز موازنات خاصة بمراكز هم.
- 8. أفادت تقارير العديد من المراقبين أن هناك صعوبات في إشراك أصحاب العمل بشكل فعّال في تعريف المعايير المهنية وتصميم برامج التدريب وتقييم الخريجين. ولقد تم تأسيس العديد من اللجان الفنية القطاعية في عام 1996 لتعزيز محتوى برامج التدريب (ولكن لا تستفيد وزارة التربية ولا جامعة البلقاء التطبيقية من هذه اللجان)، ولكن هذه اللجان لا تعمل كما يجب بسبب الافتقار للاهتمام من جانب أصحاب العمل.
- 9. يُعد التمهّن مشكلة. معظم الشركات صغيرة، ومن المحتمل أن ثلثها فقط تملك منشآت ومعدّات وكوادر مُدرّبة تمكنها من تقديم التمهّن على نحو فعّال. وتتضاعف المشاكل بوجود الإشراف المُجزّ أعلى المتدربين في التمهّن الذي تقوم به مراكز التدريب. فلم يعد المدرسون من المراكز هم الذين يقومون بالإشراف وإنما أصبح ذلك مهمة عاملين من وحدات متابعة منفصلة. إن التواصل بين المشرفين ومدرسي المركز غير واضح المعالم.
 - 10. تقوم مراكز التدريب المهني بتوليد نسبة صغيرة فقط من إجمالي عائداتها بنفسها، وهي تعتمد بشكل كبير على التمويل المُقدّم من الحكومة.

الاستراتيجيات والخطط8ة

تبنّت مؤسسة التدريب المهني بيان الرسالة التالي: «رسالة مؤسسة التدريب المهني هي التعاون مع أصحاب العمل في تطوير وقد عمل وطنية ماهرة، والعمل كمورد في مجال تطوير الشركة. يتم تحقيق ذلك من خلال تصميم وتقديم برامج تدريب وخدمات استشارية تستجيب للحاجات وتتسم بالتميّز والملاءمة». الهدف الأول لمؤسسة التدريب المهنى هو ضمان أن نمط التدريب المُقدّم يعكس طلبات سوق العمل. وتركّز

³⁸ بالاعتماد على «بيان رسالة مؤسسة التدريب المهنى وخطتها الاستراتيجية».

الاستراتيجية الموضوعة لتنفيذ ذلك على إقامة شراكات مع مؤسسات ومؤسسات القطاع الخاص من أجل فهم حاجات العمل الخاصة بها. الهدف الثاني لمؤسسة التدريب المهني هو تحقيق التميّز وتعليم الريادة الفردية (إطلاق مبادرات المشاريع الخاصة بدلاً من التفكير بالحصول على وظيفة) في كافة نشاطاتها. وتتضمن وسائل تحقيق ذلك المزيد من الاستقلال وإعادة بناء الهيكلية التنظيمية بحيث تكون متركزة حول توزيع مهام الإشراف الفعال في الإدارة والمساءلة وتحفيز العاملين. من الأهداف الخاصة تحقيق استقلال مالي أكبر من خلال زيادة الدخل المُولِّد ذاتياً بنسبة 10% على الأقل سنوياً. سيتطلب ذلك تبنّي الممارسات الإدارية المُعترف بها دولياً وعملية صارمة في بناء القدرات وتطوير تنظيمي مُكثف. الهدف الثالث هو أن تصبح المؤسسة مصدراً هاماً لدعم الشركات الصغيرة والمتوسطة (ربما قد تم التخلي عن هذا الهدف منذ ذلك الوقت). الهدف الرابع تحسين أداء أماكن العمل والقوة العاملة من خلال إدارة تنفيذ قانون تنظيم العمل دلك المهني بما في ذلك منح الشهادات للعاملين و لأماكن العمل. أما الهدف الخامس فهو أن تصبح المؤسسة من كبريات المؤسسات المُقدّمة للتعليم والتدريب المهني ضمن نظام التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن كبريات المؤسسات المُقدّمة للتعليم والتدريب المهني ضمن نظام التعليم والدولي.

تم تعديل البيان السابق في خطة التنفيذ الإستر اتيجية لمؤسسة التدريب المهني عن الفترة ما بين عامي 2005 و 2007 و التي تنصّ على أن رسالة المؤسسة هي كما يلي: «تسعى مؤسسة التدريب المهني إلى التميّز في تقديم التدريب للقوة العاملة الأردنية وتأهيلها وإعادة تأهيلها وتطوير كفايتها بما ينسجم مع أعلى المعايير الدولية لتلائم حاجات سوق العمل داخلياً وخارجياً. تسعى المؤسسة أيضاً إلى تقديم خدمات تنظيم العمل المهني وتشجيع الشركات الصغيرة والمتوسطة» (ص 2). يوجز البيان ثمانية «استر اتيجيات» و «إجراءات» مختلفة (ربما من الأفضل القول «أهداف» و «ووسائل»)، وهي مبينة أدناه.

الاستراتيجية الأولى

تقديم خدمات شاملة تنسجم مع حاجات العدد المتزايد من السكان لتخريج قوة عاملة مُدرّبة بشكل جيد. ويعنى ذلك:

- 1-1 توفير منشآت تدريب ملائمة لتدريب المواطنين عبر المملكة بما في ذلك إجراء دراسات حول التوزّع الحالي للسكان وحول حاجات سوق العمل في الإقليم وفي المحافظات بهدف وضع خطة طويلة الأمد لذلك؛
- 2-1 تقديم التدريب بما ينسجم مع الحاجات الحالية لسوق العمل ومشاريع الاستثمار المستقبلية، وذلك بالاعتماد على الاجتماعات مع أصحاب العمل وتحليل المشاريع الاستثمارية وإنشاء لجان فنية مختصة. وسيتم القيام بمشاريع تدريب رائدة في القطاعات التي تفتقر إلى قوة عاملة وطنية مثل الزراعة والبناء وتحضير الطعام وبناء الأمن وصناعات الألبسة والصناعات الكيماوية؛
 - 1-3 دعم تأسيس وتعزيز الشركات الصغيرة والمتوسطة بما في ذلك إعادة تفعيل معهد الشركات الصغيرة والمتوسطة في مؤسسة التدريب المهني، وتقديم الدعم إلى مراكز التدريب المهني لتقديم خدمات استشارية من أجل تأسيس شركات صغيرة ومتوسطة، وتطوير برامج التدريب في مؤسسة التدريب المهنى لتعزيز إطلاق الأعمال الخاصة؛
 - 1-4 تأسيس خدمات التدريب والخدمات الاستشارية في مجالات الصحة والسلامة المهنية بما ينسجم مع حاجات سوق العمل. ويتضمن ذلك تحليل حاجات التدريب في هذه المجالات، ومراجعة البرامج التي يقدمها معهد السلامة، وتعزيز قدرة معهد الصحة المهنية في تقديم التدريب والاستشارات، وزيادة التعاون مع وزارة العمل لخلق الوعي بقضايا الصحة والسلامة المهنية.

الاستراتيجية الثانية

تقدّم مُستدام فيما يتعلق بمناهج وبرامج التدريب المهني بما ينسجم مع حاجات سوق العمل والتطورات التكنولوجية. ويعنى ذلك:

2-1 تطوير معايير مهنية تنسجم مع المعايير الدولية؛

2-2 تطوير المناهج لتعكس اقتصاد قائم على المعرفة، ويتضمن ذلك تقديم فرص التعلم مدى الحياة والتدريب الأساسي في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واللغة الإنكليزية؛

- 2-3 تطوير البرامج والمناهج انسجاماً مع حاجات سوق العمل بما في ذلك تطوير آليات المراجعة المستمرة لبرامج مؤسسة التدريب المهني، وإجراء الدراسات حول حاجات سوق العمل، وتقييم برامج مؤسسة التدريب المهني، ومتابعة الخريجين؛
- 2-4 تقديم تدريب فعال يوازي برامج كليات المجتمع بما في ذلك إجراء دراسة لتحديد الحاجات من التدريب الفني، وتطوير خطة تشغيل لتقديم التدريب الفني الضروري بالتعاون مع جامعة البلقاء التطبيقية؛
 - 2-5 توفير تحضيرات فنية حديثة تتضمن تأسيس مخابر حاسوبية في كل مركز تدريبي؟
- 2-6 تطوير التخطيط والتطبيق والتعليم بهدف تحسين كفاية التدريب بما في ذلك تعزيز قدرة مركز الموارد التدريسية وتطوير المناهج في إعداد المناهج وتطويرها، وترسيخ تخطيط البرنامج ومراجعة العملية في المؤسسات، وتحضير وتطبيق مؤشرات الأداء الرئيسية؛
 - 2-7 تطوير دليل مهني وخدمات استشارية بما في ذلك تطوير قدرة المستشارين المهنيين، وإجراء حملات رفع الوعي المهني، وتطبيق برامج التسويق السنوية؛
 - 2-8 تعزيز مهارات ومعارف العاملين في مؤسسة التدريب المهني بما في ذلك ربط الحوافز المالية مع أنظمة العمل، وإجراء تحليل لحاجات التدريب يتبعه برامج تدريب لتطوير العاملين بحسب نتائج التحليل.

الاستر اتبجية الثالثة

- شراكات مع القطاع الخاص والجمعيات. ويعنى ذلك:
- 3-1 تطوير آليات فعالة لتعزيز دور القطاع الخاص والمجتمع المدني في تخطيط وتنفيذ وتقييم التدريب المهني بما في ذلك تأسيس آليات ومواثيق وشراكات مع القطاع الخاص، وتفعيل لجان الاستشارة المجتمعية.

الاستراتيجية الرابعة

التدريب للجميع. ويعنى ذلك:

- 4-1 تشجيع الإناث على الانضمام إلى برامج التدريب المهني وذلك من خلال توفير المنشآت الأساسية وتعزيز برامج التدريب غير التقليدي للإناث، وتشجيع مشاركة الإناث في الشركات الصغيرة والمتوسطة وإنشاء حاضنات الأعمال للنساء؛
- 4-2 تشجيع ذوي الحاجات الخاصة على الانضمام إلى برامج التدريب المهني بما في ذلك تطوير مهارات المدربين وإدماج فئات ذوي الحاجات الخاصة في برامج التدريب الحالية؛
- 4-3 تطوير وإعادة تأهيل القوة العاملة بما في ذلك توسيع التدريب ليشمل العاطلين عن العمل والأشخاص المُعرّضين لخطر أن يصبحوا عاطلين عن العمل.

الاستراتيجية الخامسة

- معايير عالية للأداء المهنى لتلائم حاجات سوق العمل. ويعنى ذلك:
- 5-1 تطبيق قوانين العمل المهني للمهن التي تمسّ حياة المواطنين بشكل مباشر بما في ذلك إتمام القوانين المتعلقة بالتصنيف المهني والامتحانات المهنية للعاملين، وتطوير وتطبيق معايير تصنيفات أماكن العمل.

