



المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية

تقرير حول
المؤشرات النوعية للتعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن للسنوات ٢٠٠١-٢٠٠٧

إعداد

فريق عمل من الخبراء الأردنيين

تشرين أول / ٢٠١٠

قائمة المحتويات

| الصفحة | الموضوع |
|--------|--|
| ٥ | تقديم |
| ٦ | فريق العمل |
| ٧ | قائمة التعاريف والمصطلحات |
| ٨ | الملخص تنفيذي |
| ١١ | المقدمة |
| ١٣ | ١ الإطار العام للتحليل |
| ١٣ | ١-١ التوجهات العالمية في مجال التعليم والتدريب المستمر |
| ١٥ | ٢-١ أضاء على التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر في الأردن الذي تشرف عليه كل من |
| ١٦ | ١-٢-١ وزارة التربية والتعليم |
| ١٩ | ٢-٢-١ مؤسسة التدريب المهني |
| ٢٢ | ٣-٢-١ جامعة البلقاء التطبيقية |
| ٢٤ | ٤-٢-١ غرفة تجارة عمان |
| ٢٥ | ٥-٢-١ غرفة صناعة عمان |
| ٢٧ | ٢ تحليل المؤشرات النوعية للتعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن |
| ٣٣ | ١-٢ المؤشرات المتعلقة بقياس الهدف الأول المتعلق بإعداد الأردنيين وتأهيلهم لعالم الشغل سواء باجر أم للتشغيل الذاتي |
| ٣٣ | ١-١-٢ معدلات أنشطة الانتقال بحسب الصف والجنس وفرع التعليم |
| ٤١ | ٢-٢ المؤشرات المتعلقة بقياس الهدف الثاني المتعلق بدعم الحراك الأفقي والراسي للعمالة في سوق العمل |
| ٤١ | ١-٢-٢ المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الفئة العمرية والجنس |
| ٤٩ | ٢-٢-٢ المشاركة في التعليم والتدريب والمهني التقني المستمر بحسب التحصيل التعليمي |
| ٥٥ | ٣-٢-٢ المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الحالة العملية |
| ٥٥ | ٤-٢-٢ معدل مدة التدريب بحسب الفئة العمرية |
| ٥٥ | ٥-٢-٢ مدة التدريب بحسب التحصيل التعليمي |
| ٥٥ | ٦-٢-٢ مدة التدريب بحسب الحالة العملية للمتدربين |
| ٥٥ | ٧-٢-٢ المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر المتصل بالعمل بحسب الحالة العملية |
| ٥٦ | ٨-٢-٢ معدلات المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب النشاط الاقتصادي وحجم المنشأة |
| ٥٦ | ٩-٢-٢ مشاركة العاملين في سوق العمل في برامج التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الجنس والمهنة والعمر |
| ٥٦ | ١٠-٢-٢ معدل مدة تدريب الكبار العاملين من الفئة العمرية ٢٥-٦٤ ضمن التعليم والتدريب المستمر |
| ٥٦ | ١١-٢-٢ معدلات المشاركة بالتعليم والتدريب المستمر بحسب موقع تنفيذ البرامج التدريبية |
| ٥٦ | ١٢-٢-٢ معامل الكفاءة الداخلية |
| ٥٧ | ١٣-٢-٢ العاملون في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة إلى إجمالي عدد العاملين في المؤسسة التعليمية المهنية |
| ٦٣ | ١٤-٢-٢ نسبة الحواسيب للطلبة في المدرسة / المركز التدريبي |
| ٦٦ | ١٥-٢-٢ المشاركة في برامج تعليم/ تدريب الكبار بحسب الجنس والعمر |
| ٦٧ | ٣-٢ المؤشرات المتعلقة بقياس الهدف الثالث المتعلق بتحقيق نواتج عادلة للتعليم والتدريب المهني والتقني |
| ٦٧ | ١-٣-٢ المشاركة في التعليم والتدريب المهني والتقني للشباب في الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة بحسب الجنس والوضع الاقتصادي الاجتماعي ونوع التعليم والتدريب المهني والتقني |
| ٦٧ | ٢-٣-٢ نسبة أولئك الذين كانوا خارج القوى العاملة بحسب التدريب والحالة العملية بعد التدريب |
| ٦٧ | ٣-٣-٢ الانتقال من المدرسة إلى الدراسة الأعلى والشغل |
| ٧٠ | ٤-٣-٢ نسبة الخريجين المتعطلين عن الشغل بعد ستة أشهر من إنهاء التدريب |
| ٧٠ | ٥-٤-٢ الدخل / الكسب بحسب التحصيل التعليمي ومستوى المهارات |
| ٧١ | النتائج والمقترحات |
| ٧٤ | الملاحق |
| ٩٢ | المراجع |

فهرس الجداول الموضوع

| الرقم | الموضوع | الصفحة |
|-------|--|--------|
| ١ | قائمة المؤشرات النوعية للتعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن..... | ٢٦ |
| ٢ | إجمالي عدد المؤشرات المتوفر عنها بيانات بحسب جهة تزويد هذه البيانات..... | ٢٧ |
| ٣ | تصنيف حالة البيانات الخاصة بالمؤشرات النوعية للتعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن بحسب المؤشر وجهة تزويد البيانات..... | ٢٨ |
| ٤ | التوزيع النسبي لمعدلات الانتقال من التعليم الأساسي إلى التعليم الثانوي ومراكز مؤسسة التدريب المهني..... | ٣٤ |
| ٥ | لتوزيع النسبي لمعدلات نشاطات الانتقال للطلبة الذكور بحسب فرع التعليم / وزارة التربية والتعليم ومؤسسة التدريب المهني..... | ٣٦ |
| ٦ | التوزيع النسبي لمعدلات نشاطات الانتقال للطلبة الإناث بحسب فرع التعليم / وزارة التربية والتعليم ومؤسسة التدريب المهني..... | ٣٧ |
| ٧ | توزيع طلبة الصف العاشر وطلبة التعليم المهني والتدريب المهني بحسب الجنس للسنوات ٢٠٠١-٢٠٠٧..... | ٣٩ |
| ٨ | التوزيع العددي للمشاركين في برامج التدريب المستمر في مؤسسة التدريب المهني حسب مجال التدريب والجنس وللأعوام ٢٠٠١-٢٠٠٧..... | ٤١ |
| ٩ | التوزيع العددي الكلي والنسبي للمشاركين في برامج التدريب المستمر في مؤسسة التدريب المهني بحسب الجنس وللأعوام من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٧..... | ٤١ |
| ١٠ | أعداد المشتغلين ونسبهم في القطاع التجاري في محافظة العاصمة بحسب الجنس للسنوات ٢٠٠١-٢٠٠٧..... | ٤٤ |
| ١١ | أعداد المتدربين في برامج غرفة تجارة عمان بحسب الجنس للسنوات ٢٠٠١ - ٢٠٠٧..... | ٤٥ |
| ١٢ | نسب المتدربين في برامج غرفة تجارة عمان إلى أعداد المشتغلين في القطاع التجاري في محافظة العاصمة بحسب الجنس للأعوام ٢٠٠١ - ٢٠٠٧..... | ٤٥ |
| ١٣ | توزيع المتدربين ضمن برامج غرفة تجارة عمان بحسب المستوى التعليمي للسنوات ٢٠٠١ - ٢٠٠٧..... | ٥٠ |
| ١٤ | التوزيع النسبي للمتدربين ضمن برامج غرفة تجارة عمان بحسب المستوى المهني للسنوات ٢٠٠١ - ٢٠٠٧..... | ٥٠ |
| ١٥ | المشتغلون في القطاع الخاص بحسب المستوى التعليمي والجنس لسنتي ٢٠٠١ و ٢٠٠٦ (باستثناء قطاعات الزراعة والإنشاءات والتعليم)..... | ٥١ |
| ١٦ | المشتغلون في القطاع الخاص بحسب المستوى المهني لسنتي ٢٠٠١ و ٢٠٠٦ (باستثناء قطاعات الزراعة والإنشاءات والتعليم)..... | ٥٢ |
| ١٧ | التوزيع العددي للموظفين في مؤسسة التدريب المهني الدائمين(نظام الخدمة المدنية) وغير الدائمين (عقود،مياومات،أخرى) حسب الوظيفة والجنس للأعوام (٢٠٠١-٢٠٠٧)..... | ٥٦ |
| ١٨ | التوزيع العددي والنسبي للمعلمين والمدرسين في مؤسسة التدريب المهني من مجموع الموظفين للسنوات (٢٠٠١-٢٠٠٧)..... | ٥٨ |
| ١٩ | التوزيع العددي والنسبي للموظفين في مؤسسة التدريب المهني حسب الوظيفة(فني، إداري، خدمي)..... | ٥٩ |
| ٢٠ | نسبة العاملين في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة من إجمالي العاملين في المدرسة..... | ٦٠ |
| ٢١ | أعداد المتدربين الملتحقين في برامج مؤسسة التدريب المهني من عام ٢٠٠١ - ٢٠٠٧..... | ٦٢ |
| ٢٢ | عدد المتدربين إلى الحاسوب في مؤسسة التدريب المهني للأعوام ٢٠٠١-٢٠٠٧..... | ٦٣ |
| ٢٣ | نسبة الحواسيب إلى الطلبة في المدرسة المهنية..... | ٦٥ |
| ٢٤ | نسب الانتقال من المدرسة إلى الدراسة الأعلى أو الشغل..... | ٦٨ |

فهرس الأشكال الموضوع

| الرقم | الموضوع | الصفحة |
|-------|--|--------|
| ١ | نشاط الانتقال من التعليم الأساسي إلى التعليم الثانوي ومراكز مؤسسة التدريب المهني..... | ٣٤ |
| ٢ | نشاط الانتقال / ذكور من التعليم الأساسي إلى التعليم الثانوي..... | ٣٦ |
| ٣ | نشاط الانتقال/الإناث من التعليم الأساسي إلى التعليم الثانوي | ٣٧ |
| ٤ | التوزيع العددي للمشاركين في برامج التدريب المستمر في مؤسسة التدريب المهني بحسب الجنس للأعوام ٢٠٠١-٢٠٠٦ | ٤٢ |
| ٥ | نسب مشاركة المتدربين في مؤسسة التدريب المهني الذكور والإناث للأعوام ٢٠٠١-٢٠٠٦..... | ٤٣ |
| ٦ | أعداد المشتغلين في القطاع التجاري في محافظة العاصمة بحسب الجنس للسنوات ٢٠٠١-٢٠٠٧ | ٤٦ |
| ٧ | أعداد المتدربين في برامج غرفة تجارة عمان بحسب الجنس للسنوات ٢٠٠١ - ٢٠٠٧..... | ٤٦ |
| ٨ | نسب المتدربين في برامج غرفة تجارة عمان إلى أعداد المشتغلين في القطاع التجاري في محافظة العاصمة بحسب الجنس للسنوات ٢٠٠١ - ٢٠٠٧..... | ٤٧ |
| ٩ | إجمالي عدد المتدربين الذين اشتركوا في البرامج التدريبية التي نظمتها غرفة تجارة عمان للسنوات ٢٠٠١ - ٢٠٠٧ | ٥٢ |
| ١٠ | إجمالي عدد المتدربين الذين اشتركوا في البرامج التدريبية التي نظمتها غرفة تجارة عمان بحسب المستوى التعليمي للسنوات ٢٠٠١-٢٠٠٧..... | ٥٣ |
| ١١ | التوزيع النسبي للموظفين في مؤسسة التدريب المهني للأعوام ٢٠٠١-٢٠٠٧ بحسب الجنس..... | ٥٧ |
| ١٢ | التوزيع النسبي للمدربين والمعلمين من مجموع الموظفين حسب الجنس للأعوام ٢٠٠١ - ٢٠٠٧..... | ٥٨ |
| ١٣ | التوزيع العددي والنسبي للموظفين في مؤسسة التدريب المهني حسب الوظيفة (فني، إداري، خدمي) للأعوام ٢٠٠١- ٢٠٠٧ | ٥٩ |
| ١٤ | نسبة العاملين في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة ممن ليس لهم نصاب تعليمي إلى إجمالي العاملين في المدارس المهنية..... | ٦١ |
| ١٥ | إجمالي عدد المتدربين في البرامج التدريبية إلى عدد الحواسيب للأعوام ٢٠٠١ - ٢٠٠٧..... | ٦٣ |
| ١٦ | نسبة الحواسيب إلى الطلبة في المدرسة المهنية..... | ٦٥ |
| ١٧ | نسب التحاق خريجي التعليم المهني بالتعليم العالي أو سوق العمل..... | ٦٨ |

فهرس الملاحق
الموضوع

| الرقم | الموضوع | الصفحة |
|-------|---|--------|
| ١ | المؤشرات النوعية غير المكتملة بياناتها في غرفة تجارة عمان أو تلك التي لا تنطبق عليها..... | ٧٤ |
| ٢ | المؤشرات النوعية غير المكتملة بياناتها لدى مؤسسة التدريب المهني أو التي لا تنطبق عليها..... | ٧٥ |
| ٣ | المؤشرات النوعية غير المكتملة بياناتها لدى وزارة التربية والتعليم أو التي لا تنطبق عليها..... | ٧٧ |
| ٤ | نموذج جمع بيانات التدريب المستمر من المصادر التي تقدم التدريب في الأردن..... | ٧٨ |
| ٥ | تعليمات تعبئة نموذج جمع بيانات التدريب المستمر من المصادر التي تقدم التدريب في الأردن..... | ٨٢ |

تقديم

غدت القرارات المبنية على المعلومات الدقيقة من الركائز الرئيسة التي يعتمد عليها في رسم السياسات السليمة، وفي بناء نظام دعم اتخاذ القرارات، وتعد المؤشرات الإحصائية الكمية منها والنوعية من الوسائل المهمة في قياس المدى الذي وصلت إليه عملية تحقيق الأهداف المرسومة ، وفي إعادة صياغة الأهداف المرسومة في ضوء هذه النتائج ، كما أنها تعد أداة رئيسة في قياس كفاءة وفاعلية خدمات المؤسسات والأجهزة القائمة في مجال تقديم خدماتها لمختلف القطاعات الاجتماعية والفئات السكانية، الأمر الذي يستدعي العمل على تحسين كفاءة هذه الخدمات وزيادة فاعليتها.

خطى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية منذ مطلع سنة ٢٠٠٠ بإعداد مؤشرات جانبية العرض والطلب في سوق العمل الأردني حيث بدء بإعداد مؤشرات تنمية الموارد البشرية عبر نشرها ورقيا واليكترونيا في سنة ٢٠٠٠، وانتقل بعدها إلى إعداد مؤشرات سوق العمل ومؤشرات التعليم العالي، ومنذ سنة ٢٠٠٥ انتقل إلى إعداد مؤشرات التعليم والتدريب المهني والتقني، حيث اعد دليل حساب هذه المؤشرات، وأنجز التقرير التحليلي الأول عن المؤشرات الكمية للسنوات ٢٠٠١-٢٠٠٦ الذي نشر في سنة ٢٠٠٩. أما التقرير التحليلي الخاص بالمؤشرات النوعية لهذا القطاع فهو ما يتناوله هذا التقرير.

واجه فريق الخبراء الأردنيين الذين قاموا بإعداد هذا التقرير صعوبة بالغة، حيث لم تتوفر العديد من البيانات لحساب بعض المؤشرات، علاوة على أن بعضها بحاجة للقيام بمسوحات دورية حتى يتم توفيرها. إن توفير أداة موحدة لجمع بيانات التدريب وإيجاد نظام محوسب يعدان ركيزتان أساسيتان من الواجب العمل على إيجادهما ، وكذلك حث كافة الأطراف وجميع الشركاء للعمل على جمع وتبويب هذه البيانات بشكل يسهل معها إعداد التقارير التحليلية لمؤشرات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في وقتها، وجعلها متاحة لأصحاب القرار لكي يستندوا عليها في رسم سياساتهم بكل يسر وسهولة.

أ.د. عبد الله عباينة
رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية
رئيس الفريق

فريق العمل

قام بإعداد هذا التقرير فريق عمل مكون من الخبراء الآتية أسماؤهم

- ١- د. عبد الله عبابنة / رئيس المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية/ رئيس الفريق
- ٢- المرحوم د. منذر المصري – الرئيس السابق للمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية / الرئيس السابق لفريق العمل.
- ٣- السيد عادل لطفي- المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية/ عضوا
- ٤- أ.د منيب الساكت- جامعة البلقاء التطبيقية/ عضوا
- ٥- م. عبد الله النسور - جامعة البلقاء التطبيقية / عضوا (حتى نهاية عام ٢٠٠٩)
- ٦- د. عبير الكسواني- وزارة التربية والتعليم/ عضوا
- ٧- السيد خضر العساف - وزارة التربية والتعليم/ عضوا
- ٨- م. سهيل الناعوري- مؤسسة التدريب المهني / عضوا (في عام ٢٠٠٩)
- ٩- م. بدور القطيفي- مؤسسة التدريب المهني/ عضوا
- ١٠- السيد محمد العساف- دائرة الإحصاءات العامة/ عضوا
- ١١- د. عماد ملحس - غرفة تجارة الأردن/ عضوا (حتى ١/٤/٢٠١٠)
- ١٢- السيد عبد الله عودة - غرفة صناعة الأردن / عضوا
- ١٣- م. علي نصر الله -غرفة صناعة الأردن/ عضوا
- ١٤- م. احمد مصطفى- قطاع خاص/ عضوا

لجنة مراجعة التقرير

- ١- م. علي نصر الله / رئيساً
- ٢- د. عبير الكسواني / عضواً
- ٣- م. بدور القطيفي / عضواً
- ٤- السيد عادل لطفي / عضواً

قائمة التعاريف والمصطلحات

التعليم غير النظامي : جميع أنشطة التعلم المنفذة طوال الحياة بهدف تنمية الكفاءات والمؤهلات (توصية العمل الدولية رقم ١٩٥ لسنة ٢٠٠٤ بشأن تنمية الموارد البشرية: التعليم والتدريب والتعلم المتواصل)، والتعليم غير النظامي هو بديل أو مكمل للتعليم النظامي، وقد يتخذ أشكالاً عديدة، ويقدم داخل مؤسسات التعليم أو خارجها مستهدفاً الأفراد من كافة الأعمار، وقد يشمل برامج لمحو أمية الكبار والتعليم الأساسي للأطفال خارج المدرسة، وبرامج أخرى لاكتساب مهارات الحياة والعمل وتحقيق التنمية الاجتماعية أو الثقافية، وقد تكون البرامج قصيرة جداً من حيث مدة الدراسة (كما جاء في مسودة نسخة التصنيف الدولي المعياري للتعليم -٢٠١٠).

الكفاءات: المعارف والمهارات والدراية التي يملكها المرء ويطبقها في سياق محدد.(توصية العمل الدولية رقم ١٩٥ لسنة ٢٠٠٤).

المؤهلات: التعبير الرسمي عن قدرات العمل المهنية أو الفنية المعترف بها على المستوى الدولي أو الوطني أو القطاعي. (توصية العمل الدولية رقم ١٩٥ لسنة ٢٠٠٤).

القابلية للاستخدام : الكفاءات والمؤهلات القابلة للنقل والتي تعزز قدرة الفرد على الاستفادة من فرص التعليم والتدريب المتاحة بغية ضمان عمل لائق والمحافظة عليه، وتحقيق التقدم داخل المنشأة وبين الوظائف والتكيف مع التغيرات في التكنولوجيا وفي ظروف سوق العمل. (توصية العمل الدولية رقم ١٩٥ لسنة ٢٠٠٤).

تعليم الكبار (التعليم المستمر): هو عبارة عن المجموع الكلي للعمليات التعليمية المنظمة، أيا كان مضمونها أو مستواها أو أسلوبها، وسواء أكانت نظامية أو غير نظامية، وسواء أكانت استمراراً أو بديلاً عن التعليم السابق في المدرسة أو الكلية أو الجامعة، أو في مراكز التدريب المهني، والذي يمكن الكبار، أو ممن يعدون كباراً في مجتمعهم، من تحسين كفاءاتهم التقنية أو المهنية وزيادة قدرتهم الذاتية وإثراء معارفهم سعياً إلى تحقيق الأهداف الآتية :

-إكمال احد مستويات التعليم النظامي؛

-اكتساب معارف ومهارات في ميدان جديد؛

-تجديد أو استيفاء معارفهم في ميدان معين.

(اليونيسكو، توصية بشأن تنمية تعليم الكبار، المؤتمر العام لليونسكو ، الدورة (١٩) نيروبي ١٠/٢٦-١٩٧٦/١١/٣٠، وكذلك التصنيف الدولي المعياري للتعليم الصادر عن اليونسكو (١٩٩٧)

التدريب : أي شكل من أشكال النشاطات من أجل التشغيل يمكن عن طريقها اكتساب أو تنمية المعرفة أو المهارات التقنية أو المهنية أو الإشرافية سواء قدمت هذه النشاطات داخل المنشأة أو خارجها ويشمل كذلك إعادة التدريب. (توصية العمل الدولية رقم (٨٨) لسنة ١٩٥٠ بشأن التدريب المهني للكبار بما في ذلك المعوقين).

الملخص التنفيذي

استمر المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية في خطته لتنفيذ مؤشرات التعليم المهني والتقني والتدريب حيث ركز في هذه الفترة على النوعية منها بعد أن كان قد أنجز المؤشرات الكمية ودليل حساب هذه المؤشرات.

يتناول هذا التقرير تحليلاً للمؤشرات النوعية التي أعدها مجموعة من الخبراء الأردنيين يمثلون المؤسسات المعنية بالتعليم والتدريب ومؤسسات القطاع الخاص ودائرة الإحصاءات العامة.

يستعرض التقرير ما تقوم به تلك المؤسسات من جهود وأنشطة تتعلق بالتعليم المهني والتقني والتدريب المستمر في المجالات الآتية:

- التعليم غير النظامي.
- التدريب في أثناء الخدمة.
- برامج رفع الكفاءة.
- برامج تدريب المدربين.
- برامج تدريب المشرفين.
- برامج السلامة والصحة المهنية.
- برامج تدريب السواقين.
- برامج التدريب الخاصة بمراكز الإصلاح والتأهيل.

كما يلقي الضوء على البرامج التي تنفذها غرفة صناعة عمان وغرفة تجارة عمان للقطاعين الصناعي والتجاري في الأردن علماً بأن هناك العديد من المؤسسات الخاصة تقوم بنشاطات متعددة في مجالات التدريب إلا أنها تواجه صعوبة توثيق الأرقام والإحصائيات بانجازات تلك المؤسسات بالصيغة المناسبة لاحتساب المؤشرات النوعية المرتبطة بالأهداف الثلاث الرئيسية للتعليم والتدريب المهني والتقني وهي:

١. إعداد الأردنيين وتأهيلهم لعالم الشغل سواء باجر ام للتشغيل الذاتي.
٢. دعم الحراك الأفقي والرأسي للعمالة في سوق العمل.
٣. تحقيق نواتج عادلة للتعليم والتدريب المهني والتقني.

بلغ عدد المؤشرات النوعية المنبثقة عن هذه الأهداف (٢١) مؤشرا معظمها كانت ضمن الهدف الثاني وهو دعم الحراك الأفقي والرأسي للعمالة في سوق العمل (١٥ مؤشراً). غير انه يجب الإشارة إلى أن العديد من المؤشرات النوعية لم يتمكن فريق العمل من إعدادها بسبب عدم توفر المعلومات حول مكوناتها في ضوء أن مؤسسات التعليم والتدريب الحكومية والخاصة لم تكن تضع في تقاريرها الرسمية بيانات إحصائية فرعية حول تلك المكونات، الأمر الذي سيكون مطلوباً العمل عليها في المستقبل ضمن جهود المركز في المرحلة المقبلة بعد أن يتم اعتماد النماذج الموحدة للبيانات حول برامج التعليم والتدريب المهني والتقني.

يشير التقرير بوضوح كبير إلى تراجع إعداد الملتحقين في برامج التعليم الثانوي المهني الشامل في وزارة التربية والتعليم عن الإعداد خلال التسعينات لأسباب متعددة، وينسحب ذلك على برامج التلمذة المهنية في مؤسسة التدريب المهني مع أن تحسناً طرأ على فرص التدريب المتاحة للإناث في مؤسسة التدريب المهني وعلى طرح مشاريع متعددة للتدريب المستمر جاءت ضمن خطة الدولة للاهتمام بالتدريب والتشغيل والحد من ظاهرة الفقر والبطالة.

وقد أوضح التقرير أن هذا التراجع في الإعداد جاء لصالح التعليم الأكاديمي الذي يؤدي إلى فرص أفضل نحو التعليم العالي بينما برامج التعليم المهني والتقني والتدريب فهي إما مغلقة أو مفتوحة جزئياً باتجاه التعليم العالي، هذا إضافة إلى أن التوظيف في القطاع العام لخريجي التعليم المهني والتقني والتدريب محدود للغاية.

ويخلص التقرير إلى مجموعة من النتائج والمقترحات أهمها.

- ضرورة العمل على توفير البيانات المتعلقة بالتدريب والتعليم المهني والتقني وفقاً لمكونات احتساب المؤشرات الكمية منها والنوعية وان يكون هناك نقاطاً بؤرية لتوفير تلك البيانات ترتبط بجهة مركزية تتولى إدارة نظام محوسب لغايات حساب المؤشرات.
- هناك ضعف في القدرات المؤسسية في مجالات إعداد المؤشرات وقياسها وفهم دلالاتها وكيفية استخدامها وإنتاجها.
- الحاجة إلى إجراء مسوحات دورية بيانية حول مخرجات التعليم المهني والتقني.
- ضرورة اعتماد النموذج الموحد لجمع وتبويب ونشر البيانات الخاصة بالتعليم المهني والتقني.

- اعتماد خطط إستراتيجية لمؤسسات التعليم والتدريب تضمن تحسين صورة هذا التعليم لدى المجتمع وإحداث زيادة على إعداد الملتحقين في برامجهم.
- تعزيز مرجعية مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني للقيام بمهامه من حيث رسم السياسات والإشراف على تنفيذها وتطبيق آليات للمتابعة والرقابة والمساءلة، وان تكون هذه المرجعية شاملة لأنواع البرامج المتعددة التي تقوم بها المؤسسات الحكومية والخاصة.
- تعزيز دور المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية فيما يرتبط بجهوده في المجالات المتعددة وعلى المؤشرات المهنية بصورة خاصة.

وختاماً فإنه لا بد من استمرار العمل النشط لاستكمال البيانات الخاصة بعدد من المؤشرات التي تعذر احتسابها والتعليق عليها ضمن هذا التقرير وتهيئة الأدوات والآليات للحصول على هذه البيانات.

ويود المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية أن يضع هذا التقرير بتصرف مؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني ليخرجوا باستنتاجاتهم الخاصة حول سبل دعم وتطوير هذا التعليم، وكيف يمكن تطوير وتحسين التقارير التحليلية في المستقبل.

المقدمة

رافق التغيير الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي في السنوات الأخيرة متطلبات تدعو للتكيف المؤسسي مع هذه التطورات في ظل اقتصاد عالمي يتكامل بشكل سريع . وقد دعا هذا الأمر إلى ضرورة الاهتمام بالمهارات والقدرات للأفراد وأهمية الاستثمار في التعليم والتدريب المستمرين، وهما يشكلان المدخل إلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فالمهارات والتدريب تزيديان من الإنتاجية وترفع الدخل ، وتزيد القابلية للتشغيل والقدرة التنافسية، وتحقق النمو، وتسهل مشاركة كل شخص في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وتقلل من التهميش للقوى العاملة.

لقد بدأت بلدان كثيرة تتبع سياسات سوق العمل نشطة للحد من البطالة وزيادة فرص التشغيل، ويقدم التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر والتعليم غير النظامي المرتبط بسوق العمل فرصا تتيح تحسين المهارات وإعادة التدريب وتطوير المعارف. ويساعد هذا التعلم الأفراد الحصول على وظائف وأعمال جديدة، وعلى مواجهة التغييرات في اقتصاد ومجتمع المعارف والمعلومات. إن التغييرات في تنظيم العمل أصبح يقتضي أن يتعلم جميع المشتغلين كفايات جديدة مثل أداء المهام الفردية، وإدارة عدة مهام مختلفة ضمن العمل الواحد، ومواجهة التحديات في مجال العمل اليومي، ومعالجة المسؤوليات والتوقعات المرتبطة ببيئة العمل. كما أصبحت العديد من المنشآت تعد التعلم في مكان العمل والتدريب ورفع مستوى العاملين عناصر ملازمة للأهداف والاستراتيجيات التنظيمية المرتبطة بهذه المنشآت، ويصح هذا الأمر بصور خاصة بتلك المنشآت المعروفة بأنها " منظمات عمل عالية الأداء" تنتج منتجات أو تقدم خدمات ذات قيمة مضافة عالية، لان المعارف والمهارات أخذت تنسم بأهمية متزايدة نظرا إلى أن مصدر القوة التنافسية يتميز بتغيير سريع بسبب العولمة والتقدم التقني، حيث من الأرجح في مثل هذه الحالات أن يستبعد من سوق العمل العديد من العاملين ذوو المهارات المنخفضة أو المهارات التقليدية غير القابلة للاستخدام.

