

دمج الشباب في سوق العمل في الأردن

كانون الأول، ٢٠١٢

إعداد: مركز الفينيق للدراسات الاقتصادية والمعلوماتية

تقديم:

تأتي ورقة السياسة هذه في سياق الجهود الوطنية للوقوف على أهم التحديات، التي يواجهها سوق العمل الأردني، وهو يعاني كما هو معروف من اختلالات كبيرة تتمثل في غياب التوازن بين مدخلاته من الأيدي العاملة الوطنية من جهة وبين احتياجاته من الأيدي العاملة الماهرة من جهة أخرى. إلى جانب حالة الفوضى التي يعانيها بسبب كثافة تشغيل العمالة الوافدة في مختلف القطاعات الاقتصادية، في الوقت ذاته يعاني فيه عشرات الآلاف من الشباب الأردنيين من البطالة. وقد كتب الكثير عن دور مؤسسة التدريب المهني في تأهيل وإعادة تأهيل الشباب الأردنيين، وتمكينهم من الاندماج في سوق العمل، والحصول على وظائف لائقة، وقُدِّمت تصورات واضحة في الأجندة الوطنية، التي أطلقت عام ٢٠٠٥، وجرى تناول الموضوع في الاستراتيجية الوطنية للتشغيل التي أطلقت صيف لعام ٢٠١٢.

تشكل هذه الورقة مساهمة في البحث عن الأسباب الحقيقية التي تحول دون وجود عمالة أردنية شابة ماهرة للاستفادة من الفرص التشغيلية التي يوفرها الاقتصاد الأردني بالعمل فيها، وكذلك في فهم الظروف الداخلية والخارجية التي تعمل في إطارها مؤسسة التدريب المهني بوصفها واحدة من المؤسسات الوطنية المتخصصة في التدريب المهني وذات خبرة طويلة في تقديم خدمات التدريب المهني، وتمتلك انتشاراً جغرافياً يغطي مختلف أنحاء المملكة، ويعول عليها الكثير في دمج الشباب في سوق العمل. وتقدم هذه الورقة مجموعة من المقترحات يعتقد معدوها أن الأخذ بها يُمكن مؤسسة التدريب المهني لعب دور أكثر فاعلية في تأهيل وإعادة تأهيل الشباب للحصول على فرص عمل.

مدخل :

يعاني سوق العمل الأردني من تحديات صعبة، أهمها ارتفاع معدلات البطالة التي تراوحت خلال العقد الماضي ما بين ١٢,٠-١٤,٠%^(١)، وترتفع معدلاتها بشكل كبير بين فئات الشباب لتقارب ٣٠%، إلى جانب تحد آخر يتمثل بكثافة تشغيل العمالة الوافدة (المهاجرة) في العديد من المهن، إذ تشير التقديرات أن ما يقارب ٦٠٠ ألف عامل وافد يعملون في الأردن مقابل ما يقارب ٢٥٠ ألف أردني يبحثون عن عمل. أمام هذا الواقع المتمثل بارتفاع معدلات البطالة بشكل عام وارتفاعها الكبير بين الشباب، وشكوى قطاعات الأعمال المختلفة، خاصة القطاع الصناعي والخدمي، من عدم توفر عمالة أردنية ماهرة للعمل فيها، وعدم تجاوب قطاع التدريب التقني والمهني مع احتياجات هذه القطاعات الاقتصادية، نجد أنفسنا أمام سؤال كبير حول دور مؤسسة التدريب المهني في دمج الشباب في سوق العمل، باعتبارها إحدى أهم الجهات الحكومية التي تعمل في مجال تقديم خدمات التدريب المهني منذ عام ١٩٧٦.

وفي هذا السياق، تهدف هذه الورقة إلى الوقوف على دور هذه المؤسسة في رفد سوق العمل بالأيدي العاملة الماهرة التي يحتاجها، وذلك من خلال تحليل وفحص دور هذه المؤسسة في إسباب الخاضعين لبرامجها والمشاركين فيها المهارات اللازمة لتمكين خريجها من الاندماج والالتحاق في القطاعات الاقتصادية التي تعاني من نقص العمالة الماهرة، وستعمل هذه الورقة على تحقيق هذه الأهداف من خلال الإجابة عن الأسئلة البحثية التالية:

١. ما مدى مواءمة برامج مؤسسة التدريب المهني مع احتياجات القطاعات الاقتصادية التي تعاني من نقص في العمالة الماهرة؟
٢. ما هي طبيعة ومحتوى البرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة، وتقييم هذه البرامج فيما إذا كانت غنية بالمهارات اللازمة لدمج الشباب في سوق العمل؟
٣. ما مدى مواءمة الإمكانيات المتاحة لمؤسسة التدريب المهني للدور المطلوب منها؟
٤. ما أثر الإطار القانوني، الذي تعمل بموجبه مؤسسة التدريب المهني، على تحقيقها للدور المطلوب منها؟

مشكلة الورقة

تؤكد الاستراتيجية الوطنية للتشغيل ٢٠١١-٢٠٢٠ أن قطاع التدريب والتوظيف المهني والتقني ما زال ضعيفاً ومشردماً، وأن القطاع الخاص لا يلمس تجاوب هذا القطاع مع احتياجاته، وليس بعيداً عن ذلك ما حدته الأجندة الوطنية لعام ٢٠٠٥ بأن هذا القطاع ينتج " عمالاً ضعيفي التدريب وغير ملتزمين "، كما أن اندماج تعاون القطاع الخاص في مراحل التدريب كافة وسع الفجوة بين توقعات القطاع الخاص والمهارات التي يتلقاها المتدربون^(٢).

وبالرغم من أن مؤسسة التدريب المهني قامت بتدريب ما يقارب ٢٩٢ ألف متدرب من الجنسين منذ تأسيسها قبل ٣٦ عاماً وحتى نهاية ٢٠١٠^(٣)، وتتنوع برامجها التدريبية لتشمل عشرات المهن، إلا أن دورها في رفد سوق العمل بحاجاته من العمالة الفنية والحرفية ما زال موضع تساؤل من قبل العديد من الأطراف ذات العلاقة.

وتتمثل الإشكالية التي يواجهها سوق العمل - نظراً لحاجة قطاعاته المهنية المختلفة المتزايدة مئات الآلاف من العاملين في عشرات المهن والحرف- في عدم توفر بديل أردني للأيدي العاملة الوافدة (المهاجرة). الأمر الذي انعكس على ارتفاع معدلات البطالة باستمرار، خاصة بين فئات الشباب منهم. ومن العوامل التي فاقمت هذه المشكلة، التحولات السريعة في التقنيات المستخدمة في العديد من المهن وانتقالها من أساليب العمل الميكانيكي البسيط إلى أساليب العمل الرقمي: فمن كان يعمل في مجال ميكانيك السيارات قبل عشرة أعوام- مثلاً- لا يستطيع مزاوله مهنته في الوقت الحالي بشكل ماهر إلا إذا خضع إلى برامج تدريبية تعيد تأهيله لتمكنه من فهم التقنيات الرقمية التي تعمل بموجبها السيارات الحديثة.

وبدا جلياً أن سوق العمل في الآونة الأخيرة، يعاني من نقص في الأيدي العاملة المحلية المدربة والماهرة لمزاولة المجالات المهنية المساعدة، وفي المقابل نرى أن الأغلبية ممن يعملون في هذه المهن هم من العمالة الوافدة (المهاجرة)، والسبب الرئيسي الذي يقف خلف ذلك يتمثل في أن العامل الوافد (المهاجر) وجد فرصة التلمذ المهني الحر في (التعلم في موقع العمل) في هذه القطاعات الاقتصادية واستغلها واستفاد منها، الأمر الذي جعل منه عاملاً ماهراً في مزاوله المهنة. وليس مجاناً للواقع ما جاء من توصيف في الفصل الثامن من الأجندة الوطنية والخاص بدعم التشغيل والتدريب المهني من أن قطاع التدريب المهني ينتج عمالاً ذوي مستوى تدريب متدن، إذ عبرت أغلبية أصحاب العمل عن الحاجة إلى إعادة تدريب خريجي التدريب المهني على المهارات الشخصية والتقنية على السواء خلال عملهم^(٤).