الإستراتيجية السادسة

- الاندماج مع الجهات الوطنية ذات الصلة بتطوير الموارد البشرية. ويعنى ذلك:
- 1-6 تبادل البيانات والمعلومات المتعلقة بسوق العمل مع الجهات الوطنية المعنية، ويتضمن ذلك إنشاء قاعدة بيانات حول مراكز مؤسسة التدريب المهني وبرامجها وخريجيها، والتنسيق مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، واستخدام المعلومات التي يتم الحصول عليها لتعديل نشاطات المؤسسة وبرامجها؛ 2-6 التنسيق بين الجهات المعنية وتحقيق التكامل معها لتحضير وتطبيق التدريب المهني وبرامج الإرشاد.

الإستر اتيجية السابعة

الحصول على تغذية راجعة مفيدة من الخبرات العربية والدولية فيما يتعلق بمجالات التدريب المهني. ويعني ذلك:

7-1 تعزيز التعاون العربي والدولي في مجال التدريب المهنى.

الاستراتيجية الثامنة

نظام تشريع فعال منسجم مع طبيعة عمل المؤسسة. ويعني ذلك:

8-1 تطوير تشريع فعّال لدعم كفاية وفعالية أداء المؤسسة بما في ذلك إنشاء نظام حوافز مالي وإداري مُستقل، والمصادقة على التشريعات المتعلقة بتطبيق قانون العمل المهني، ومراجعة دولية لتشريعاته؛ 8-2 أتمتة كافة أنواع العمل بما في ذلك تطوير نظام معلومات حاسوبي فعال وتطوير موقع إلكتروني حديث؛ 8-3 تعزيز التوجّهات التعليمية والتدريسية بما في ذلك خطط تطوير العاملين، وعقد ورشات العمل والمؤتمرات، ونشر نتائج دراساتها وتقاريرها؛

8-4 تعزيز نظام إداري فعال بما في ذلك مراجعة وتنظيم العمليات والهيكليات الحالية بما ينسجم مع تحليل العملية، وتطبيق خطة تطوير الإدارة والتدريب بهدف تطبيق إدارة قائمة على الأداء (الصفحات من 5 إلى 33 من الخطة).

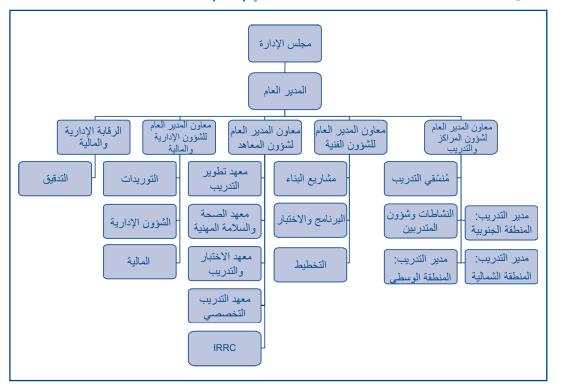
بحسب الخطة، وضعت مؤسسة التدريب المهني مشروعاً لتطوير برامج التدريب الخاصة بها انسجاماً مع التطورات التكنولوجية ومتطلبات الاقتصاد القائم على المعرفة وحاجات سوق العمل. ويتضمن الاقتراح تقييما لبرامج التدريب الحالية، وتطوير المناهج ومواد التعلم، وتطوير المدربين بما ينسجم مع المناهج الجديدة وكذلك تطوير معدّات التدريب في مراكز التدريب التابعة لمؤسسة التدريب المهني. وقد يستغرق إتمام المشروع ثلاثة أعوام بكلفة قد تصل إلى أربعة ملايين دينار أردني تنقسم إلى 750000 دينار أردني لإجراء الدراسات والمناهج ومواد التدريب، و250000 دينار أردني لتدريب المدربين وثلاثة ملايين دينار أردني لتطوير معدات مراكز التدريب.

التقييم

تتضمن الخطة عناصر هامة تشمل مراجعة المناهج وتطوير العاملين وتقديم التدريب بشكل أكثر تساوياً. من ناحية أخرى، تبدو الخطة معوزة فيما يتعلق بالعديد من الجبهات. الخطة الشاملة معوزة في رؤيتها لقضية تحوّل مؤسسة التدريب المهني إلى منظمة عالية الأداء والفعالية. هي لا تذكر الكثير عن الطريقة التي يمكن بها القيام بالتحسينات على توجيه وحكم ثوإدارة الهيكلية الحالية المُعقدة. وهي لا تذكر الكثير عن كيفية إدراج الحوافز في النظام لتحسين أداء المدرسين والإدارة. وهي لا تبين كيف يمكن تعبئة الموارد بشكل أفضل من داخل نظام مؤسسة التدريب المهني. علاوة على ذلك، لا تحدد الخطة الأعمال الضرورية بحسب مستوى الأولوية أو التسلسل، كما لا توضح خطوات التركيز الرئيسية المطلوبة لتحقيق الأهداف. أخيراً، لا تقدّم الخطة أي تحليل للموارد (المالية والبشرية) المطلوبة لتطبيق الخطة (باستثناء اقتراح الأربعة ملايين دينار أردني الذي قد يعالج بعض المتطلبات فقط). باختصار، الخطة ليست برنامج إصلاح موثوق لمؤسسة التدريب المهني.

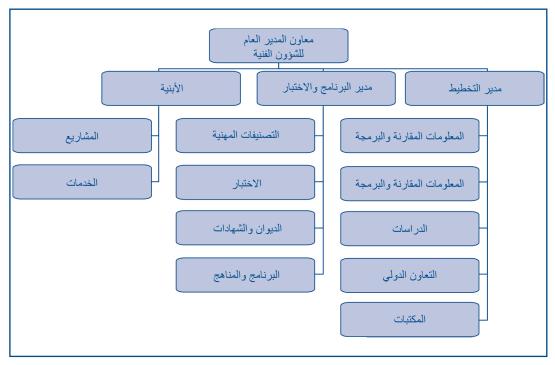
الاحصائيات والمخططات البيانية

الملحق الأول: هيكلية تنظيمية مُبسَطة لمؤسسة التدريب المهنى (2003)



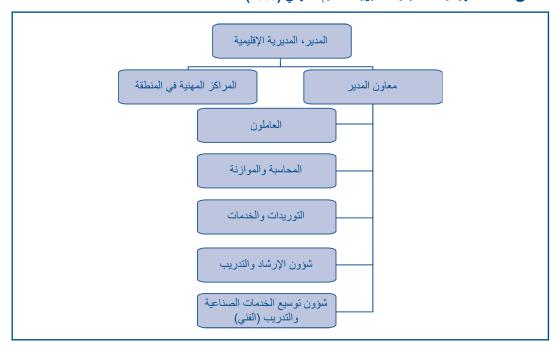
المصدر: مؤسسة التدريب المهنى

الملحق الثاني: الهيكلية التنظيمية المُفصّلة لمعاون المدير العام للشؤون الفنية (2003)



المصدر: مؤسسة التدريب المهنى

الملحق الثالث: الهيكلية التنظيمية لمديرية التعليم المهني (2003)



المصدر: مؤسسة التدريب المهني

الملحق الرابع: برامج تدريب العمال أنصاف المهرة (2003)

البرنامج التدريبي	الرقم	البرنامج التدريبي	الرقم
مساعد عامل جبصين	18	تشغيل مكنات الحبك	1
مساعد تمديدات كهربائية	19	تصنيع قوالب الألمنيوم	2
مساعد كهرباء سيارات	20	تصنيع قوالب الستيل	3
مساعد لحام أقواس	21	خياطة حقائب الجلد	4
مساعد صيانة حواسب	22	خياطة منزلية	5
تدريب على برنامجي إكسل وورد	23	دهان أبنية	6
معالجة النص	24	خبز، حلویات، معجنات	7
مساعد خدمة مواد تغذية	25	إدخال البيانات	8
مساعد تنجيد فرش سيارات	26	مساعد حلاق رجالي	9
مساعد ميكانيكي تدفئة مركزية	27	مساعد حلاق نسائي	10
مساعد ميكانيكي أنابيب مياه	28	كيماويات للشعر	11
میکانیکی تبرید منزلی	29	مساعد إنتاج حلويات	12
نجار مفروشات	30	مساعد فرّان	13
مُشغّل مكنة در ز	31	مساعد فني خراطة	14
ترتيب أزهار بلاستيكية	32	مساعد إنتاج مواد غذائية	15
تطريز آلي	33	خدمة سريعة لميكانيك السيارات	16
أقمشة سجاد	34	تصنيع قوالب	17

الملحق الخامس: برامج تدريب العمال المهرة (2003)

البرنامج التدريبي	الرقم	البرنامج التدريبي	الرقم
كهربائي شبكة خطية	24	إصلاح فيديو وتلفزيون	1
كهربائي تمديد كهربائية منزلية	25	إصلاح راديو ومسجلة	2
كهربائي سيارات	26	إصلاح راديو وتلفزيون	3
كهربائي صيانة معدات صناعية	27	إنتاج مواد غذائية	4
كهربائي كابلات	28	مبيعات ومبيعات تجزئة	5
كهربائي لف مكنات	29	تركيب قرميد	6
تدبير منزلي	30	تصنيع مفروشات معدنية	7
تصنيع قوالب	31	تصنيع صفائح معدنية	8
عامل مكيس	32	تشكل معادن	9
تنجيد مفروشات	33	لحم أنابيب	10
تنجيد فرش سيارات	34	حلاق	11
فني تبريد وتكييف منزلي	35	مُصفف شعر	12
فني معدات ثقيلة	36	إنتاج حلويات – شرقية	13
فني إصلاح هياكل سيارات	37	انتاج حلويات – غربية	14
فني تدفئة مركزية	38	فرن	15
فني أنابيب مياه	39	خدمة مواد تغذية	16
فني شاحنات وباصات	40	میکانیکی عام	17
فني صيانة عامة	41	خياطة ثوب وتنورة	18
فني آليات خفيفة	42	خياطة تصاميم الثياب	19
نجار مفروشات	43	الصب في الرمل	20
نجاز بناء عام	44	طباعة معدلة	21
نجارة نحت	45	عامل جفصين	22
حفارة ميكانيكية	46	كهربائي محطة فرعية	23

الملحق السادس: برامج تدريب الحرفة (2003)

البرنامج التدريبي	الرقم	البرنامج التدريبي	الرقم
مشرف إنتاج دهانات	11	صيانة آلات مكتبية	1
إنتاج منتجات بلاستيكية	12	صيانة حواسب	2
إنتاج منظفات سائلة	13	میکانیکي عام معدات	3
مشرف وحدة فلترة مياه	14	كهرباء سيارات	4
نجار عام مفروشات	15	ميكانيكي عام آليات خفيفة	5
نجار عام بناء	16	مبيعات قطع تبديل سيارات	6
مشرف استقبال	17	مُصنّع صفائح معدنية عام	7
حلاق ومُصفف شعر عام	18	فني عام تشغيل	8
علم التجميل	19	سباك عام	9
عمل مكتبي	20	لحام أنابيب عام	10