تهتم معظم المنشآت في القطاعين العام والخاص وفي منظمات المجتمع المدني في الأردن بموضوع التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر لما لهما من فائدة كبيرة على تنمية الموارد البشرية في هذه المنشآت. كما يلاقي هذا الاهتمام أيضا من قبل الأفراد أنفسهم لما يلمسونه من اثر بالغ على مسيرتهم المهنية في سوق العمل. إن ازدياد الطلب على التدريب المستمر قد اوجد العديد من مراكز التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر في القطاعين العام والخاص، ولدى منظمات المجتمع المدني أيضا وذلك لتلبية هذا الطلب. ولا يوجد في الوقت الحالي أي مسح أو دراسة تبين حجم هذه الجهود المقدمة سواء كانت هذه الجهود مقدمة للمشتغلين ممن هم على رأس عملهم، أو الباحثين عن عمل، أو الراغبين في تغيير مهنتهم وغيرهم من فئات السكان ممن هم في سن العمل.

يأتي هذا التقرير التحليلي ليلقي الأضواء على التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر عن طريق قياس مؤشرات في عدد من المنشآت الرئيسية في سوق العمل الأردني حيث يصعب في الوقت الحالي تغطية كافة الجهات التي تقدم التدريب سواء كانت مراكز تدريب، أو جهات ومؤسسات تشغيل تتولى تدريب العاملين لديها، إذ تنتشعب المهمة ويصعب حصرها وتغطيتها . وقد حاول هذا التقرير التحليلي تغطية الجهات الرئيسية الثلاث التي تقدم التعليم والتدريب المهني

والتقني في الأردن بالإضافة إلى منظمات أصحاب العمل. ولعل من المفيد هنا الإشارة إلى أن جمع البيانات الخاصة بالتدريب المقدم من مختلف الجهات يتطلب تضافر الجهود الرسمية والأهلية وباستخدام معايير ثابتة لجمع البيانات الخاصة بهذا النوع من التدريب، وتبويبها، وتحليلها، ونشر تقارير دورية حول هذه الجهود وبشكل يسهل معه تبني سياسات وإجراءات ترمي إلى رفع قدرات ومهارات الموارد البشرية الأردنية عن طريق التعليم والتدريب المستمر.

١- الإطار العام للتحليل

١-١ التوجهات العالمية في مجال التعليم المهني والتقني والتدريب

المستمر

زاد الاهتمام بالتعليم المهني والتقني والتدريب المستمر سواء كان ذلك على المستوى الوطني أو الدولي، وذلك لما لهذا الأمر من إسهام إلى حد كبير في تعزيز مصالح الأفراد والمنشآت والاقتصاد والمجتمع برمته، ولاسيما بالنظر إلى التحدي الأساسي المتمثل في تحقيق التشغيل الكامل واستئصال الفقر والمساهمة في الإدماج الاجتماعي والنمو الاقتصادي المستدام في الاقتصاد العالمي. إن التغيرات التي طرأت على الاقتصاد الجديد أدت إلى إحداث طفرة واسعة في مجال التعليم والتدريب المستمر. وبدأ سوق العمل، عن طريق حاجاته لمهارات ومؤهلات جديدة يفرض توجهات واختصاصات مستحدثة تلبي حاجات الاقتصاد الجديد. كما يسرت تقنيات التعليم الحديث عقد دورات تدريبية وتصميم دروس ومحاضرات نموذجية عن طريق الإنترنت.

أشارت ديباجة اتفاقية التعليم التقني والمهني الصادرة عن اليونسكو سنة ١٩٨٩ إلى أن سرعة التطور التكنولوجي والاجتماعي والاقتصادي قد زادت بشكل ملموس، الأمر الذي يتطلب التوسع والتحسين في التعليم التقني والمهني الذي يقدم للشباب والكبار على السواء، حيث يحقق التعليم التقني والمهني الهدف الشامل المتمثل في النهوض بالأفراد والمجتمعات. لقد بين البند (و) من الفقرة (٢) من المادة (٣) في الاتفاقية إلى أنه ينبغي عند تصميم التعليم التقني والمهني أن يجري في إطار بنى قابلة للتطوير ومرنة في سياق التعليم المستمر ومنها توفير التعليم المستمر والدورات التدريبية للكبار، وذلك للقيام على وجه الخصوص بإعادة التدريب واستكمال المؤهلات ورفع مستواها للذين أصبحت معارفهم الحالية متقدمة بسبب التقدم العلمي والتكنولوجي، أو بسبب التغيرات التي تطرأ على بنية العمالة أو على الوضع الاجتماعي والاقتصادي، وكذلك للذين يعيشون في ظروف خاصة. كما أشارت الفقرة (٢) من المادة الثالثة من نفس الاتفاقية إلى أنه ينبغي تمكين القائمين بالتدريس في مجال التعليم التقني والمهني من تحديث معلوماتهم ومعارفهم ومهاراتهم التقنية عن طريق دورات خاصة وفترات تدريب محلي في مؤسسات الأعمال، عن طريق أي شكل منظم للنشاط يتضمن الاتصال بعالم العمل، كما ينبغي تزويدهم بمعلومات وتدريب في مجال التجديدات التربوية التي قد تطبق في مادة تخصص كل منهم، وأن تتاح فرصة المشاركة في أنشطة البحوث والتطوير ذات الصلة بتخصصاتهم.

أما مكتب العمل الدولي فقد اصدر في دورته الثانية والتسعين التي انعقدت في جنيف سنة ٢٠٠٤ توصية العمل الدولية رقم ١٩٥ بشأن تنمية الموارد البشرية: التعليم والتدريب والتعلم المتواصل دعا فيها الحكومات وأصحاب العمل إلى تجديد التزامهم بالتعلم المتواصل، بحيث تقوم الحكومات بالاستثمار وإيجاد الظروف المواتية لتعزيز التعليم على جميع المستويات، وتقوم المنشآت بتدريب مستخدميها، ويقوم الأفراد باستخدام الفرص المتاحة للتعليم والتدريب والتعلم المتواصل. ويعترف المؤتمر بان التعليم والتدريب والتعلم المتواصل أمور أساسية وينبغي أن تشكل جزءا لا يتجزأ من السياسات والبرامج الاقتصادية والمالية والاجتماعية وسياسات وبرامج سوق العمل الشاملة، وأن تكون متنسقة مع هذه السياسات والبرامج التي تعد هامة لتحقيق النمو الاقتصادي المستدام وتوفير فرص العمل وتحقيق التنمية الاجتماعية. كما يقر المؤتمر بان التعليم والتدريب

والتعلم المتواصل هي عوامل تسهم في النمو الشخصي وتسهل الاطلاع الثقافي واكتساب روح المواطنة النشطة.

ولما كانت توصيات العمل الدولية الصادرة عن مكتب العمل الدولي هي بمثابة أدوات تسترشد بها الدول عند سن تشريعاتها ووضع سياساتها في مجال الموارد البشرية وسوق العمل، وهي تسهل عليها في تطوير التشريعات الوطنية في حال انبثقت هناك اتفاقية دولية تتعلق بنفس الموضوع ورغبت أي من هذه الدول الانضمام إلى هذه الاتفاقية، حيث توضح توصيات العمل الدولية في العادة إلى الكثير من التدابير والإجراءات التي يمكن اتخاذها من قبل الدول في هذا الجانب، علاوة على الدعم الفني الذي يمكن أن يقدمه مكتب العمل الدولي للدول التي ترغب في الحصول على هذا الدعم .

لقد غطت هذه التوصية أحد عشرًا بندا بالإضافة إلى ديباجة التوصية. وشملت هذه البنود ما يأتي:

- ١- الهدف ونطاق التطبيق
- ٢- وضع وتنفيذ سياسات التعليم والتدريب
- ٣- التعليم والتدريب السابق على الالتحاق بالعمل
- ٤- تطوير الكفاءات
- ٥- التدريب من أجل العمل اللائق والإدماج الاجتماعي
- ٦- إطار للاعتراف بالمهارات وإصدار الشهادات
- ٧- مقدمو التدريب
- ٨- التوجيه بشأن المسار المهني وخدمات دعم التدريب
- ٩- البحوث في مجال تنمية الموارد البشرية والتعليم والتدريب والتعلم المتواصل
- ١٠- التعاون الدولي والتقني
- ١١- حكم ختامي

ولعل الأمر المتعلق في هذا التقرير هو ما ورد في البند التاسع من هذه التوصية وهو الذي يشير إلى البحوث في مجال تنمية الموارد البشرية والتعليم والتدريب والتعلم المتواصل، حيث دعت التوصية في هذا البند الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى تقييم الأثر الذي ترمي إليه سياستها المتعلقة بالتعليم والتدريب والتعلم المتواصل على التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف التنمية البشرية الأعم من قبيل توفير العمل اللائق واستئصال الفقر.

فقد دعت هذه التوصية الدول الأعضاء إلى العديد من المسائل في هذا الجانب وهي

١- أن تطور الدول قدراتها الوطنية وتيسر وتساعد الشركاء الاجتماعيين على تطوير قدراتهم، لتحليل الاتجاهات في أسواق العمل وتنمية الموارد البشرية.

٢- جمع معلومات موزعة بحسب الجنس والسن وغير ذلك من السمات الاقتصادية والاجتماعية المحددة، عن المستويات التعليمية والمؤهلات ونشاطات التدريب والوظيفة والدخل، ولاسيما عندما تجري استقصاءات سكانية منتظمة، بحيث يمكن تحديد الاتجاهات وإجراء تحليل مفرق للاسترشاد به عند وضع السياسات.

٣- وضع قواعد بيانات ومؤشرات كمية ونوعية موزعة بحسب الجنس والسن وغير ذلك من السمات، بشأن نظام التدريب الوطني، وتجمع البيانات عن التدريب في القطاع الخاص مع مراعاة اثر جمع البيانات على المنشآت.

٤- جمع المعلومات عن الكفاءات والاتجاهات الناشئة في سوق العمل من مجموعة متنوعة من المصادر، بما في ذلك دراسات تطور السلوك، دون الاقتصار على التصنيفات المهنية التقليدية.

٥- ينبغي للدول الأعضاء، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وبعد مراعاة اثر جمع البيانات على المنشآت، أن تدعم وتسهل إجراء البحوث بشأن تنمية الموارد البشرية وتدريبها، بما في ذلك عن طريق:

أ- منهجيات التعلم والتدريب، بما في ذلك استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريب
ب- الاعتراف بالمهارات واطر المؤهلات

ج- سياسات واستراتيجيات واطر تنمية الموارد البشرية

د- الاستثمار في التدريب فضلا عن فاعلية التدريب وأثره

هـ- تحديد وقياس وتوقع الاتجاهات في العرض والطلب على الكفاءات والمؤهلات في سوق العمل

و- تحديد العوائق أمام الحصول على التدريب والتعليم وتذليلها

ز- تحديد التحيز بسبب الجنس وإزالته عند تقييم المهارات

ح- إعداد ونشر وتعميم التقارير والوثائق عن السياسات والدراسات الاستقصائية والبيانات المتاحة

كما ينبغي على الدول الأعضاء أن تستخدم المعلومات المستمدة من البحوث للاسترشاد بها عند تخطيط البرامج وتنفيذها وتقييمها.

١-٢ أوضاع على التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر في الأردن

الذي تشرف عليه كل من وزارة التربية والتعليم، ومؤسسة التدريب

المهني، وجامعة البلقاء التطبيقية، وغرفة تجارة عمان، وغرفة صناعة

الأردن

كانت وما زالت برامج التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر من البرامج القديمة التي تمتد جذورها في البيئة الأردنية، فهي تقدم على المستويين الرسمي والأهلي، فالمراكز الثقافية التي تشرف عليها وزارة التربية والتعليم تعد واحدة من البرامج التي تقدم مثل هذه الخدمة، كما أن الجمعيات الخيرية ومنظمات المجتمع المدني مثل النقابات المهنية وغرفة الصناعة والتجارة تتولى أيضا تقديم برامج خاصة بالتعليم والتدريب المستمر. وتتولى العديد من المؤسسات الكبيرة تقديم هذه البرامج للعاملين لديها مثل قطاع البنوك والمستشفيات. وهناك مراكز الاستشارات وخدمة المجتمع في مؤسسات التعليم العالي تنفذ أيضا برامج مماثلة.

وعلى المستوى الرسمي فإن المدارس المهنية التابعة لوزارة التربية والتعليم ومراكز التدريب التابعة لمؤسسة التدريب المهني تقدم برامج متنوعة للتدريب والتعليم المستمر وهي تخدم الفئات المستهدفة في المجتمع الأردني من القطاع العام والخاص محليا واقليمياً. كما أن معهد التدريب الوطني يقدم برامج التدريب المختلفة للعاملين في القطاع العام.

واجه فريق العمل صعوبة في هذا التقرير لتغطية كافة أنواع التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر المقدم من مختلف الجهات في داخل الأردن فهو سيقصر فقط على تحليل عدد من المؤشرات النوعية للتعليم والتدريب المهني في كل من الجهات الآتية المشاركة في إعداد هذه التقرير:

١- وزارة التربية والتعليم

٢- مؤسسة التدريب المهني

٣- جامعة البلقاء التطبيقية

٤- غرفة تجارة عمان

٥- غرفة صناعة عمان

١-٢-١ وزارة التربية والتعليم

إن البرامج التي تقدمها وزاره التربية والتعليم ضمن التعليم المستمر تتضمن ما تقدمه إدارة التعليم العام، وإدارتي التأهيل والتدريب والإشراف التربوي والتعليم المهني والإنتاج.

أ- برامج التعليم غير النظامي

يعد التعليم غير النظامي هو احد أشكال التعليم المستمر الذي يتبع إدارة التعليم العام. إن المفهوم العام للتعليم غير النظامي يفيد بأنه كل نشاط تعليمي أو مهني يتم على هامش المؤسسة الرسمية وخارج نفوذها التقليدي ، للحصول على أمر لاستدراك متطلبات تعليميه تحظى بالاعتراف والمشروعية ، وفق تسهيلات معينة تخفف من حدة التشريعات الصارمة، من حيث الدوام الحر، وتكثيف المناهج والمقررات والمتطلبات وتيسيرها، وصراف النظر عن الحد الأعلى والأدنى للعمر، واختصار الوقت اللازم لانجاز المتطلبات أو المستويات، وعدم التفرغ للالتحاق فحسب ، إذ بإمكان الدارس أن يزاول أو يلتحق في أنشطة عملية أو حياتية إلى جانب الانضمام لمثل هذه البرامج بالإضافة إلى انه يساعد في الحصول على مؤهلات أو مستويات تعويضية .

وتعد هذه من مزايا النظام التربوي الذي يحقق التعليم المستمر ، إذ تتيح السلطات التربوية الرسمية والمراكز المهنية والثقافية مثل هذه البرامج التعليمية والمهنية.

وتشمل برامج التعليم غير النظامي في وزارة التربية والتعليم كل من برامج :

١. تعليم الكبار ومحو الأمية.

٢. مراكز الدراسات المسائية.

٣. الدراسات المنزلية.

٤. مراكز الدراسات الصيفية.

٥. المراكز المسائية لتعزيز الثقافة للمتسربين

وفيما يلي إيجاز عن هذه البرامج:

١- برنامج تعليم الكبار ومحو الأمية

برنامج محو الأمية من أكبر البرامج التعليمية التي تقدم للكبار بحكم أنه يشمل القاعدة الأساسية لأي نوع من أنواع التعليم ، كما أنه يشكل اللبنة الأولى لأي نوع من التعليم أو التدريب ، إذ دون امتلاك المهارات الأساسية لا يستطيع الأمي مواصلة دراسته أو تدريبه، حيث يقدم البرنامج لملتحقيه الكتب والقرطاسية وبعض الحوافز مجاناً

وقد عملت وزارة التربية والتعليم في هذا المجال بأسلوبين هما:

الأسلوب الوقائي : يتمثل في توفير التعليم الأساسي المجاني والإلزامي لجميع أفراد المجتمع الذين هم في سن التعليم المدرسي.

الأسلوب العلاجي : يقسم هذا البرنامج من حيث المستوى التعليمي إلى مرحلتين الأولى تسمى مرحلة المبتدئين ، ومدة الدراسة فيها (١٦) شهراً أو عامين دراسيين يمنح المتخرج منها شهادة دراسية تعادل شهادة الصف الرابع الأساسي. والثانية تسمى مرحلة المتابعين ، ومدة الدراسة فيها (١٦) شهراً أو عامين دراسيين يمنح المتخرج منها شهادة تعادل شهادة الصف السادس الأساسي

٢- برنامج الدراسات المسائية

يقصد بالدراسات المسائية : التسهيلات التعليمية التي توفرها وزارة التربية والتعليم في مدارسها (بعد انتهاء الدوام المدرسي) للأشخاص الذين يرغبون في مواصلة التعليم ، ولم يتمكنوا من تحقيق ذلك من خلال الدراسة النظامية. وقد حدد نظام مراكز الدراسات المسائية في المؤسسات التعليمية الحكومية مجموعة من المرتكزات منها:-

١- تنشئ الوزارة مراكز للدراسات المسائية ، في المؤسسات التعليمية التابعة لها وذلك لإتاحة الفرصة للأفراد الذين لم يتمكنوا من مواصلة دراستهم النظامية ، لإتمامها في المرحلتين الأساسية والثانوية ، وكذلك للأفراد الذين يرغبون في التدرب على مهارات مهنية.

٢- تبدأ برامج الدراسات المسائية من الصف السابع الأساسي إلى الصف الثاني الثانوي والدراسة في هذه المراكز حرة من حيث الدوام واختيار المواد الدراسية ، ولا تخضع لامتحانات نظامية إلا لمن رغب من الدارسين ، فيمكنه التقدم للامتحان في المدارس الحكومية كدارس غير نظامي، حيث تنطبق عليهم أسس النجاح والإكمال والرسوب المعمول بها للطلبة النظاميين.

يبدأ الدوام في المراكز المسائية بدأ من اليوم الأول من الأسبوع الثالث لبداية العام الدراسي ، بواقع ٣-٤ حصص يومياً على مدار خمسة أيام أسبوعياً ، وتكون مدة الحصة الدراسية (٤٥) دقيقة والسنة الدراسية في المراكز المسائية تتكون من فصلين دراسيين كما هو معمول به في المدارس النظامية ، وقد بدأ العمل بهذا البرنامج اعتباراً من مطلع العام الدراسي ١٩٧٨/١٩٧٩ ، ويعد هذا البرنامج الدارسين لامتحان الثانوية العامة مقابل دفع مبلغ (٦٠) ديناراً في بداية العام الدراسي ، وقد استفاد من هذا البرنامج عام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ (٣٩١) دارساً ودارسة .

٣- برنامج الدراسات المنزلية

يهدف هذا البرنامج إلى تطبيق مفهوم التربية المستدامة والتعلم الذاتي بالسماح للأشخاص الذين تركوا الدراسة المنظمة بتقديم الامتحانات الفصلية في المدارس الحكومية مع طلابها النظاميين ، في نهاية كل فصل دراسي، وإذا ما اجتاز أحدهم الامتحان بنجاح يرفع إلى الصف الذي يليه، وتطبق عليه أسس النجاح والإكمال والرسوب المعمول بها في التعليم النظامي، وكذلك يستطيع الدارس من خلال هذا البرنامج أن يتقدم لامتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة .

وقد بدأ العمل بهذا البرنامج من مطلع العام الدراسي ١٩٧٨/١٩٧٩ ، واستفاد منه في العام الدراسي ٢٠٠٦/٢٠٠٧ (١٥٤٥) دارساً / دارسة، وتقدم (٢٠٧) دارس ودارسة لفحص المستوى.

٤- برنامج الدراسات الصيفية

بدأت وزارة التربية والتعليم منذ عام ١٩٧٧ بفتح مراكز للدراسة الصيفية في المدارس التابعة لها خلال العطلة الصيفية ، بهدف تزويد الطلبة بالمعلومات ورفع مستوى ثقافتهم ، وتمكينهم من اكتساب المعرفة بالاعتماد على أنفسهم وإتاحة الفرص الحرة أمامهم لدراسة الموضوعات التي يختارونها للتقوية أو التعمق أو التوسع مقابل اجر مقداره عشرة دنائير تستوفي من الطالب ، ومدة الدراسة في هذا البرنامج ستة أسابيع بواقع خمسة أيام في الأسبوع ، وقد بلغ عدد المراكز لصيف عام ٢٠٠٧ (٢٠) مركزاً التحق فيها (١١٤٧) طالبا وطالبة.

٥- برنامج المراكز المسائية لتعزيز الثقافة للمتسربين

يسعى هذا البرنامج إلى إكساب المتسربين من المدارس ضمن الفئة العمرية (١٣-١٨) سنة للذكور، و ١٣-٢٠ سنة للإناث مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات والعادات والقيم من خلال برنامج تعليمي تعويضي يتناسب واحتياجاتهم ، يستند إلى التعلم النشط. فيستخدم الميسرون - وهم معلمو وزارة التربية والتعليم- أنشطة لا صفية مختلفة موظفين فيها خبرات الملحقين العملية في العملية التعليمية، كما يمنح البرنامج الملحقين وثيقة اجتياز متطلبات البرنامج بنجاح بعد (٢٤) شهر، مما يبسر لهم الالتحاق بمؤسسة التدريب المهني والتخرج بمستوى ماهر. وقد تم افتتاح (٢٦) مركزا في مختلف مديريات المملكة بواقع (٣٠) شعبة صفية، وقد التحق بهذا البرنامج ما يقارب (٢٨٥) دارس ودارسة منهم (٢٥٠) ذكور و(٣٥) إناث. ويهدف هذا البرنامج الى إكساب الدارس الأنماط السلوكية الايجابية من عادات واتجاهات وقيم مختلفة ، وتوفير فرص حياة فضلى للدارس وتوسيع خياراته لقد كان لهذه البرامج التعليمية دور مؤثر في معالجة العديد من القضايا والمشكلات التعليمية والاجتماعية والاقتصادية للفرد والمجتمع على حد سواء . فمن الناحية التعليمية ساهمت هذه البرامج في:

١- توفير فرص التعليم للذكور والإناث على حد سواء ، الأمر الذي أدى إلى تعميق الحس الوطني والقومي لديهم.

٢- توفير فرصاً جيدة للكبار الراغبين في تعويض ما فاتهم من فرص التعليم.

٣- تنمية شخصية الفرد المتكاملة القادرة على المشاركة في عمليات التنمية الثقافية والاقتصادية والاجتماعية .

٤- تفعيل ديمقراطية التعليم لضمان تعلم أساسي لكافة المواطنين وتبني شبكة للتعليم المستمر مدى الحياة.

أما من الناحية الاجتماعية أكدت هذه البرامج على الاهتمام بالفرد والمجتمع على حد سواء ، فقد أكدت الاهتمام بشخصية الفرد الجسمية والصحية والنفسية ، وأكسبته المهارات الاجتماعية والأنشطة اللازمة التي تساعده في مواجهة مشكلات الحياة . وتزيد ثقة الفرد بنفسه وتساعد في تحقيق دوره الاجتماعي وتغيير أفكاره الخاطئة. مما أدى إلى إكسابه المهارات اللازمة ليستطيع إحداث تغيير لديه ولدى المجتمع نحو الأفضل للنهوض به والعمل على تقدمه ، وساعدت هذه البرامج على استيعاب التحولات والتغيرات الاجتماعية والمعرفية ذات العلاقة بالتكنولوجيا والتقنيات العلمية والحضارة المختلفة التي تساهم في تقدم المجتمع. ومن الناحية الاقتصادية أدت هذه البرامج إلى : إثباع اهتمامات الفرد وميوله والرضا والإنتاجية في العمل حسب ما تتطلبه حاجات المجتمع وسوق العمل مما أدى إلى رفد المجتمع بالكفاءات المهنية والقوى العاملة المدربة والمؤهلة التي تساهم في نهوضه.

ب- إدارة التأهيل والتدريب والإشراف التربوي وإدارة التعليم المهني والإنتاج

التدريب أثناء الخدمة:

- من خلال التنسيق والتعاون ما بين إدارة التعليم المهني والإنتاج وإدارة التأهيل والتدريب والإشراف التربوي تعقد برامج تدريبية لرفع كفاءة المعلمين والمشرفين التربويين والعاملين في التعليم المهني (برامج ممولة من جهات مانحة وبرامج ممولة من الموازنة الرأسمالية للوزارة) ، ومن أمثلة هذه البرامج التدريبية:
- تهيئة المعلمين الجدد : عن طريق إشراك المعلمين المهنيين الجدد في دورات تدريبية (مسلكية) وأخرى فنية، إضافة إلى البرامج ذات العلاقة بالتعلم الإلكتروني واستخدام التكنولوجيا .
- رفع الكفاءة : تتم هذه البرامج أثناء الخدمة وبشكل مستمر لمواكبة التطورات في مجال التخصص ، والمستجدات في المناهج المتطورة باستمرار إضافة للمناهج المحوسبة وما إلى ذلك.

استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) : مثل دورة الرخصة الدولية لقيادة الحاسوب (ICDL) ودورة (INTEL) ودورة (EDUWAVE) وغيرها .
وتقدم الوزارة الحوافز المناسبة لتشجيع المعلمين على الالتحاق بالبرامج التدريبية ، فاجتياز المعلم بنجاح لوحدة أو أكثر من هذه الدورات تؤهله للتنقل عبر نظام رتب المعلمين الذي يتكون من ثلاث رتب (معلم ، معلم أول ، معلم خبير) ويترتب على انتقاله لرتبة أعلى زيادة في راتبه الشهري إضافة لإمكانية تغيير وضعه الوظيفي أي تحسين وضعه الوظيفي والمادي.

٢-٢-١ مؤسسة التدريب المهني

أ-برامج التدريب المستمر

أنشئت مؤسسة التدريب المهني عام ١٩٧٦ لإتاحة فرص التدريب المهني لإعداد القوى العاملة الفنية ورفع كفاءتها في مختلف التخصصات ومستويات التدريب المهني غير الأكاديمي والعمل على تنوع التدريب بما في ذلك:

- ١- التلمذة المهنية التي يسمح فيها لصغار السن وللبالغين بممارسة التدريب المنظم طويل الأمد.
- ٢- تدريب العاملين في المؤسسات المختلفة في مراكز التدريب المتخصصة وفي مواقع عملهم لغايات رفع كفاءتهم.
- ٣- التدريب المكثف والسريع لمختلف المهن.
- ٤- التدريب في مجالات السلامة والصحة المهنية.
- ٥- عادة تأهيل وتدريب موظفي مؤسسة التدريب المهني لاكسابهم المهارات العملية والنظرية المتعلقة بإداء المهام الوظيفية.

وتساهم المؤسسة في إعداد القوى العاملة الماهرة عن طريق برامج التدريب المستمر والتأهيل وإعادة التأهيل ورفع الكفاءة وتصنيف وتنظيم محلات العمل والعاملين فيها ، وتقديم الدعم وخدمات التدريب للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ويتحقق ذلك من خلال تصميم وتنفيذ برامج التدريب والخدمات الاستشارية المتميزة حسب المعايير المعتمدة بالمشاركة مع

القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني. حيث تقوم مؤسسة التدريب المهني بتصميم وإعداد وتنفيذ برامج تدريب مستمر للعاملين في القطاعين الخاص والعام والموظفين العاملين لديها، وتنفذ هذه البرامج في مجموعة من المعاهد والمراكز المتخصصة والمنتشرة في الأقاليم الثلاثة (الوسط، الشمال، الجنوب) وتشمل هذه البرامج ما يلي:

١- برامج رفع الكفاءة الفنية

وهي برامج تدريبية فنية متخصصة لرفع كفاءة العمال الممارسين في مجال اختصاصاتهم ويستطيع الاشتراك في هذه البرامج المدربون والمهندسون العاملون في مؤسسة التدريب المهني وغيرها من المؤسسات المحلية والإقليمية.

٢- برامج تدريب المدربين

تهدف هذه البرامج إلى تدريب المدربين والمعلمين وضباط التدريب ومهندسي التدريب العاملين في مراكز التدريب والمدارس المهنية، أو في دوائر التدريب الملحقة بالمؤسسات والشركات وفي القطاعين العام والخاص.

٣- برامج تدريب المشرفين

تهدف هذه البرامج إلى تدريب العاملين في المؤسسات والشركات من القطاعين العام والخاص، ضمن وظيفة مشرف أو مراقب أو رئيس قسم أو مهندس ممن تتطلب مهام وظيفتهم أو عملهم الإشراف على عمليات الإنتاج أو الصيانة أو الخدمات ويكونون مسؤولين عن مجموعات العمال أو الموظفين في أقسامهم.

٤- برامج إعداد مشرفي السلامة والصحة المهنية

يهدف هذا البرنامج إلى إعداد المشاركين للعمل كمشرفي سلامة مهنية في مواقع العمل وفقا لمتطلبات وتعليمات السلامة الصادرة عن وزارة العمل، ويلتحق بهذا البرنامج الطلبة ممن انهوا المرحلة الثانوية.

٥- برامج التدريب في مجال السلامة والصحة المهنية

تهدف هذه البرامج إلى تدريب المدربين والمشرفين والمهندسين العاملين في المؤسسات والشركات من القطاعين العام والخاص بمختلف مستوياتهم فيما يتعلق بمتطلبات وتطبيق معايير السلامة والصحة المهنية على ظروف وبيئة العمل

٦- برامج تدريب السائقين

تهدف هذه البرامج إلى تدريب السائقين ضمن الفئات المختلفة ورفع كفاءتهم. وقد تم اعتماد هذا البرنامج بالتعاون مع مديرية الأمن العام.