كل ما مضى يؤشر إلى الفجوة بين واقع التدريب المهني ككل وبين مؤسسة التدريب المهني باعتبارها أحد أهم الروافد في دمج الشباب في سوق العمل، وتملك نقاط قوة يجب تعزيزها، ولديها تاريخ طويل من توفير مختلف التخصصات والانتشار الجغرافي على مستوى المملكة. ولغايات تحقيق أهداف ورقة السياسة هذه والإجابة عن تساؤلاتها، تم استخدام العديد من الأدوات البحثية تمثلت في عمل مراجعة للعديد من الأدبيات النظرية التي تناولت الموضوع بهدف الإلمام بمختلف الجوانب المتعلقة بالتدريب المهني، وأجريت العديد من المقابلات المعمقة مع خبراء في مجال التعليم والتعليم المهني وممثلين عن القطاعات الصناعية والخدمية في غرفة صناعة الأردن وغرفة تجارة الأردن، وبعض العاملين في مؤسسة التدريب المهني ذاتها كإداريين ومهنيين، وكذلك إجراء مقابلات مع العديد من أصحاب العمل في مواقع العمل المختلفة في العديد من المناطق الصناعية في مدينتي عمان والزرقاء، ومقابلات مع بعض خريجي مراكز التدريب المهني.

الإطار القانوني لمؤسسة التدريب المهني:

تعمل المؤسسة حالياً بموجب قانون مؤسسة التدريب المهني رقم (١١) لسنة (١٩٨٥)، وحسب المادة ٤ من القانون، التي تنص على توفير فرص التدريب المهني لإعداد القوى العاملة الفنية، ورفع كفاءتها في مختلف تخصصات ومستويات التدريب المهني غير الأكاديمي، والعمل على تنوع التدريب المهني لتشمل التلمذة المهنية لصغار السن والبالغين لممارسة التدريب المنظم طويل الأمد، وذلك مع مراعاة التشريعات النافذة وتدريب العاملين في المؤسسات في مراكز التدريب المتخصصة وفي مواقع عملهم لغايات رفع كفاءتهم والتدريب المكثف والسريع لمختلف المهن. والتدريب في مجالات السلامة والصحة المهنية وتقديم خدمات الإرشاد المساندة لإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة^(٤).

وأنشئت مؤسسة التدريب المهني في عام ١٩٧٦؛ وترتبط المؤسسة بوزير العمل حسب المادة (٣) من القانون ذاته، ولها شخصية معنوية تتمتع باستقلال مالي وإداري ضمن أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه، ولها أن تقاضي وتقاضي بهذه الصفة، وأن تنيب عنها في الإجراءات القضائية النائب العام أو أي شخص آخر لهذه الغاية، كما يكون لها موازنتها المستقلة^(٥). بالإضافة إلى ذلك فإن مؤسسة التدريب المهني تعمل وفق شروط قانون تنظيم العمل المهني في الأردن، الذي ينص على أنه "لغايات تطبيق أحكام هذا القانون، يصنف العاملون المهنيون إلى الفئات التالية (الاختصاصي، الفني، المهني، الماهر، محدد المهارات)، وتحدد المواصفات والدرجات والمسميات في كل فئة بموجب نظام يصدر لهذه الغاية، كما تحدد قواعد التصنيف المهني وإجراءاته التي تنطبق عليها أحكام هذا القانون لغايات منح إجازة مزاوله المهنة للعاملين لمدة خمس سنوات بما في ذلك الاختبارات، التي تجريها المؤسسة لتحديد المستوى المهني، وأسس الترقية من درجة إلى أخرى في كل فئة بموجب نظام يصدر لهذه الغاية، ولا يجوز لأي شخص أن يزاول أي مهنة ما لم يحصل على إجازة بمزاولة المهنة تحدد فيها المهنة ومستوى التصنيف المهني له^(٦).

ويمكن القول أن البرامج التدريبية التي تقدمها مؤسسة التدريب المهني تنسجم بالشمولية بشكل نسبي، إذ أنها تقدم ٢٦٠ برنامجاً تدريبياً موزعة على مختلف القطاعات الاقتصادية.

أسباب المشكلة:

وتتباين الأسباب التي تحول دون قيام مؤسسة التدريب المهني في لعب دور محوري وفعال لدمج الشباب في سوق العمل، فبعضها يتعلق بالمؤسسة فهي تعمل تحت ظروف صعبة لإدخال الاصلاحات ومواكبة سوق العمل، ومنها موقات نظام الموارد البشرية الذي يمنحها من استقطاب أفضل المدربين والمحافظة

عليهم، إذ أن هنالك ضعفاً واضحاً في المستويات المهاراتية لأعداد كبيرة من المدربين، الناجم عن عدم قدرة المؤسسة على توفير فرص تطوير مهاراتهم في مجالات اختصاصاتهم التي تتطور باستمرار، وإلى خضوع عمليات التعيين إلى تعليمات ديوان الخدمة المدنية المهني وفق قانونه وصلاحياته بتعيين جميع موظفي الدولة، وبالتالي فإن إدارة مؤسسة التدريب المهني ليس لها دور في عملية تعيين مدربيها، إلى جانب ضعف موازنتها التي لا تتلاءم مع الأهداف التي تعمل من أجل تحقيقها ولا الدور المأمول منها، إذ تبلغ موازنة المؤسسة ما يقارب ٩ ملايين دينار أردني، يذهب جلها إلى البنود الإنفاقية التشغيلية للمؤسسة وليس إلى جوهر عمليات التدريب^(٧).