الملحق السابع: تسجيل متدربي مؤسسة التدريب المهني بحسب المستوى، 1976-2004

البرنامج التدريبي												
	إجمالي		رير	تطو	محدودة	مهارات	رة	مه	رفة	الحر	العام	الرقم
إجمالي	1	ذ	į	ذ	1	ذ	į	ذ	į	ذ		
20	0	20	0	0	0	0	0	20	0	0	1976	1
311	0	311	0	155	0	0	0	156	0	0	1977	2
642	17	625	0	204	0	0	17	421	0	0	1978	3
734	0	734	0	284	0	0	0	450	0	0	1979	4
1,346	0	1,346	0	378	0	289	0	679	0	0	1980	5
1,836	0	1,836	0	139	0	865	0	832	0	0	1981	6
2,411	12	2,399	0	121	12	749	0	1,529	0	0	1982	7
3,504	281	3,223	0	295	281	948	0	1,980	0	0	1983	8
4,584	206	4,378	0	392	163	1,253	43	2,733	0	0	1984	9
4,584	472	4,112	0	524	390	1,022	82	2,566	0	0	1985	10
6,126	758	5,368	0	796	690	1,763	68	2,809	0	0	1986	11
6,762	1,420	5,342	53	1,100	1,261	1,808	106	2,434	0	0	1987	12
7,065	1,229	5,836	67	1,266	1,028	2,102	134	2,468	0	0	1988	13
6,519	1,424	5,095	121	1,279	1,256	1,873	47	1,943	0	0	1989	14
7,270	1,571	5,699	97	964	1,426	2,865	48	1,870	0	0	1990	15
11,295	2,397	8,898	264	1,299	2,025	4,550	108	3,049	0	0	1991	16
11,730	2,019	9,711	223	1,664	1,675	5,121	121	2,926	0	0	1992	17
11,990	2,102	9,888	286	2,500	1,696	4,288	120	3,100	0	0	1993	18
11,929	2,461	9,468	253	2,334	2,080	3,742	128	3,392	0	0	1994	19
11,233	1,974	9,259	363	2,447	1,442	2,994	169	3,818	0	0	1995	20
12,234	1,997	10,237	274	2,349	1,420	3,007	303	4,881	0	0	1996	21
13,475	2,064	11,411	239	3,785	1,434	2,639	391	4,987	0	0	1997	22
12,275	2,307	9,968	282	2,450	1,641	2,995	384	4,523	0	0	1998	23
13,541	2,014	11,527	281	1,302	1,399	4,892	334	5,212	0	121	1999	24
10,962	1,800	9,162	436	1,975	950	1,028	248	5,835	166	324	2000	25
11,188	1,728	9,460	161	1,894	919	992	400	5,990	248	584	2001	26
13,245	2,923	10,322	201	2,897	1,190	1,935	1,266	5,057	266	433	2002	27
15,492	5,010	10,482	330	3,356	2,103	1,594	1,662	4,435	915	1,097	2003	28
14,173	3,899	10,274	268	2,036	2,331	2,583	846	5,074	454	581	2004	29

المصدر: التقرير السنوي لمؤسسة التدريب المهني، 2004.

الملحق الثالث: جامعة البلقاء التطبيقية وكليات المجتمع (الصفوف 13-14)

خلفية

تم تأسيس كليات المجتمع من كليات تدريب المعلمين التي كانت تعمل في السابق تحت وزارة التربية. وكان الوظيفة الرئيسية للكليات تنحصر عادة في تحضير الطلاب للعمل في مهن التعليم في مرحلة التعليم الأساسي. من ناحية أخرى، أدت الإصلاحات التي تم إدخالها على التعليم في عام 1988 إلى رفع مستوى الموهلات المطلوبة للتعليم في مدارس التعليم الثانوي والأساسي بحيث أصبح من الضروري أن يحمل المعلمون شهادة عالية. أدى ذلك إلى تغيير كبير في برامج التدريس خارج نظام التعليم، وقدّم حافزاً لتنويع البرامج.

الأهداف

أهداف كليات المجتمع ثنائية:

- العمل كتعليم ختامي في المجالات العملية لتحضير الطلاب للدخول إلى سوق العمل؛
- التحضير للدخول إلى الدراسات الجامعية من مستوى الدرجة الجامعية بالنسبة لعدد قليل من الطلاب.

الحكم والتنظيم

أسست الحكومة في عام 1996 جامعة البلقاء التطبيقية بهدف تنسيق عمل جميع كليات المجتمع في البلد سواء العامة منها أم الخاصة. وبناءً عليه بدأت جامعة البلقاء التطبيقية في تقديم برامج الدرجة الجامعية نفسها، ولكنها احتفظت بمسؤوليات التنسيق كاملة (الإشراف الفني والمالي والإداري) عن كليات المجتمع. وهي تقوم بتطبيق هذا التنسيق عبر نائب رئيس الجامعة المسؤول عن كليات المجتمع. تعاون وحدة التخطيط نائب الرئيس، وهي تعنى بشكل حصري بكليات المجتمع. تتضمن مسؤوليات جامعة البلقاء التطبيقية إعلان مبادئ وشروط القبول، والتحضير والتنسيق للامتحان الشامل، ووضع الأجندة الأكاديمية التي تنطبق على الكليات العامة والخاصة على حد سواء. تضمن جامعة البلقاء التطبيقية تسجيل الطلاب بحسب مبادئ الإدارة.

واحدة من الابتكارات الأخرى تأسيس مجلس العُمداء المكوّن من رؤساء كليات المجتمع العامة في البلد (لا يضم عمداء كليات المجتمع الخاصة). ويوجد سلفاً في جامعة البلقاء التطبيقية مجلس عمداء يتألف من رؤساء الأقسام الأكاديمية ضمن الجامعة. لهذا السبب واجه تأسيس مجلس عمداء ثان لكليات المجتمع بعض المعارضة من قبل وزارة التعليم العالي. وهكذا ومع أن مجلس العمداء لكليات المجتمع يتولى مهام عمله كاملة، إلا أنه لا يزال بحاجة إلى اعتراف رسمى.

المؤسسات والإدارة المؤسساتية

تُصنّف كليات المجتمع في أربعة مجموعات:

- الكليات الخاضعة لسلطة جامعة البلقاء التطبيقية؛
- الكليات المُشغّلة من قبل مؤسسات حكومية أخرى؛
 - الكليات التي تديرها وكالة الأونروا؛
 - الكلبات الخاصة.

أفادت التقارير الصادرة أن في الأردن 15 كلية المجتمع يتم تشغيل 9 منها من قبل مؤسسات حكومية أخرى، واثنتين منها من قبل وكالة الأونروا، و19 هي كليات مجتمع خاصة. يُظهر الجدول رقم 1 أدناه توزيع التسجيل في كليات المجتمع بحسب التبعية.

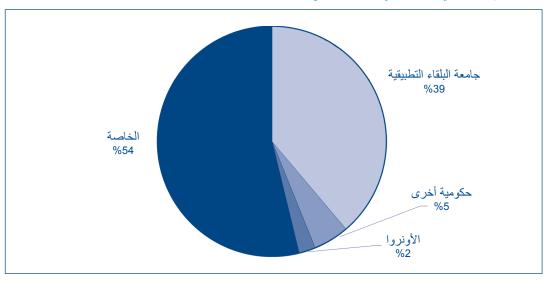
الجدول رقم 1: التسجيل في كليات المجتمع بحسب التبعية والتمايز بين الجنسين، 2003/2002

	لتبعية			
نسبة الإناث	الإناث	نسبة الإجمالي	الإجمالي	سنعت
%70	7,364	%39	10,497	جامعة البلقاء التطبيقية
%61	810	%5	1,323	جهات حكومية أخرى
%74	470	%2	638	وكالة الأونروا
%58	8,475	%54	14,509	خاصة
%63	17,119	%100	26,967	الإجمالي

المصدر: وزارة التعليم العالي

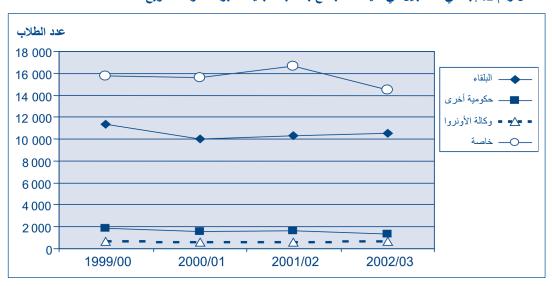
أكثر من نصف العدد الإجمالي للتسجيل هو في المؤسسات الخاصة، وما نسبته 63% منه من الإناث.

الشكل رقم 1: إجمالي التسجيل في كليات المجتمع بحسب التبعية، 2003/2002



المصدر: وزارة التربية

الشكل رقم 2: إجمالي التسجيل في كليات المجتمع بحسب التبعية، عبر السنوات الأربع



المصدر: مُستمد من بيانات وزارة التعليم العالى

يُظهر الشكل رقم 2 أن التسجيل في جميع أنواع كليات المجتمع كان أقل في العام الدراسي 2003/2002 منه في العام الدراسي العام الدراسي عدد الطلاب المسجلين في جامعة البلقاء التطبيقية بحوالي الثلث من قرابة 13000 طالب في العام الدراسي 1999/1998 إلى 18940 طالباً في العام الدراسي 2004/2003. ويُعزى هذا الانخفاض إلى توسّع الجامعات الخاصة بما في ذلك قرار المجلس الأعلى التعليم في التخفيف من متطلبات الدخول إلى الجامعة، فلقد تم تخفيض متطلبات الالتحاق بالجامعات الخاصة من معذل نجاح في التوجيهي 65% إلى 50% في عام 2004. بالإضافة إلى ذلك، تأثر التسجيل في كليات المجتمع الخاصة. ويُعتبر مصطلح البرامج الموازية إلى حد ما خطأ في التسمية ذلك أن هذه البرامج تضم الطلاب الذين يتم تمويلهم بشكل خاص والذين يحضرون نفس صفوف الطلاب المسجلين في العام. وتتقاضى كليات المجتمع العامة رسوماً أعلى من رسوم التدريس المعتادة في هذه البرامج الموازية على الرغم من أنها أقل من المستويات التي تتقاضاها الكليات الخاصة. ولقد احتج أصحاب الكليات الخاصة ضد هذا الإجراء على أساس أنه يحد من قاعدة التسجيل في كلياتهم ولأنه يشكل نوعاً من المنافسة غير العادلة (نظراً لأن المعونات الحكومية المُقدّمة إلى كليات المجتمع للعامة تسمح لها بتقاضي رسوم أقل من الكلفة الكاملة). وبالرغم من هذه الاحتجاجات، استمرت كليات المجتمع على دفع الرسوم الأعلى في كليات المجتمع الخاصة.

يرأس كليات مجتمع العمداء. ويعين رئيس جامعة البلقاء التطبيقية عميداً لكل كلية مجتمع. ويتم اتخاذ العديد من القرارات الإدارية ضمن كليات المجتمع العامة من قبل مجلس الكلية الذي يتكون من العميد في منصب الرئاسة ومساعد إداري ومساعد لشؤون الطلبة والرئيس والممثل المنتخب من الأقسام الأكاديمية مثل العلوم التطبيقية والعلوم الإدارية والعلوم الأساسية.