٧- برامج التدريب الخاصة بمراكز الإصلاح والتأهيل

انطلاقاً من دور المؤسسة في إعداد وتدريب القوى العاملة فقد قامت المؤسسة وبالتعاون مع مديرية الأمن العام /إدارة مراكز الإصلاح والتأهيل والجمعية الأردنية لرعاية نزلاء مراكز الإصلاح والتأهيل منذ عام ٢٠٠١ بتدريب النزلاء والنزيلات في كل من مراكز الإصلاح والتأهيل في سواقة والجويذة وقلقفا وبيرين بهدف دمج هذه الفئة في المجتمع وتهيئتها ومساعدتها على العيش الكريم بعد انتهاء محكوميتها .

٨- برامج التدريب القصير (مستوى محدد المهارات)

وهو برنامج تدريبي منظم يهدف إلى إعداد القوى العاملة لمستوى محدد المهارات، وتحدد مدته حسب متطلبات البرنامج على أن لا تزيد مدته عن ٧٠٠ ساعة تدريبية، ويشترط للالتحاق بهذا البرنامج إتقان القراءة والكتابة، وان لا يقل عمر المشترك عن ١٦ سنة. ويمنح الخريج عند انتهاء البرنامج التدريبي واجتيازها لاختبار المستوى شهادة تدريب بمستوى محدد المهارات.

٩- برامج التدريب للمستوى الماهر والمهني

لوحظ أن بعض المشاركين في هذه البرامج من حملة المؤهلات العلمية الدبلوم والبيكالوريوس لغايات تحسين فرص حصولهم على عمل وضمن مفهوم التدريب المستمر وبالرجوع إلى تعريف المؤشر تم إدراج هذه الأعداد بحساب مؤشرات المشاركة بالتدريب المستمر

١٠- التطوير الإداري في مؤسسة التدريب المهني

تتولى هذه المهمة وحدة التطوير الإداري في إدارة المؤسسة حيث تقوم بدراسة الاحتياجات الوظيفية والتنسيق مع ديوان الخدمة المدنية وجهات محلية ودولية أخرى لابتعاث الموظفين لدورات سواء داخل وخارج المؤسسة وخارج الأردن أيضا لإكسابهم المهارات الإدارية والفنية حسب مجال عملهم لرفع قدراتهم بغرض تحسين الأداء والتطوير الإداري.

ب- التدريب المستمر عن طريق مشاريع التدريب للفترة من (٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٧)

تنفذ المؤسسة برامج التدريب المستمر من خلال عدة مشاريع ممولة من جهات خارجية وداخلية ومنها:

١- مشروع التدريب الوطني

نفذ مشروع التدريب الوطني بالتعاون ما بين مؤسسة التدريب المهني والقوات المسلحة الأردنية وبمشاركة مؤسسات القطاعين العام والخاص وتم من خلاله قبول ١٢٠٠٠ متدرب ومتدربة.

٢- مشروع إعداد الكفاءات المهنية الأردنية

جاء هذا المشروع بتوجيه ودعم من جلالة الملك المعظم لإعداد وتدريب وتشغيل قوى عاملة أردنية متميزة في أدائها في مجالات العمل المتاحة والمحتملة وإحلال العمالة الأردنية مكان العمالة الوافدة وقد تضمنت وثيقة المشروع تدريب ٥٠٠ متدربا ومتدربة في تخصصات مهنية محددة موزعة على جميع محافظات المملكة الأردنية الهاشمية.

٣- مشروع التدريب في صناعة الملابس الخاص بالمناطق الصناعية المؤهلة

استجابة لتوجهات الحكومة وبناء على الطلب المتزايد على القوى العاملة المدربة في مجال صناعة الملابس من الشركات العاملة في المناطق الصناعية المؤهلة قامت المؤسسة بتنفيذ برامج تدريب خاصة لتلبية احتياجات هذه المصانع بهدف تدريب ٤٠٠٠ عامل و ١٠٠ مدرب في هذا المجال وعلى مرحلتين، وتم التنفيذ من خلال شركة تونسية متخصصة (المركز الفني للنسيج)، ومراكز التدريب المهني المتخصصة في مختلف أنحاء المملكة.

٤- التدريب من خلال الاتفاقيات

ترتبط المؤسسة بشبكة واسعة من العلاقات الوطنية والعربية والدولية في تنفيذ البرامج التدريبية حيث تم ماسسة هذه العلاقة عن طريق إبرام العديد من الاتفاقيات التي تنظم هذه العلاقة والتي تم بموجبها تدريب وتشغيل أعداد من المتدربين والمتدربات في مختلف التخصصات حيث تم توثيق هذه الأعداد في عام ٢٠٠٧ من خلال تقارير المتابعة والتقييم ب(١٠٦١) متدرب ومتدربة.

١-٢-٣ جامعة البلقاء التطبيقية

صدرت الإرادة الملكية السامية بتأسيس جامعة البلقاء التطبيقية بتاريخ ٢٢ آب ١٩٩٦ وبدا التدريس بها في السنة الجامعية ١٩٩٧/ ١٩٩٨ وهي جامعة حكومية متميزة بالتعليم الجامعي والجامعي المتوسط وهي عضو في مجلس التعليم العالي في الأردن، كما أنها عضو في اتحاد الجامعات العربية والعالمية.

يطبق نظام الدراسة الفصلي وفق نظام الساعات المعتمدة، وتمنح الجامعة الدرجات العلمية التالية: الشهادة الجامعية المتوسطة، والبكالوريوس، والدبلوم العام المهني، والماجستير، والدكتوراه وذلك لمختلف التخصصات المعترف بها من قبل مجلس التعليم العالي في الأردن، ومن قبل اتحادي الجامعات العربية والجامعات العالمية وجميع الهيئات الأكاديمية المحلية الدولية. كما تشرف الجامعة على كليات المجتمع العامة والخاصة في المملكة.

تهتم جامعة البلقاء التطبيقية بالتعليم المهني والتقني والتدريب المستمر عن طريق مركز استشارات الجامعة نفسها، وعن طريق كليات المجتمع العامة والخاصة المنتشرة في مختلف محافظات المملكة، وسيتم الإشارة إلى ذلك عبر إلقاء الضوء على خدمات كل من مركز الاستشارات والدراسات والتدريب، والى خدمات كليات المجتمع.

١- مركز الاستشارات والدراسات والتدريب

يتولى مركز الاستشارات والدراسات والتدريب وهو أحد الوحدات الإدارية لجامعة البلقاء التطبيقية هذه المهمة، فهو يسعى أن يكون الرائد في مجالات الاستشارات والدراسات والتدريب على مستوى الجامعات الأردنية حيث تتركز رسالته على:

- خدمة المجتمع المحلي والمساهمة في تنميته
- إتاحة فرص التعلم والتعليم المستمر وتطويره
- رفد الوطن بكوادر مؤهلة علميا وعمليا للانخراط بسوق العمل المحلي الذي يشهد تطورا ملحوظا وبمستوى أكاديمي رفيع لأكبر قطاع ممكن من المجتمع المحلي.

ويمكن الوصول إلى هذه الرسالة عن طريق تقوية وتوطيد العلاقة بين القطاع الصناعي والمجتمع المحلي مع المركز وعن طريق التركيز على التعليم التطبيقي وصقل المهارات حسب متطلبات واحتياجات السوق.

تأسس مركز الاستشارات والدراسات والتدريب وفقا لقرار مجلس عمداء جامعة البلقاء التطبيقية الصادر في ٢٠٣/١٢/١، من أجل تحقيق أهداف الجامعة والرامية إلى خدمة المجتمع الأردني والمساهمة في عملية التطوير الشامل للعالم العربي. يوجد لمركز الاستشارات والدراسات والتدريب مجلس يتكون من تسعة أعضاء من داخل وخارج الجامعة. وهو يهدف إلى توظيف القدرات البشرية والموارد المادية والخبرات العلمية والفنية في الجامعة والكليات التابعة لها من أجل تطوير القدرات وإيجاد الحلول لمشكلات المجتمع المحلي عن طريق:

- تقديم خدمات استشارية فنية وإجراء دراسات وبحوث للقطاعين العام والخاص.
- عقد دورات وحلقات نقاش وندوات ومؤتمرات متخصصة ضمن أهداف المركز.
- إجراء التحاليل الكيميائية والفيزيائية والفحوص المخبرية والهندسية.

- تطوير الأفكار الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس في المجالات التقنية والإدارية وتسويقها ورفع كفاءة الموظفين في مختلف التخصصات.
- الإشراف على نوعية وجودة الدورات التدريبية.
- الترويج لمنتجات الكليات والوحدات الإدارية المختلفة في الجامعة.

وعليه فان مجالات عمل المركز تركز على:

١. الخدمات الفنية والاستشارات والدراسات المتخصصة.
٢. التدريب والتعليم المستمر بتقديم البرامج التدريبية المركزية والبرامج التدريبية التعاقدية.
٣. خدمة وتنمية المجتمع المحلي.

وتغطي دورات المركز التدريبية كل من مجالات الحاسوب وتطبيقاته، والعلوم الاقتصادية والمالية، والهندسة التطبيقية، واللغات، والتغذية، والعلوم التربوية والمكتبات، والعلوم الإسلامية، والصيانة، والحرف اليدوية، والبيئة والمياه، والإدارة العامة والعليا، وإدارة الجودة و الجودة الشاملة، والمهارات الشخصية، والعلاقات الدولية والدبلوماسية، والزراعة، وكافة فروع الهندسة، والتمريض والمهن الطبية المساعدة، والسياحة والفندقة، والتطوير والتخطيط، وتصميم الأزياء.

٢ - كليات المجتمع

بدأت الخطوة الأولى في إنشاء مؤسسات التعليم العالي في الأردن في أعقاب وحدة الضفتين سنة ١٩٥١ وذلك بافتتاح صف لتأهيل المعلمين في كلية الحسين في عمان، ثم أنشأت وزارة التربية والتعليم داراً للمعلمات في مدينة رام الله في الضفة الغربية في العام نفسه، وبلغ عدد معاهد المعلمين والمعلمات التي تم تأسيسها لغاية سنة ١٩٦٢ عند إنشاء أول جامعة في الأردن (الجامعة الأردنية) ما مجموعه (١١) معهداً منها ثلاثة معاهد للإناث وثمانية معاهد للذكور. وفي عام ١٩٨٠ تم تحويل معاهد المعلمين والمعلمات إلى كليات مجتمع، وأصبحت مهمتها إعداد فئة الفنيين اللازمين لقطاعات العمل المختلفة عن طريق برامج دراسية لمدة سنتين بعد شهادة الدراسة الثانوية العامة، لإعداد الفنيين في مجالات المهن التعليمية والهندسية والتجارية والطبية المساعدة والزراعية والاجتماعية إضافة إلى برامج التعليم المستمر لتلبية متطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية من الكوادر الفنية المدربة، وتطورت كليات المجتمع من حيث العدد بصورة سريعة حتى وصل عددها (٥٢) كلية في سنة ١٩٨٥ موزعة على مختلف أنحاء المملكة.

وقد تميز الأردن في مجال التعليم التقني بالسماح للقطاع الخاص بتأسيس كليات مجتمع أهلية تملكها وتديرها هيئات خاصة وتهدف إلى تحقيق الربح، حيث تأسست أول كلية مجتمع خاصة عام ١٩٦٧. لقد تولت وزارة التربية والتعليم الإشراف على كليات المجتمع حتى سنة ١٩٨٥ حينما تأسست وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتشرف على التعليم العالي في المملكة والتي منها كليات المجتمع، وقد نقلت مهمة الإشراف على كليات المجتمع إلى جامعة البلقاء التطبيقية بعد تأسيسها لقد توالى وتيرة إنشاء الكليات الخاصة لتبلغ (٢٢) كلية عام ١٩٩٠. أما في سنة ٢٠٠٩ فقد بلغ عدد كليات المجتمع (٥١) كليه، منها (١٤) كلية مجتمع عامة تملكها جامعة البلقاء التطبيقية وكليات حكومية وعددها (٦) هي عبارة عن كليات تملكها مؤسسات حكومية أخرى وتشرف عليها جامعة البلقاء التطبيقية فنياً وأكاديمياً وتربوياً، وكذلك كليات مجتمع تتبع لوكالة الغوث الدولية وعددها (٢) كلية وهما كلية تدريب عمان وكلية تدريب وادي السير وكليات عسكرية وعددها (٥) كليات، بالإضافة إلى كليات المجتمع الخاصة وعددها (٢٤) كلية منها معهد

الدراسات المصرفية (موقوف القبول فيه لمدة خمس سنوات بطلب من المعهد) تقدم جميع هذه الكليات (١٤) برنامجاً تعليمياً و (١١٧) تخصص علمي.

تقدم العديد من كليات المجتمع العامة والخاصة برامج مختلفة في مجالات التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر وذلك تحقيقاً للأهداف التي تأسست من أجلها هذه الكليات الجامعية المتوسطة، ويتولى مركز الاستشارات والدراسات والتدريب في جامعة البلقاء التطبيقية في هذا المجال وذلك بموجب الأحكام الواردة بتعليمات مركز الاستشارات والدراسات والتدريب إذ يتم في مجال نشاطات التدريب المستمر للكليات العامة تشكيل لجان استشارية تكون مسؤولة عن الإشراف على جذب وإدارة وتنفيذ الدورات التدريبية والاستشارات والدراسات التي تعقدتها ؛ أما الإشراف على الكليات الخاصة فيتم على الدورات التدريبية التي تعقدتها كليات المجتمع الخاصة عن طريق لجنة إشراف وضبط نوعية وجودة الدورات ومخرجاتها.

أما فيما يتعلق بالتدريب المستمر المقدم للعاملين في كليات المجتمع العامة والخاصة فيقوم مركز الاستشارات والدراسات والتدريب بعقد عدة دورات تدريبية في مختلف المجالات وتطوير الأداء ورفع كفاءة العاملين في كليات المجتمع وتحسين المهارات وزيادة قدرات العاملين في الجامعة وتحسين أدائهم وتسهيل وتبسيط الإجراءات وكيفية التعامل مع المراجعين.

١-٢-٤ غرفة تجارة عمان

تأسست غرفة تجارة عمان في العام ١٩٢٣ بوصفها مؤسسة ذات نفع عام، لها شخصيتها المعنوية، وتسعى لخدمة أعضائها من التجار، وتمثيلهم، وإدارة شؤونهم على أفضل وجه. وتعدّ الغرفة أكبر هيئة أعمال في الأردن، إذ يبلغ عدد أعضائها العامة نحو (٤٠٤٠٠) شركة ومؤسسة تجارية وخدمية

وهي تنتهج مبدأ الشراكة الحقيقية بين القطاعين العام والخاص، لتحقيق أقصى الفوائد للأوساط التجارية، كما تسعى دوماً إلى تحقيق التنمية الشاملة المستدامة.

وتعمل الغرفة بصورة مستمرة، على تقديم أفضل الخدمات للقطاع التجاري، بما يتواءم مع التطورات التقنية والعلمية في مجالات التجارة على مستوى العالم. لذا فإنها أنشأت في مطلع شهر نيسان من العام ٢٠٠٠ إدارة خاصة للعناية بشؤون تعليم التجار وموظفي الشركات وتدريبهم بهدف تحقيق ما يلي:-

- ١- الإسهام في عملية تنمية وتطوير الموارد البشرية على المستوى الوطني.
- ٢- تحديد وتقويم الاحتياجات التدريبية والتعليمية لأعضاء الغرفة من التجار، وللموظفين العاملين في الشركات والمؤسسات التجارية.
- ٣- وضع وتنفيذ برامج التدريب المنسجمة مع الاحتياجات التدريبية للشركات والمؤسسات من جميع الدرجات.
- ٤- تدريب وتعليم موظفي غرفة تجارة عمان، وتطوير كفاءاتهم، ورفع مستوى أدائهم بالتنسيق مع إدارة الغرفة، لتلبية احتياجات القطاعات التجارية من الخدمات المختلفة.

وتقوم وحدة التدريب التابعة لإدارة الدراسات والتدريب في الغرفة بإعداد دراسة سنوية للاحتياجات التدريبية للتجار المشتركين في الغرفة وللموظفين العاملين في الشركات والمؤسسات

التجارية ، بالاعتماد على عدة وسائل منها الاجتماعات التشاورية مع شخصيات اقتصادية ونقابية وتجارية من ذوي الخبرة والكفاءة ، و نتائج استطلاعات الرأي التي يجري توزيعها ودراساتها في كل عام.

أما بالنسبة لموظفي الغرفة ، فان لهم برنامجاً تدريبياً خاصاً بهم ، يعتمد على الدراسة السنوية لاحتياجاتهم التدريبية كل في مجال عمله ، وبما يتلاءم مع وصفه الوظيفي وتقويم السنوي ويشمل موضوعات إدارية وفنية مختلفة إضافة إلى دورات الحاسوب واللغات .

١-٢-٥ غرفة صناعة عمان

تقوم غرفة الصناعة بأدوار مختلفة في التدريب المهني يتمثل بـ :

- المساهمة في تحمل نصف تكاليف الالتحاق ببرامج الماجستير المنفذ من قبل معهد الإدارة الأوروبي الأردني (ايجابي) في الغرفة بالتعاون مع جامعة درم البريطانية.
- تنفيذ برنامج دكتور لكل مصنع المنفذ بالتعاون مع الجامعة الأردنية وصندوق البحث العلمي ودعم الصناعة في الجمعية العلمية الملكية.
- الإشراف على المعهد الأوروبي الأردني لتطوير الأعمال (ايجابي) المؤسس بموجب مذكرة تفاهم موقعة بين الغرفة والبرنامج الأردني الأوروبي لدعم الصناعة (إجادة) الموقعة بتاريخ ٢٤/٢/٢٠٠٣ كمبادرة مكرسة للترويج للممارسات الإدارية الجيدة في الشركات الأردنية حيث عقد المعهد سلسلة من الدورات التدريبية وحلقات البحث خلال الأعوام ٢٠٠٤ وحتى الآن شارك فيها عدد من ممثلي القطاعات الحكومية والخاصة في الأردن وكانت مواضيع الدورات: إستراتيجية التسويق، الطرق الفعالة للتصدير إلى أمريكا وأوروبا، التخطيط الاستراتيجي لإدارة الجودة ، الإبداع والابتكار في العمل، مهارات الاتصال، الوساطة والتحكيم التجاري.
- اتفاقية المعهد مع (الأونروا) لتدريب موظفيها.
- اتفاقية مع GTZ الألماني للتدريب على برنامج PREMA المتعلق بتدريب المؤسسات على مهارات إدارة البيئة بطريقة فعالة من خلال تقليل الهدر في الماء والطاقة (Profitable Environmental Management).
- مشاركة غرفة صناعة الأردن في مجلس إدارة مؤسسة التدريب المهني، وفي مشروع التدريب والتشغيل بالتعاون مع القوات المسلحة لتدريب عشرين ألف متدرب خاصة في المهن الإنشائية.

هذا بالإضافة إلى دور قطاع الصناعة الكبير في توفير التدريب المهني المتمثل بـ :

- تولي المؤسسات الصناعية الكبيرة مثل شركات البوتاس والاسمنت والكهرباء في إقامة دوائر وأقسام للتدريب المهني خاصة بها.
 - قيام المؤسسات الصناعية بتوفير التدريب العملي بأجر لمنتسبي / مؤسسة التدريب المهني.
- كذلك تقوم غرف الصناعة في عمان والزرقاء وإربد بعقد ندوات للصناعيين وممثليهم للتعريف بالقوانين الاقتصادية الهامة مثل قوانين الضريبة المختلفة والصحة والسلامة في المصانع.

٢- تحليل المؤشرات النوعية للتعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن

مدخل :

تضم قائمة المؤشرات النوعية للتعليم والتدريب المهني ٢١ مؤشرا كما يشير بذلك الجدول (١). وتم تصنيف هذه المؤشرات لتقيس ثلاثة أهداف رئيسة للتعليم والتدريب المهني والتقني وهي :

- ١- إعداد الأردنيين وتأهيلهم لعالم الشغل سواء باجر أم للتشغيل الذاتي
- ٢- دعم الحراك الأفقي والراسي للعمال في سوق العمل
- ٣- تحقيق نواتج عادلة للتعليم والتدريب المهني والتقني

جدول (١)

قائمة المؤشرات النوعية للتعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن

| أولا | إعداد الأردنيين وتأهيلهم لعالم الشغل سواء باجر أم للتشغيل الذاتي |
|-------|--|
| | (أ) قنوات الانتقال بحسب المستوى التعليمي والفروع والجنس |
| 1 | معدلات أنشطة الانتقال بحسب الصف والجنس وفرع التعليم |
| ثانيا | دعم الحراك الأفقي والراسي للعمال في سوق العمل |
| | (أ) مواصلة التعليم والتدريب المهني والتقني |
| 2 | المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الفئة العمرية والجنس |
| ٣ | المشاركة في التعليم والتدريب المهني والتقني المستمر بحسب التحصيل التعليمي |
| ٤ | المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الحالة العملية |
| ٥ | معدل مدة التدريب بحسب الفئة العمرية |
| ٦ | مدة التدريب بحسب التحصيل التعليمي |
| ٧ | مدة التدريب بحسب الحالة العملية للمتحمقين |
| | (ب) التدريب في مواقع العمل |
| ٨ | المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر المتصل بالعمل بحسب الحالة العملية |
| ٩ | معدلات المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب النشاط الاقتصادي وحجم المنشأة |
| ١٠ | مشاركة العاملين في سوق العمل في برامج التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الجنس والمجموعات الكبرى للمهن * (التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨) والفئة العمرية للأعمار ٢٥-٦٤ سنة |
| ١١ | معدل مدة تدريب الكبار العاملين من الفئة العمرية ٢٥-٦٤ ضمن التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر |

| | |
|----|--|
| ١٢ | معدلات المشاركة بالتعليم والتدريب المستمر بحسب موقع تنفيذ البرامج التدريبية |
| | (ج) تحسين الكفاءة الداخلية والخارجية للتعليم والتدريب المهني والتقني |
| ١٣ | معامل الكفاءة الداخلية |
| ١٤ | العاملون في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة إلى إجمالي عدد العاملين في المؤسسة التعليمية المهنية |
| | (د) تحسين نوع التعليم والتدريب المهني والتقني وفقا لمتطلبات اقتصاد المعرفة. |
| ١٥ | نسبة الحواسيب للطلبة في المدرسة / المركز التدريبي |
| | (هـ) تعليم / تدريب الكبار |
| ١٦ | المشاركة في برامج تعليم/ تدريب الكبار بحسب الجنس والعمر |
| | ثالثا تحقيق نواتج عادلة للتعليم والتدريب المهني والتقني |
| | (أ) تكافؤ الفرص للمجموعات |
| ١٧ | المشاركة في التعليم والتدريب المهني والتقني للشباب في الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة بحسب الجنس والوضع الاقتصادي الاجتماعي ونوع التعليم والتدريب المهني والتقني . |
| | (ب) مؤشرات أداء المخرجات/ النواتج |
| ١٨ | نسبة أولئك الذين كانوا خارج القوى العاملة بحسب التدريب والحالة العملية بعد التدريب |
| 19 | الانتقال من المدرسة إلى الدراسة الأعلى والشغل |
| ٢٠ | نسبة الخريجين المتعطلين عن الشغل بعد ستة أشهر من إنهاء التدريب |
| 21 | الدخل / الكسب بحسب التحصيل التعليمي ومستوى المهارات. |

ويُلخص الجدول رقم(٢) إجمالي عدد المؤشرات المتوفرة عنها بيانات بحسب جهة تزويد هذه البيانات ، بينما يفصل الجدول رقم (٣) هذا الموضوع بحسب المؤشر وجهة تزويد البيانات.

جدول رقم (٢)

إجمالي عدد المؤشرات المتوفرة عنها بيانات بحسب جهة تزويد هذه البيانات

| # | الجهة | حالة توافر البيانات | | | | ملاحظات |
|---|--------------------------|---------------------|------------------|------------|----------|---------|
| | | متوفرة | متوفرة بشكل جزئي | غير متوفرة | لا ينطبق | |
| ١ | مؤسسة التدريب المهني | ٣ | ١ | ١٣ | ٤ | ٢١ |
| ٢ | وزارة التربية والتعليم | ٤ | ٦ | ١١ | ٠ | ٢١ |
| ٣ | جامعة البلقاء التطبيقية | ٠ | ٠ | ٢١ | ٠ | ٢١ |
| ٤ | دائرة الإحصاءات العامة | ٠ | ٠ | ٢١ | ٠ | ٢١ |
| ٥ | غرفة تجارة الأردن/عمّان | ٦ | ٠ | ٩ | ٦ | ٢١ |
| ٦ | غرفة صناعة الأردن/ عمّان | ٠ | ٠ | ٢٠ | ١ | ٢١ |

جدول رقم (٣)
تصنيف حالة البيانات الخاصة بالمؤشرات النوعية للتعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن
بحسب المؤشر وجهة تزويد البيانات
(متوفرة (✓) غير متوفرة (x))

| # | اسم المؤشر | الجهة | | | | | |
|---|---|----------|---|---|---|----------|--|
| | | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | ٦ |
| ١ | معدلات نشاطات الانتقال بحسب الصف والجنس وفرع التعليم | لا ينطبق | ✓ | x | x | لا ينطبق | لا ينطبق |
| ٢ | المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الفئة العمرية والجنس | ✓ | | x | x | | البيانات متوافرة للجنس فقط في غرفة تجارة الأردن. أما في وزارة التربية والتعليم فهو متوفر بشكل جزئي حيث يحدد فقط الحد الأدنى بحسب تعليمات الالتحاق ببرامج التعليم غير النظامي والتي تغطي فقط العمر والمستوى التعليمي. أما مؤسسة التدريب/متوفر جزئياً العدد الإجمالي/ذكور وإناث فقط(لا يتوفر للفئات العمرية) |
| ٣ | المشاركة في التعليم والتدريب المهني والتقني المستمر بحسب التحصيل التعليمي | x | | x | x | ✓ | في وزارة التربية والتعليم متوفر بشكل جزئي حيث يحدد فقط الحد الأدنى بحسب تعليمات الالتحاق ببرامج التعليم غير النظامي والتي تغطي فقط العمر والمستوى التعليمي. مؤسسة التدريب/متوفر جزئياً العدد الإجمالي/ذكور وإناث فقط(لا |

| # | اسم المؤشر | الجهة | | | | | ملاحظات | |
|----|--|-------|---|---|---|---|--------------------------|---|
| | | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | | ١ |
| | | | | | | | يتوفر حسب التحصيل العلمي | |
| ٤ | المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الحالة العملية | | ✓ | x | x | x | x | في وزارة التربية والتعليم لا يطلب بيانات من المتدرب عن حالته / مراكز ثقافية أو مسائية..... مؤسسة التدريب/متوفر العدد الإجمالي /ذكور وإناث فقط(لا يتوفر حسب الحالة العملية) |
| ٥ | معدل مدة التدريب بحسب الفئة العمرية | | ✓ | x | x | x | x | في وزارة التربية والتعليم مبني على المؤشر ٢ |
| ٦ | مدة التدريب بحسب التحصيل التعليمي | | ✓ | x | x | | x | في وزارة التربية والتعليم مبني على المؤشر ٣ |
| ٧ | مدة التدريب بحسب الحالة العملية للمتدربين | | x | x | x | x | x | في وزارة التربية والتعليم مبني على المؤشر ٤ |
| ٨ | المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر المتصل بالعمل بحسب الحالة العملية | | x | x | x | x | x | يمكن حسابه في مؤسسة التدريب المهني في مجال تدريب(السلامة، الموظفين، السائقين) |
| ٩ | معدلات المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب النشاط الاقتصادي وحجم المنشأة | | x | x | x | x | x | في مؤسسة التدريب المهني يعتمد حساب المؤشر على قطاعات اقتصادية خارج قطاع الـ TVET |
| ١٠ | مشاركة العاملين في سوق العمل في برامج التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الجنس والمجموعات الكبرى للمهن (التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨) والفئة العمرية للأعمار ٢٥-٦٤ سنة | | x | x | x | x | x | في مؤسسة التدريب المهني لا توجد بيانات عن المشاركين مصنفة حسب المجموعات المهنية الكبرى في الوقت الحالي |
| ١١ | معدل مدة تدريب الكبار العاملين من الفئة العمرية ٢٥-٦٤ ضمن التعليم | | ✓ | x | x | x | x | في مؤسسة التدريب المهني لا توجد بيانات عن المشاركين مصنفة حسب عدد الساعات التدريبية للفئة |

| # | اسم المؤشر | الجهة | | | | | ملاحظات |
|----|--|----------|---|---|---|----------|---|
| | | ١ | ٢ | ٣ | ٤ | ٥ | |
| | والتدريب المستمر | | | | | | العمرية من (٢٥-٦٤) اللازمة لحساب المؤشر |
| ١٢ | معدلات المشاركة بالتعليم والتدريب المستمر بحسب موقع تنفيذ البرامج التدريبية | x | | x | x | x | متوفر جزئي في وزارة التربية والتعليم |
| ١٣ | معامل الكفاءة الداخلية | لا ينطبق | | x | x | لا ينطبق | لا ينطبق على مؤسسة التدريب لانه لا يوجد تتبع للمسار التعليمي كما هو في التربية |
| ١٤ | العاملون في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة إلى إجمالي عدد العاملين في المؤسسة التعليمية المهنية | لا ينطبق | | x | ✓ | ✓ | |
| ١٥ | نسبة الحواسيب للطلبة في المدرسة / المركز التدريبي | لا ينطبق | | x | ✓ | ✓ | |
| ١٦ | المشاركة في برامج تعليم/ تدريب الكبار بحسب الجنس والعمر | لا ينطبق | | x | x | لا ينطبق | متوفر جزئي في وزارة التربية والتعليم /الدراسات المسائية ممكن ولكن في المراكز الثقافية وتدريب معلمين غير متوفر |
| ١٧ | المشاركة في التعليم والتدريب المهني والتقني للشباب في الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة بحسب الجنس والوضع الاقتصادي الاجتماعي ونوع التعليم والتدريب المهني والتقني . | x | | x | x | x | |
| ١٨ | نسبة أولئك الذين كانوا خارج القوى العاملة بحسب التدريب و الحالة العملية بعد التدريب | x | | x | x | x | |
| ١٩ | الانتقال من المدرسة إلى الدراسة الأعلى والشغل | لا ينطبق | | x | x | ✓ | لا ينطبق في الوقت الحالي في مؤسسة التدريب المهني |
| ٢٠ | نسبة الخريجين المتعطلين | x | | x | x | x | |

| ملاحظات | الجهة | | | | | | اسم المؤشر | # |
|---------|-------|----|----|----|----|----|--|----|
| | ٦ | ٥ | ٤ | ٣ | ٢ | ١ | | |
| | | | | | | | عن الشغل بعد ستة أشهر من إنهاء التدريب | |
| | | x | x | x | x | x | الدخل / الكسب بحسب التحصيل التعليمي ومستوى المهارات. | ٢١ |
| | ٢١ | ٢١ | ٢١ | ٢١ | ٢١ | ٢١ | المجموع | |
| | | ٦ | ٠ | ٠ | ٤ | ٣ | متوافرة | |
| | | ٠ | ٠ | ٠ | ٦ | ١ | متوافرة بشكل جزئي | |
| | | ٩ | ٢١ | ٢١ | ١١ | ١٣ | غير متوفرة | |
| | ١ | ٦ | ٠ | ٠ | ٠ | ٤ | لا ينطبق | |

١=مؤسسة التدريب المهني، ٢=وزارة التربية والتعليم، ٣=جامعة البلقاء التطبيقية، ٤=دائرة الإحصاءات العامة، ٥=غرفة تجارة الأردن/تجارة عمان، ٦=غرفة صناعة الأردن/صناعة عمان.