وفيما يتعلق بالمخصصات الإضافية، التي رصدتها الحكومات المتعاقبة لدعم الابتكار ورفع مستوى المهارات في التدريب الفني والتقني، وفي إطار صندوق التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني، فإن حصة مؤسسة التدريب المهني من الصندوق متواضعة ولا تتجاوز ٨٪ خلال الأعوام ٢٠٠٥-٢٠١٠. وذهب ٧٨٪ من مجمل الصندوق إلى جهة واحدة هي الشركة الوطنية للتشغيل^(٨). وضعف موازنة المؤسسة أثر بشكل كبير على قدرتها في تنوع برامجها التدريبية من جانب، وتوفير برامج تدريبية ثرية بالمهارات المطلوبة إلى سوق العمل من جانب آخر، وأضعف قدرتها كذلك على توسيع نطاق التدريب العملي داخل المؤسسة، الأمر الذي أثر سلباً على مخرجاتها.

وفي الجانب المالي، يمكن الإشارة إلى أن استمرار عمل مؤسسة التدريب المهني تحت مظلة وزارة العمل جعلها أسيرة للنظام المالي الحكومي، الذي يفرض على جميع المؤسسات العامة إيداع إيراداتها في حساب الخزينة العامة للدولة، ليعاد إنفاقه في ضوء الأولويات الحكومية، ما قيد قدرة المؤسسة على الحصول على تمويل من العديد من الجهات المانحة المحلية والدولية لتنفيذ برامج محددة وفي أحسن الأحوال يعوقها.

يضاف إلى ذلك سبب آخر يتمثل في ضعف مدخلات مؤسسة التدريب المهني من الطلبة، ذلك أن أغلبية ممن يلتحقون بالمؤسسة هم من الطلبة الأكثر ضعفاً في عملية التعليم الأساسي الأكاديمي، الأمر الذي انعكس سلباً على مخرجات البرامج التدريبية ومخرجات العملية التعليمية المهنية بشكل عام، ولا تعتمد عملية التصنيف في نهاية المرحلة الأساسية على الميول المهنية للطلبة، إنما تعتمد بشكل كلي على تحصيلهم الأكاديمي، ما أدى إلى أن تستقبل المؤسسة الطلبة الذين أخفقوا في تحقيق متطلبات القبول في التعليم الثانوي فقط، وانعكس ذلك أيضاً على تعميق النظرة السلبية للمجتمع نحو الملحقين بمؤسسة التدريب المهني لأن الطلاب يتم تقييمهم حسب التحصيل الأكاديمي، وليس استناداً على المهارة والميول المهني. إلا أن الناظر للعملية التعليمية يجد أن أطر تقييم الطالب أكاديمياً ومهنياً بحاجة إلى نماذج تقييم حديثة ترسم للطالب طريق اختياره للمهن أو التخصص الأكاديمي حسب الميول والاتجاه، كما أن مصطلح التدريس المهني وخصوصاً في

المراحل الثانوية لم يعد يواءم متطلبات السوق بل ما يحتاجه السوق في الوقت الراهن هو التدريب المهني.

ويرى العديد من المتحقين بمراكز التدريب المهني أنهم أُجبروا على التدريب بمهن اختارها أهاليهم لا اعتقادهم بأنها ذات مردود مادي على أبنائهم من دون الرجوع لرغبة الطالب وميوله المهنية، ما يجعل الطلبة غير راغبين في الاستمرار بتلقي التدريب في مراكز التدريب المهني وعدم مزاوله المهنة في حال استمروا بالمدّة الزمنية للتدريب لأنها لا تمس رغبتهم في العمل فيها. بينما أشار آخرون أن سبب ارتيادهم لهذه التخصصات هو ميولهم الشديدة ورغبتهم الواضحة لمزاولة المهن التي اختاروا التدريب عليها، فبعضهم أكد أن السبب في رغبته باختيار تخصص التكيف - على سبيل المثال - يعود لامتحان العديد من أفراد عائلته هذه المهنة، وهي بحسب رأيهم مهنة ممتعة، وتعود بالفائدة المادية عليهم وعلى عائلاتهم.