تخضع كليات المجتمع الخاصة إلى معايير الإجازة والمصادقة. ولم تتم الموافقة لأية كلية مجتمع جديدة خلال السنوات العشر الماضية. وفيما يلى الإجراءات المُطبّقة لافتتاح كلية مجتمع جديدة:

- 1. يقدّم أصحاب الجامعات در اسة جدوى إلى وزارة التعليم العالى.
 - 2. تحوّل وزارة التعليم العالي الطلب إلى المجلس الأعلى للتعليم.
- 3. تُمنح الموافقة المبدئية إلى مقدّمي الطلبات الناجحين لتدبير المستلزمات الضرورية والبدء بالتدريس (في حال لم يتم البدء خلال عامين، تُلغى الموافقة المبدئية).
 - 4. يُشكّل مجلس الإجازة والمصادقة لجنة لزيارة الكلية والنظر في مختلف وأبنيتها ومخابرها والكادر التدريسي فيها والهيكلية الإدارية التي وضعتها.
- 5. إذا وجدت اللجنة أن كل الأمور تحقق المعايير المحددة، تتلقى الكلية المصادقة النهائية. وتتم مراجعة التقييم وتقييمه من قبل رئيس جامعة البلقاء التطبيقية. وفي حال وافق الرئيس، يُرسل الطلب إلى المجلس الأعلى التعليم قد أوقف منح الموافقة النهائية. ولكن المجلس الأعلى للتعليم قد أوقف منح الموافقات إلى أي كلية مجتمع جديدة باستثناء تلك التي تملك قاعدة فنية واضحة مثل إدارة الفنادق وتكنولوجيا المعلومات.
- 6. تتقدم المؤسسة الطالبة عندها بطلب للحصول على مصادقة خاصة على برامج التدريس العامة الخاصة بها. وتزور لجان خاصة بكل مادة المؤسسة للتحقق من برامج التدريس في كل اختصاص (أو لكل اختصاص جديد في الكليات التي حصلت مُسبقاً على المصادقة).

لا تتدخل الحكومة بتنظيم التدريس ولا الرسوم الأخرى في الكليات الخاصة.

البرامج

تطوير البرامج

حدث في السنوات الأخيرة أمران مبتكران رئيسيان في كليات المجتمع. يتعلق الأول بحقيقة أن جزءاً من الدافع لتأسيس جامعة البلقاء التطبيقية كان سيشكّل مبرراً للدورات المُقدّمة في كليات المجتمع ويعيد توجيهها بناءً على المتطلبات الأكثر عملانية لسوق العمل. ونتيجة لذلك، تمت موازنة البرامج المختلفة الموجودة التي يزيد عددها عن 125 برنامجاً لتصبح 86 من برامج الدبلوم التي تراعى سوق العمل بشكل أفضل.

على سبيل المثال، تم في هذه العملية إسقاط دورات مثل الرياضة والدراسات الإسلامية، كما تم تقديم دورات أخرى مثل أنظمة إدارة المعلومات وإدارة الفنادق والأوتورونيكس (autotronics) والميكاترونيكس (mechatronics). أما الابتكار الثاني فكان تبني عمليات جديدة لتقديم برامج تدريس جديدة. ويتم حاليا في كل مجلس مجتمع تشكيل لجان استشارية للبرامج تتألف من سبعة أعضاء، يكون خمسة منهم عادة من الصناعة المحلية. ويمكن لهذه اللجان اقتراح برامج جديدة إلى عميد الكلية الذي يمكنه بعد مراجعتها تحويلها إلى مجلس العمداء للمصادقة عليها. ويتم تصميم برامج التدريس الفعلية في جامعة البلقاء التطبيقية من قبل العاملين في الكلية الذين يضمنون أن محتوى البرنامج ينسجم مع التصميم الملائم ويحقق الربط مع الجامعة. وهكذا، ومع أخذ وجهات النظر المحلية حول الطلب بعين الاعتبار، يتم وضع التصميم الفعلي لبرامج التدريس من قبل العاملين الأكاديميين بالدرجة الأولى.

يتم تقييم برامج التدريس في كليات المجتمع الخاصة والموافقة عليها من قبل مجلس العمداء في الجامعة. وعلى نحو أساسي، يُتوقع من كليات المجتمع العامة والخاصة على حد سواء أن يكون لها نفس المناهج. ويتوجب على الطلاب بعد عامين دخول نفس الامتحان المحدد من قبل جامعة البلقاء التطبيقية.

التسجيل حسب التخصص

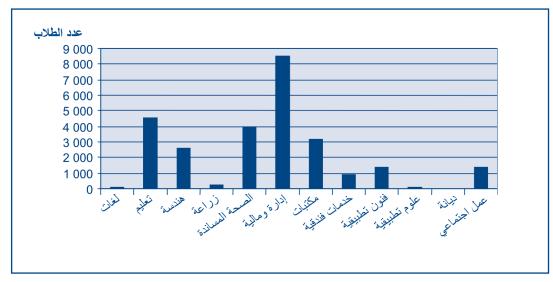
يعطى الجدول رقم 2 أدناه التسجيل الإجمالي في كليات المجتمع بحسب الاختصاص.

الجدول رقم 2: التسجيل في كليات المجتمع بحسب الاختصاص، 2003/2002

النسبة المئوية من الإجمالي	عدد الطلاب	التسجيل بحسب المادة
%0	81	لغات
%17	4,511	تعليم
%10	2,627	هندسة
%1	236	زراعة
%15	3,961	الصحة المساندة
%32	8,554	إدارة ومالية
%12	3,190	مكتبات
%3	914	خدمات فندقية
%5	1,412	فنون تطبيقية
%0	83	علوم تطبيقية
%0	1	ديانة
%5	1,397	عمل اجتماعي
%100	26,967	الإجمالي

المصدر: بيانات وزارة التعليم العالى

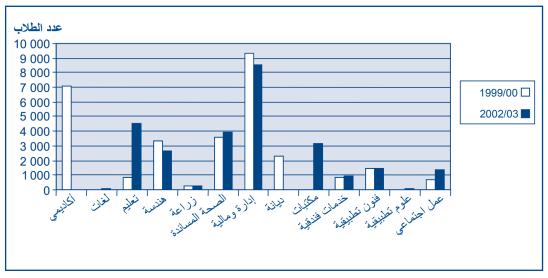
تُشكّل خمسة من المواد الجزء الأكبر من الرقم الإجمالي للتسجيل وهي: التعليم والهندسة ومهن الصحة المساندة (Allied Health) (جميع المهن الصحية غير الأطباء وأخصائيي الصحة) والإدارة والمالية وعلم المكتبات.



الشكل رقم 3: التسجيل الإجمالي لكليات المجتمع بحسب المادة، 2003/2002

المصدر: بيانات وزارة التعليم العالى

تغيرت تركيبة التسجيل بحسب الاختصاص في العديد من النواحي عبر السنوات الأربع الماضية، حيث تمت بشكل تدريجي إزالة بعض البرامج الأكاديمية، كما ازداد إلى حد ما التسجيل في مجالات الهندسة والإدارة والمالية والفنون التطبيقية، وازداد بشكل كبير التسجيل في التعليم (مثال، التعليم ما قبل المدرسة وتطوير الطفل) وفي علم المكتبات، وبشكل أقل في الصحة المساندة والخدمات الفندقية والعمل الاجتماعي؛ ويُظهر الشكل التالى هذه التغييرات.



الشكل رقم 4: التسجيل بحسب المادة في كليات المجتمع، 2000/1999 و 2003/2002

المصدر: بيانات وزارة التعليم العالى

بحسب ما أفاد به مجلس التعليم العالي، يمكن لما نسبته 20% من الذين حصلوا على دبلوم الاستمرار قدماً إلى برامج الدرجة الجامعية، أي بشكل عام أولئك الذين يحققون معدّل نجاح يبلغ 75% في الامتحان العام. ولكن لا يواصل جميع الطلاب المؤهلين فعلياً تعليمهم لأسباب مالية. على سبيل المثال، من أصل العدد الإجمالي للخريجين في عام 2002 والبالغ 7000 طالب، لم يتجاوز عدد الطلاب المؤهلين لمواصلة الدراسة 1400 طالب. ومن الآثار التي تسببها هذه نسبة «الربط» هذه على المناهج أن مواد الدبلوم والدرجة الجامعية لهما المحتوى والمواد في العامين الأولين.

يميل التسجيل في بعض المجالات لأن يتأثر بالتمايز بين الجنسين (ذكور-إناث)، حيث يسود تسجيل الذكور في مجالي الهندسة والإدارة الفندقية فلا تتجاوز نسبة الإناث 19% و 7% على التوالي من إجمالي التسجيل في هذين المجالين. من ناحية أخرى، هناك أربعة مجالات يسود فيها تسجيل الإناث هي التعليم (99%) واللغات (99%) والعلم الاجتماعي (91). وتميل البرامج الأخرى لأن تكون أكثر اختلاطاً، ولكن يبقى تسجيل الإناث سائداً فيها (الإدارة والمالية 69%، الإدارة 66%)، مساعد طبي أكثر اختلاطاً، ولكن يبقى التطبيقية الجميلة 73%، الزراعة 54%).

أجراءات اختيار الطلاب

للتسجيل في كليات المجتمع العامة، يتقدّم الطلاب بطلباتهم إلى جامعة البلقاء التطبيقية. أما كليات المجتمع المخاصة، فتضع إعلانات في وسائل الإعلام تشير إلى البرامج التي ستكون متوفرة وموعد قبول طلبات الانتساب. يقدّم الطلاب الطلبات إلى الكليات الواقعة في مناطق سكنهم (يعتبر ذلك شرطاً) للتسجيل في تخصصات معينة. ويُمنح الطلاب ستة خيارات في المؤسسات العامة. ويتم بعد ذلك توزيع الطلاب على الاختصاصات بحسب درجاتهم في امتحان التوجيهي. وفي حال لم يكن هناك عدد كاف من الطلاب في الدورات، فقد يُلغى التسجيل فيها بسبب قلة الطلب عليها؛ ولقد حصل ذلك على سبيل المثال في السجلات الطبية والهندسة المعمارية. إن الدورات الأكثر شيوعاً هي إدارة الأعمال والمحاسبة وتكنولوجيا المعلومات وأنظمة إدارة المعلومات وتدريب مساعدي التمريض.

نسب التسرب والإتمام بين الطلاب

لا تتوفر بيانات حديثة حول معدلات التسرّب والإتمام بين الطلاب. وكانت آخر دراسة في العمق حول هذا الموضوع قد أجريت في عام 1999 وشملت أربعة مؤسسات. وبالاعتماد على بيانات الأعوام من 1996 إلى 1998، وجدت هذه الدراسة أن المعدّل الإجمالي للنجاح (أي معدّل الإتمام مع الأخذ بعين الاعتبار نسبة الطلاب المُسجلين الذين أتموا دراستهم بنجاح) لم يتجاوز 57% في عام 1996 و 52% في عام 1997 و 67% في عام 1998 و 67% في عام 1998 (تفيد التقارير بأن معدّل النجاح الحالي أعلى بنسبة 65%). كانت هذه المستويات قائمة على الامتحانات التفصيلية التي جرت في أربع من كليات المجتمع العامة. وكان معدّل الفاقد بين العام الأول والعام الثاني يراوح بين 8% إلى 20% بحسب على المؤسسة، بينما كان معدّل الفاقد بين العام الثاني والتخرّج أعلى حيث يراوح بين 25% إلى 88% (روسترون وآخرون، 1999، الصفحات 44-45).