٢-١ المؤشرات المتعلقة بقياس الهدف الأول المتعلق بإعداد الأردنيين وتأهيلهم لعالم الشغل سواء بأجر أم للتشغيل الذاتي

لهذا الهدف مؤشرا نوعيا واحدا لقياسه، وهو المؤشر رقم (١) الوارد في قائمة المؤشرات النوعية، يتوفر معلومات عن هذا المؤشر فقط لدى وزارة التربية والتعليم ولا يتوفر عنه معلومات لدى جامعة البلقاء التطبيقية، في حين لا ينطبق هذا المؤشر على الجهات الأخرى المزودة للتعليم والتدريب المهني والتقني. يتناول هذا المؤشر معدلات نشاطات الانتقال بحسب الصف والجنس وفرع التعليم، ويقصد بالانتقال هنا إما إلى سوق العمل أو إلى مرحلة تعليمية أعلى. فهو بالنسبة للتعليم المهني يعني الانتقال للمرحلة التعليمية الأعلى وهي الدراسة في كليات المجتمع والجامعات داخل الأردن وخارجه ، أو الالتحاق بسوق العمل. أما بالنسبة للتعليم التقني فيعني إما التيسير للدارسة الجامعية أو الالتحاق بسوق العمل. أما في مؤسسة التدريب المهني فان الطالب الملتحق بالبرامج التدريبية التي تقدمها المؤسسة يعد ملتحقاً ببرنامج تدريبي مغلق نسبياً حتى عام ٢٠٠٩ حيث تم تعديل التعليمات وإدخال أنماط تدريبية جديدة (الدبلوم التقني ،الدبلوم الفني) والتي تسمح للملتحق الاستمرار بالمسار التعليمي من خلال التيسير مع جامعة البلقاء بالانتقال للالتحاق بمرحلة تعليمة أعلى وهي كليات المجتمع أو الجامعات بينما تسمح التعليمات لهم الجلوس لامتحان الثانوية العامة الشاملة على أساس الدراسة غير النظامية، وبالتالي فان هذا المؤشر لا ينطبق على مؤسسة التدريب المهني في فترة حساب هذا المؤشر من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٧.

وفيما يلي تحليل هذا المؤشر فيما يخص وزارة التربية والتعليم.

مؤشر رقم (١) :معدلات أنشطة الانتقال بحسب الصف والجنس وفرع التعليم
المقدمة:

يندرج هذا المؤشر ضمن الهدف الرئيس "إعداد الأردنيين وتأهيلهم لعالم الشغل سواء بأجر أم للتشغيل الذاتي" ، الذي يتعرض لمعدلات نشاطات الانتقال عبر المراحل التعليمية (الثانوية

بفروعها الأكاديمية والمهنية ، التعليم العالي / كليات مجتمع) ، والذي سيسهم في التعرف على اتجاهات الطلبة في الانتقال إلى مسارات التعليم ودرجة إقبالهم على التخصصات المختلفة ، وحجم المساهمة التي تقدمها كل من وزارة التربية والتعليم ومؤسسة التدريب المهني وجامعة البلقاء التطبيقية.

تم حساب هذا المؤشر عن طريق اللجوء إلى أعداد الطلبة الذين انتقلوا من المرحلة الأساسية (بعد إنهاء الصف العاشر) إلى المرحلة الثانوية أو التدريب المهني أو سوق العمل ، وهذه المعلومات التي تم حسابها تعكس المؤشر العام ولا تعكس الأعمار الفردية (بل متوسطاتها بمعنى أن الطالب الذي أنهى الصف العاشر يتراوح عمره ما بين ١٦-١٧ عاماً و للصف الحادي عشر ما بين ١٧-١٨ عاماً).

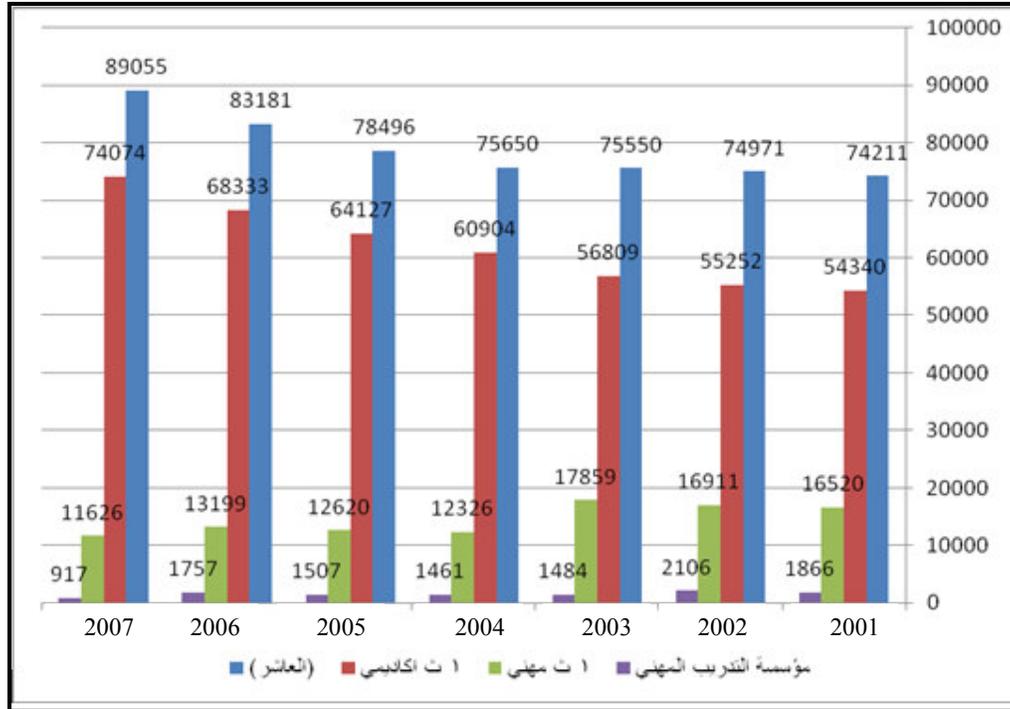
إن البيانات الرسمية المعتمدة فيما يتعلق بأعداد الطلبة الذين التحقوا بالتعليم التقني(كليات المجتمع) ممن انهوا المرحلة الثانوية /الفروع المهنية غير متوفرة ، فالبيانات المتوفرة تشير لأعداد الطلبة الملتحقين بكليات المجتمع من حملة شهادة الدراسة الثانوية بشكل عام ، ولا تشير لفرع التعليم الثانوي الذي تخرج منه الطالب الملتحق بالتعليم العالي (مما يتوجب على جامعة البلقاء التطبيقية جمع البيانات التفصيلية المتعلقة بفرع التعليم الثانوي للملتحقين ببرامجها) .

أما فيما يتعلق بأعداد خريجي التعليم المهني الملتحقين بسوق العمل ، فبالرغم من وجود سجل متابعة الخريجين في كل مدرسة مهنية ، والتزام إدارة المدرسة باستكمال بياناته ، إلا أن القصور واضح في هذا المجال ، فالبيانات المتوفرة حول ذلك غير دقيقة، ولقد عالجت الوزارة موضوع البيانات الخاصة بالتعليم المهني ، فضمن الهيكلية الجديدة للتعليم المهني على المستويات الثلاثة (الوزارة/المركز، مديرية التربية والتعليم، المدرسة المهنية) تم إنشاء قسم جديد "للمعلومات والعلاقات المهنية" ، والعمل جار الآن على استكمال جمع كافة البيانات المطلوبة لقاعدة بيانات التعليم المهني، وبالتالي يمكن استخدامها في حساب هذه المؤشرات. يظهر الجدول رقم (٤) والشكل رقم (١) الذي يليه توزيع الطلبة الذين انهوا الصف العاشر الأساسي على الفروع الأكاديمية والمهنية ومراكز مؤسسة التدريب المهني.

جدول (٤)

التوزيع النسبي لمعدلات الانتقال من التعليم الأساسي إلى التعليم الثانوي ومراكز مؤسسة التدريب المهني

| السنة | الأكاديمي % | المهني % | مؤسسة التدريب المهني % | غير محدد % | المجموع % |
|-------|-------------|----------|------------------------|------------|-----------|
| ٢٠٠١ | ٧٣,٢ | ٢٢,٢ | ٢,٥ | ٢,١ | ١٠٠ |
| ٢٠٠٢ | ٧٣,٦ | ٢٢,٥ | ٢,٨ | ١,١ | ١٠٠ |
| ٢٠٠٣ | ٦٩,٩ | ٢٣,٦ | ٢,٠ | ٤,٥ | ١٠٠ |
| ٢٠٠٤ | ٨٠,٥ | ١٦,٢ | ١,٩ | ١,٤ | ١٠٠ |
| ٢٠٠٥ | ٨١,٧ | ١٦,١ | ١,٩ | ٠,٣ | ١٠٠ |
| ٢٠٠٦ | ٨٢,١ | ١٥,٩ | ٢,٠ | - | ١٠٠ |
| ٢٠٠٧ | ٨٣,١ | ١٣,١ | ١,٠ | ٢,٨ | ١٠٠ |



شكل (١)

نشاط الانتقال من التعليم الأساسي إلى التعليم الثانوي ومراكز مؤسسة التدريب المهني

حيث كانت النسبة الأعلى للالتحاق بالتعليم الثانوي (مسار التعليم الثانوي الشامل/الأكاديمي) وتراوحت ما بين (٧٣,٢% في عام 2001-٨٣,٢% في عام 2007) ، تليها نسبة الالتحاق بالتعليم الثانوي (مسار التعليم الثانوي الشامل/المهني) ما بين (٢٢,٢% في عام 2001-١٣,١% في عام 2007) أي أنها تتناقص باستمرار ويعود ذلك للتغيير المستمر لبرامج التعليم الثانوي ومنها نقل بعض الفروع من المهني إلى الأكاديمي (التجاري، التمريضي،...)، في حين كانت النسبة الأدنى (٢,٥% في عام 2001-١,٠% في عام 2007) للالتحاق بمراكز مؤسسة التدريب المهني ، وقد يعود السبب في الإحجام عن الالتحاق بمراكز التدريب المهني عدم تمكن خريجه من التعيين في وظائف حكومية حيث أن:

- الأولوية للعمل هي في القطاع الحكومي حيث انه أكثر استقراراً من البعد الوظيفي، وأكثر أمناً من البعد الاجتماعي.

- العمل في القطاع الحكومي يستدعي الحصول على شهادة الدراسة الجامعية، والتي تتطلب شهادة الدراسة الثانوية العامة (لمساريّ التعليم الثانوي الشامل /الأكاديمي والمهني).

- الاعتقاد السائد بان الالتحاق بمراكز المؤسسة يقود الطلبة إلى تعليم مغلق النهاية ، لأنهم لا يتقدمون لامتحان الدراسة الثانوية العامة كغيرهم ممن التحقوا بالتعليم الثانوي المهني ، مع أن طلبة مؤسسة التدريب المهني يحق لهم التقدم لامتحان شهادة الدراسة الثانوية كطلبة غير نظاميين وبعد مرور (٣) سنوات من إنهاءهم للصف العاشر بنجاح وبالتالي متابعة تعليمهم العالي.

وهذا يستدعي العمل على تغيير الثقافة المجتمعية التي تعلي شأن الوظيفة الحكومية لما تتمتع به من استقرار وامن وظيفي ، والتوعية بمضمون قانون العمل الذي يكفل للعامل في القطاع الخاص الأمن الوظيفي من خلال نظام الضمان الاجتماعي.

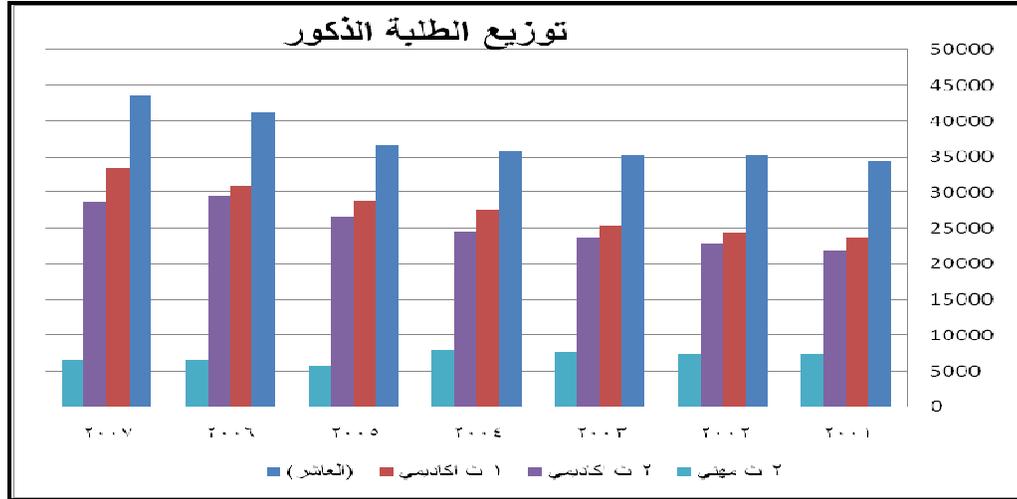
وبالنظر إلى معدلات نشاطات الانتقال بحسب الجنس (الذكور والإناث) نجد أن :

معدلات انتقال الطلبة الذكور الذين انهموا الصف العاشر الأساسي كما يظهرها الجدول (رقم ٥) ، والرسم البياني في الشكل (٢) تتوزع ما بين التعليم الأكاديمي (بنسب مئوية تتراوح ما بين ٦٨% في عام 2001-٧٩% في عام 2005) وهي متزايدة سنويا، والتعليم المهني بنسبة مئوية تتراوح ما بين (١٦% في عام 2007-٢٧% في عام 2003) وهي متناقصة سنويا مما يتطلب مراجعة لسياسات وبرامج التعليم المهني وأسس الالتحاق به لجعله جذابا للطلبة لا طارداً لهم، في حين أن نسب التحاق الطلبة الذكور بمراكز المؤسسة متدنية ، ويعزى السبب في ذلك كما أسلفنا لصعوبة الوصول للتعليم العالي بعد التخرج ، إضافة لبعد مراكز المؤسسة عن المناطق السكنية مما يحمل الطالب عبئا إضافيا لتأمين وسائل النقل سيما بعد أن توقفت المؤسسة عن تسيير وسائل النقل الخاصة بها لنقل الطلبة من مناطق التجمعات .

جدول رقم (٥)

التوزيع النسبي لمعدلات نشاطات الانتقال للطلبة الذكور بحسب فرع التعليم / وزارة التربية والتعليم
ومؤسسة التدريب المهني

| السنة | الأكاديمي % | المهني % | مؤسسة التدريب المهني % | غير محدد % | المجموع % |
|-------|-------------|----------|------------------------|------------|-----------|
| ٢٠٠١ | 68 | 25 | 0.5 | 6.5 | 100 |
| ٢٠٠٢ | 69 | 27 | 0.6 | 3.4 | 100 |
| ٢٠٠٣ | 72 | 27 | 0.4 | 0.6 | 100 |
| ٢٠٠٤ | 77 | 20 | 0.4 | 2.6 | 100 |
| ٢٠٠٥ | 79 | 19 | 0.4 | 1.6 | 100 |
| ٢٠٠٦ | 75 | 18 | 0.4 | 6.6 | 100 |
| ٢٠٠٧ | 77 | 16 | 0.2 | 6.8 | 100 |



شكل (٢)

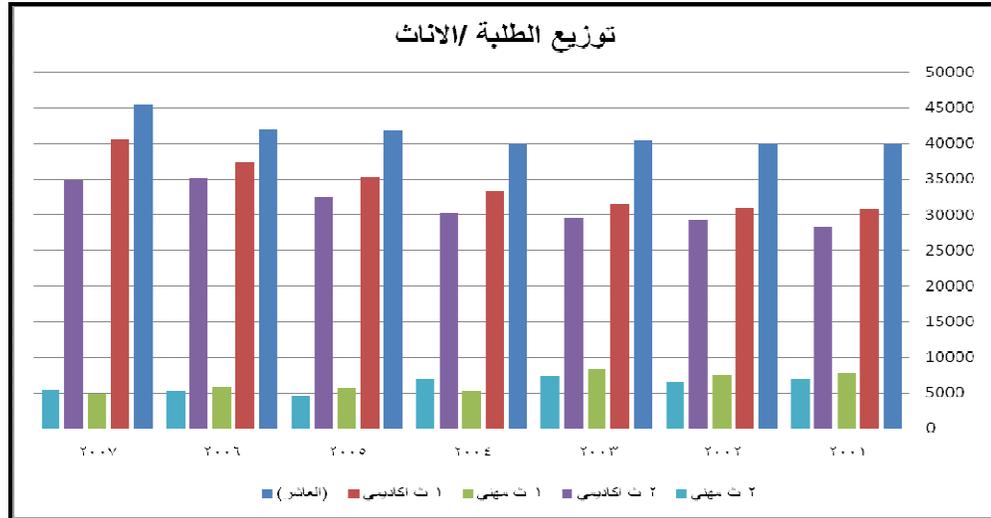
نشاط الانتقال / ذكور من التعليم الأساسي إلى التعليم الثانوي

أما فيما يتعلق بمعدلات نشاط انتقال الطلبة الإناث ووفق نفس المتغيرات السابقة ، فالجدول رقم (٦) والشكل رقم (٣) تتوزع ما بين التعليم الأكاديمي بنسب مئوية تتراوح ما بين (٧٧% في عام 2001، و٨٩% في عام 2007) وهي نسبة أعلى من الذكور، والتعليم المهني بنسبة مئوية تتراوح ما بين (١٠,٦% في عام 2007، و٢٠,٤% في عام 2003) وهي نسبة أقل من نسب التحاق الذكور، في حين تتخفف نسب التحاق الإناث بمراكز المؤسسة عن نسب التحاق الذكور ، وتعزى لنفس الأسباب السابق ذكرها ، وكذلك لقلّة أعداد مراكز المؤسسة المتاحة للإناث كما هو

الحال بالنسبة للذكور خاصة في العاصمة عمان التي يتوفر فيها مركزين فقط للإناث وفي مناطق بعيدة جدا عن التجمعات السكنية (أبو نصير، الحزام الدائري /ماركا) مما يحول دون التحاق الفتاة بالمركز وأحيانا كثيرة تستتكف عن متابعة الدراسة.

الجدول رقم (٦) : التوزيع النسبي لمعدلات نشاطات الانتقال للطلبة الإناث بحسب فرع التعليم / وزارة التربية والتعليم ومؤسسة التدريب المهني

| السنة | الأكاديمي % | المهني % | مؤسسة التدريب المهني % | غير محدد % | المجموع % |
|-------|-------------|----------|------------------------|------------|-----------|
| ٢٠٠١ | 77,4 | 19,4 | 0,1 | 3,1 | 100 |
| ٢٠٠٢ | 77,6 | 18,8 | 0,2 | 3,4 | 100 |
| ٢٠٠٣ | 78,0 | 20,4 | 0,2 | 1,4 | 100 |
| ٢٠٠٤ | 83,3 | 13,0 | 0,2 | 3,5 | 100 |
| ٢٠٠٥ | 84,2 | 13,4 | 0,2 | 2,2 | 100 |
| ٢٠٠٦ | 84,2 | 11,9 | 0,3 | 3,6 | 100 |
| ٢٠٠٧ | 89,1 | 10,6 | 0,2 | 0,1 | 100 |



شكل (٣) نشاط الانتقال/الإناث من التعليم الأساسي إلى التعليم الثانوي

و بشكل عام تشير هذه البيانات إلى أن:

- الثقافة المجتمعية التي تعلي شأن الوظيفة الحكومية لما تتمتع به من استقرار وامن وظيفي (أهمية الحصول على الشهادة الجامعية) ذات اثر فاعل في الإقبال على التعليم الثانوي بشكل عام والأكاديمي بشكل خاص.
- إقبال الطلبة الذكور على التعليم المهني بنسب أعلى من الإناث، وبالعكس تقبل الإناث على التعليم الأكاديمي بنسب أعلى من الذكور.
- ما يقارب ٩٥% - ٩٩% من الطلبة الذين انهوا الصف العاشر (العمر يتجاوز ١٦ سنة في الغالب) يتابعون تعليمهم الثانوي ، والنسبة المتبقية منهم إما أنها تلتحق بمراكز مؤسسة التدريب المهني (نسبة ضئيلة جدا مقارنة بنسب الالتحاق بالتعليم الثانوي فهي لا تتجاوز ٣%) في أحسن الأحوال ، أو بسوق العمل. إن ارتفاع نسبة الإنهاء لمرحلة التعليم الأساسي والانتقال وبنسبة مرتفعة مباشرة إلى المرحلة الثانوية يعزى بالأساس إلى النظرة المجتمعية للتعليم وبأنه مفتاح الفرد لتأمين مستقبله .
- التعليم الأكاديمي الأكثر استقطابا للطلبة ، وهذا يؤثر على نسب الالتحاق بالتعليم المهني من
- (٢٢,٢%) سنة ٢٠٠١ إلى (13.1 %) سنة ٢٠٠٧ ، مما يتطلب حملات توعية وإرشاد داخل المدرسة الأساسية وفي المجتمعات المحلية لإعلاء شأن التعليم المهني، وعلى واضعي السياسة التربوية إعادة النظر في برامج التعليم المهني وفروعه وبما يحقق المتطلبات المجتمعية وحاجات سوق العمل المتغيرة.
- انخفاض نسبة الملتحقين بالتدريب المهني ممن انهوا الصف العاشر الأساسي من (٢,٥%) سنة ٢٠٠١ إلى (١ %) سنة ٢٠٠٧ ، وقد يعزى ذلك للنظرة المجتمعية ، ولبعد مراكز التدريب المهني عن وسط المدينة والمواصلات حيث انشئت لتكون قريبة من التجمعات السكانية الفقيرة مقارنة بعدد المدارس المهنية والثانوية الشاملة ، وصعوبة متابعة التعليم العالي لخريج مؤسسة التدريب وهو ملزم بالتقدم لامتحان شهادة الدراسة الثانوية العامة بعد فترة زمنية محددة بالنظام حتى يتمكن من متابعة الدراسة.
- يتم القبول في برامج مؤسسة التدريب المهني إما من خلال تحويل طلبة الصف العاشر من وزارة التربية والتعليم بموجب قوائم رسمية وهي موضحة بالجدول (٧)، غير أن أعدادا محدودة من الطلبة الذين انهوا الصف العاشر يقومون بالتسجيل بمراكز مؤسسة التدريب المهني مباشرة ويتم قبولهم دون تحويل من وزارة التربية والتعليم

جدول رقم (٧) توزيع طلبة الصف العاشر وطلبة التعليم المهني والتدريب المهني بحسب الجنس للسنوات ٢٠٠١-٢٠٠٧

| السنة | | (العاشر) | (الحادي عشر) | ١ ث أكاديمي | ١ ث مهني | (الثاني عشر) | ٢ ث أكاديمي | ٢ ث مهني | التدريب المهني |
|-------|-------|----------|--------------|-------------|----------|--------------|-------------|----------|----------------|
| ٢٠٠١ | مجموع | ٧٤٢١١ | ٧٠٨٦٠ | ٥٤٣٤٠ | ١٦٥٢٠ | ٦٤٦١٩ | ٥٠٢٣٥ | ١٤٣٨٤ | ١٩٠٤ |
| | ذكور | ٣٤٣٩٤ | ٣٢٣١٠ | ٢٣٥١٥ | ٨٧٩٥ | ٢٩٤٥٨ | ٢١٩٦٠ | ٧٤٩٨ | ١٨٣٠ |
| | إناث | ٣٩٨١٧ | ٣٨٥٥٠ | ٣٠٨٢٥ | ٧٧٢٥ | ٣٥١٦١ | ٢٨٢٧٥ | ٦٨٨٦ | ٧٤ |
| ٢٠٠٢ | مجموع | ٧٤٩٧١ | ٧٢١٦٣ | ٥٥٢٥٢ | ١٦٩١١ | ٦٦٢١٢ | ٥٢١٧٨ | ١٤٠٣٤ | ٢١٣٤ |
| | ذكور | ٣٥١٩٦ | ٣٣٧٩٤ | ٢٤٣٧٤ | ٩٤٢٠ | ٣٠٣٦١ | ٢٢٨٤٥ | ٧٥١٦ | ٢٠٢١ |
| | إناث | ٣٩٧٧٥ | ٣٨٣٦٩ | ٣٠٨٧٨ | ٧٤٩١ | ٣٥٨٥١ | ٢٩٣٣٣ | ٦٥١٨ | ١١٣ |
| ٢٠٠٣ | مجموع | ٧٥٥٥٠ | ٧٤٦٦٨ | ٥٦٨٠٩ | ١٧٨٥٩ | ٦٨١٢٨ | ٥٣١٤٣ | ١٤٩٨٥ | ١٥١٠ |
| | ذكور | ٣٥٢٣٣ | ٣٤٩٨٥ | ٢٥٣٤٥ | ٩٦٤٠ | ٣١٤٢٠ | ٢٣٦٨٩ | ٧٧٣١ | ١٤٢١ |
| | إناث | ٤٠٣١٧ | ٣٩٦٨٣ | ٣١٤٦٤ | ٨٢١٩ | ٣٦٧٠٨ | ٢٩٤٥٤ | ٧٢٥٤ | ٨٩ |
| ٢٠٠٤ | مجموع | ٧٥٦٥٠ | ٧٣٢٣٠ | ٦٠٩٠٤ | ١٢٣٢٦ | ٦٩٥٤٧ | ٥٤٧٣٢ | ١٤٨١٥ | ١٤٨٥ |
| | ذكور | ٣٥٦٨٧ | ٣٤٧٣٩ | ٢٧٦٠٧ | ٧١٣٢ | ٣٢٤٢٩ | ٢٤٤٧٢ | ٧٩٥٧ | ١٤١٧ |
| | إناث | ٣٩٩٦٣ | ٣٨٤٩١ | ٣٣٢٩٧ | ٥١٩٤ | ٣٧١١٨ | ٣٠٢٦٠ | ٦٨٥٨ | ٦٨ |
| ٢٠٠٥ | مجموع | ٧٨٤٩٦ | ٧٦٧٤٧ | ٦٤١٢٧ | ١٢٦٢٠ | ٦٩٢٧٣ | ٥٨٩٩١ | ١٠٢٨٢ | ١٥٢٥ |
| | ذكور | ٣٦٥٨١ | ٣٥٨٥٢ | ٢٨٨٤٧ | ٧٠٠٥ | ٣٢٣٢٨ | ٢٦٦٠١ | ٥٧٢٧ | ١٤٥٧ |
| | إناث | ٤١٩١٥ | ٤٠٨٩٥ | ٣٥٢٨٠ | ٥٦١٥ | ٣٦٩٤٥ | ٣٢٣٩٠ | ٤٥٥٥ | ٦٨ |
| ٢٠٠٦ | مجموع | ٨٣١٨١ | ٨١٥٣٢ | ٦٨٣٣٣ | ١٣١٩٩ | ٧٦٢١٥ | ٦٤٥٦٤ | ١١٦٥١ | ١٧٩٣ |
| | ذكور | ٤١١٧٠ | ٣٨٣٥٢ | ٣٠٨٦٦ | ٧٤٨٦ | ٣٥٩٣١ | ٢٩٤٧٣ | ٦٤٥٨ | ١٦٧٧ |
| | إناث | ٤٢٠١١ | ٤٣١٨٠ | ٣٧٤٦٧ | ٥٧١٣ | ٤٠٢٨٤ | ٣٥٠٩١ | ٥١٩٣ | ١١٦ |
| ٢٠٠٧ | مجموع | ٨٩٠٥٥ | ٨٥٧٠٠ | ٧٤٠٧٤ | ١١٦٢٦ | ٧٥٣٠٦ | ٦٣٥٤٢ | ١١٧٦٤ | ٩٢٨ |
| | ذكور | ٤٣٥٦٢ | ٤٠٢٠٧ | ٣٣٤١٣ | ٦٧٩٤ | ٣٥٢٢١ | ٢٨٧٢٧ | ٦٤٩٤ | ٩٢٦ |
| | إناث | ٤٥٤٩٣ | ٤٥٤٩٣ | ٤٠٦٦١ | ٤٨٣٢ | ٤٠٠٨٥ | ٣٤٨١٥ | ٥٢٧٠ | ٢ |

المصدر: وزارة التربية والتعليم / التقرير السنوي.