ومن الأسباب الأخرى، التي أدت إلى حدوث هذه المشكلة، غياب الشراكة مع القطاع الخاص في مراحل التدريب كافة، وهو طرف يعد من الأطراف الرئيسية المستفيدة من توفير أيدي عاملة ماهرة، ما يوسع الهوة بين توقعات هذا القطاع والمهارات التي يتلقاها المتدربون لدمجهم في سوق العمل وليس أدل على ذلك من تقييم أصحاب الأعمال لخريجي مؤسسة التدريب المهني، الذي أوضحوا فيه رأيهم بمخرجات مؤسسة التدريب المهني، بأنه "مع أن خريجي مؤسسة التدريب المهني يمتلكون شهادات تدريب مهني إلا أن هذه الشهادات ليست ذات صلة باحتياجات الأعمال أو السوق"، وعبر ٨٧٪ من أصحاب الأعمال عن استعدادهم لتوظيف المزيد من خريجي المؤسسة في المستقبل، لكن من الناحية السلبية كان تقييمهم لخريجي المؤسسة متوسطاً في أفضل الأحوال كما كان تقييم مهارات الخريجين بأنها ضعيفة^(١١).

وبمقارنة ذلك مع بعض التجارب الناجحة في العالم في مجال أدوار المؤسسات المعنية بالتدريب والتأهيل المهني، نجد أدواراً فعالة للقطاع الخاص في التخطيط للمناهج ومحتويات البرامج التدريبية في عمليات تنفيذها خلال عملية التدريب. إذ أن أصحاب الأعمال في القطاع الخاص يشاركون الحكومات في عملية التحليل المهني، حيث يقوم القطاع الخاص بعمل برامج تدريبية وفقاً لما يروونه ملاءماً لحاجاتهم في مختلف القطاعات الاقتصادية المختلفة. ويشار هنا إلى تجربة ناجحة في الشراكة مع القطاع الخاص حين دخلت المؤسسة في عدد من الشراكات مع القطاع الخاص، ومن أهمها الشراكة مع قطاع الفنادق، التي جرى بموجبها قيام العديد من فروع المؤسسة بتدريب مئات المتدربين، وساهم القطاع الخاص مباشرة في تطوير المناهج وتوفير التدريب العملي لهم.

أما فيما يتعلق بمحتويات البرامج التدريبية التي يجري تدريب المتحقين بمؤسسة التدريب المهني وفقها، فهي لا تتلاءم وحاجات سوق العمل من مهارات وقدرات، إذ أن متطلبات الحياة العملية في سوق العمل تختلف تماماً عما تتلمذوا عليه وتدرّبوا

عليه في المراكز، وهذا لا يعود إلى ضعف محتويات البرامج التدريبية فقط، بل يعود كذلك إلى قصر الفترة الزمنية اللازمة للجانب العملي التطبيقي في البرامج التدريبية المقدمة لهم من المراكز.

ويمكن إضافة سبب آخر إلى جانب الأسباب المذكورة أعلاه يتمثل في بروز مؤسسات حكومية منافسة لمؤسسة التدريب المهني وتقدم الخدمات التدريبية ذاتها، لكن بشروط تدريب أكثر جذباً للمتدربين، ما خلق حالة من المنافسة غير العادلة بين المؤسسة وبين الشركة الوطنية للتدريب والتشغيل التابعة للقوات المسلحة الأردنية، التي تركز جُل برامجها التدريبية على القطاع الإنشائي للنقص الحاد للأيدي العاملة الأردنية الماهرة في هذا القطاع، وهي تقدم حوافز أفضل من مؤسسة التدريب المهني بحيث تنفق ما يقارب ٥٠٠ دينار أردني على الطالب شهرياً تتوزع على برامج التدريب وراتب المتدرب الذي يبلغ ١٩٠ ديناراً، إلى جانب تعويضات الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي للمتدربين^(١٢). بينما يدفع المتحقون بمؤسسة التدريب المهني رسوماً للالتحاق ببرامجها التدريبية^(١٣).