المعلمون

على نحو العموم، يجب أن يكون المعلمون من حملة شهادة البكالوريوس على الأقل ليعلموا في كليات المجتمع. و هناك نسبة 9% تقريباً من المدرسين الذين لا يحملون هذا المؤهل. ويوضع معظم المدرسين من حملة شهادة الماجستير والدكتوراه في جامعة البلقاء التطبيقية. يظهر الجدول رقم 3 التوزيع الحقيقي للعاملين بحسب المؤهلات.

ة الإشراف والمستوى، 2003/2002	العاملين بدوام كامل بحسب سلطأ	الجدول رقم 3: المدرسين
-------------------------------	-------------------------------	------------------------

الإجمالي	دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس	الدبلوم	التبعية
879	255	279	32	277	36	جامعة البلقاء التطبيقية
118	34	21	3	34	26	حكومية أخرى
66	3	20	0	29	14	الأونروا
504	17	164	28	262	33	خاصة
1,567	309	484	63	602	109	الإجمالي
%100	%20	%31	%4	%38	%7	النسبة من الإجمالي

المصدر: بيانات وزارة التعليم العالى

0 -

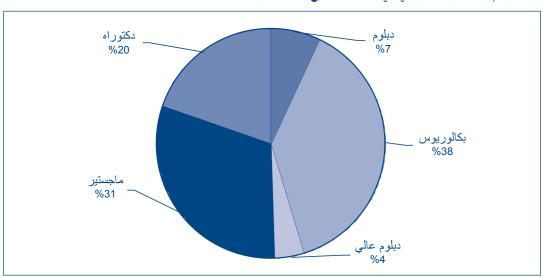
عدد المعلمين 300 250 عدد المعلمين 200 عدد المعلمين البلقاء عدد المعلمين البلقاء عدد المعلمين البلقاء البلقاء البلقاء البلقاء البلقاء البلقاء البلقاء البلقاء البلقاء البلونروا

ري والمرابع بي

gle politi

الشكل رقم 5: الكادر التدريسي في كليات المجتمع بحسب المؤهل والمكان، 2003/2002

المصدر: بيانات وزارة التعليم العالي



الشكل رقم 6: الكادر التدريسي في كليات المجتمع بحسب المؤهل

المصدر: بيانات وزارة التعليم العالي

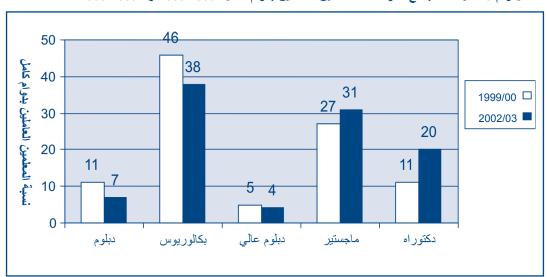
بحسب معايير الإجازة والمصادقة، تشترط كليات المجتمع الخاصة أن يكون الكادر التدريسي من حملة شهادة البكالوريوس على الأقل، وأن يكون ما نسبته 50% منهم من حملة الدرجات العليا في التدريس (شهادات ماجستير أو دكتوراه). وكان الوضع الفعلي للمؤسسات العامة والخاصة في العام الدراسي 2003/2002 كما يلى:

الشكل رقم 7: كليات المجتمع العامة والخاصة: مؤهلات المعلم، 2003/2002

المصدر: مجموعة من بيانات وزارة التعليم العالي

يعمل في كليات المجتمع الخاصة عدد أكبر بكثير من الكادر التدريسي الذي لا يحمل سوى شهادة بكالوريوس، بينما يعمل في المؤسسات العامة عدد يفوقهم عدداً من حملة الدكتوراه. وعلى الرغم من أن معايير الإجازة والمصادقة تنص على أن نسبة 50% من الكادر التدريسي يجب أن يحملوا مؤهلات أكثر من درجة البكالوريوس، إلا أن نسبة هؤلاء في كليات المجتمع الخاصة لا تتجاوز 24%.

تُظهر المقارنة التالية أنه قد حصل على نحو الإجمال تحسّن كبير في مؤهلات المعلمين.

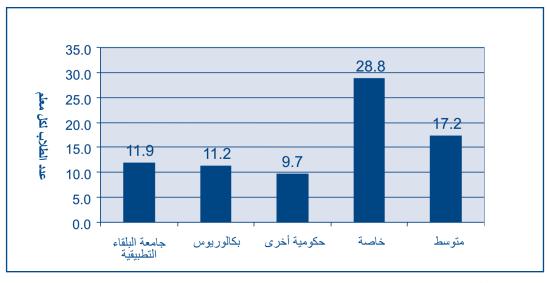


الشكل رقم 8: كليات المجتمع: مؤهلات المعلمين العاملين بدوام كامل، 2000/1999 و 2003/20002

المصدر: وزارة التعليم العالي

عدد الطلاب لكل معلم

تتفاوت نسبة العاملين إلى الطلاب كثيراً بين القطاعين العام والخاص كما هو مُبين في الشكل رقم 9. وفي الحقيقة، إن عدد الطلاب لكل مُدرّس عامل بدوام كامل في كليات المجتمع الخاصة أكثر من ضعفي مثيله في جامعة البلقاء التطبيقية.



الشكل رقم 9: عدد الطلاب لكل معلم في كلية المجتمع الخاصة، 2003/2002

المصدر: مُستمدّة من بيانات وزارة التعليم العالي

تسمح معايير الإجازة والمصادقة بأربعين طالباً في الجلسة الواحدة في مواد العلوم الإنسانية، وثلاثين طالباً في الجلسة الواحدة في المختبر أن يضم 15 طالباً في الجلسة الواحدة كحد أقصى. وتسمح هذه الأرقام لكليات المجتمع الخاصة باستخدام مُكثف للعاملين وبالتالي التوفير على كل طالب كلف الرواتب. يمكن أن تكون الأرقام الخاصة بجامعة البلقاء التطبيقية منخفضة أكثر من الواقع الفعلي نظراً لأن معلمي المواد الأكاديمية التي تم الغاؤها لا يزالون يعملون لدى الجامعة ويتقاضون رواتب منها.

الموازنة والتمويل (وكلفة الطالب)

لكل كلية مجتمع ميز انيتها الخاصة بها، ويتم في نهاية العام المالي تقديم اقتراح لموازنة جديدة إلى مدير المالية في جامعة البلقاء التطبيقية، ويُناقش من قبل عميد الكلية ومدير المالية، ويرسل بعد ذلك إلى رئيس جامعة البلقاء التطبيقية. يناقش الرئيس الموازنة بشكل غير رسمي مع هيئة أمناء الجامعة، ويُقدّم الرئيس بعد ذلك موازنة جامعة البلقاء التطبيقية وموازنة كلية المجتمع الموحدة إلى مجلس التعليم العالي للحصول على الموافقة. وتكون مخصصات كل كلية قائمة عادة على النزعات السابقة وأعداد الطلاب المسجلين ومستويات التوظيف في الأعوام المنصرمة بالإضافة إلى الطلبات الخاصة. وتحتفظ جامعة البلقاء التطبيقية بالأموال ويتوجب على عمداء الكلية تقديم طلب للحصول عليها مقابل موازناتهم المقررة. أما الموارد المالية التي وحصل عليها الكلية بشكل مباشر فهي فقط الرسوم المدفوعة من قبل الطلاب.

على الطلاب دفع 5-12 ديناراً أردنياً لكل ساعة معتمدة (credit hour) في كليات المجتمع العامة بالمقارنة مع 20-60 ديناراً أردنياً لدورات الجامعة. أما رسوم الطالب فتموّل ما يقارب 20% من النفقات الإجمالية لكليات المجتمع العامة.

بلغ معدّل كلفة الوحدة لكل مكافئ طالب بدوام كامل 1.105 دينار أردني عام 1998. أما الكلفة الوسطية لكل متخرج من المعاهد الأربعة فكانت 4.163 دنانير أردنية، وهي تراوح من 2.127 دنانير أردنية كأدني

معدل في مؤسسة تدريب كبيرة فيها عدد كبير من الطلاب لكل مدرّس (35:1) إلى أعلى معدل وهو 8.083 دنانير أردنية في مؤسسة تدريب صغيرة نسبياً بعدد أقل بكثير من الطلاب لكل مدرّس (15:1) (روسترون وآخرون، 1999 صفحة 25 وصفحة 46).

الاختبار والنتائج ومقاصد الطلاب

يجب أن يخضع جميع الطلاب سواء كانوا في المعاهد الخاصة أم العامة إلى امتحانات وطنية شاملة في خمس مواد من أجل التخرج. ويمكن للطلاب التقدّم مرتين بطلبات لدخول الامتحان. علامة النجاح الإجمالية هي 60%. وبلغ معدّل النجاح على المستوى الوطني 65%. وكانت معدلات النجاح الإجمالية في الامتحان 62.1% عام 2001 و65.5% عام 2001 و65.5% عام 2001.

تقوم المعاهد العامة بعمل أفضل وسطياً مما تقوم به المعاهد الخاصة. وتقوم جامعة البلقاء التطبيقية بجمع الإحصائيات حول أداء كل معهد لكنها لا تنشرها. ويتم الإعلان فقط عن أسماء الخمسة الأوائل في كل فئة. ويمكن لنشر الإحصائيات من قبل المعهد أن يقدّم حافزا قوياً لرفع الجودة وخصوصاً في المؤسسات الخاصة التي تعتمد على سمعتها للحصول على بشكل دائم على طلاب ممن يدفعون الرسوم.

تم إجراء بضع دراسات تتبع على خريجي كلية المجتمع لكن تم إنشاء شعبة جديدة في مديرية التخطيط مهمتها تتبع الخريجين.

المشكلات والقضايا

قام مشروع استدامة ونشر التعليم والتدريب الفني والمهني بدراسة تقييم نهائي عام 2005. وفي ما يلي عرض لبعض من نتائج هذه الدراسة من حيث بالمعابير الخمسة التالية:

الروابط مع سوق العمل

خلاصة عامة: إن مستوى أداء الكليات أقل من مستوى إمكانيتها من حيث التأثير على سوق العمل، ويعود سبب ذلك إلى ضعف الربط بين تخطيط برنامج الكلية بمتطلبات المهارات في أماكن العمل (صفحة 11).