٢-٢ المؤشرات المتعلقة بقياس الهدف الثاني المتعلق بدعم الحراك الأفقي والراسي للعمالة في سوق العمل

لهذا الهدف (١٥) مؤشرا نوعيا لقياسه، وهي تضم المؤشرات من رقم (٢) إلى رقم (١٦) الواردة في قائمة المؤشرات النوعية. بلغ عدد المؤشرات المتوفرة عنها بيانات لقياس هذا الهدف (٨) مؤشرات وهي المؤشرات ذوات الأرقام (٢)، (٣)، (٤)، (٥)، (٦)، (١١)، (١٤)، (١٥). وفيما يلي عرض تحليلي لهذه المؤشرات.

مؤشر رقم (٢) : المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الفئة العمرية والجنس

تتوفر معلومات عن هذا المؤشر لدى كل من مؤسسة التدريب المهني ، وغرفة تجارة عمان، أما في وزارة التربية والتعليم فيتوفر لديها بيانات عن الجنس فقط دون تحديد للفئة العمرية (أن يتجاوز عمر معين بحسب طبيعة التدريب).

مؤسسة التدريب المهني:

تنفذ المؤسسة أنماط تدريبية مختلفة وتصمم برامج تدريبية عديدة حسب احتياجات الفئة المستهدفة الطالبة للتدريب من أية جهة متقدمة من خارج المؤسسة ومن خارج الأردن أيضا. يبين الجدول رقم (٨) أعداد المشاركين في دورات التدريب المستمر التي تنفذها مؤسسة التدريب المهني داخل مواقع التدريب (المراكز/المعاهد) التابعة لها وفي مواقع العمل خارج المؤسسة حسب الجهة التي تتعاون مع المؤسسة في تنفيذ هذه البرامج، وقد تم تصنيفها حسب الفئة المستهدفة للتدريب وهي تدريب موظفي المؤسسة لغرض رفع كفاءتهم ومهاراتهم الأدائية في كافة المجالات الفنية والإدارية، وتدريب مرشحين من مؤسسات القطاع العام والقطاع الخاص للمشاركة بالدورات التي تعقدتها المؤسسة في معاهدها ومراكزها بناء على طلبهم، إضافة إلى أعداد الذين يلتحقون في البرامج المنبثقة عن المشاريع والاتفاقيات المبرمة مع مؤسسات المجتمع المدني في كافة القطاعات المهنية ويشمل أيضا المتحقين في البرامج النظامية التي تنفذها المؤسسة ومن حملة المؤهلات العلمية الأعلى الدبلوم والباكالوريوس، إضافة إلى ملتحي برنامج محدد المهارات. ويبين الجدول أن أكبر أعداد مشاركة كانت في الأعوام ٢٠٠٢ و٢٠٠٣ و٢٠٠٤ لتبني المؤسسة تنفيذ مشاريع وطنية ودولية لتدريب العاطلين عن العمل من خريجي المؤسسات

التعليمية ومن الراغبين من العاملين في سوق العمل للالتحاق بهذه الدورات لاجل تحسين مهاراتهم وخبراتهم العملية.

جدول رقم (٨)

التوزيع العددي للمشاركين في برامج التدريب المستمر في مؤسسة التدريب المهني حسب مجال التدريب والجنس وللأعوام ٢٠٠١-٢٠٠٧

| السنة | موظفي المؤسسة | | | القطاع العام والخاص | | | المشاريع الوطنية والدولية والاتفاقيات | | | برامج المؤسسة/محدد المهارات | | | ملتحقين ذوي مؤهل (دبلوم، بكالوريوس) | | | المجموع الكلي | | |
|-------|---------------|-----|-----|---------------------|------|-----|---------------------------------------|------|------|-----------------------------|-----|-----|-------------------------------------|-----|-----|---------------|------|------|
| | م | ذ | ا | م | ذ | ا | م | ذ | ا | م | ذ | ا | م | ذ | ا | م | ذ | ا |
| 2001 | 791 | 649 | 142 | 1146 | 1127 | 19 | 1099 | 705 | 394 | 1436 | 787 | 649 | 71 | 40 | 31 | 4543 | 3308 | 1235 |
| 2002 | 1057 | 805 | 252 | 2410 | 2321 | 89 | 5106 | 2598 | 2508 | 859 | 586 | 273 | 46 | 20 | 26 | 9478 | 6330 | 3148 |
| 2003 | 1109 | 876 | 233 | 2549 | 2478 | 71 | 6809 | 3151 | 3658 | 903 | 538 | 365 | 40 | 7 | 33 | 11410 | 7050 | 4360 |
| 2004 | 1032 | 818 | 214 | 1818 | 1767 | 51 | 4058 | 2151 | 1907 | 816 | 571 | 245 | 138 | 83 | 55 | 7862 | 5390 | 2472 |
| 2005 | 826 | 642 | 184 | 3705 | 3506 | 199 | 653 | 481 | 172 | 1001 | 653 | 348 | 237 | 110 | 127 | 6422 | 5392 | 1030 |
| 2006 | 673 | 451 | 222 | 4912 | 4859 | 53 | | | | 1251 | 936 | 315 | 455 | 166 | 289 | 7291 | 6412 | 879 |
| 2007 | 723 | 494 | 229 | 1608 | 1643 | 35 | 1061 | | | 1396 | 967 | 429 | 415 | 79 | 336 | 5238 | 3148 | 1029 |

المصدر- التقارير السنوية الصادرة في مؤسسة التدريب المهني

الجدول رقم (٩)

التوزيع العددي الكلي والنسبي للمشاركين في برامج التدريب المستمر في مؤسسة التدريب المهني بحسب الجنس وللأعوام من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٧

| السنة | المجموع | الذكور | | الإناث | |
|-------|---------|---|------------------|--------|------------------|
| | | العدد | النسبة المئوية % | العدد | النسبة المئوية % |
| ٢٠٠١ | ٤٥٤٣ | ٣٣٠٨ | ٧٢,٨ | ١٢٣٥ | ٢٧,٢ |
| ٢٠٠٢ | ٩٤٧٨ | ٦٣٣٠ | ٦٦,٨ | ٣١٤٨ | ٣٣,٢ |
| ٢٠٠٣ | ١١٤١٠ | ٧٠٥٠ | ٦١,٨ | ٤٣٦٠ | ٣٨,٢ |
| ٢٠٠٤ | ٧٨٦٢ | ٥٣٩٠ | ٦٨,٥ | ٢٤٧٢ | ٣١,٥ |
| ٢٠٠٥ | ٦٤٢٢ | ٥٣٩٢ | ٨٤,٠ | ١٠٣٠ | ١٦,٠ |
| ٢٠٠٦ | ٧٢٩١ | ٦٤١٢ | ٨٨,٠ | ٨٧٩ | ١٢,٠ |
| ٢٠٠٧ | ٥٢٣٨ | لا تتوفر بيانات على مستوى الجنس في مجال المشاريع والاتفاقيات لهذه السنة | | | |

المصدر- التقارير السنوية الصادرة في مؤسسة التدريب المهني

وتظهر الأرقام والنسب الواردة في الجدول رقم (٩) المتعلق بالمشاركين في برامج التدريب المستمر حسب الجنس وللأعوام من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٧، أن نسب المتدربين من الذكور تتراوح بين ٧٢,٨% إلى ٦١,٨% في الأعوام من ٢٠٠١ و٢٠٠٢ و٢٠٠٣ و٢٠٠٤ وقد ارتفعت النسب بشكل ملحوظ في عامي ٢٠٠٥ و٢٠٠٦ حيث بلغت ٨٤% - ٨٨%، ويعود هذا الارتفاع لتضاعف أعداد المشاركين في دورات إعداد مشرفي السلامة المهنية، وتدريب المشرفين،

ودورات تدريب السواقين المنفذة للقطاع العام والخاص، إضافة إلى ارتفاع أعداد المشاركين في دورات محدد المهارات والملتحقين في برامج المؤسسة من الباحثين عن عمل من حملة مؤهل الدبلوم والبيكالوريوس.

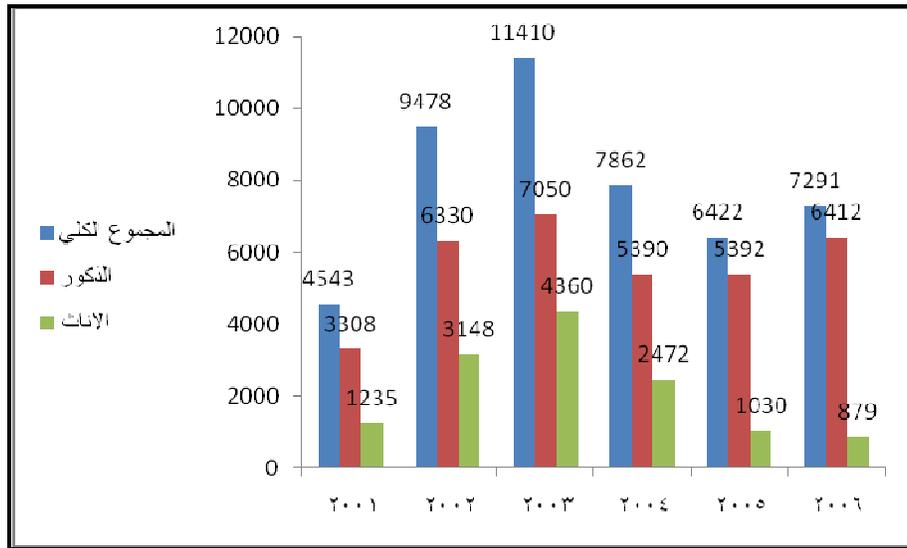
أما بالنسبة لمشاركة الإناث فعلى العكس من ذلك حيث تراجعت نسبة المشاركة في عامي ٢٠٠٥ و٢٠٠٦ إلى ١٦% و١٢% بعد أن كانت شبه مستقرة أيضا في الأعوام السابقة ٣٣% ويعود السبب لانتهاء المشاريع الوطنية الممولة حيث سجلت أعلى مشاركة للإناث في الاعوام ٢٠٠٢ و٢٠٠٣ و٢٠٠٤ وهي الفترة التي نفذت خلالها ثلاثة مشاريع منها :

١- مشروع التدريب الوطني

٢- مشروع إعداد الكفاءات المهنية الأردنية

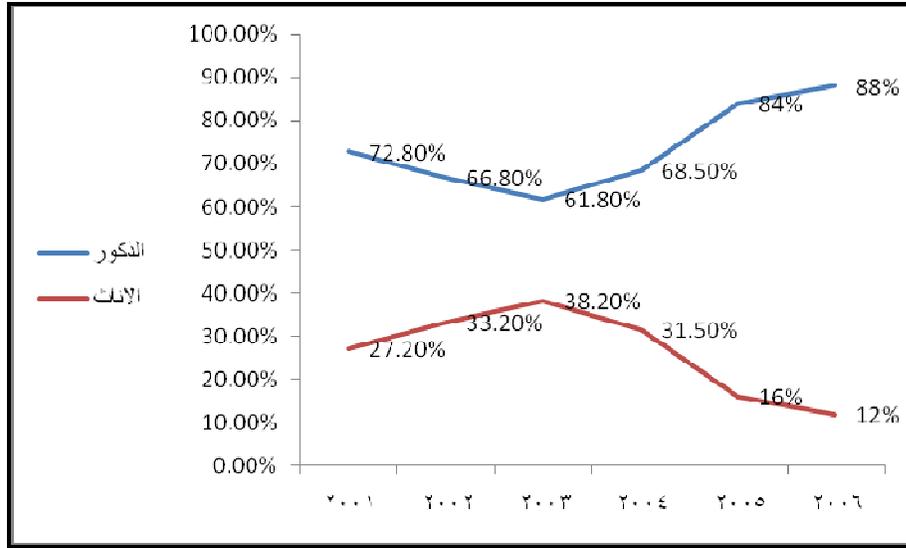
٣- مشروع التدريب على صناعة الملابس الخاص بالمناطق الصناعية المؤهلة

حيث أتاحت الفرصة للتدريب من خلال هذه المشاريع لجميع المؤهلات من الخريجات الباحثات عن عمل ولأكبر شريحة عمرية. ويلاحظ ان معدل نسبة مشاركة الإناث إذا ما قورنت بمعدل مشاركة الذكور فهي ٥٠%



شكل رقم (٤)

التوزيع العددي للمشاركين في برامج التدريب المستمر في مؤسسة التدريب المهني بحسب الجنس للأعوام ٢٠٠٦ - ٢٠٠١



شكل رقم (٥)

نسب مشاركة المتدربين في مؤسسة التدريب المهني الذكور والإناث للاعوام ٢٠٠٦-٢٠٠١

جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة

غرفة تجارة عمان: تظهر الأرقام والنسب الواردة في الجدول رقم (١٠) أن معدّل نسبة الذكور المشتغلين في القطاع التجاري في محافظة العاصمة لسبع سنوات (٢٠٠١ – ٢٠٠٧) قد بلغ ٩٠،٣٩% من إجمالي المشتغلين في هذا القطاع ، وأن معدل نسبة الإناث قد بلغ ٩،٦١% .

وتظهر الأرقام والنسب الواردة في الجدول رقم (١١) المتعلق بالمتدربين في غرفة تجارة عمان بحسب الجنس لسبعة أعوام ، أن نسب المتدربات من الإناث قد اتخذت مساراً متصاعداً باضطراد على حساب المتدربين الذكور ، فقد كان معدل نسبتهم في العام ٢٠٠١ مثلاً ١٠،٥% من مجموع المتدربين ، فأصبح هذا المعدل ٢٢% في سنة ٢٠٠٧ .

ويظهر الجدول رقم (١٢) أن نسبة المتدربين الذكور في غرفة تجارة عمان إلى إجمالي عدد المشتغلين في القطاع التجاري في محافظة العاصمة قد بلغت ٠،٨٨% في العام ٢٠٠١ وظلت تتصاعد حتى بلغت ١،٣٢% في سنة ٢٠٠٥ ، لكنها تراجعت في السنوات الثلاثة التالية بسبب تزايد أعداد الإناث المتدربات ، حيث وصلت نسبتهم إلى ٢،٣٢% من إجمالي عدد المشتغلين في القطاع الخاص في المحافظة في العام ٢٠٠٦ ، قبل أن تنخفض هذه النسبة إلى ١،٣٨% في العام ٢٠٠٧ بسبب تغيير سياسات التدريب في غرفة التجارة مما أدى إلى تقليص أعداد المتدربين السنوي بنسبة ٤٢% عن سنة ٢٠٠٦ كما يظهر في الجدول رقم (١١) .

يستدل من ذلك تزايد الاهتمام بتدريب الإناث لدى الشركات والمؤسسات المنضوية تحت مظلة غرفة تجارة عمّان ، وارتفاع نسبة الوعي بأهمية التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بصورة عامة ، والحاجة إلى تطوير المعارف والمهارات والخبرات بسبب اشتداد المنافسة في سوق العمل من جهة ، ولمواكبة التطورات المتسارعة في عالم الأعمال وغيره على المستوى العالمي. مما يتطلب الارتقاء بمستوى التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر في القطاع التجاري كماً ونوعاً، وتعميم تجربة غرفة تجارة عمان في هذا المجال على جميع الغرف التجارية في المملكة .

الجدول رقم (١٠)
أعداد المشتغلين ونسبهم في القطاع التجاري في محافظة العاصمة بحسب الجنس
للسنوات ٢٠٠١-٢٠٠٧

| السنة | الذكور | النسبة النسوية % | الإناث | النسبة النسوية % | المجموع |
|-------|--------|------------------------|--------|------------------------|---------|
| ٢٠٠١ | 156142 | 90.83 | 15767 | 9.17 | 171909 |
| ٢٠٠٢ | 161762 | 90.17 | 17635 | 9.83 | 179397 |
| ٢٠٠٣ | 160585 | 89.96 | 17924 | 10.04 | 178509 |
| ٢٠٠٤ | 158325 | 90.13 | 17331 | 9.87 | 175655 |
| ٢٠٠٥ | 175370 | 91.36 | 16579 | 8.64 | 191949 |
| ٢٠٠٦ | 179802 | 90.85 | 18095 | 9.15 | 197897 |
| ٢٠٠٧ | 188142 | 89.42 | 22250 | 10.58 | 210392 |

المصدر: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، قاعدة بيانات مشروع المنار بالاستناد إلى مسح العمالة والبطالة الذي تنفذه دائرة الإحصاءات العامة.

ملحوظة : القطاع التجاري يشمل ما يلي فقط :

- ١ . تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات ذات المحركات
- ٢ . الفنادق والمطاعم
- ٣ . النقل والتخزين والاتصالات
- ٤ . الوساطة المالية
- ٥ . الأنشطة العقارية والإيجارية وأنشطة المشاريع التجارية

الجدول رقم (١١)

أعداد المتدربين في برامج غرفة تجارة عمان بحسب الجنس للسنوات ٢٠٠١ - ٢٠٠٧

| الذكور | | الإناث | | المجموع | السنة |
|---------------------|-------|---------------------|-------|---------|-------|
| النسبة المئوية % | العدد | النسبة المئوية % | العدد | | |
| ٨٩,٥ | ١٣٨٨ | ١٠,٥ | ١٦٢ | ١٥٥٠ | ٢٠٠١ |
| ٨٨,٨ | ١٤٥٢ | ١١,٢ | ١٨٣ | ١٦٣٥ | ٢٠٠٢ |
| ٨٨,٤٢ | ١٨٥٦ | ١١,٥٨ | ٢٤٣ | ٢٠٩٩ | ٢٠٠٣ |
| ٨٥,٧٣ | ٢٠٨٩ | ١٤,٢٧ | ٣٤٨ | ٢٤٣٧ | ٢٠٠٤ |
| ٨٤,٥ | ١٩٦٠ | ١٥,٥ | ٣٥٨ | ٢٣١٨ | ٢٠٠٥ |
| ٨٢,٦ | ١٩٧٧ | ١٧,٤ | ٤١٩ | ٢٣٩٦ | ٢٠٠٦ |
| ٧٨,٠ | ١٠٨٣ | ٢٢,٠ | ٣٠٦ | ١٣٨٩ | ٢٠٠٧ |

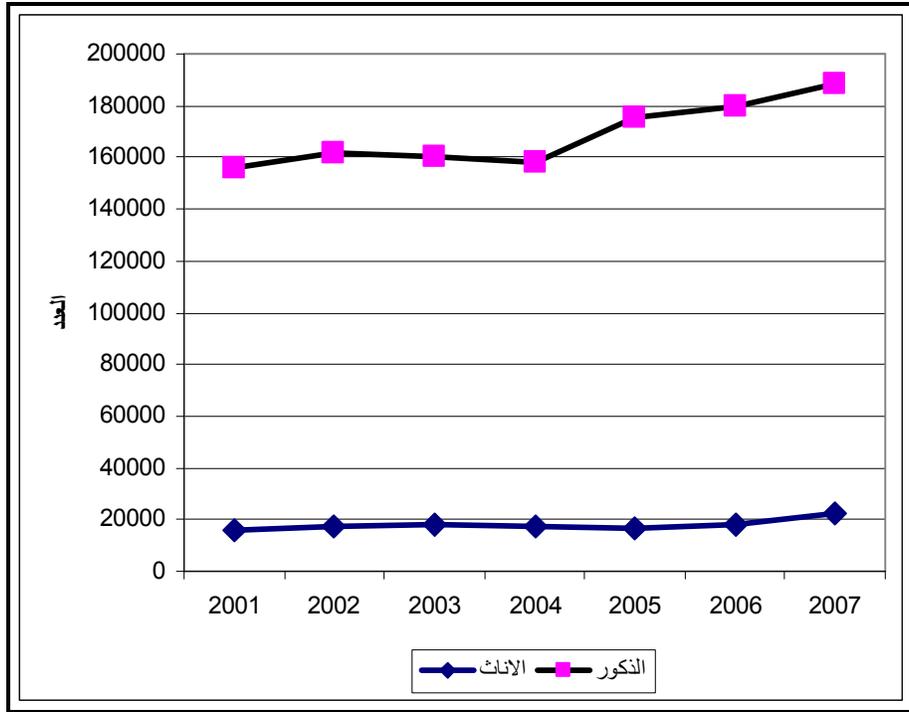
المصدر- غرفة تجارة عمان

الجدول رقم (١٢)

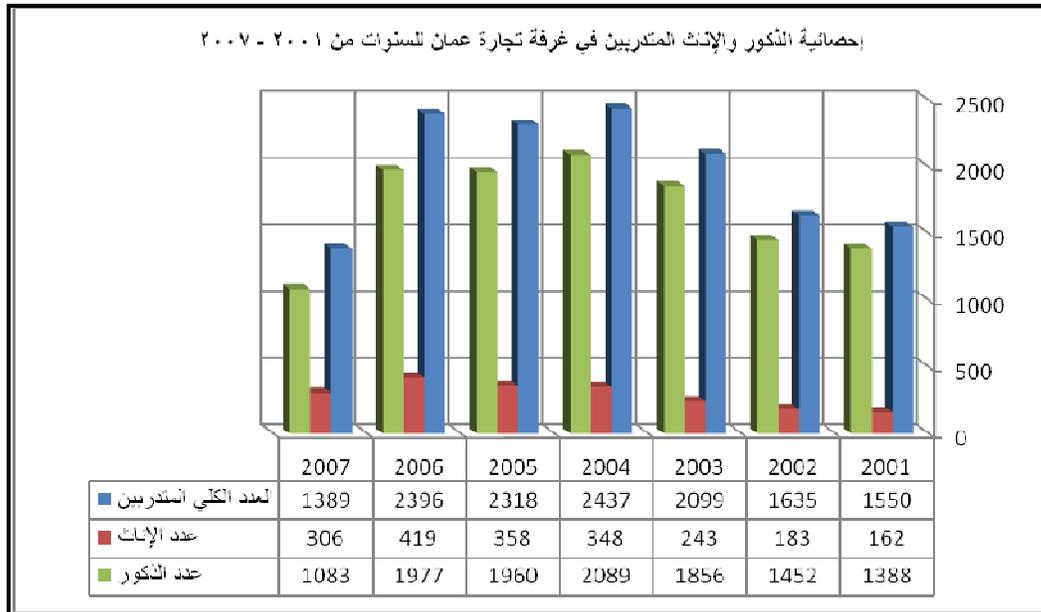
نسب المتدربين في برامج غرفة تجارة عمان إلى أعداد المشتغلين في القطاع التجاري في محافظة العاصمة بحسب الجنس للأعوام ٢٠٠١ - ٢٠٠٧

| النسبة للذكور | النسبة للإناث | السنة |
|---------------|---------------|-------|
| ٠,٨٨ | ١,٠٣ | ٢٠٠١ |
| ٠,٩٠ | ١,٠٤ | ٢٠٠٢ |
| ١,١٥ | ١,٣٥ | ٢٠٠٣ |
| ١,٣٢ | ٢,٠٠ | ٢٠٠٤ |
| ١,١٨ | ٢,١٦ | ٢٠٠٥ |
| ١,١٠ | ٢,٣٢ | ٢٠٠٦ |
| ٠,٥٨ | ١,٣٨ | ٢٠٠٧ |

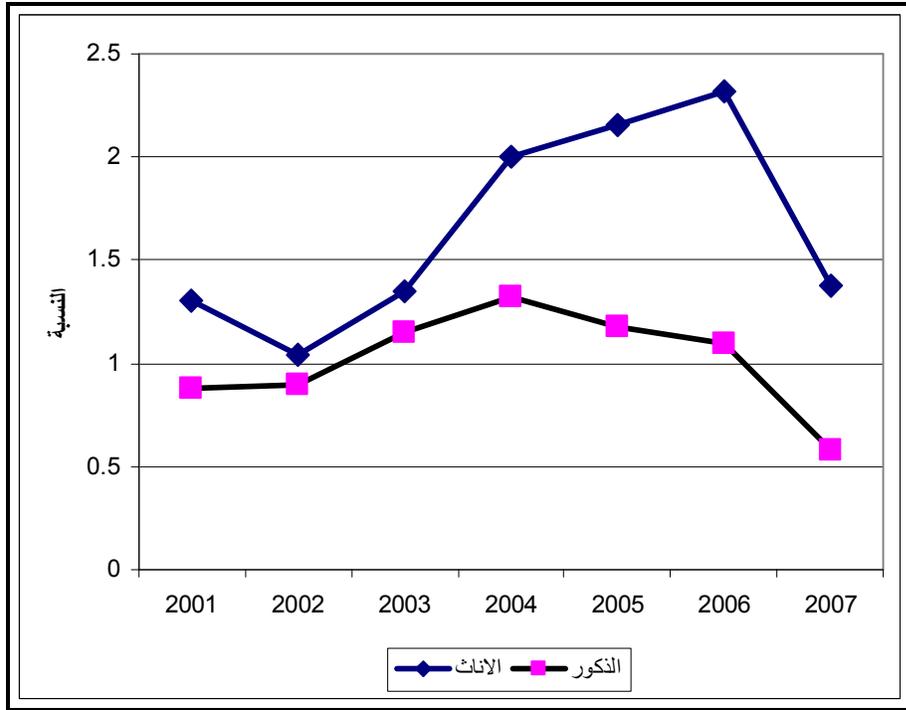
المصدر: غرفة تجارة عمان



شكل رقم (٦)
أعداد المشتغلين في القطاع التجاري في محافظة العاصمة بحسب الجنس
للسنوات ٢٠٠٧-٢٠٠١



الشكل رقم (٧)
أعداد المتدربين في برامج غرفة تجارة عمان بحسب الجنس للسنوات ٢٠٠٧ - ٢٠٠١



الشكل رقم (٨)

نسب المتدربين في برامج غرفة تجارة عمان إلى أعداد المشتغلين في القطاع التجاري في محافظة العاصمة بحسب الجنس للسنوات ٢٠٠١ - ٢٠٠٧

مؤشر رقم (٣) المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب التحصيل التعليمي

جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة.

وزارة التربية والتعليم: يتوفر لديها بيانات عن الجنس فقط دون تحديد للتحصيل التعليمي (أن يجتاز مستوى محدد بحسب طبيعة التدريب).

غرفة تجارة عمان: ارتفع عدد المشاركين في البرامج التدريبية التي نظمتها غرفة تجارة عمان من ١٥٥٠ متدرباً ومتدربة سنة ٢٠٠١ إلى ٢٤٣٧ متدرباً ومتدربة سنة ٢٠٠٤، وبلغ ٢٣٩٦ متدرباً ومتدربة في سنة ٢٠٠٦، أي أن هذا العدد ظل متقارباً أثناء السنوات ٢٠٠٤ و ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦. لكنه تراجع في سنة ٢٠٠٧ إلى ١٣٨٩ متدرباً ومتدربة ، بسبب قرار اتخذته الغرفة بتقليص عدد المتدربين في الدورة الواحدة إلى النصف تقريباً ، لأسباب فنية تتعلق بسعة القاعات التدريبية المتوفرة من جهة ، حيث كان عدد المشاركين في الدورة /المحاضرة الواحدة يتراوح بين ١٠٠ - ١٥٠ مشاركاً ، فتم تقليصه إلى نحو ٧٥ مشاركاً في الحد الأعلى بعد العام ٢٠٠٦ ، وكذلك لرفع مستوى التدريب والتفاعل مع المتدربين ، رغم الإقبال الشديد المستمر على البرامج التدريبية المجانية رفيعة المستوى للغرفة ، ووضع معايير موضوعية لقبول المشاركين فيها .

وقد شاركت المستويات التعليمية المختلفة للتجار وموظفي الشركات في هذه البرامج التدريبية، لكن حملة الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس) شكلوا النسبة الأكبر من إجمالي المشاركين، حيث بلغت نسبتهم ٦٣,٢٢% سنة ٢٠٠١ ارتفعت إلى ٦٦,١٨% سنة ٢٠٠٧، وجاء حملة دبلوم كلية المجتمع في المرتبة الثانية، حيث تجاوز معدل نسبتهم ١٥% من إجمالي المشاركين، وكانت أعلى نسبة لهم سنة ٢٠٠٣ إذ بلغت ٢١,١% وأدنى نسبة لهم في سنة ٢٠٠٦ حيث بلغت ١٥,١% من إجمالي المشاركين في هذه البرامج .