البدايل والخيارات وتقييمها

ولواجهة المشكلة التي جرى استعراضها واستعراض أسبابها، فإن هنالك عدداً من الحلول المقترحة لتجاوز الأسباب التي أدت إلى ضعف دور مؤسسة التدريب المهني في ردف سوق العمل بالأيدي العاملة الماهرة، ويمكن تلخيص هذه الحلول على الشكل الآتي:

١. جعل توظيف المديرين الخاصين بمؤسسة التدريب المهني خاص بها ومن صلاحياتها، وتوفير فرص تدريبية مستمرة للمديرين، وإرسالهم لشركات ومصانع لرفع كفاءتهم، وإصدار أنظمة أو تعليمات تفرض تدريب مدربي المؤسسة بشكل دوري في مواقع العمل، من خلال تعديل قانون المؤسسة لئحها المزيد من الاستقلالية في عمليات استقطاب الكفاءات في العمليات التدريبية، ويرافق ذلك زيادة مخصصات المؤسسة لتتمكن من جذب الكفاءات للعمل فيها.
٢. رفع مستوى التنسيق في قطاع التدريب المهني بين مزودي خدمات التدريب المهني، لمنع الازدواجية والتقليل من حدة المنافسة غير العادلة بينها، من خلال إنشاء هيئات عليا وفعالة للتدريب المهني والفني، و يتطلب هذا التقليل من حدة المنافسة غير الصحية بين الأطراف التي تقوم على تزويد الخدمات التدريبية ذاتها، والعدل في توزيع المخصصات من دون تمييز بينها.
٣. رفع سوية مدخلات مؤسسة التدريب المهني، للارتقاء بسوية المخرجات بما يتلاءم مع سوق العمل، فعادة ما يقترن الالتحاق بالمؤسسة منذ تأسيسها بنوعية متدنية من الطلبة أكاديمياً. على أن يُستقطب طلبة متفوقين للمؤسسة وإبراز قصص نجاحهم بما يخدم على المدى القصير والمتوسط بتغيير النظرة الدونية للتعليم المهني ورفد القطاعات

الاقتصادية المختلفة بعمال مهرة يستطيعون الحصول على فرص العمل التي يخلقها الاقتصاد الأردني، ويحتاج هذا الخيار إلى إعادة النظر بالنظام التعليمي في مختلف المراحل التعليمية، بحيث يُصنّف الطلبة وفق ميولهم واهتماماتهم وليس وفق معدلات تحصيلهم الأكاديمي.

٤. بناء وتعزيز الشراكة مع القطاع الخاص ليصبح مساهماً فعالاً في تحديد التخصصات المهنية، التي يحتاجها، إلى جانب محتواها من المهارات وفق حاجاته الحالية والمستقبلية، من خلال تشكيل هيئات أو مجالس مشتركة وفعالة تعمل على تشجيع وتمكين القطاع الخاص لتحديد احتياجاته من الأيدي العاملة المستقبلية، ومنحهم فرصة تحديد المهارات التي تحتاجها قطاعاتهم الاقتصادية في المستقبل. وفي هذا السياق يتطلب عملية بناء وتعزيز الشراكات مع القطاع الخاص إرادة من القطاع العام لبناء هذه الشراكات مع القطاع الخاص وقبول مقترحاته، كذلك يتطلب رغبة من القطاع الخاص كونه مستفيد أساسي من هكذا شراكة تخدم مصالحه.

٥. تعديل التشريعات الناظمة لعمل مؤسسة التدريب المهني، بهدف منحها الاستقلالية والمرونة في بناء شراكة فاعلة وحقيقية مع مؤسسات القطاع الخاص والجهات المانحة المحلية والخارجية، وهذا الأمر لا يتطلب تكاليف مالية عالية، بقدر تطلبه لقرار ورغبة في تنفيذ ذلك، ويمكن الاستفادة من التجارب الناجحة والممارسات الفضلى في هذا المجال على المستوى العالمي.

٦. تعديل نظام الأجور والحوافز للعاملين في مؤسسة التدريب المهني وخاصة المديرين منهم باتجاه زيادتها بشكل ملموس، لأن ذلك يساعد في استقطاب كفاءات تدريبية، وهذا يتطلب أيضاً زيادة مخصصات هذه المؤسسة في الموازنة العامة، ويمكن تبرير ذلك من خلال الدور الجوهري المناط بالمؤسسة لتوفير أيدي عاملة ماهرة، لشغل الوظائف المتاحة التي يولدها الاقتصاد الأردني، الأمر الذي يساهم في حل مشكلة البطالة. ويمكن الطلب من القطاع الخاص تمويل جانب من المخصصات اللازمة لتحسين مخرجاتها، ما سينعكس إيجاباً على تطور أعمال القطاع الخاص، ويمكن تشجيع القطاع الخاص أيضاً من خلال تقديم حوافز في مجال تخفيض الضرائب على الشركات التي تساهم في دعم مبادرات في هذا المجال.