- بشكل عام كان التوظيف بين صفوف المتخرجين من الكلية في عام 2004 أقل منه بين الذين تلقوا التعليم الثانوي ومماثل لتوظيف من يحملوه درجة جامعية (صفحة 8).
 - كانت هناك علاقة ضعيفة تربط بين برامج / اختصاصات الكلية والنشاط الاقتصادي. وكان الطلب الكبير في سوق العمل على مجالات الهندسة رغم أن الطلب كان ضعيفاً على تعليم الأطفال والتعليم الخاص (الذي شكل 18.5% من المتخرجين عام 2004) (صفحة 9).
- أفاد أصحاب العمل بوجود صعوبات في العثور على مرشّحين لوظيفة مهندس فني ومفتش بناء وفني مسح ورسم معماري ووظائف مالية الشركات. كان هناك أيضاً عدد قليل جداً من المرشحين لوظائف التمريض ومساعد طبي وفني تصوير أشعة وتشخيص الإعاقة (صفحة 10). ويبدو أن هناك طلب كبير على الخريجين في المجالات المتعلقة بالأعمال التجارية، ولكن يكون على حملة الدبلوم أن يتنافسوا مع العدد الكبير من خريجي الجامعات على هذه الوظائف (صفحة 22).
 - كان العجز الأكثر شيوعا بين المتخرجين في كل المجالات تقريبا افتقارهم إلى البراعة في اللغة الإنكليزية (صفحة 10).
- أشار أصحاب العمل إلى وجود حاجة عامة لتقوم الكليات بتقديم مهارات الحاسب المتقدمة (صفحة 10).
- اعترف أصحاب العمل أن البرامج التي تستغرق سنتين تقدم المعرفة الرئيسية بمستوى المبتدئ للتوظيف في معظم المجالات (صفحة 10).
 - على العموم، وجد أصداب العمل أن مجالات الدراسة في الكليات كانت مركزة بشكل ضيق جداً (صفحة 18).
 - اعتقد أصحاب العمل أن الوقت الذي يتم قضاؤه في التعلّم النظري كبير جداً بالمقارنة مع الوقت المنقضى في التطبيق العملي، وأن التدريب الميداني بشكل خاص ليس له صلة وليس طويلاً ولا جيداً

بما فيه الكفاية وغير منظم على نحو ملائم من قبل الكليات (صفحة 18). وشعر أصحاب العمل أيضاً أن الكليات تركز بشكل كبير على إعداد الطلاب لاجتياز الامتحانات الشاملة على حساب إعدادهم للنواحي العملية للوظيفة (صفحة 19).

■ ومع ذلك قال ثلثي الخريجين أنهم وجدوا أخيراً التوظيف في وظائف كانت مرتبطة إلى حد ما على الأقل باختصاصاتهم (صفحة 14).

■ التوسع المستقبلي في التسجيل في الجامعة وعدد الخريجين في سوق العمل التي تعاني من وجود أعداد كبيرة من حملة الدرجة الجامعية سيجعل من الصعب أكثر على خريجي الكلية إيجاد العمالة بمستوى مهارتهم وبراتب استهلالي ملائم (صفحة 20).

الكليات موجّهة من قبل التوريد بالدرجة الأولى. ولم يتم تأسيس الكليات بشكل يمكنها من تخطط برامجها وفقاً لاحتياجات سوق العمل، كما لا تملك الكليات نموذجياً وسيلة رسمية لتحديد المتطلبات من المهارات في سوق العمل (صفحة 10، صفحة 14).

- تركز عملية التخطيط في الكليات بشكل كبير على إتمام البرامج أو الاختصاصات الموجودة أو خلق برامج أو اختصاصات جديدة يكون اهتمام الطالب بها كافياً لتأمين كمِّ ملائم من التسجيل (صفحة 14).
- تستمر الكليات تلقائياً وبشكل كبير بتقديم برامج وتسجيل أعداد كبيرة من الطلاب في مناطق لن يكون فيها الطلب على العمل كافياً (مثال: تعليم الأطفال، الصيادلة).
- بشكل رئيسي، لا تسعى الكليات بشكل فعال لإدراج إنجازات أصحاب العمل في برامجها ومناهجها، كما أنها تفتقر لأي معلومات حقيقية عن سوق العمل على المستويات الوطنية والإقليمية والمحلية (صفحة 14).
- لا توجد هيئات استشارية رسمية لتمكين الكليات من جمع معلومات عن سوق العمل من أصحاب العمل (صفحة 16).
- إن الصلة مع أصحاب العمل هي الرابط الضعيف في نظام الكليات الحالي. وهناك بضع كليات تملك ترتيبات رسمية مع أصحاب العمل أو جمعياتهم. ولا توجد هناك أية حوافز تشجع أصحاب العمل على التعاون مع الكليات (صفحة 24).

قد تم بذل بعض الجهود التحديد وملء الأسواق «الجديدة الواعدة» (niche' markets). وكانت عدة كليات خاصة قد قدمت برامج تجارية أو مهنية تستغرق عاماً واحداً تقدم للمتخرجين المهارات التي يطلبها سوق العمل، وكانت هذه البرامج مفيدة بشكل واضح حيث أنها استمرت لأكثر من عام. يوحي ذلك بأنه يمكن للجمع بين البرامج المهنية التي تستغرق عاماً واحداً والبرامج التقليدية لمستوى الكلية أن يحسن من الإمكانيات طويلة الأمد في الحفاظ على تسجيلات الطلاب في برامج لها صلة مباشرة بسوق العمل (صفحة 12). ولقد أشار أصحاب العمل إلى الحاجة إلى برامج متقدمة مدتها أقصر (أقل من عام). تلك هي السوق الجديدة الواعدة التي يتعين على الكليات ملأها بشكل مثالي (صفحة 21).

تكليف الكلية ليس تخريج طلاب ذوي مستوى جيد من التعليم العام، وإنما تقديم خريجين بمهارات خاصة يحتاجها سوق العمل. ولسوء الحظ كان التركيز على التقوق الأكاديمي أكثر منه على تطوير المهارات العملية (صفحة 23).

إن العقبة الأكبر في جعل الكليات أكثر استجابة لسوق العمل هي أن هذه الكليات منظمة على النموذج الأكاديمي أكثر منها على نموذج التدريب على المهارات. وتوضع الكليات قيد المُساءلة من قبل جامعة البلقاء التطبيقية على نجاحها في الامتحانات الشاملة وليس على نجاح الطلاب فيما يتعلق بالحصول على توظيف (صفحة 25).

المساواة

إن نسبة بطالة الإناث أعلى بين اللواتي يحملن دبلوماً من الكلية. والأسباب هي: 1) تتخرج الإناث في عدة مجالات يكون فيها الطلب على العمل قليلاً (مثال: تعليم الأطفال)، 2) يبدو أن الكثيرات يحضرن الجامعة لأسباب أخرى غير الاستعداد لدخول سوق العمل؛ من أجل تطوير ثقافتهن العامة على سبيل المثال (صفحة 8).

التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن

النو عية

- تقدم الكليات للطلاب التعليم الذي يلبي المعايير الأكاديمية العالية. ويعتبر الإتمام الناجح للامتحانات الشاملة الشاملة من المتطلبات الضرورية للحصول على الدبلوم، ولا يقل معدّل النجاح في الامتحانات الشاملة أبداً عن 60% (صفحة 14).
 - بشكل رئيسي، كان أصحاب العمل إيجابيين تماماً حول جودة برامج الكلية وخريجيها، وشعروا أن لدبلوم الكلية قيمة مميزة في سوق العمل، وأن دبلوم الكلية يزيد من فرص العامل في التقدم.
- إن الإرتباط بين مستويات الدراسة في الجامعة والكلية جيد. ويلتحق ربع عدد طلاب الكلية العامة تقريباً بالجامعة بعد إكمال برامج الربط مع الكلية (صفحة 17).
 - يبدو أن حوالي ثلثي خريجي الكلية يشعرون بأن أهدافهم أو الأسباب التي دفعتهم للذهاب إلى الكلية قد تحققت. ومع ذلك يشعر نصفهم بأن تدريبهم في الكلية كان غير كاف فيما يخص بالإعداد للتوظيف (صفحة 18).
 - التمويل كاف بالنسبة للبرامج ذات الكلفة المنخفضة كاللغات وعلم أمانة السر، وهي برامج تتطلب معدات قليلة نسبياً إلا أن تمويل الحكومة غير كاف بالنسبة للبرامج ذات النفقة المرتفعة التي لا يكون التسجيل فيها كبيراً كالعديد من مجالات الهندسة على سبيل المثال (صفحة 21).
- هناك صعوبات في توظيف مدرسين مؤهلين والحفاظ عليهم. حيث تدفع الصناعة رواتب أعلى ما يؤدي إلى استنزاف المدرسين من الكليات كما هي الحال في مجالات الهندسة على سبيل المثال. وينتقل العديد أيضاً إلى وظائف التعليم في الجامعة (صفحة 21).
- قد يكون التركيز الزائد على النواحي النظرية على حساب الخبرة العملية مرتبطاً بخلفية ومؤهلات مدرسي الكلية وكادر العمل الإداري: فهم أكاديميون في المقام الأول وممارسو مهنة في المقام الثاني أو قد لا يكونوا كذلك على الإطلاق (صفحة 23).
- تختبر الامتحانات المعلومات النظرية بشكل جيد، لكنها ليست بنفس الفعالية في اختبار النواحي العملية
 (صفحة 24). ويقترح العاملون أن التدريس للامتحان يحد من الإعداد المهني للطلاب.

فعالية الإدارة

- هناك غياب لوضع الكليات قيد المساءلة عن توظيف طلابها بعد التخرج. ولا تعتقد الكليات أن جامعة البلقاء التطبيقية مهتمة بنجاح خريجيها في العثور على عمل (صفحة 12).
- فيما عدا الكليات التابعة لوكالة الأونروا، إن أكثرية الكليات العامة والخاصة ليس لديها طريقة نظامية لتحديد نجاح خريجيها في العثور على توظيف (صفحة 12).
 - لم تكتسب الكليات و لا جامعة البلقاء التطبيقية «ثقافة الأداء» (صفحة 13).
- يتغير عمداء الكليات العامة كثيراً جداً ويأتي العديد منهم من الجامعات (الأكاديمية) ما يجعل مسألة إقامة روابط مع أصحاب العمل أصعب على الكليات (صفحة 13).
- تشعر الكليات الخاصة بأن لها تأثير طفيف على جامعة البلقاء التطبيقية حتى ولو كانت هذه الجامعة هي التي تنظّمها.
 - تبدو الكليات متحفظة حول القيام بتغييرات في البرنامج وكانت الشكوى من أن العملية التي تقوم بها جامعة البلقاء التطبيقية للتغيير بطيئة إلى حد غير مقبول (صفحة 21).
- أدى تقديم الكليات العامة لبرامج الشهادة الجامعية إلى تراجع أعداد التسجيل في البرامج التي تستغرق سنتين وبالتالي تراجع جودة التعليم والتدريب في هذه البرامج. ويمكن لهذا التوجّه أن يعني نهاية برنامج الدبلوم الذي يستغرق سنتين في الكليات الأردنية (صفحة 22).
 - تعتبر كلية عمّان للتدريب الكليّة الوحيدة التي تمتلك خدمة توظيف ناشطة. وهذا مكّون هام مفقود في نظام الكلية (صفحة 22).
- لا توجد ضمن نظام الكلية آليات لتخطيط برنامج منسّق ويشمل الكلية بأكملها تكون قائمة على مؤشرات الأداء الرئيسية. كما لا يوجد نظام لمراجعة البرنامج بالاعتماد على الأداء (صفحة 23).
 - من الصعب جدا على الكليات استخدام مدرسين لوقت جزئي أو لجلسات معينة حتى ولو كان اختيار مدرسي الكلية يتم من بين ممارسي المهن في المجال المعني (صفحة 24).
- إن إدارة الكلية في الأردن مركزية بشكل كبير إضافة على السيطرة المحكمة التي تفرضها جامعة البلقاء التطبيقية على الكليات. ومن الصعب على الكليات القيام بأية تغييرات في مناهج الدراسة استجابة للتغييرات التي تطرأ على سوق العمل حيث يتوجب أن تحصل مثل هذه التغييرات على موافقة جامعة

البلقاء التطبيقية ويُنقل أن العملية ستكون طويلة جداً. ويتوجب حتى على الكليات الخاصة أن تسعى للحصول على موافقة جامعة البلقاء التطبيقية لتعديل مناهجها. وعندما تقوم الكليات بتطوير برنامج جديد أو معدّل تشارك جامعة البلقاء التطبيقية هذا البرنامج المعدّل مع كل الكليات ناسفة بذلك أية مصلحة تنافسية ممكنة للكلية الخاصة التى ابتكرت البرنامج (صفحة 25).