أما أدنى نسب المشاركة فكانت للمستويات التعليمية العليا (الدكتوراه) والدنيا (اقل من الثانوية العامة) ، مما ينسجم مع الإحصائية الواردة في الجدول رقم (١٥) . ويعود السبب في ذلك إلى قلة عدد الحائزين على الدكتوراه في صفوف الشركات التابعة لغرفة تجارة عمان من جهة، وإلى طبيعة البرامج التدريبية الموجهة إلى عموم التجار وموظفي الشركات والهادفة إلى رفع مستوى معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم المتنوعة من جهة ثانية. أما تدني نسبة مشاركة المستوى التعليمي (الأقل من الثانوية العامة) في البرامج التدريبية للغرفة فإنه لا يتوافق مع النسبة الواردة في الجدول رقم (١٥) وقد يعود ذلك إلى ارتفاع المستوى التعليمي للتجار وموظفي الشركات بعامة ، وبخاصة في أوساط الشركات والمؤسسات التجارية الصغيرة ومتوسطة الحجم والتي تشكل نحو ٨٩% من مجموع أعضاء الهيئة العامة للغرفة ، البالغ نحو ٤٢٠٠٠ شركة ومؤسسة تجارية في مدينة عمان في نهاية سنة ٢٠٠٨ . كما يؤشر ذلك إلى أن العمل

التجاري لم يعد مكتسباً (بالوراثة) كما كان في السابق ، بقدر ما أصبح يتطلب دراسة ومعرفة إلى جانب المهارة والخبرة اللازميتين .

وإذا ما قارنا أعداد ونسب المستويات المهنية المشاركة في الدورات التدريبية للغرفة بأعداد ونسب المستويات المهنية العامة لبعض السنوات بحسب دائرة الإحصاءات العامة ، نلاحظ ارتفاع نسبة المتدربين لدى غرفة تجارة عمان من المستوى المهني (اختصاصي) بصورة ملفتة وصلت إلى ٧١،٣٧% في سنة ٢٠٠١ وإلى ٧٥،٥٢% في سنة ٢٠٠٦ بينما كانت النسبة العامة للمشتغلين في القطاع الخاص من المستوى ذاته (بدون قطاعات الزراعة والإنشاءات والتعليم) للسنتين ٢٠٠١ و ٢٠٠٦ هي ١٤،٨٩% و ١٥،٧٤% على التوالي . وبلغت نسبة المتدربين لدى الغرفة من المستوى المهني (فني) ٢٠،٥١% و ١٥،١% في السنتين ٢٠٠١ و ٢٠٠٦ على التوالي ، في حين كانت النسبة العامة للمشتغلين في القطاع الخاص من المستوى ذاته هي ١٢،٤٣% و ٧٧،١٠% للسنتين ٢٠٠١ و ٢٠٠٦ على التوالي . إن هذا الاختلاف البيّن بين واقع التدريب في الغرفة وبين الإحصاءات العامة للمستويات المهنية على مستوى المملكة ، في غياب إحصاءات محددة للمستويات المهنية في قطاع التجارة تحديداً ، يعكس طبيعة الاهتمام لدى المستويين (اختصاصي) و (فني) بالعملية التعليمية والتدريبية ، وضعفه لدى المستويات المهنية الأساسية ، مع الأخذ بالحسبان أن نوعية البرامج التدريبية التي تقدمها الغرفة والمستندة إلى دراسات سنوية للاحتياجات التدريبية لعموم القطاع التجاري ، تلعب دوراً مهماً في تحديد طبيعة المشاركين حيث أنها في الغالب تتطلب مستوى تعليمياً معيناً ، بحكم كونها دورات (غير مهنية) تتناول أموراً إدارية ومالية وقانونية وفنية متخصصة .

جدول رقم (١٣)
توزيع المتدربين ضمن برامج غرفة تجارة عمان بحسب المستوى التعليمي للسنوات
٢٠٠٧ - ٢٠٠١

| المستوى التعليمي للمتدربين | | | | | | | السنة |
|----------------------------|----------------|---------------------|-----------|---------|---------|--------------------|-------|
| أقل من ثانوية عامة | ثانوية عامة | دبلوم كلية مجتمع | بكالوريوس | ماجستير | دكتوراه | مجموع المتدربين | |
| 29 | 97 | 318 | 980 | 120 | 6 | 1550 | 2001 |
| 26 | 217 | 334 | 939 | 116 | 3 | 1635 | 2002 |
| 2 | 194 | 452 | 1285 | 152 | 14 | 2099 | 2003 |
| 17 | 201 | 420 | 1635 | 159 | 5 | 2437 | 2004 |
| 4 | 212 | 348 | 1551 | 197 | 6 | 2318 | 2005 |
| 22 | 203 | 364 | 1584 | 215 | 8 | 2396 | 2006 |
| 1 | 127 | 251 | 919 | 86 | 5 | 1389 | 2007 |

المصدر: غرفة تجارة عمان / إدارة الدراسات والتدريب

جدول رقم (١٤)

التوزيع النسبي للمتدربين ضمن برامج غرفة تجارة عمان بحسب المستوى المهني للسنوات
٢٠٠٧ - ٢٠٠١

| المستوى المهني | | | عدد المتدربين الكلي | السنة |
|---|-------------------------------------|---|------------------------|-------|
| مستويات العمل الأساسية (ثانوية عامة فأقل) % | فني (تقني) (دبلوم كلية مجتمع)% | اختصاصي (بكالوريوس+دبلوم عالي +ماجستير+دكتوراه) % | | |
| ٨,١٢ | ٢٠,٥١ | ٧١,٣٧ | ١٥٥٠ | ٢٠٠١ |
| ١٤,٨٦ | ٢٠,٤٢ | ٦٤,٧٢ | ١٦٣٥ | ٢٠٠٢ |
| ٩,٣٣ | ٢١,٥٣ | ٦٩,١٤ | ٢٠٩٩ | ٢٠٠٣ |
| ٨,٩٥ | ١٧,٢٣ | ٧٣,٨٢ | ٢٤٣٧ | ٢٠٠٤ |
| ٩,٣٤ | ١٥,٠١ | ٧٥,٦٥ | ٢٣١٨ | ٢٠٠٥ |
| ٩,٣٨ | ١٥,١٠ | ٧٥,٥٢ | ٢٣٩٦ | ٢٠٠٦ |
| ٩,٢١ | ١٨,٠٧ | ٧٢,٧٢ | ١٣٨٩ | ٢٠٠٧ |

المصدر: غرفة تجارة عمان / إدارة الدراسات والتدريب

جدول رقم (١٥)
المشتغلون في القطاع الخاص بحسب المستوى التعليمي والجنس لسنتي ٢٠٠٦ و ٢٠٠١
(باستثناء قطاعات الزراعة والإنشاءات والتعليم)

| سنة ٢٠٠٦ | | سنة ٢٠٠١ | | المستوى التعليمي | | | | |
|----------|---------|----------|---------|------------------|---------|--------|---------|--------------|
| المجموع | | الإناث | الذكور | | المجموع | | الإناث | الذكور |
| % | عدد | | | | % | عدد | | |
| ١,٦ | 8,763 | 915 | 7,848 | ٤,٦ | 17,534 | 1,216 | 16,318 | أمي |
| ٤١,٥ | 226,905 | 29,724 | 197,181 | ٤٧,٧ | 164,225 | 12,357 | 151,868 | أقل من ثانوي |
| ٨,٨ | 31,866 | 3,578 | 28,288 | ٣,٠ | 11,513 | 355 | 11,158 | تلمذة مهنية |
| ٢٤,٦ | 134,426 | 19,826 | 114,599 | ٢٢,٤ | 85,852 | 12,580 | 73,272 | ثانوية عامة |
| ١٠,٨ | 58,922 | 15,427 | 43,495 | ١٢,٤ | 47,759 | 11,789 | 35,971 | دبلوم متوسط |
| ١٤,٦ | 79,920 | 16,904 | 63,016 | ١٣,٧ | 52,487 | 10,344 | 42,143 | بكالوريوس |
| ٠,١ | 860 | 72 | 787 | ٠,١ | 448 | 36 | 412 | دبلوم عالي |
| ٠,٨ | 4,192 | 528 | 3,664 | ٠,٨ | 3,008 | 341 | 2,667 | ماجستير |
| ٠,٢ | 1,116 | 34 | 1,083 | ٠,٣ | 1,227 | 157 | 1,070 | دكتوراه |
| ١٠٠ | 546,969 | 87,009 | 459,960 | ١٠٠ | 384,053 | 49,175 | 334,878 | المجموع |

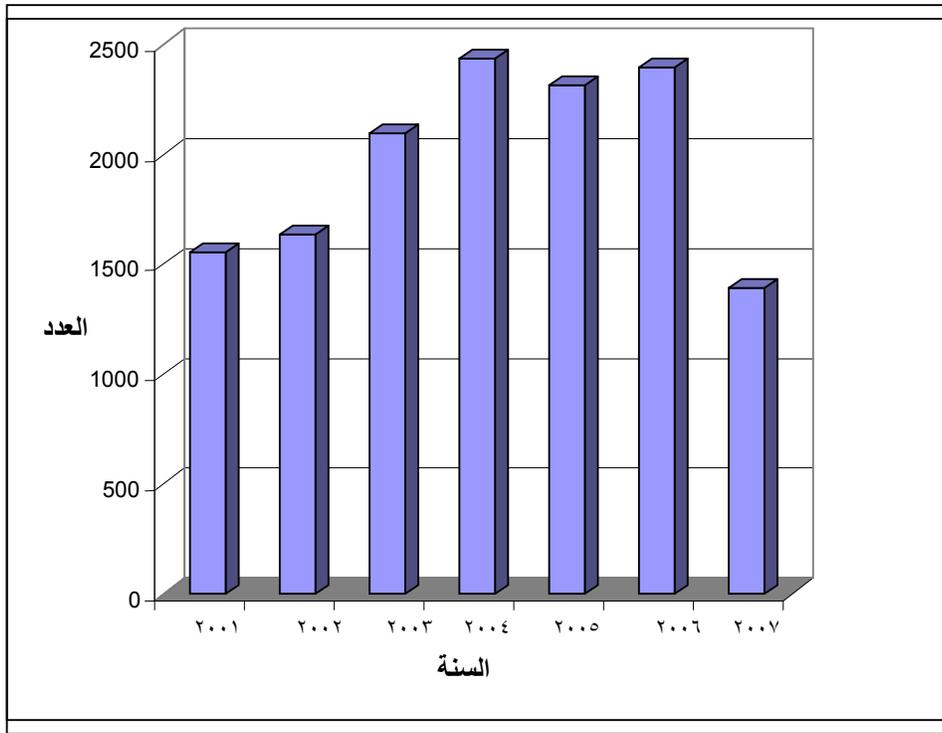
المصدر: المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية، مشروع المنار، قاعدة بيانات الموارد البشرية بالاستناد إلى مسحي الاستخدام لسنتي ٢٠٠٦ و ٢٠٠١ اللذين نفذتهما دائرة الإحصاءات العامة

جدول رقم (١٦)

المشتغلون في القطاع الخاص بحسب المستوى المهني لسنتي ٢٠٠٦ و ٢٠٠١
(باستثناء قطاعات الزراعة والإنشاءات والتعليم)

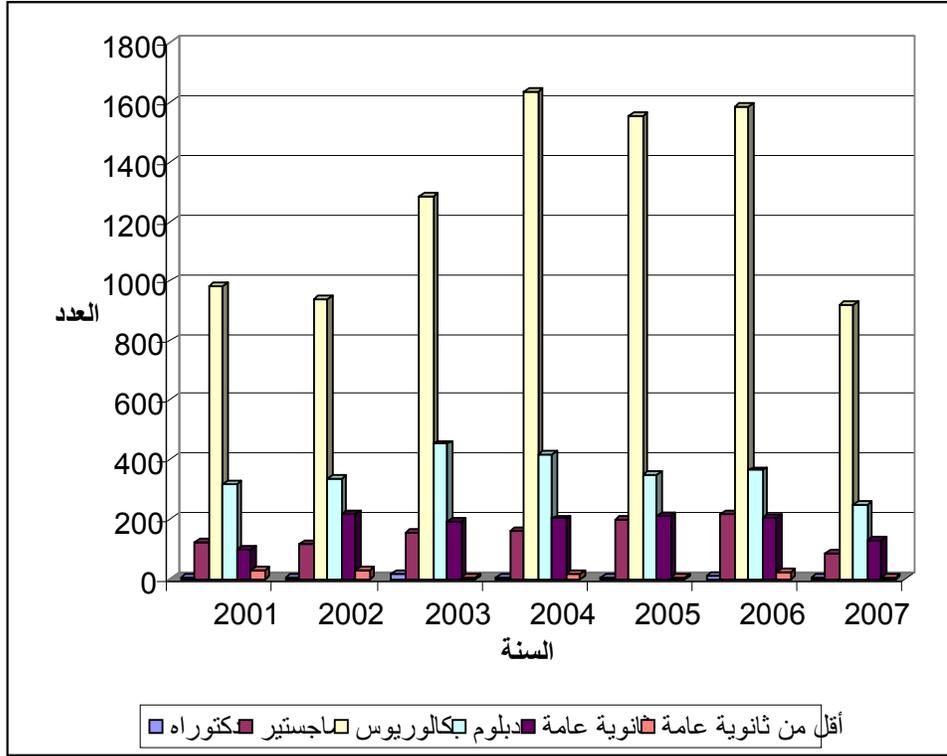
| مستويات العمل الأساسية | | فني (تقني) | | اختصاصي | | العدد الكلي | السنة |
|------------------------|--------|------------|-------|----------|-------|-------------|-------|
| نسبة (%) | عدد | نسبة (%) | عدد | نسبة (%) | عدد | | |
| 72.68 | 279124 | 12.43 | 47759 | 14.89 | 57170 | 384053 | 2001 |
| 73.49 | 401959 | 10.77 | 58922 | 15.74 | 86088 | 546969 | 200٦ |

المصدر: محسوبة من الجدول (١٥)



شكل (٩)

إجمالي عدد المتدربين الذين اشتركوا في البرامج التدريبية التي نظمتها غرفة تجارة عمان
للسنوات ٢٠٠٧ - ٢٠٠١



شكل (١٠)

إجمالي عدد المتدربين الذين اشتركوا في البرامج التدريبية التي نظمتها غرفة تجارة عمان بحسب المستوى التعليمي للسنوات ٢٠٠٧-٢٠٠١

مؤشر رقم (٤) : المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الحالة العملية

مؤسسة التدريب المهني: لا توجد بيانات لعدم تضمن نموذج التسجيل على معلومات عن الحالة العملية للمشارك.

جامعة البلقاء التطبيقية: البيانات غير متوفرة

غرفة تجارة عمان: جميع المتدربين في الغرفة من التجار أو الموظفين العاملين لديهم يشتركون في حالة عملية واحدة.

وزارة التربية والتعليم : لا تتوفر لديها بيانات عن الحالة العملية للمتدرب في الوقت الحالي.

مؤشر رقم (٥) : معدل مدة التدريب بحسب الفئة العمرية

مؤسسة التدريب المهني: البيانات اللازمة للمؤشر غير متوفرة لعدم تبويب وتوثيق وحوسبة المعلومات المتعلقة بالفئات العمرية في نموذج التسجيل للمشاركين

جامعة البلقاء التطبيقية: البيانات غير متوفرة

غرفة تجارة عمان : إن مدة التدريب في الغرفة خلال السنوات ٢٠٠١ – ٢٠٠٧ كانت واحدة وهي ١٥ ساعة تدريبية لكل دورة فيما عدا استثناءات قليلة لا تذكر . ولا توجد لدى الغرفة معلومات عن الفئات العمرية للمتدربين خلال السنوات المذكورة .

وزارة التربية والتعليم : لا تتوفر لديها بيانات فهو مبني على المؤشر رقم (٢).

مؤشر رقم (٦) : مدة التدريب بحسب التحصيل التعليمي

مؤسسة التدريب المهني: لا يوجد تبويب وتوثيق محوسب للبيانات المتعلقة بالمؤهلات العلمية للمشاركين

جامعة البلقاء التطبيقية: البيانات غير متوفرة.

غرفة تجارة عمان : كما ذكر في المؤشر رقم (٥) آنفاً فإن مدة التدريب كانت ثابتة خلال السنوات ٢٠٠١ – ٢٠٠٧ بصرف النظر عن التحصيل التعليمي .

وزارة التربية والتعليم : لا تتوفر لدى الوزارة بيانات فهو مبني على المؤشر رقم (٣).

مؤشر رقم (٧) مدة التدريب بحسب الحالة العملية للمتدربين

مؤسسة التدريب المهني: لا يوجد توثيق محوسب لمدة التدريب للمشاركين مبوب حسب الحالة العملية، فالبيانات غير متوفرة.

جامعة البلقاء التطبيقية: البيانات غير متوفرة .

غرفة تجارة عمان: جميع المتدربين في الغرفة من التجار أو الموظفين العاملين لديهم يشتركون في حالة عملية واحدة ، وان مدة التدريب في الغرفة خلال السنوات ٢٠٠١ – ٢٠٠٧ كانت واحدة وهي ١٥ ساعة تدريبية لكل دورة فيما عدا استثناءات قليلة لا تذكر.

وزارة التربية والتعليم: لا تتوفر لديها بيانات فهو مبني على المؤشر رقم (٤).

مؤشر رقم (٨) المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر المتصل بالعمل بحسب الحالة العملية

مؤسسة التدريب المهني: البيانات غير متوفرة

جامعة البلقاء التطبيقية: البيانات غير متوفرة

غرفة تجارة عمان: البيانات غير متوفرة

وزارة التربية والتعليم: غير متوفر رغم أن جميع الدورات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة تقع ضمن هذا المؤشر.

مؤشر رقم (٩) معدلات المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب النشاط الاقتصادي وحجم المنشأة

مؤسسة التدريب المهني: البيانات متوفرة ولكن حساب المؤشر متوقف على توفر بيانات قطاعات اقتصادية اخرى لها علاقة حسب تعريف المؤشر
جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة
غرفة تجارة عمان: البيانات غير متوفرة
وزارة التربية والتعليم: البيانات غير متوفرة.

مؤشر رقم (١٠) مشاركة العاملين في سوق العمل في برامج التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الجنس والمهنة والعمر.

مؤسسة التدريب المهني: البيانات غير متوفرة
جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة
غرفة تجارة عمان: البيانات غير متوفرة
وزارة التربية والتعليم : البيانات غير متوفرة.

مؤشر رقم(١١) : معدل مدة تدريب الكبار العاملين من الفئة العمرية ٢٥-٦٤ ضمن التعليم والتدريب المستمر

مؤسسة التدريب المهني: البيانات غير متوفرة/بحاجة الى توثيق محوسب ومبوب حسب مدة التدريب والفئات العمرية
جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة
غرفة تجارة عمان : ينطبق على هذا المؤشر ما ينطبق على المؤشرين رقم (٦) ، (٧) ، حيث أن معدل مدة التدريب ثابت لجميع الدورات ولجميع الفئات العمرية .
وزارة التربية والتعليم : البيانات غير متوفرة.

مؤشر رقم(١٢) معدلات المشاركة بالتعليم والتدريب المستمر بحسب موقع تنفيذ البرامج التدريبية

مؤسسة التدريب المهني: البيانات غير متوفرة / حساب المؤشر متوقف على توفر بيانات من مؤسسات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.
جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة
غرفة تجارة عمان: البيانات غير متوفرة
وزارة التربية والتعليم : البيانات متوفر بشكل جزئي.

مؤشر رقم(١٣):معامل الكفاءة الداخلية

مؤسسة التدريب المهني : لا ينطبق على المؤسسة لأنه لا يمكن يوجد مسار تعليمي. فالتدريب مرحلة واحدة.
جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة
غرفة تجارة عمان : لا ينطبق هذا المؤشر على الغرفة
وزارة التربية والتعليم : البيانات متوفر بشكل جزئي.

مؤشر رقم (١٤): العاملون في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة إلى إجمالي عدد العاملين في المؤسسة التعليمية المهنية

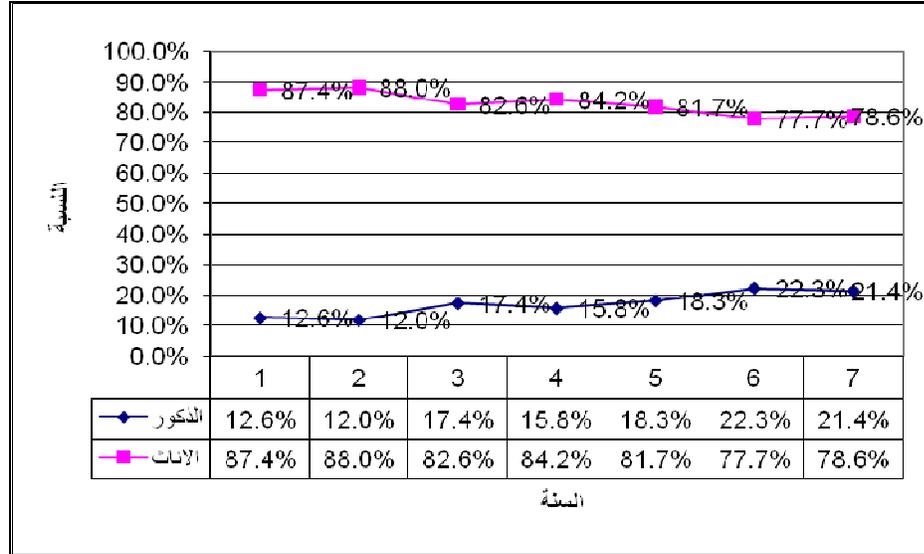
مؤسسة التدريب المهني: يبين الجدول (١٧) بأن إجمالي عدد العاملين في مؤسسة التدريب المهني قد بلغ ١١٦٦ موظفا في سنة ٢٠٠١ ارتفع إلى ١٥٣٠ موظفا وموظفة في عام ٢٠٠٧ بزيادة بلغت (٣١%)، وقد شكل الذكور ما نسبته ٨٧,٣% من الإجمالي عام ٢٠٠١ انخفض إلى ٧٨,٦% عام ٢٠٠٧، مقابل ذلك ارتفعت نسبة الإناث من إجمالي العاملين في المؤسسة من ١٢,٦% عام ٢٠٠١ إلى ٢١,٤% عام ٢٠٠٧ وذلك نتيجة طبيعية للتوسع وفتح تخصصات جديدة وبرامج تتطلب تعيين مختصين إضافة إلى إنشاء (١٠) مراكز مخصصة لتدريب الإناث وفتح تخصصات جاذبة للإناث في اغلب مراكز الذكور.

جدول رقم (١٧)

التوزيع العددي للموظفين في مؤسسة التدريب المهني الدائمين (نظام الخدمة المدنية) وغير الدائمين (عقود، ميومات، أخرى) حسب الوظيفة والجنس للأعوام (٢٠٠٧-٢٠٠١)

| السنة | المجموع الكلي للموظفين | | | المعلمون والمدرسون | | | | | | ضابط تدريب | | منسق | | إداري | | خدمي | |
|-------|------------------------|------|---------------|--------------------|-------|------|------|------|------|------------|------|------|------|-------|------|------|------|
| | إناث | ذكور | المجموع الكلي | معلم | مدرّب | إناث | ذكور | إناث | ذكور | إناث | ذكور | إناث | ذكور | إناث | ذكور | إناث | ذكور |
| 2001 | 147 | 1019 | 1166 | 8 | 67 | 32 | 414 | 3 | 82 | 2 | 25 | 77 | 252 | 25 | 179 | 25 | 179 |
| 2002 | 139 | 1021 | 1160 | 7 | 69 | 26 | 397 | 4 | 76 | 2 | 24 | 75 | 268 | 25 | 187 | 25 | 187 |
| 2003 | 249 | 1182 | 1431 | 9 | 62 | 52 | 414 | 4 | 84 | 2 | 21 | 135 | 370 | 47 | 231 | 47 | 231 |
| 2004 | 226 | 1207 | 1433 | 9 | 52 | 78 | 473 | 2 | 81 | 4 | 20 | 118 | 339 | 15 | 242 | 15 | 242 |
| 2005 | 263 | 1177 | 1440 | 12 | 43 | 78 | 458 | 2 | 75 | 5 | 25 | 117 | 347 | 49 | 229 | 49 | 229 |
| 2006 | 355 | 1237 | 1592 | 12 | 37 | 116 | 488 | 2 | 69 | 6 | 31 | 154 | 347 | 65 | 265 | 65 | 265 |
| 2007 | 328 | 1202 | 1530 | 9 | 34 | 116 | 480 | 2 | 64 | 3 | 30 | 135 | 355 | 63 | 239 | 63 | 239 |

المصدر: مؤسسة التدريب المهني، التقارير السنوية للسنوات ٢٠٠٧-٢٠٠١



شكل رقم (١١)

التوزيع النسبي للموظفين في مؤسسة التدريب المهني للأعوام ٢٠٠٧-٢٠٠١ بحسب الجنس

وقد بلغ عدد المعلمين والمدربين في مؤسسة التدريب المهني ٥٢١ معلما ومدربا عام ٢٠٠١، وارتفع العدد إلى ٦٣٩ معلما ومدربا عام ٢٠٠٧، وعلى الرغم من هذا الارتفاع إلا أن نسبتهم من إجمالي العاملين في المؤسسة انخفضت من ٤٤,٧% عام ٢٠٠١ إلى ٤١,٨% عام ٢٠٠٧ حيث ازداد عدد الموظفين الإداريين والخدميين (عقود ومياومات) ب ٢٥٩ موظف مابين إداري وخدمي، بينما ازداد عدد المدربين ب ١١٨ مدربا.

ويبين الجدول رقم (١٨) عدد المعلمين والمدربين في مؤسسة التدريب المهني حيث بلغ ٥٢١ معلما ومدربا عام ٢٠٠١، وارتفع العدد إلى ٦٣٩ معلما ومدربا عام ٢٠٠٧، وعلى الرغم من هذا الارتفاع إلا أن نسبتهم من إجمالي العاملين في المؤسسة انخفضت من ٤٤,٧% عام ٢٠٠١ إلى ٤١,٨% عام ٢٠٠٧ حيث ازداد عدد الموظفين الإداريين والخدميين (عقود ومياومات) ب ٢٥٩ موظف مابين إداري وخدمي، بينما ازداد عدد المدربين ب ١١٨ مدربا.

وتسعى المؤسسة عن طريق الهدف الإستراتيجي الوارد ضمن الأهداف الإستراتيجية لمؤسسة التدريب المهني للسنوات ٢٠٠٧-٢٠٠٩ وهو ضمن بند "أولا : تطوير وبناء القدرة المؤسسية لمؤسسة التدريب المهني" للتركيز على تحسين قدراتهم ورفع قابليتهم الفنية من خلال رسم المسار التدريبي لاحتياجاتهم من التدريب المستمر وهذا ما تم دراسته مؤخرا وسينفذ قريبا.

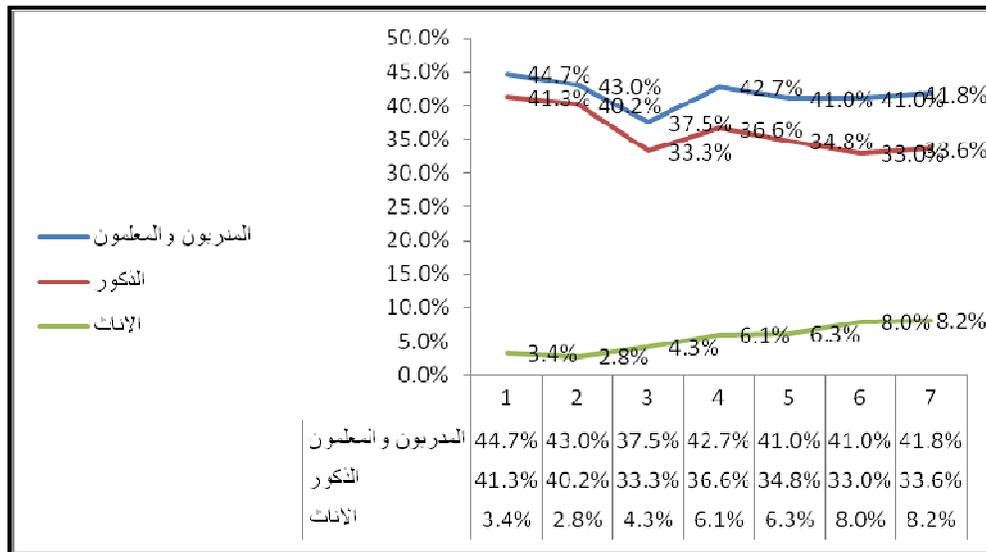
وبمقارنه عدد المعلمين والمدربين إلى عدد طلبة التلمذة المهنية يلاحظ بان نسبة المتدربين إلى عدد المعلمين والمدربين قد بلغت ١ : ٢١ في سنة ٢٠٠١ انخفضت إلى ١ : ١٧ في عام ٢٠٠٧ ويعود السبب إلى أن عدد الملتحقين في كافة برامج التدريب في عام ٢٠٠١ بلغ (١١١٨٨) وقد ارتفع إلى (١١٢٤٨) في عام ٢٠٠٧ بينما كان عدد المعلمين والمدربين في عام ٢٠٠١ (٥٢١) وقد ارتفع إلى ٦٣٩ مدرب ومعلم عام ٢٠٠٧.