٧. زيادة المخصصات المالية المرصودة لمؤسسة التدريب المهني في الموازنة العامة للدولة لتمكينها من تنفيذ برامجها وخططها الاستراتيجية والتنفيذية، وتحسين مستوى أدائها وتطوير برامجها التدريبية، وبالتالي ردف سوق العمل بالأيدي العاملة الماهرة.

٨. توفير حوافز للطلبة بهدف زيادة الإقبال على هذه المراكز مثل: توفير بدل المواصلات ومصاريف يومية بسيطة تشجعهم على الاستمرار والانتظام في عمليات التدريب، من خلال زيادة مخصصات المؤسسة في الموازنة العامة أو من خلال شراكات مع قطاعات اقتصادية في القطاع الخاص مستفيدة من نتائج البرامج التدريبية.

توصيات:

لغايات تنفيذ الحلول والخيارات التي تم تقديمها أعلاه، فيما يأتي عددٌ من التوصيات التي من شأنها تحسين دور مؤسسة التدريب المهني في ردف سوق العمل الأردني بالأيدي العاملة الماهرة:

توصيات خاصة بمؤسسة التدريب المهني:

١. رفع مستوى الحوافز للمدرّبين، فهي أقل من نظيرتها في وزارة التربية وفي الشروع الوطني للتشغيل، حيث أن دوام المدرّب في المؤسسة "إداري" بخلاف معلم المهني في وزارة التربية الذي يعمل ساعات أقل مما ينعكس على أدائه سلباً.
٢. الترويج الإعلاني والترويج على إلغاء مفهوم العيب لدى الأهالي عبر حملة دائمة طوال العام، وحملة مكثفة تسبق أيام التسجيل وعبر محاضرات يقدمها المدرّبون في المدارس وحملة إعلامية مكثفة في وسائل الإعلام المقروءة والمسموعة والمرئية، ونشر قصص نجاح أسوة بإعلانات الشروع الوطني على التلفزيون الأردني.
٣. التنسيق والتشبيك مع مؤسسات العمل الخاصة والشركات لدعم عمليات التدريب ومعرفة احتياجاتها من التخصصات.
٤. تأهيل المدرّبين بشكل مستمر وزيادة عددهم، لأن عدد الطلبة في بعض التخصصات أكبر من الطاقة الاستيعابية لبعض المراكز.
٥. تحديث البرامج التدريبية ومستلزماتها بما يتناسب مع حاجات سوق العمل.
٦. دمج مراكز ذات تخصصات مشتركة لتوفير النفقات.
٧. توسيع نطاق التخصصات التي يحتاجها سوق العمل وإدراجها برامج تدريبية في إطار التدريب المهني لتواكب الحاجات المتزايدة للسوق.
٨. إعادة النظر بمحتوى البرامج التدريبية المقدمة من قبل مؤسسة التدريب المهني للشباب من أجل تقليل المواد الأكاديمية وتوسيع الجانب التطبيقي العملي.

توصيات إلى الحكومة:

١. تعديل قانون مؤسسة التدريب المهني بما يمنحها الاستقلالية، التي تساعد على العمل بمرونة، ويخلصها من بعض الإجراءات الحكومية البيروقراطية، خاصة في مجال بناء الشراكات مع القطاع الخاص، وتلقي الدعم من الجهات المانحة.
٢. تحسين حاكمية قطاع التدريب بتأسيس جهة مستقلة بمشاركة واسعة من القطاع الخاص، عبر إعادة تشكيل مجلسي "التشغيل والتعليم والتدريب المهني"، و"إدارة

٢. المساهمة في تطوير مناهج تدريبية تتلاءم وحاجات قطاعات الأعمال، التي يقومون على إدارتها، لما لذلك من أهمية كبيرة في تطوير أعمالهم في المستقبل.

٣. المساهمة المالية في دعم مبادرات ومشاريع مشتركة بين مؤسسة التدريب المهني وبين بعض القطاعات الاقتصادية لما لذلك من أهمية في تحسين أداء وإنتاجية خريجي مؤسسة التدريب المهني في سبيل تحسين فرص تطوير أعمالهم.