الفعالية

- هناك دليل على از دواجية في البرامج المُقدّمة وتنافس على تسجيل الطلاب بين الكليات العامة في العديد من مناطق في البلد.
 - يبدو أن التنافس بين الكليات هو واحد من أكبر العوائق التي تمنع تقديم برامج عبر الكليات العامة (صفحة 21).
 - تقدم الازدواجية أرضية خصبة لأولئك الذين يسعون لتبرير الإنفاق العام وتخفيض تمويل الكليات (صفحة 22).

يختتم التقرير النهائي مشروع استدامة ونشر التعليم والتدريب الفني والمهنى بالتوصيات الأربع التالية:

- 1. تأسيس مجالس للجهات المعنية.
- 2. الترويج برامج الكلية والتخصصات المُقدّمة.
- 3. إعادة النظر في السياسة المتبعة حول مؤهلات هيئة التدريس في الكلية.
 - 4. تأسيس نظام متابعة دائم لمعلومات الخريجين (صفحة 25-27).

قضايا أخري

- 1. تواجه كليات المجتمع الخاصة انخفاضاً في التسجيل وبالتالي انخفاضاً في الدخل، ما يحد من دخلها ومن قدرتها على استخدام مدرسين جيدين.
 - 2. لتسهيل التواصل والسيطرة، ترغب جامعة البلقاء التطبيقية بتأسيس نظام اتصالات على الإنترنت بين كليات المجتمع العامة.
 - 3. سيؤدي استمرار الدخول إلى البرامج الموازية في كليات المجتمع إلى تخفيض عدد الطلاب في كليات المجتمع الخاصة.
 - 4. يشكو بعض مديري كلية المجتمع العامة ضعف تحضير الكثير الطلاب من الناحية الأكاديمية وعدم قدرتهم على التعامل مع محتوى بعض برامج التدريس.
 - يتمتع مديرو الكلية العامة ببعض الاستقلال في مسألة الموازنات والنفقات.

الخطة الاستراتيجية

حضرت جامعة البلقاء التطبيقية خطتها الاستراتيجية في عام 2002 بمساعدة كندية. وتبدأ هذه الخطة بعبارة الرسالة التالية: «تكمن رسالة جامعة البلقاء التطبيقية في تحضير خريجين قادرين على تقديم مساهمة منتجة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للأمة. وسيتم تحقيق ذلك من خلال المبادرات التعاونية مع أصحاب العمل والتي سينتج عنها تصميم وتقديم دبلوما ودرجة جامعية وبرامج التعليم المستمر التي تتسم بالتميز والملاءمة مع عمل العمل (الخطة الاستراتيجية»، لجنة جامعة البلقاء التطبيقية التخطيط الاستراتيجي، جامعة البلقاء التطبيقية، البحر الميت 2002). وفيما يلي الأهداف الرئيسية التي وردت في خطة العمل الطموحة للجامعة للفترة ما بين عام 2002 و 2005:

- يجب أن يكون لجامعة البلقاء التطبيقية إطار إداري فعال لتحقيق رؤيتها. ويتضمن ذلك تطوير القيادة والتنظيم، والتخطيط، وتطوير الموارد البشرية والمالية.
- 2. يجب أن يكون نمط التعليم فيها ملبياً لمتطلبات التطوير الاجتماعي والاقتصادي للبلد والمنطقة، ويتوجب على خريجيها أن يتمتعوا بمهارات تنسجم مع المعايير الدولية، ويتضمن ذلك ما يلي:
 - تطوير إطار للسياسة؛
 - **-** تطوير واستخدام معلومات سوق العمل؛
 - تأسيس وحدة تطوير البرنامج؛
 - صياغة قدرات الخريجين وقياسها؟

التعليم والتدريب الفني والمهنى في الأردن

- تأسيس تعليم مستمر فعال وعقد تدريب لزبائنها، وآليات للموافقة والالتزام بالمعايير الدولية من قبل الكليات الخاصة؛
 - تأسيس كليات ومراكز رائدة في مجال التميز؟
 - تقديم برامج الدرجة الجامعية التطبيقية؛
 - تأسيس لجان استشارية للبرنامج في الكليات؛
 - تقديم برامج ما بعد الدرجة الجامعية التطبيقية مدتها عام واحد.
 - 3. يجب على جامعة البلقاء التطبيقية أن تأسس نفسها كمصدر للخبرة حول البحث التطبيقي المتصل بالشركات الفردية والمجتمع بأكمله.
 - 4. يجب أن يتوفّر وصول واسع النطاق عالي السرعة إلى الإنترنت، وأن يتم الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بهدف تحقيق فعالية التعلّم وكفاية الإدارة.
 - 5. يجب تقديم خدمات الإدارة بشكل يدعم بيئة تعلم الطالب من خلال الإرشاد والاستشارة على سبيل المثال.

المصادر:

- أ. أبر اهارت، «كليات المجتمع في الأردن: دراسة مقترحة للنتائج»، تقرير بعثة البنك الدولي، 25 نسان 2004
- ر. جو هانسون، ت. النهار، «التعليم والتدريب الفني المهني في الأردن»، مؤسسة التدريب الأوروبية والبنك الدولي 2003.
- ج. روسترون، أ. عطوان، م. كرونز، « التعليم والتدريب الفني والمهني: بحث أساسي في التعليم والتدريب الفني والمهني يُركز على مقارنة الكلف وتحليل الكلف»، التقرير رقم 3، سلسلة المنشورات رقم 77، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمان 1999.
- «استدامة وتوسيع التعليم والتدريب الفني والمهني»، دراسة تقييم كليات المجتمع: التقرير الأخير من إعداد فريق دراسة مشترك كندي أردني، مشروع استدامة ونشر التعليم والتدريب الفني والمهني، 10 تموز 2005.

الملحق الرابع: دراسة حالة (المنطقة الشمالية، إربد)

قامت البعثة بدراسة لتعرّف عمل الجهات الحكومية المقدّمة للتعليم والتدريب الفني والمهني على المستوى المحلي في منطقة إربد. وقامت الدراسة بفحص كلاً من البيئتين الاقتصادية والتدريبية.

كان من المتوقع في البداية أن تستمر البعثة ثلاث سنوات. ولكن تم إنجاز العمل في النهاية خلال يوم واحد وذلك نتيجة الأحداث الخارجية التي حصلت في الأردن في وقت الزيارة (الهجوم الإرهابي في عمان) التي أجبرت الخبراء على تجنب السفر لأسباب أمنية. ومن هنا لم يكن من الممكن إجراء اتصالات مع الجهات المعنية الأخرى مثل كليات جامعة البلقاء التطبيقية ومراكز التعليم والتدريب الفني والمهني الأخرى وجمعيات أصحاب المهن. ويجب اعتبار التوصيات التي الصادرة على أساس دراسة الحالة هذه على أنها تمهيدية. وهناك حاجة لدراسة أكثر تفصيلاً وعمقاً للوضع على المستوى المحلي من أجل نقل صورة كاملة للوضع وعرض نتائج تعتمد على مقاربة علمية.

هدف الدراسة

تهدف الدراسة إلى تحليل مبادئ حكم التعليم والتدريب الفني والمهني ضمن إحدى مجالات التوظيف (كافة الجهات المُقدِّمة للتدريب) بما في ذلك الروابط مع البيئة الاقتصادية (الشراكات الاجتماعية) والآليات المعتمدة فيما يتعلق بتعريف الاستراتيجيات ومراقبة وتقييم أداء قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني.

مدى الدراسة

تم تنظيم أربعة اجتماعات في:

- منطقة الأمير حسن الصناعية (منطقة توظيف رئيسية)؛
 - مديرية مؤسسة التدريب المهنى في المنطقة الشمالية؛
- مركز التدريب المهني التابع لمؤسسة التدريب المهني في الرمثة الواقع في منطقة الأمير حسن الصناعية؛
 - مدرسة التعليم المهني في وزارة التربية.

تحليل الوضع

تعريف الاستراتيجيات

تتركز عملية وضع الاستراتيجيات في المعاهد التابعة لوزارة التربية ولمؤسسة التدريب المهني على حد سواء في المقرات الرئيسية في عمان. ولا تقوم مديرية مركز التدريب المهني بأي دور في وضع الاستراتيجية الإقليمية. والمكتب المسؤول عن ثمانية مراكز تغطي أربع محافظات (إربد والرمثة وجرش و عجلون) مسؤول فنياً عن عمل مراكز التدريب المهني. ولا يتمتع المكتب باستقلال مالي ولا باستقلال إداري.

اللامركزية

مفهوم اللامركزية على المستوى المحلي في المراكز التابعة لمؤسسة التدريب المهني ولوزارة التربية غير معروف. ولا تترك للمستوى المحلي إدارة الموارد البشرية والمالية ولا الاستقلالية لتطوير المناهج الدراسية وتقديم اختصاصات جديدة، كما أن عملية صناعة القرار هي مركزية إلى درجة كبيرة بالإضافة لكونها غير مرنة. علاوة على ذلك، فإن عملية معالجة المعلومات بطيئة وتتطلب نظام تخطيط مرهق يعتمد بشكل رئيسي على الإجراءات الإدارية أكثر من اعتماده على احتياجات مراكز التدريب، كما أنه يعتمد بدرجة أقل على احتياجات البيئة الاقتصادية لهذه المراكز. وتتواصل المراكز التابعة لمؤسسة التدريب المهني فقط من خلال المكتب الإقليمي الذي يقوم بدوره بنقل متطلبات المراكز إلى المقرات الرئيسية لمؤسسة التدريب المهنى من أجل عملية صنع القرار.

الإدارة في المدارس المهنية التابعة لوزارة التربية والمراكز التدريبية التابعة لمؤسسة التدريب المهني

إن إدارة المراكز التدريبية التابعة على حد سواء لمؤسسة التدريب المهني ولوزارة التربية محدودة إلى حد ما، ولا يتمتع المديرون بالاستقلال للتعامل مع الموارد البشرية والإدارية. وبالرغم من وجود لجنة استشارية في مؤسسة التدريب المهني فيها خمسة ممثلين عن القطاع العام واثنين عن أصحاب العمل وواحد عن نقابات العمال إضافة إلى المدير، إلا أن هذه اللجنة استشارية بشكل صرف وليس لديها دور مباشر في الإدارة. وتُقدّم اللجنة النصح والاستشارة حول البرامج التدريبية المُقدّمة من قبل المراكز.