جدول رقم (١٨)

التوزيع العددي والنسبي للمعلمين والمدربين في مؤسسة التدريب المهني من مجموع الموظفين للسنوات (٢٠٠٧-٢٠٠١)

| السنة | المجموع الكلي للموظفين | | | المعلمين والمدربين | | | | |
|-------|------------------------|------|------|--------------------|-------|----------|------|----------|
| | المجموع | ذكور | اناث | النسبة % | مجموع | النسبة % | اناث | النسبة % |
| 2001 | 1166 | 1019 | 147 | 44.7% | 521 | 41.3% | 40 | 3.4% |
| 2002 | 1160 | 1021 | 139 | 43.0% | 499 | 40.2% | 33 | 2.8% |
| 2003 | 1431 | 1182 | 249 | 37.5% | 537 | 33.3% | 61 | 4.3% |
| 2004 | 1433 | 1207 | 226 | 42.7% | 612 | 36.6% | 87 | 6.1% |
| 2005 | 1440 | 1177 | 263 | 41.0% | 591 | 34.8% | 90 | 6.3% |
| 2006 | 1592 | 1237 | 355 | 41.0% | 653 | 33.0% | 128 | 8.0% |
| 2007 | 1530 | 1202 | 328 | 41.8% | 639 | 33.6% | 125 | 8.2% |

المصدر: مؤسسة التدريب المهني، التقارير السنوية للسنوات ٢٠٠٧-٢٠٠١



الشكل رقم (١٢)

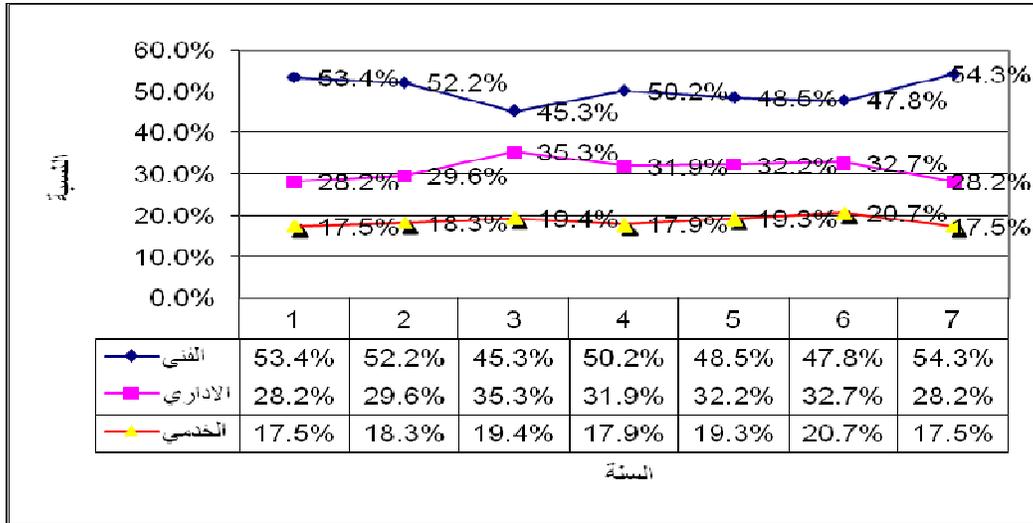
التوزيع النسبي للمدربين والمعلمين من مجموع الموظفين حسب الجنس للأعوام ٢٠٠٧ - ٢٠٠١

وقد شكلت نسبة العاملين في الوظائف الإدارية في عام ٢٠٠١ إلى إجمالي العاملين في مؤسسة التدريب المهني ٢٨% واستقرت بنفس النسبة في عام ٢٠٠٧ رغم ارتفاع عدد الوظائف الإدارية من ٣٢٩ في عام ٢٠٠١ ووصل ال ٤٩٠ في عام ٢٠٠٧ وكذلك الحال مع الكادر الخدمي حيث تراوحت النسبة ما بين عامي ٢٠٠١ و ٢٠٠٧ (١٧,٥%) علما بان العدد ارتفع من (٢٠٤) إلى (٣٠٢). أما العاملين في الوظائف الفنية استقرت أيضا ما بين العاملين المذكورين على (٥٤,٣%) أيضا رغم ارتفاع العدد من ٦٣٣ إلى ٧٤٧ وتشمل هذه الوظائف (المدرّبون والمعلّمون وضباط التدريب والمنسقون) ذات الصلة المباشرة بالمتدرب وإدارة الورش التدريبية والبرامج التدريبية كما هو مبين في جدول (١٩) والشكل (١٣).

جدول رقم (١٩)

التوزيع العددي والنسبي للموظفين في مؤسسة التدريب المهني حسب الوظيفة
(فني، إداري، خدمي)

| السنة | المجموع | ذكور | إناث | الكادر الفني | النسبة % | الكادر الإداري | النسبة % | الكادر الخدمي | النسبة % |
|-------|---------|------|------|--------------|----------|----------------|----------|---------------|----------|
| 2001 | 1166 | 1019 | 147 | 633 | 54.3 | 329 | 28.2 | 204 | 17.5 |
| 2002 | 1160 | 1021 | 139 | 605 | 52.2 | 343 | 29.6 | 212 | 18.3 |
| 2003 | 1431 | 1182 | 249 | 648 | 45.3 | 505 | 35.3 | 278 | 19.4 |
| 2004 | 1433 | 1207 | 226 | 719 | 50.2 | 457 | 31.9 | 257 | 17.9 |
| 2005 | 1440 | 1177 | 263 | 698 | 48.5 | 464 | 32.2 | 278 | 19.3 |
| 2006 | 1592 | 1137 | 355 | 761 | 47.8 | 521 | 32.7 | 330 | 20.7 |
| 2007 | 1530 | 1202 | 328 | 747 | 54.3 | 490 | 28.2 | 302 | 17.5 |



شكل رقم (١٣)

التوزيع العددي والنسبي للموظفين في مؤسسة التدريب المهني حسب الوظيفة
(فني، إداري، خدمي) للأعوام ٢٠٠١- ٢٠٠٧

وزارة التربية والتعليم: تم حساب المؤشر رقم (١٤) وموضوعه العاملون في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة إلى إجمالي عدد العاملين في المدرسة المهنية عن طريق اللجوء إلى عينة من المدارس الثانوية المهنية المتخصصة (وهي المدارس الصناعية فقط وعددها ١٧ مدرسة موزعة كالآتي: ١٢ في إقليم الوسط، ٢ في إقليم الشمال، ٣ في إقليم الجنوب ، علما بأنها للذكور وبالتالي كوادرها الإدارية والفنية من الذكور كذلك) لكونها المدارس المهنية التي لا يوجد فيها طلبة من التعليم الأكاديمي وبالتالي يسهل التعرف إلى عدد العاملين في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة إلى إجمالي عدد العاملين في المدرسة المهنية المتخصصة ، بينما بقية المدارس التي تتوفر فيها فروع للتعليم المهني فهي مدارس ثانوية شاملة يوجد فيها فروع التعليم الأكاديمي وكذلك التعليم المهني ، وأحيانا تقتصر فقط على فروع التعليم الأكاديمي ولكنها تسمى شاملة أيضاً ، وبالتالي لا يمكن فصل بيانات العاملين في الوظائف الإدارية ذات العلاقة بالتعليم المهني عن العاملين في الوظائف الإدارية ذات العلاقة بالتعليم الأكاديمي في تلك المدارس .

بلغت نسبة العاملين في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة في المدارس الصناعية/ ذكور إلى إجمالي العاملين (كما يظهرها الجدول رقم ٢٠) ٢٣,٣٢% في عام ٢٠٠١ ، وارتفعت في الأعوام (٢٠٠٢ - ٢٠٠٥) لتصل إلى الربع تقريباً فكانت النسب على التوالي ٢٥,١٣% ، ٢٥,٧٤ % ، ٢٥,٧٤ % و ٢٥,٧٤ % ، ولكنها عادت للانخفاض في عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ لتصل إلى نسبة ٢٠,٨١ % أي الخمس من إجمالي عدد العاملين

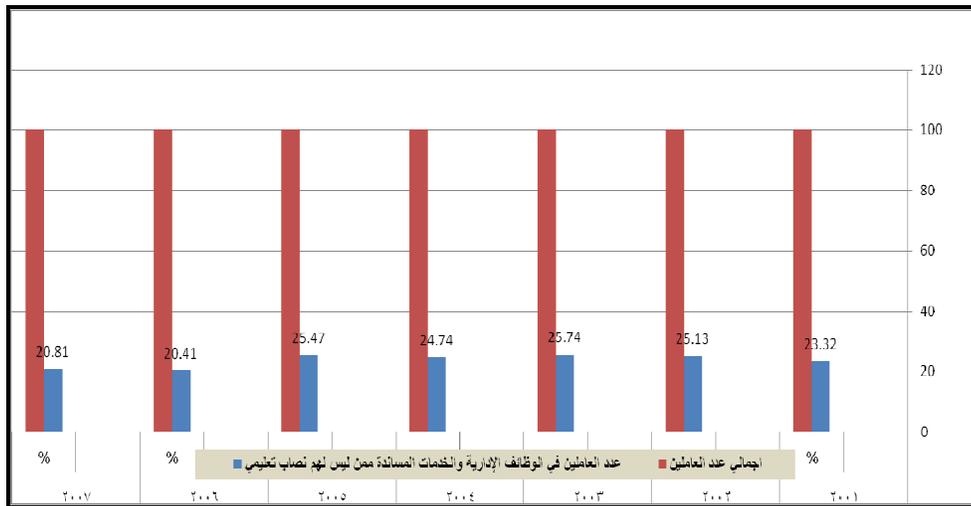
الجدول (٢٠) : نسبة العاملين في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة من إجمالي العاملين في المدرسة

| ٢٠٠٧ | | ٢٠٠٦ | | ٢٠٠٥ | | ٢٠٠٤ | | ٢٠٠٣ | | ٢٠٠٢ | | ٢٠٠١ | | المؤشر |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--|
| % | العدد | |
| ٢٠,٨١ | ٩٧ | ٢٠,٤١ | ٩٨ | ٢٥,٤٧ | ١٤٦ | ٢٤,٧٤ | ١٤٣ | ٢٥,٧٤ | ١٣٩ | ٢٥,١٣ | ١٣٩ | ٢٣,٣٢ | ١٢٥ | عدد العاملين في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة ممن ليس لهم نصاب تعليمي |
| ١٠٠ | ٤٦٦ | ١٠٠ | ٤٨٠ | ١٠٠ | ٥٧٣ | ١٠٠ | ٥٧٨ | ١٠٠ | ٥٤٠ | ١٠٠ | ٥٥٣ | ١٠٠ | ٥٣٦ | إجمالي عدد العاملين |

مما يؤثر سلبا على الكفاءة الداخلية والخارجية للمدرسة المهنية ، فوجود كل من الكادر الإداري والكادر المساند يرفع من كفاءة المدرسة ومن القيام بالأدوار المنوطة بها كمدرسة مهنية منتجة تقدم للمجتمع المحلي خدمات إنتاجية وتدريبية وخدمية ، فهذه الكوادر مهمتها التنظيم وتوفير مستلزمات العمل والتدريب ووضع الخطط..... ، وفي حال غيابها أو انخفاض عددها فستؤول هذه المسؤوليات للكادر الفني ، مما يعيق عمله ويحمله أعباء إضافية تؤثر سلبا على أدائه وكفاءته التعليمية والتدريبية

وقد يعود انخفاض عدد العاملين في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة إلى الانخفاض في أعداد الطلبة الملتحقين بالتعليم المهني خلال العامين ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧ وذلك لارتباط المراكز الإدارية والتعليمية في المدرسة بعدد الطلبة فكلما ارتفع عدد الطلبة ارتفع عدد الإداريين والمعلمين.

وفي عام ٢٠٠٩ وضمن المرحلة الأولى من مشروع تطوير التعليم نحو اقتصاد المعرفة (ERfKE I) تم إقرار هيكلية جديدة للمدارس المهنية ، توفر هذه الهيكلية عددا من الوظائف الإدارية والمساندة لتيسير عمل المدرسة المهنية والقيام بواجباتها تجاه الطلبة والمجتمع على أكمل وجه ، إضافة للمعلمين المهنيين المؤهلين.



الشكل (١٤)

نسبة العاملين في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة ممن ليس لهم نصاب تعليمي إلى إجمالي العاملين في المدارس المهنية

جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة عن المؤشر رقم (١٤) .
غرفة تجارة عمان: لا ينطبق المؤشر رقم (١٤) على غرفة تجارة عمان.

مؤشر رقم (١٥) نسبة الحواسيب للطلبة في المدرسة / المركز التدريبي

مؤسسة التدريب المهني: ارتفع عدد المتدربين المشاركين في البرامج التدريبية التي تنفذها مؤسسه التدريب المهني في عام ٢٠٠٣ حيث بلغ العدد (١٥٤٩٢) متدرب في كافة البرامج التدريبية وبلغ العدد (١٤١٧٣) في عام ٢٠٠٤ وكما هو مبين بالجدول (٢١) .

جدول (٢١)

أعداد المتدربين المتحقين في برامج مؤسسة التدريب المهني من عام ٢٠٠١ - ٢٠٠٧

| السنة | مهني | | ماهر | | م.مهارات | | مستو اول | | رفع كفاءة | | المجموع الكلي | | |
|-------|------|-----|------|------|----------|------|----------|------|-----------|------|---------------|------|-------|
| | ث | ذ | ث | ذ | ث | ذ | ث | ذ | ث | ذ | م | ث | ذ |
| ٢٠٠١ | ٥٨٤ | ٢٤٨ | ٥٩٩٠ | ٤٠٠ | ٩٩٢ | ٩١٩ | ٠ | ٠ | ١٨٩٤ | ١٦١ | ٩٤٦٠ | ١٧٢٨ | ١١١٨٨ |
| ٢٠٠٢ | ٤٣٣ | ٢٦٦ | ٥٠٥٧ | ١٢٦٦ | ١٩٣٥ | ١١٩٠ | ٠ | ٠ | ٢٨٩٧ | ٢٠١ | ١٠٣٢٢ | ٢٩٢٣ | ١٣٢٤٥ |
| ٢٠٠٣ | ١٠٩٧ | ٩١٥ | ٤٤٣٥ | ١٦٦٢ | ١٥٩٤ | ٢١٠٣ | ٠ | ٠ | ٣٣٥٦ | ٣٣٠ | ١٠٤٨٢ | ٥٠١٠ | ١٥٤٩٢ |
| ٢٠٠٤ | ٥٨١ | ٤٥٤ | ٥٠٧٤ | ٨٤٦ | ٢٥٨٣ | ٢٣٣١ | ٠ | ٠ | ٢٠٣٦ | ٢٦٨ | ١٠٢٧٤ | ٣٨٩٩ | ١٤١٧٣ |
| ٢٠٠٥ | ٢٧٢ | ٣٤٨ | ٣٥٩١ | ٥٤٦ | ٣٧١٤ | ٨٥١ | ٠ | ٠ | ١٩١٦ | ٣٠٧ | ٩٤٩٣ | ٢٠٥٢ | ١١٥٤٩ |
| ٢٠٠٦ | ٥٣٠ | ٥٦٢ | ٣٩٩٤ | ١٢٣٨ | ٨٤٧ | ٣١٨ | ٠ | ٠ | ٣٢٦٨ | ٧٤١ | ٨٦٣٩ | ٢٨٥٩ | ١١٤٩٨ |
| ٢٠٠٧ | ٢٣٦ | ١٣٠ | ٣٣٨١ | ٣٥٢ | ٩٠٨ | ٤٤٦ | ٧٦١ | ١١٧٠ | ٢٥٩٦ | ١٢٦٨ | ٧٨٨٢ | ٣٣٦٦ | ١١٢٤٨ |

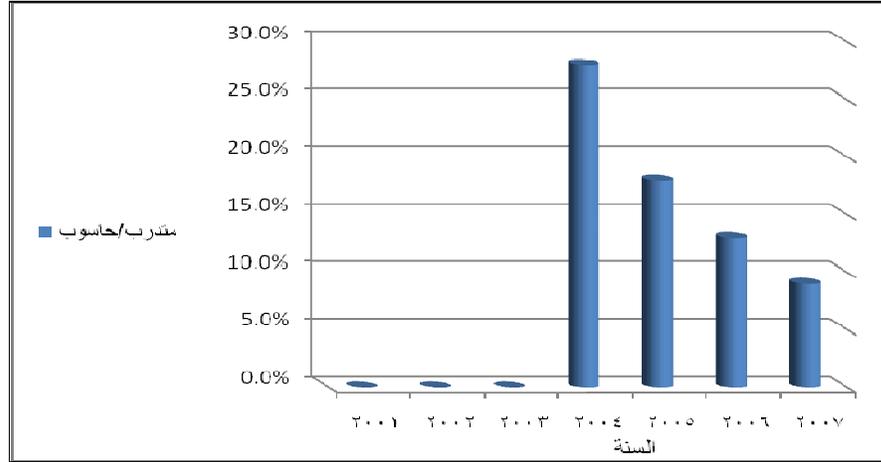
ولرفع مستوى التدريب والتفاعل مع المتدربين تم إدخال الحاسوب ومهاراته كمهارات استخدامه ويحسب له علامة ضمن علامات نهاية البرنامج التدريبي ، ورغم الإقبال الشديد المستمر على البرامج التدريبية التي تتضمن التدريب على مهارات الحاسوب خاصة للمستويين الماهر والمهني فقد ارتفع عدد الحواسيب المستخدمة في مراكز ومعاهد المؤسسة من (٥٠٠) حاسوب عام ٢٠٠٤ ليصل إلى (١٢٥٠) حاسوب في عام (٢٠٠٧) ، وكذلك تم تنظيم العملية بحيث أنشأ في كل مركز ومعهد مختبر حاسوب مجهز بالحواسيب وملحقاتها. إن المؤشر النوعي المتعلق بنسبة الطلبة للحاسوب في المركز التدريبي يشير إلى التحسن الذي

طرا على هذا المؤشر في مؤسسة التدريب المهني فقد بلغ (٩ متدرب لكل حاسوب) في عام ٢٠٠٧ بعد ان كان ٢٨ متدرب لكل حاسوب في عام ٢٠٠٤ .
ويعود سبب هذا التحسن إلى ازدياد أعداد الحواسيب بشكل كبير في تلك الفترة ، والى الانخفاض في أعداد المتحقين بالمؤسسة.

جدول (٢٢)

عدد المتدربين إلى الحاسوب في مؤسسة التدريب المهني للأعوام ٢٠٠٧-٢٠٠١

| متدرب/حاسوب | عدد الحواسيب | عدد المتدربين | | | السنة |
|-------------|--------------|---------------|------|-------|-------|
| | | المجموع | إناث | ذكور | |
| ٠,٠ | ٠ | ١٢٤٢٠ | ٢٩٦٠ | ٩٤٦٠ | ٢٠٠١ |
| ٠,٠ | ٠ | ١٣٢٤٥ | ٢٩٢٣ | ١٠٣٢٢ | ٢٠٠٢ |
| ٠,٠ | ٠ | ١٥٤٩٢ | ٥٠١٠ | ١٠٤٨٢ | ٢٠٠٣ |
| ٢٨,٠ | ٥٠٠ | ١٤١٧٣ | ٣٨٩٩ | ١٠٢٧٤ | ٢٠٠٤ |
| ١٨,٠ | ٦٥٠ | ١١٥٤٥ | ٢٠٥٢ | ٩٤٩٣ | ٢٠٠٥ |
| ١٣,٠ | ٩٠٠ | ١١٤٩٨ | ٢٨٥٩ | ٨٦٣٩ | ٢٠٠٦ |
| ٩,٠ | ١٢٥٠ | ١١٢٤٨ | ٣٣٦٦ | ٧٨٨٢ | ٢٠٠٧ |



شكل (١٥)

إجمالي عدد المتدربين في البرامج التدريبية إلى عدد الحواسيب للأعوام ٢٠٠٧ - ٢٠٠١

وزارة التربية والتعليم: تم حساب المؤشر رقم (١٥) وموضوعه نسبة الحواسيب للطلبة في المدرسة / المركز التدريبي عن طريق اللجوء إلى عينة من المدارس الثانوية المهنية المتخصصة (وهي المدارس الصناعية فقط وعددها ١٧ مدرسة موزعة كالاتي: ١٢ في إقليم الوسط، ٢ في إقليم الشمال، ٣ في إقليم الجنوب ، علما بأنها للذكور) لكونها المدارس المهنية التي لا يوجد فيها طلبة من التعليم الأكاديمي وبالتالي يسهل التعرف إلى عدد الحواسيب

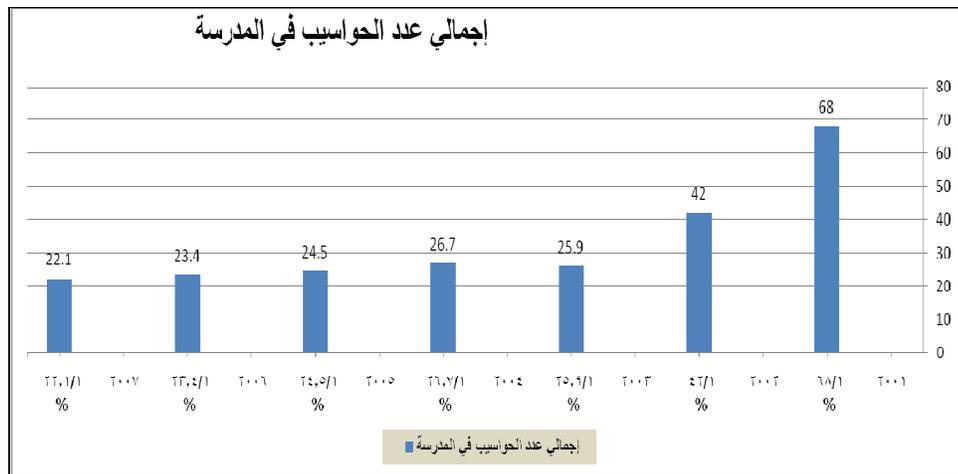
الموجودة في المدرسة المهنية وعدد الطلبة في المدرسة المهنية المتخصصة ، بينما بقية المدارس التي يتوفر فيها فروع للتعليم المهني فهي مدارس ثانوية شاملة يوجد فيها فروع التعليم الأكاديمي وكذلك التعليم المهني ، وأحيانا تقتصر فقط على فروع التعليم الأكاديمي ولكنها تسمى شاملة أيضاً ، وبالتالي لا يمكن فصل بيانات عدد الحواسيب المخصصة لطلبة فروع التعليم المهني في المدرسة عن عدد الحواسيب المخصصة لطلبة فروع التعليم الأكاديمي في تلك المدارس .

يظهر الجدول رقم (٢٣) التزايد في أعداد الحواسيب في المدارس الصناعية /ذكور، حيث كانت في عام ٢٠٠١ بواقع حاسوب لكل ٦٨ طالب ، وفي العام الذي يليه حاسوب لكل ٤٢ طالب ، أما في العام ٢٠٠٣ والأعوام التي تلتها تظهر بواحد نتائج تطبيق مكونات مشروع تطوير التعليم نحو اقتصاد المعرفة / المرحلة الأولى والذي بدأ مطلع عام ٢٠٠٣م فأصبحت النسبة حاسوب لكل ٢٦ طالب تقريبا ، مع بداية المشروع لتصل في العام ٢٠٠٧ إلى حاسوب لكل ٢٢ طالب ، وتعمل الوزارة حاليا لتصبح النسبة مماثلة للنسبة العامة (حاسوب لكل ١٤ طالب) ، ليتمكن الطلبة والمعلمين من توظيف الاستراتيجيات الحديثة في التدريس والتعلم والمعتمدة على التكنولوجيا في تحقيق الأهداف المرجوة والوصول بالطلبة الى المستوى المنشود من المعرفة والمهارة ، وفي هذا السياق تجدر الإشارة إلى أن الوزارة زامنت توفير وسائط تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع تدريب المعلمين والإداريين على مهارات استخدامها كالتدريب على (INTEL , ICDL) وغيرها من الدورات التي تتيح استخدامات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بفاعلية وكفاءة ونقل التعليم والتعلم من النمط التقليدي إلى النمط الحديث المواكب للتكنولوجيا واقتصاد المعرفة.

وقامت الوزارة ضمن مشروع (ERfKE I) بتجهيز (٢٥٤٩) مدرسة بأجهزة حاسوب وعددها (٣٥٩٥٠) اللازمة للطلبة ، وكذلك الحاسوب المحمول للمعلمين ، وربط المدارس بشبكات الانترنت (٢٩٠٠) موقع ، وربط (٣٦١) مدرسة بالشبكة الوطنية للألياف الضوئية وتجهيز (٨) مدارس لتعمل كنقاط تجميعية ، وتجهيز (٤٩٢) غرفة متعددة الأغراض بالوسائل والمعدات التكنولوجية ، وبالتعاون مع مبادرة التعليم الأردنية تم الانتهاء من حوسبة المباحث الدراسية (اللغة العربية والرياضيات لجميع الصفوف) إضافة إلى اللغة الانجليزية والتربية الوطنية والحاسوب و مواد الإدارة المعلوماتية والمنهاج التفاعلي لمرحلة رياض الأطفال ، وفي المرحلة الثانية من مشروع تطوير التعليم نحو اقتصاد المعرفة (ERfKE II) تم التركيز على التعليم المهني بكافة جوانبه بما فيها تطوير تجهيزات المشاغل والمرافق التعليمية الأخرى والتي نأمل أن تسهم في توفير الحواسيب وأجهزة العرض في كل مشغل من مشاغل التعليم المهني /المدارس المهنية.

الجدول (٢٣)
نسبة الحواسيب إلى الطلبة في المدرسة المهنية

| ٢٠٠٧ | | ٢٠٠٦ | | ٢٠٠٥ | | ٢٠٠٤ | | ٢٠٠٣ | | ٢٠٠٢ | | ٢٠٠١ | | المؤشر |
|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|---|
| النسبة | العدد | |
| | ٢٧٨٧ | | ٢٨٣٥ | | ٣٨٩٢ | | ٣٦٩١ | | ٣٥٠٨ | | ٣٥٤٧ | | ٣٥٤٧ | إجمالي عدد طلبة الفروع المهنية في المدرسة |
| | ١٢٦ | | ١٢١ | | ١٥٩ | | ١٣٨ | | ١٣٥ | | ٨٤ | | ٥٢ | إجمالي عدد الحواسيب في المدرسة |
| ١/٢٢,١ | | ١/٢٣,٤ | | ١/٢٤,٥ | | ١/٢٦,٧ | | ١/٢٥,٩ | | ١/٤٢ | | ١/٦٨ | | عدد الطلبة/ حاسوب |



الشكل (١٦) نسبة الحواسيب إلى الطلبة في المدرسة المهنية

جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة
غرفة تجارة عمان: لا ينطبق هذا المؤشر على الغرفة

مؤشر رقم (١٦) معدلات المشاركة في برامج تعليم/ تدريب الكبار بحسب الجنس والعمر

مؤسسة التدريب المهني: لا ينطبق هذا المؤشر على مؤسسة التدريب المهني.
وزارة التربية والتعليم : البيانات المتوفرة عن الجنس فقط دون العمر.
جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة .
غرفة تجارة عمان: لا ينطبق هذا المؤشر على الغرفة.

٢-٣ المؤشرات المتعلقة بقياس الهدف الثالث المتعلق بتحقيق نواتج عادلة للتعليم والتدريب المهني والتقني

لهذا الهدف (٥) مؤشرات نوعيه لقياسه، وهي تضم المؤشرات من رقم (١٧) إلى رقم (٢١) الواردة في قائمة المؤشرات النوعية. وقد بلغ عدد المؤشرات المتوفر عنها بيانات لقياس هذا الهدف مؤشراً واحداً فقط وهو مؤشر رقم (١٩) الانتقال من المدرسة إلى المدرسة الأعلى والشغل، ويقتصر على وزارة التربية والتعليم.

مؤشر رقم (١٧) : المشاركة في التعليم والتدريب المهني والتقني للشباب في الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة بحسب الجنس والوضع الاقتصادي والاجتماعي ونوع التعليم والتدريب المهني والتقني

وزارة التربية والتعليم :- البيانات غير متوفرة
مؤسسة التدريب المهني: البيانات غير متوفرة / لا يتضمن نموذج التسجيل للالتحاق بدورات التدريب المستمر على معلومات تتعلق بالدخل ومستوى تعليم الاسرة
جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة
غرفة تجارة عمان: البيانات غير متوفرة

مؤشر رقم(١٨) نسبة أولئك الذين كانوا خارج القوى العاملة بحسب التدريب والحالة العملية بعد التدريب

وزارة التربية والتعليم :- البيانات غير متوفرة
مؤسسة التدريب المهني: البيانات غير متوفرة
جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة
غرفة تجارة عمان: البيانات غير متوفرة

مؤشر رقم (١٩) : الانتقال من المدرسة إلى الدراسة الأعلى والشغل
وزارة التربية والتعليم :- تم حساب المؤشر رقم (١٩) وموضوعه الانتقال من المدرسة إلى الدراسة الأعلى والشغل عن طريق اللجوء إلى عينة من المدارس الثانوية المهنية المتخصصة (وهي المدارس الصناعية فقط وعددها ١٧ مدرسة موزعة كالاتي: ١٢ في إقليم الوسط، ٢ في إقليم الشمال، ٣ في إقليم الجنوب) لكونها المدارس المهنية التي لا يوجد فيها طلبة من التعليم الأكاديمي وبالتالي يمكن من خلال سجل متابعة الخريجين الذي تقوم المدرسة بتعبئته سنويا التعرف إلى المسارات التي انتقل لها خريجو المدرسة المهنية ، بينما بقية المدارس التي يتوفر فيها فروع للتعليم المهني فهي مدارس ثانوية شاملة يوجد فيها فروع التعليم الأكاديمي وكذلك التعليم المهني ، وأحيانا تقتصر فقط على فروع التعليم الأكاديمي ولكنها تسمى شاملة أيضاً ، وبالتالي تصعب متابعة خريجي فروع التعليم المهني في المدرسة عن خريجي فروع التعليم الأكاديمي في تلك المدارس .