صندوق التشغيل" لضمان تحقيق المنافسة العادلة بين مقدمي الخدمة ومدى التزام مقدميها بمعايير الجودة، وتحقيق متطلبات سوق العمل الخاص.

٣. زيادة مخصصات مؤسسة التدريب المهني بما يتناسب مع الدور الكبير المناط بها في رفد سوق العمل بأيدي عاملة ماهرة، ومساهماتها الفعالية في حل مشكلة البطالة.

٤. تقديم حوافز ضريبية للقطاع الخاص لدفعهم للمشاركة الفعالة في إعداد البرامج التدريبية وتدريب الطلبة في أثناء دراستهم.

توصيات الى القطاع الخاص:

١. زيادة الاهتمام بالتدريب المهني نظراً لأهميته الكبيرة في تحسين أداء مؤسساتهم وشركاتهم في المستقبل.

المراجع :

الواحد يقتطع منها ١٢,٥ ديناراً أردنياً لإشراكهم في الضمان الاجتماعي، وبعد الانتهاء من الجانب النظري والانتقال إلى الجانب التطبيقي العملي يدفع للمتدرب ٨٠ ديناراً أردنياً بالإضافة إلى ١٧٨,٥ دينار. كما يتمتع المتدربون في هذه البرامج بـ مظلة التأمين الصحي طوال فترة تدريبهم النظري والعملي.

١٢- يقوم كل من ينتسب إلى مؤسسة التدريب المهني بدفع مبلغ من المال مقداره ١٥ ديناراً رسوم اشتراك في الفصل التدريبي ومدته ستة أشهر، وذلك في المساقات المهنية إلا أن من يرغب بتلقي برامج تدريبية في تخصصات الحاسوب والتجميل وصياغة الذهب يدفع مبلغ وقدره ٢٥ ديناراً عن كل فصل تدريبي. بالإضافة إلى اقتطاع دينار أردني واحد رسوم طلب الاشتراك. أما هؤلاء المنتسبين لبرنامج التدريب الفندقي وفي الجانب التطبيقي من التدريب يدفع لهم ما مقداره ٧٥ ديناراً أردنياً شهرياً. وفي حال أراد الأفراد من خارج العملية التعليمية الإعدادية الاشتراك ببرامج المؤسسة التدريبية فعلى الفرد أن يدفع ما يقارب ٢٠٠ ديناراً أردني لتلقيه برنامجاً تدريبياً شخصياً، أو أن ينتظر لتشكيل مجموعة تدريب مكونة من ٢٠ متدرب وبذلك يدفع ١٥ ديناراً أردنياً.

١- دائرة الإحصاءات العامة، مسح العمالة والبطالة، ٢٠١١.

٢- الاستراتيجية الوطنية للتشغيل ٢٠١١-٢٠٢٠، أطلقت في حزيران ٢٠١٢، أعدها فريق وطني يمثل العديد من الجهات الأردنية ذات العلاقة بسوق العمل.

3- <http://www.vtc.gov.jo//Portals/0/Annualbook2010.pdf>

٤- الأجنحة الوطنية، وثيقة أساسية من وثائق الدولة الأردنية أعدها عدد كبير من الخبراء الأردنيين في مختلف المجالات عام ٢٠٠٥.

٥- قانون مؤسسة التدريب المهني رقم (١١) لسنة (١٩٨٥) وتعديلاته المادة (٤).

٦- قانون مؤسسة التدريب المهني رقم (١١) لسنة (١٩٨٥) وتعديلاته المادة (٣).

٧- قانون تنظيم العمل المهني في الأردن رقم (٢٧) لعام ١٩٩٩، المادة (٤).

٨- قانون الموازنة العامة للدولة لعام ٢٠١٢.

٩- الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، مرجع سابق.

١٠- دراسة استطلاعية أجرتها مؤسسة إيسوس للأبحاث التسويقية، وردت في الاستراتيجية الوطنية للتشغيل، ٢٠١٢.

١١- تقوم الشركة الوطنية للتدريب بدفع مخصصات مالية للمتدربين في برامجها بمقدار ١٩١ ديناراً أردني في الشهر

www.phenixcenter.net

info@phenixcenter.net

هاتف: 00962 6 5164490 ، 00962 6 5164491

فاكس: 00962 6 5164492



لدراسات الإقتصادية والمعلوماتية
ECONOMIC & INFORMATICS STUDIES