يتم في كلا الحالتين توظيف العاملين من خلال إجراءات ديوان الخدمة المدنية على مستوى مركزي وبدون أية تدخلات من مدير المركز. وفي مراكز التدريب المهني، يفوّض المدير بشراء مواد التدريب على ألا يتجاوز سعرها 50 دينارا أدرنيا، ولكن لا يشمل ذلك شراء الأدوات والمعدات وقطع الغيار التي يتم توريدها فقط من خلال مناقصة سنوية تجريها المديرية المركزية التجهيزات في عمان. أما في المدارس التابعة لوزارة التربية، فيخوّل مدير المدرسة بشراء المواد على ألا يتجاوز ثمنها 40 ديناراً أردنياً. ويجب أن تجري المراسلات من خلال مكتب التعليم في إربد وتُحوّل من ثم إلى وزارة التربية، وبعدها إلى مديرية التدريب المهني لاتخاذ القرار. هذا ويتم تحويل الدخل الضئيل المولّد من قبل المراكز نفسها مباشرة إلى الموازنات المركزية.

كانت المعدات في المراكز التي تمت زيارتها بالية إلى حد ما، وتفتقر مدارس وزارة التربية إلى مواد التدريب، كما أن تكنولوجيا المعدات هي من الطراز القديم نسبياً. ومن الجدير بالذكر أن المراكز لا تستطيع أن تتقدّم بطلبات إلى صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني من أجل تمويل برامج التدريب المشتركة مع أصحاب العمل.

التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن

ر وابط معاهد التعليم والتدريب الفني والمهني مع بيئاتها المحلية

رغم توضع مراكز التعليم والتدريب الفني والمهني التابعة لمؤسسة التدريب المهني ووزارة التربية في بيئة صناعية كبيرة (منطقة الأمير حسن الصناعية) تجتذب 21000 عامل لاسيما في الصناعات التي تنطلب عملاً مُكتَّفًا (85% من الإنتاج مُعدّ للتصدير للولايات المتحدة الأمريكية) ، إلا أن هذه المراكز تقدم عداً محدوداً جداً من الاختصاصات (تقدم المراكز التابعة لمؤسسة التدريب المهني ما مجموعه ستة اختصاصات على مستويات عامل ماهر وعامل محدود المهارة؛ أما مراكز وزارة التربية فتقدم 13 اختصاص). وبلغ عدد المتدربين المسجلين للعام الدراسي 2005-2006 في مركز تابع لمؤسسة التدريب المهني 88 متدربا على مستوى عامل ماهر و 5 متدربين على مستوى عامل محدود المهارة. ويمثل هذا 50% من قدرة استيعاب المركز. أما في مدرسة تابعة لوزارة التربية، فقد سجل 322 طالباً من طلاب التعليم والتدريب المهني المركز. أما في مدرسة التدريب المهني المناعية المدرسة). وقد تم حساب العدد الإجمالي لخريجي مؤسسة التدريب المهني اللذين يعملون في المنطقة الصناعية بما مجموعه 2400 عاملاً من أصل لخريجي مؤسسة التدريب المهني المذريجين الأردنيين العاملين هناك. يعني هذا أن الفعالية الخارجية للمراكز التابعة لمؤسسة التدريب المهني يجدون توظيفاً في من حيث فرص التوظيف المُتاحة الخريجين الأردنيين تقارب 22%، وهي 12% فقط من إجمالي العاملين. وحسب ما أفاد به المدير، فإن 40% من خريجي المركز التابع لمؤسسة التدريب المهني يجدون توظيفاً في وحسب ما أفاد به المدير، فإن 40% من خريجي المركز التابع لمؤسسة التدريب المهني يجدون توظيفاً في الوظائف التي تدربوا عليها أو في وظائف ذات صلة.

إن الروابط بين مراكز التدريب وبيئتها الاقتصادية محدودة إلى حد ما. وتفتقر هذه المراكز إلى المرونة في تنظيم وتطبيق البرامج التدريبية بشكل يلبي المطالب المحلية، ويتم بدلاً من ذلك تصميم البرامج بشكل مركزي. ولا يقوم أصحاب العمل بأي دور في إدارة المراكز، كما أن العلاقات التدريبية مقتصرة على شبكة الشركات المتوسطة والصغيرة التي تقوم بتطبيق برامج التمهن (مؤسسة التدريب المهني). أما عملية متابعة المتمهنين فهي غير منتظمة وغير فعالة ولا يوجد أية صلة تربط المدرسة التابعة لوزارة التربية بسوق العمل.

المركزين اللذين تمت زيارتهما موجهين بحسب العرض ولا يلبيان حاجات بيئتهما حتى من حيث تطوير نشاطات التدريب المُستمر التي يمكن أن تكون طريقة لتعزيز العلاقة ودعم تطوير القدرات على مستوى الشركة والمدرسة على حد سواء.

التوصيات

هناك عدد محدود من التوصيات المقترحة التي يجب أن تكون جزءاً من الإصلاح الكلي لنظام التعليم والتدريب الفني والمهنى. وهي تخص كلاً من مؤسسة التدريب المهني ووزارة التربية على حد سواء.

يجب أن تعطى الأولوية للأعمال التي ستحسّن إجراءات التواصل وتسريع عمليات صنع القرار وضمان المرونة في تلبية حاجات البيئة المحلية.

ولإعطاء المراكز إمكانية تلبية لاحتياجات سوق العمل بطريقة مرنة ومستقلة، تمت التوصية بما يلى:

- تحديد إجراءات واضحة ومشجعة للمستخدم تسمح بمسؤولية أكبر عن صنع القرار على مستوى المركز التدريبي والمدرسة وذلك من أجل تحسين نوعية العملية التدريبية وتمكين المراكز والمدارس من أن تصبح مراكز بحث وتطوير لبيئتها الاقتصادية؛
- تحليل إمكانية الربط بين موارد مؤسسة التدريب المهني ووزارة التربية ما يؤدي إلى فعالية أكبر لنظام التعليم والتدريب الفني والمهني على المستوى المحلى. ؛
- إدخال الاستقلال المالي والإداري بشكل عام على المستوى المحلي لضمان مرونة أكبر في تلبية الاحتياجات النوعية المتغيرة للبيئة المحلية ولاجتذاب المزيد من المدربين ذوي الخبرة والحفاظ عليهم؛
- إدخال حوافز قائمة على النتائج للكوادر التدريبية بهدف تحسين أدائها ورضاها واستقرارها في العمل؛
- تطوير دور اللجان الاستشارية ليصبح بمثابة دور هيئة إدارية مع وجود أغلبية الأعضاء من الشركاء الاجتماعيين.

■ إعطاء المراكز الفرصة والسلطة لتقديم الطلبات بشكل مباشر إلى صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني من أجل الحصول على الموارد المالية للبرامج التي ستلبي حاجات البيئة المحلية من خلال الإدارة المشتركة مع أصحاب العمل.

الأشخاص الذين تمت مقابلتهم في الزيارة

السيد طلال رضايضه، مدير المكتب الإقليمي الشمالي (مؤسسة التدريب المهني).

السيد ماجد حمّاد، مدير مركز التدريب المهني في الرمثة (مؤسسة التدريب المهني).

السيد منذر رشيدات، مدير مدرسة التعليم المهني (وزارة التربية).

المراجع

- أ. أبراهارت، «كليات المجتمع في الأردن: دراسة مقترحة للنتائج»، تقرير بعثة البنك الدولي، 25 نيسان
 2004.
- استدامة وتوسيع التعليم والتدريب الفني والمهني، دراسة تقييم كليات المجتمع: التقرير الأخير من إعداد فريق دراسة مشترك كندي أردني، مشروع استدامة ونشر التعليم والتدريب الفني والمهني، 10 تموز 2005.
- استدامة وتوسيع التعليم والتدريب الفني والمهني، دراسة لتقييم كليات المجتمع: التقرير النهائي، «استدامة وتوسيع التعليم والتدريب الفني والمهني»، مُحضّر من قبل فريق الدراسة المشترك الكندي-الأردني، 10 تموز 2005.
 - «استراتيجية لتطوير قطاع التعليم والتدريب الفني والمهني في تونس»، البنك الدولي، 2000.
 - ت. إيفانز، «دراسة أساسية حول التطوير المؤسساتي للتعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن»، وكالة التنمية الدولية الكندية، مشروع استدامة وتوسيع التعليم والتدريب الفني والمهني، عمّان، شباط 2002.
- ر. بيرسون، «مراجعة أداء الجهات المُقدّمة للتدريب المهني والروابط بين التدريب والتوظيف في الأردن»، سلسلة منشورات رقم 56، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، عمّان، 1998.
 - «تقرير البلد: الأردن 2000، نظرة عامة على التعليم والتدريب المهني»، مؤسسة التدريب الأوروبية، تورين 2000.
- ر. جو هانسون، ت. النهار، «التعليم والتدريب الفني المهني في الأردن»، مؤسسة التدريب الأوروبية والبنك الدولي 2003.
 - ج. روسترون، ا. عطوان، م. فرونز، «تطوير مؤشرات الأداء لتقييم السياسة والممارسات والاستثمارات. تقرير رقم 1، سلسلة منشورات رقم 75، المركز الوطنية لتطوير الموارد البشرية، عمّان.
- ج. روسترون، ا. عطوان، م. كرونز، «التعليم والتدريب الفني والمهني: بحث أساسي في التعليم والتدريب الفني والمهني يركّز على تحليل الكلفة ومقارنتها»، تقرير رقم 3، سلسلة منشورات رقم 77، المركز الوطنية لتطوير الموارد البشرية، عمّان 1999.
- «حالة الكويت: دراسة تحليل الإنفاق في التعليم» المجلد الأول: التقرير الأساسي وخطة العمل، البنك الدولي و KISR، 2002.
 - «رؤية التعليم الفني لجامعة البلقاء التطبيقية»، جامعة البلقاء.
 - القانون رقم 95 للعام 2002 حول نشاطات صندوق دعم التعليم والتدريب الفني والمهني.
 - «مراجعة الإنفاق العام في الأردن مسودة، البنك الدولي، 2004.
 - «نحو رؤية لنظام تعليم جديد»، منبر الرؤية لمستقبل التعليم في الأردن، 55، وزارة التعليم، 2002.
 - أ. نصر الله ، «التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن»، 2003.
 - «نمط الأردن: الطريق قُدماً للأردن»، FEMISE، و 2005.

مؤسسة التدريب الأوروبية التعليم والتدريب الفني والمهني في الأردن ـ مجالات التعاون في التطوير

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

pp. – 21 x 29.7 cm 155 – 2008

SALES AND SUBSCRIPTIONS

Publications for sale produced by the Office for Official Publications of the European Communities are available from our sales agents throughout the world.

You can find the list of sales agents on the Publications Office website (http://publications.europa.eu) or you can apply for it by fax (352) 29 29-42758.

Contact the sales agent of your choice and place your order.