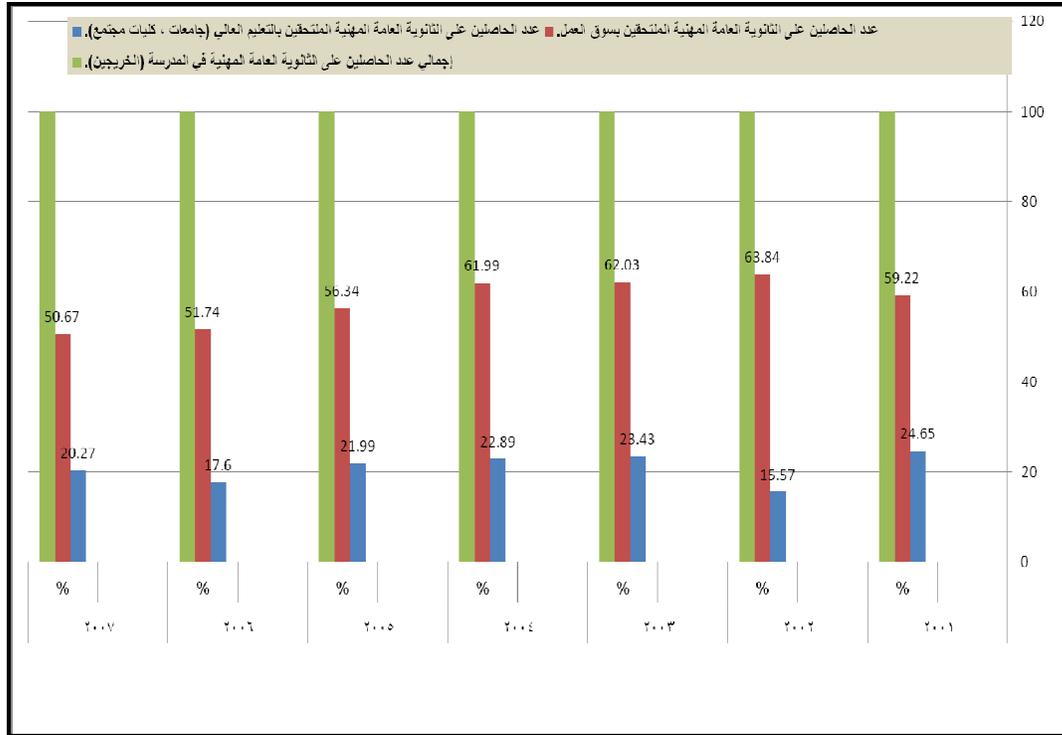
يظهر الجدول رقم (٢٤) المسارات التي التحق بها خريجو هذه المدارس المهنية المتخصصة، فالمتحقين بمؤسسات التعليم العالي (كليات مجتمع أو جامعات) من خريجي التعليم الصناعي في

عام ٢٠٠١ يقارب ما نسبته ٢٤,٧%، وتنخفض النسبة في العام الذي يليه لتصل ١٥,٦% وتعود للارتفاع بعد ذلك حتى عام ٢٠٠٥، ثم تنخفض في عام ٢٠٠٦، وفي العام ٢٠٠٧ تعود للارتفاع لتصل إلى ٢٠,٣%، وقد تعود أسباب هذا التذبذب في نسب الطلبة الذين يتابعون تعليمهم العالي لأسباب اقتصادية أكثر منها أسباب ذات علاقة بالقوانين والأنظمة فالطالب الذي يخطط لمتابعة دراسته الجامعية يتوجب عليه دراسة مبحثين إضافيين (الفيزياء والرياضيات / للفرع الصناعي) وبالتالي يحق له المنافسة لدخول كليات الهندسة والكليات العلمية كالتالي في الفرع العلمي، وتبدو هذه النسب قريبة من الواقع رغم أنها لفئة محددة لا يجوز تعميم نتائجها على المجتمع المقصود بالدراسة (طلبة التعليم المهني لكافة الفروع)

أما فيما يتعلق بنسب التحاقهم بسوق العمل فالنسب تشير إلى أن أكثر من نصف الخريجين يلتحق بسوق العمل، فقد تراوحت النسب ما بين ٦٣,٨ في عام ٢٠٠٢ و ٥٠,٧ في عام ٢٠٠٧) وتشير هذه النسب إلى الطلب المتزايد على التعليم العالي مقابل العزوف عن الدخول لسوق العمل، وهنا يتوجب البحث عن أسباب العزوف، هل هي لتدني مستوى كفاءة الخريج وبالتالي رفض أصحاب العمل لتشغيله، أم لعدم ثقة الخريج بقدراته وبالتالي لا يقبل من تلقاء نفسه على العمل، أم لتفضيل الطالب متابعة التعليم العالي ليجد لنفسه مكانا لائقا في مجتمع يعلي من قيمة الشهادات الأكاديمية. وفي هذا المجال تجدر الإشارة إلى مشروع تطوير التعليم نحو اقتصاد المعرفة، فمن خلال فعاليات المرحلة الأولى منه تم رصد مدى رضا أصحاب العمل عن خريجي التعليم المهني وبينت الدراسة أن نسبة الرضا تجاوزت ٤٨%، مما يدل على كفاءة الخريج المهني، وحاليا ضمن المرحلة الثانية من المشروع سيتم التركيز على توفير فرص العمل اللاتئة للخريج وتسهيل دخول الخريجين لسوق العمل، وذلك لحاجة السوق لهذه الفئة من الكوادر المهنية المؤهلة ضمن مستوى العامل الماهر للنهوض بالاقتصاد الوطني والتنمية المجتمعي

جدول (٢٤) نسب الانتقال من المدرسة إلى الدراسة الأعلى أو الشغل

| ٢٠٠٧ | | ٢٠٠٦ | | ٢٠٠٥ | | ٢٠٠٤ | | ٢٠٠٣ | | ٢٠٠٢ | | ٢٠٠١ | | المؤشر |
|------|-------|-------|-------|------|-------|-------|-------|------|-------|------|-------|------|-------|---|
| % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | % | العدد | |
| ٢٠,٣ | ١٦٦ | ١٧,٦ | ١٤٧ | ٢٢ | ٢٠٣ | ٢٢,٨٩ | ٢٥٠ | ٢٣,٤ | ٢٦١ | ١٥,٦ | ١٧١ | ٢٤,٧ | ٢٦٦ | عدد الحاصلين على الثانوية العامة المهنية المتحقين بالتعليم العالي (جامعات ، كليات مجتمع). |
| ٥٠,٧ | ٤١٥ | ٥١,٧٤ | ٤٣٢ | ٥٦,٣ | ٥٢٠ | ٦١,٩٩ | ٦٧٧ | ٦٢ | ٦٩١ | ٦٣,٨ | ٧٠١ | ٥٩,٢ | ٦٣٩ | عدد الحاصلين على الثانوية العامة المهنية المتحقين بسوق العمل. |
| | | | | | | | | | | | | | | غير محدد |
| ١٠٠ | ٨١٩ | ١٠٠ | ٨٣٥ | ١٠٠ | ٩٢٣ | ١٠٠ | ١٠٩٢ | ١٠٠ | ١١١٤ | ١٠٠ | ١٠٩٨ | ١٠٠ | ١٠٧٩ | إجمالي عدد الحاصلين على الثانوية العامة المهنية في المدرسة (الخريجين). |



الشكل (١٧) : نسب التحاق خريجي التعليم المهني بالتعليم العالي أو سوق العمل

مؤسسة التدريب المهني: لا ينطبق خلال الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٧ .
جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة
غرفة تجارة عمان: لا ينطبق هذا المؤشر على الغرفة

مؤشر رقم (٢٠):نسبة الخريجين المتعطلين عن الشغل بعد ستة أشهر من إنهاء التدريب
وزارة التربية والتعليم :- البيانات غير متوفرة
مؤسسة التدريب المهني: البيانات غير متوفرة
جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة
غرفة تجارة عمان: البيانات غير متوفرة

مؤشر رقم (٢١) :الدخل / الكسب بحسب التحصيل التعليمي ومستوى المهارات.
وزارة التربية والتعليم :- البيانات غير متوفرة
مؤسسة التدريب المهني: البيانات غير متوفرة
جامعة البلقاء التطبيقية:البيانات غير متوفرة
غرفة تجارة عمان: البيانات غير متوفرة

النتائج والمقترحات

النتائج

١. بلغ عدد المؤشرات النوعية المتوفرة عنها بيانات لدى الجهات المشمولة بالدراسة (٣) مؤشرات لدى مؤسسة التدريب المهني، و(٤) مؤشرات لدى وزارة التربية والتعليم، و(٦) مؤشرات لدى غرفة تجارة عمان. في حين لا يتوفر لدى جامعة البلقاء التطبيقية وغرفة صناعة الأردن معلومات عن جميع المؤشرات النوعية. كما وجد أن هناك (٦) مؤشرات نوعية لا تنطبق على غرفة تجارة عمان، و(٤) مؤشرات نوعية لا تنطبق على مؤسسة التدريب المهني.
٢. عدم اكتمال البيانات الخاصة بالتعليم والتدريب المهني والتقني لدى المزودين لهذا النوع من التعليم مما أدى إلى عدم اكتمال التقرير عن المؤشرات النوعية.
٣. بعض المؤشرات يمكن توفيرها بتنفيذ مسوحات دورية، كما لا يتوفر في الوقت الحاضر أية معلومات عن التدريب المستمر (التدريب أثناء العمل) المقدم من مختلف المؤسسات في القطاعين العام والخاص. الأمر الذي يتطلب تنفيذ مسوحات دورية شاملة لمختلف النشاطات الاقتصادية، أو قطاعية (تغطي نشاطات اقتصادية معينة) لتوفير معلومات ومؤشرات حول حجم ونوع هذا التدريب.
٤. تشتت مصادر البيانات المتعلقة بالتعليم المهني والتقني والتدريب المستمر لدى أكثر من جهة.
٥. ضعف القدرات المؤسسية في مجالات إعداد المؤشرات وقياسها ومعرفة دلالاتها واستخدامها وإنتاجها.
٦. ما زال استخدام المؤشرات لغايات التخطيط والتنفيذ لبرامج التعليم المهني والتقني ضمن مختلف المستويات ضمن حدوده الدنيا، الأمر الذي انعكس على توفير محدود للبيانات التي تستخدم في الدلالات عليها.
٧. إيجاد نظم المراقبة والتقييم والمساءلة الأمر الذي سيؤدي إلى زيادة الاهتمام بجمع البيانات الكافية وكذلك زيادة نسب الالتحاق في برامج التعليم والتدريب.

المقترحات

١- اعتماد النموذج الموحد الجديد المعد من دائرة الإحصاءات العامة لجمع وتبويب ونشر البيانات الخاصة بالتعليم المهني والتقني والتدريب المستمر لدى مختلف الجهات الرسمية والخاصة ومؤسسات المجتمع المدني التي تقدم التدريب.

٢- إيجاد نظام وطني محوسب لمعلومات التعليم والتدريب المهني والتقني والتدريب المستمر يسهل معه إصدار هذه المؤشرات وتحليلها بشكل دوري.

٣- تطبيق النظام الوطني المحوسب في المرحلة الأولى التجريبية (Pilot) على عدد من الجهات مثل معهد التدريب الوطني، مركز الاستشارات والتدريب في الجامعة الأردنية، ومركز الاستشارات والدراسات والتدريب في جامعة البلقاء التطبيقية، وكلية مجتمع خاصة (كلية القدس مثلا)، ومعهد السلامة والصحة المهنية في مؤسسة التدريب المهني، ومركزين ثقافيين (مثل مركز الواصفية، ومركز سايت اند ساوند) ، وكل من إدارة التعليم المهني والإنتاج، وإدارة التأهيل والتدريب والإشراف التربوي فيما يخص تدريب الموارد البشرية من العاملين التعليم المهني لدى وزارة التربية والتعليم ، ومركز التدريب لدى نقابة المهندسين الأردنيين.

٤- تنفيذ مسوحات دورية من قبل دائرة الإحصاءات العامة تغطي التدريب المستمر في القطاعين العام والخاص وذلك عن طريق مسح الاستخدام الذي تنفذه دائرة الإحصاءات العامة. ويقترح أن يسمى هذا المسح مستقبلا مسح التشغيل والتدريب المستمر حيث يمكن لهذا المسح أن يغطي التدريب المستمر الذي يجري داخل المؤسسات، أو خارج الأردن. الأمر الذي يساهم في تغطية الفجوة في مؤشرات التعليم والتدريب المهني والتقني والتي لا يمكن توفيرها إلا عن طريق تنفيذ مسوحات دورية.

٥- بناء القدرات المؤسسية للجهات الرسمية والخاصة المشرفة أو تلك التي تقدم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني لزيادة قدرتها في مجالات إعداد وإنتاج المؤشرات وقياسها ومعرفة دلالاتها واستخدامها والاستفادة من الخبرات المشاركة في اعداد المؤشرات الكمية والنوعية وإدامتها.

٦- إيجاد نقاط بؤرية لتوفير بيانات التعليم والتدريب المهني والتقني والتدريب المستمر تكون مرتبطة بالمركز الوطني لتنمية الموارد البشرية والذي يمكن اعتباره جهة مركزية تتولى إدارة نظام محوسب لمؤشرات التعليم والتدريب المهني والتقني يتولى إصدارها بشكل دوري وفي الوقت .

٧- إنشاء مرصد للتعليم والتدريب المهني والتقني والتدريب المستمر في الأردن يتضمن كافة المعلومات والدراسات والمؤشرات المتعلقة بهذا القطاع يتولى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية إدارة وإدامة هذا المرصد وبمشاركة مختلف الأطراف ذات العلاقة على أن يتولى مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني تقديم الدعم المالي واللوجستي في هذا المجال.

٨- تسمية الوحدات الإدارية لدى مزودي البيانات في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني تعنى بإعداد وتحديث ومتابعة وتطوير وحساب المؤشرات النوعية والكمية بالتنسيق مع المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية.

الملاحق

ملحق رقم (١)

المؤشرات النوعية غير المكتملة بياناتها في غرفة تجارة عمان أو تلك التي لا تنطبق عليها

| # | رقم المؤشر في القائمة | اسم المؤشر | الوضع الحالي لبياناته | مقترحات التطوير |
|----|-----------------------|---|-----------------------|-----------------|
| ١ | ١ | معدلات نشاطات الانتقال بحسب الصف والجنس وفرع التعليم | لا ينطبق | |
| ٢ | ٨ | المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر المتصل بالعمل بحسب الحالة العملية في القوى العاملة | غير متوفرة | |
| ٣ | ٩ | معدلات المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب النشاط الاقتصادي وحجم المنشأة | غير متوفرة | |
| ٤ | ١٠ | معدلات مشاركة العاملين في الأعمار ٢٤-٦٤ سنة في برامج التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الجنس والمجموعات الكبرى للمهن (التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨) والفئة العمرية | غير متوفرة | |
| ٥ | ١١ | معدل مدة تدريب الكبار العاملين من الفئة العمرية ٢٥-٦٤ ضمن التعليم والتدريب المستمر | غير متوفرة | |
| ٦ | ١٢ | معدلات المشاركة بالتعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب موقع تنفيذ البرامج التدريبية | غير متوفرة | |
| ٧ | ١٣ | معامل الفاعلية | لا ينطبق | |
| ٨ | ١٤ | العاملون في الوظائف الإدارية والخدمات المساندة إلى إجمالي عدد العاملين في المؤسسة التعليمية المهنية | لا ينطبق | |
| ٩ | ١٥ | نسبة الحواسيب للطلبة في المدرسة / المركز التدريبي | لا ينطبق | |
| ١٠ | ١٦ | معدلات المشاركة في برامج تعليم/ تدريب الكبار بحسب الجنس والعمر | لا ينطبق | |
| ١١ | ١٧ | المشاركة في التعليم والتدريب المهني والتقني للشباب في الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة بحسب الجنس والوضع الاقتصادي الاجتماعي ونوع التعليم والتدريب المهني والتقني . | غير متوفرة | |
| ١٢ | ١٨ | أولئك الذين كانوا خارج القوى العاملة بحسب التدريب والحالة العملية بعد التدريب | غير متوفرة | |
| ١٣ | ١٩ | الانتقال من التعليم والتدريب المهني والتقني إلى الدراسة الأعلى والشغل | لا ينطبق | |
| ١٤ | ٢٠ | نسبة الخريجين المتعطلين عن الشغل بعد ستة أشهر من إنهاء التدريب | غير متوفرة | |
| ١٥ | ٢١ | الدخل / الكسب بحسب التحصيل التعليمي والجنس ومستويات المهارة. | غير متوفرة | |

ملحق رقم (٢)

المؤشرات النوعية غير المكتملة بياناتها لدى مؤسسة التدريب المهني أو التي لا تنطبق عليها

| # | رقم المؤشر في القائمة | اسم المؤشر | الوضع الحالي لبياناته | مقترحات التطوير |
|----|-----------------------|---|-----------------------|--|
| ١ | ١ | معدلات نشاطات الانتقال بحسب الصف والجنس وفرع التعليم | لا تنطبق | لا ينطبق بالوقت الحالي |
| ٢ | ٢ | المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الفئة العمرية والجنس | متوفرة جزئياً | تعديل وإضافة معلومات الى نموذج التسجيل |
| ٣ | ٣ | المشاركة في التعليم والتدريب المهني والتقني المستمر بحسب التحصيل التعليمي | متوفرة جزئياً | وحوسبة البيانات وتبويبها |
| ٤ | ٤ | المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الحالة العملية في القوى العاملة | غير متوفرة | |
| ٥ | ٥ | معدل مدة التدريب بحسب الفئة العمرية | غير متوفرة | |
| ٦ | ٦ | مدة التدريب بحسب التحصيل التعليمي | غير متوفرة | |
| ٧ | ٧ | مدة التدريب بحسب الحالة العملية للملتحقين | غير متوفرة | |
| ٨ | ٨ | المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر المتصل بالعمل بحسب الحالة العملية في القوى العاملة | غير متوفرة | |
| ٩ | ٩ | معدلات المشاركة في التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب النشاط الاقتصادي وحجم المنشأة | غير متوفرة | |
| ١٠ | ١٠ | معدلات مشاركة العاملين في الاعمار ٢٤-٦٤ سنة في برامج التعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب الجنس والمجموعات الكبرى للمهن (التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨) والفئة العمرية | غير متوفرة | |
| ١١ | ١١ | معدل مدة تدريب الكبار العاملين من الفئة العمرية ٢٥-٦٤ ضمن التعليم والتدريب المستمر | غير متوفرة | |

| | | | | |
|---|------------|--|----|----|
| | غير متوفرة | معدلات المشاركة بالتعليم المهني والتقني والتدريب المستمر بحسب موقع تنفيذ البرامج التدريبية | ١٢ | ١٢ |
| | لا ينطبق | معامل الكفاءة الداخلية | ١٣ | ١٣ |
| تعديل وإضافة معلومات الى نموذج التسجيل وحوسبة البيانات وتبويبها | لا ينطبق | معدلات المشاركة في برامج تعليم/ تدريب الكبار بحسب الجنس والعمر | ١٦ | ١٤ |
| | غير متوفرة | المشاركة في التعليم والتدريب المهني والتقني للشباب في الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة بحسب الجنس والوضع الاقتصادي الاجتماعي ونوع التعليم والتدريب المهني والتقني . | ١٧ | ١٥ |
| تعديل واطافة معلومات الى نموذج التسجيل وحوسبة البيانات وتبويبها | غير متوفرة | نسبة غير المشغلين الذين شاركوا بالتدريب بحسب حالتهم العملية بعد التدريب | ١٨ | ١٦ |
| | لا ينطبق | الانتقال من التعليم والتدريب المهني والتقني إلى الدراسة الأعلى والشغل | ١٩ | ١٧ |
| تعديل واطافة معلومات الى نموذج التسجيل وحوسبة البيانات وتبويبها | غير متوفرة | نسبة الخريجين المتعطلين عن الشغل بعد ستة أشهر من إنهاء التدريب | ٢٠ | ١٨ |
| صعوبة توفر البيانات | غير متوفرة | الدخل / الكسب بحسب التحصيل التعليمي والجنس ومستويات المهارة. | ٢١ | ١٩ |

ملحق رقم (٣)

المؤشرات النوعية غير المكتملة بياناتها لدى وزارة التربية والتعليم أو التي لا تنطبق عليها

| رقم المؤشر في القائمة | اسم المؤشر | الوضع الحالي لبياناته | مقترحات التطوير |
|-----------------------|--|-----------------------|--|
| ٢ | المشاركة في التعليم والتدريب المستمر بحسب الفئة العمرية والجنس | متوفر جزئياً | ١- تعديل نموذج التسجيل |
| ٣ | المشاركة في التعليم والتدريب المهني والتقني المستمر بحسب التحصيل التعليمي | متوفر جزئياً | في الدورات التي تعقدتها المراكز الثقافية وكذلك كل من الإدارات التالية: |
| ٤ | المشاركة في التعليم والتدريب المستمر بحسب الحالة العملية في القوى العاملة | غير متوفر | التدريب والتأهيل والإشراف التربوي ، التعليم المهني والإنتاج ، التعليم العام، التعليم الخاص، بحيث تتضمن البيانات اللازمة لحساب المؤشرات مع إمكانية حوسبتها وتبويبها |
| ٥ | معدل مدة التدريب بحسب الفئة العمرية | غير متوفر | ٢- إضافة شاشات بالبيانات المطلوب جمعها لإدخالها ضمن نظام (إدارة المعلومات التربوية Edu / Wave / EMIS عبر الانترنت والانترنت) |
| ٦ | مدة التدريب بحسب التحصيل التعليمي | متوفر جزئياً | |
| ٧ | مدة التدريب بحسب الحالة العملية للمتقنين | غير متوفر | |
| ٨ | المشاركة في التعليم والتدريب المستمر المتصل بالعمل بحسب الحالة العملية في القوى العاملة | غير متوفر | |
| ٩ | معدلات المشاركة في التعليم والتدريب المستمر بحسب النشاط الاقتصادي وحجم المنشأة | غير متوفر | |
| ١٠ | معدلات مشاركة العاملين في الاعمار ٢٤-٦٤ سنة في برامج التعليم والتدريب المستمر بحسب الجنس والمجموعات الكبرى للمهن (التصنيف العربي المعياري للمهن ٢٠٠٨) والفئة العمرية | غير متوفر | |
| ١١ | معدل مدة تدريب الكبار العاملين من الفئة العمرية ٢٥-٦٤ ضمن التعليم والتدريب المستمر | غير متوفر | |
| ١٢ | معدلات المشاركة بالتعليم والتدريب المستمر بحسب موقع تنفيذ البرامج التدريبية | متوفر جزئياً | |
| ١٣ | معامل الكفاءة الداخلية | متوفر جزئياً | |
| ١٦ | معدلات المشاركة في برامج تعليم/ تدريب الكبار بحسب الجنس والعمر | متوفر جزئياً | |
| ١٧ | المشاركة في التعليم والتدريب المهني والتقني للشباب في الفئة العمرية ١٥-٢٤ سنة بحسب الجنس والوضع الاقتصادي الاجتماعي ونوع التعليم والتدريب المهني والتقني . | غير متوفر | |
| ١٨ | نسبة أولئك الذين كانوا خارج القوى العاملة بحسب التدريب والحالة العملية بعد التدريب | غير متوفر | تعديل وإضافة معلومات إلى نموذج التسجيل |
| ٢٠ | نسبة الخريجين المتعطلين عن الشغل بعد ستة أشهر من إنهاء التدريب | غير متوفر | تفعيل سجل متابعة الخريجين في المدارس المهنية |
| ٢١ | الدخل / الكسب بحسب التحصيل التعليمي والجنس ومستويات المهارة. | غير متوفر | صعوبة توفر البيانات |

ملحق رقم (٤)
نموذج جمع بيانات التدريب المستمر من المصادر التي تقدم التدريب في الأردن



اسم الجهة المشرفة أو المنفذة
نموذج جمع بيانات التدريب المستمر من المصادر التي تقدم التدريب في الأردن

القسم الأول : بيانات تعريفية

| | | | |
|---|----|-------|--|
| المحافظة | ١٠ | ١ | _____ |
| اللواء | ١٠ | ٢ | _____ |
| القضاء | ١٠ | ٣ | _____ |
| الاسم التجاري للمنشأة : | ١٠ | ٤ | _____ |
| عنوان المنشأة : ١- الحي : | ١٠ | ٥ | _____ ٢- الشارع : |
| ٣- رقم الهاتف : () | ١٠ | ٦ | _____ ٤- صندوق البريد : ٥- رقم الفاكس : () |
| ٦- البريد الإلكتروني : | ١٠ | ٧ | _____ ٧- عنوان صفحة الإنترنت : |
| القسم الثاني : بيانات عامة | | | |
| النشاط الاقتصادي الرئيسي : | ٢٠ | ١ | _____ |
| الكيان القانوني للمنشأة : | ٢٠ | ٢ | _____ ٢.٣ _____ ملكية المنشأة : ١. عام ٢. خاص ٣. أجنبي |
| عدد العاملين في المنشأة : ذكور : _____ إناث : _____ | ٢٠ | ٤ | _____ المجموع : _____ |
| المدلى بالمعلومات | | | |
| الاسم | ١ | _____ | الخاتم الرسمي والتوقيع |
| الوظيفة | ٢ | _____ | |
| التاريخ | ٣ | _____ | |

للاستعمال الرسمي من الجهة الحكومية المشرفة

| التاريخ: | | فريق العمل الميداني والتجهيز المكتبي | |
|----------|--|--------------------------------------|---|
| | | المدقق المكتبي | ١ |
| | | المرمز | ٢ |
| | | مدخل البيانات | ٣ |
| | | مدقق الإدخال | ٤ |

القسم الثالث: الخصائص العامة

| | |
|----------------------------|--|
| | 1 اسم المتررب (من اربعة مقاطع) |
| سنة [][][][] | 2 تاريخ الميلاد يوم [][] شهر [][] |
| [] | 3 الجنس 1- ذكر 2- أنثى |
| [][][] | 4 الجنسية 1- أردني 2- عربي الجنسية 3- غير عربية |
| [][] | 5 المستوى التعليمي 1- أمي 2- ملم 3- ابتدائي 4- اعدادي 5- اساسي 6- ثانوي اكاديمي 7- ثانوي مهني 8- تلمذة مهنية 9- دبلوم متوسط 10- بكالوريوس 11- دبلوم عالي 12- ماجستير 13- دكتوراه انتقل الى سؤال 7 والا فاستمر |
| [][][][] | 6 التخصص العلمي بعد المرحلة الأساسية حسب المستويات في السؤال رقم (5) |
| [][] الأب [][] الأم | 7 حدد المستوى التعليمي للأب والأم من خلال الرموز المستخدمة في سؤال رقم 5 |
| [] | 8 الحالة الإجتماعية للمتررب 1- أعزب 2- متزوج 3- مطلق 4- أرمل 5- منفصل |

| | | | |
|----|---|--|--------------------------|
| 11 | هل تلقى الفرد خلال الاسبوع الماضي للبرنامج فرصة العمل قبل تلقية التدريب أم بعد تلقية؟ | 1- قبل 2- بعد 3- لم يتلقى أي تدريب (انتقل الى سؤال 14) (انتقل الى البند التالي) | <input type="checkbox"/> |
| 12 | هل المتدرب يبحث حالياً عن عمل؟ | 1- نعم 2- لا إذا نعم حدد مدة بحثك عن عمل بالشهور | <input type="checkbox"/> |
| 13 | ما وضعك الحالي (حالة النشاط الاقتصادي)؟ | 1- طالب 2- مدير منزل 3- له/لها دخل أو ايراد 4- عاجز/المرض/كبر السن 5- أخرى حدد (انتقل الى البند التالي) | <input type="checkbox"/> |
| 14 | اسم المؤسسة التي يعمل بها الفرد حالياً. | الدليل | <input type="checkbox"/> |
| 15 | طبيعة النشاط الاقتصادي للمؤسسة التي يعمل بها المتدرب | | <input type="checkbox"/> |
| 16 | المهنة الرئيسية الحالية للمتدرب. | | <input type="checkbox"/> |
| 17 | الصفة الوظيفية للمتدرب | 1- مستخدم بأجر 2- صاحب عمل مع وجود مستخدمين آخرين 3- يعمل لحسابه دون وجود مستخدمين 4- يعمل دون أجر 5- يعمل دون أجر (في مصلحة تمتلكها الأسرة) إذا كانت الإجابة 4 أو 5 إنتقل إلى سؤال رقم 19 وإلا فاستمر | <input type="checkbox"/> |
| 18 | ما مقدار دخلك الشهري من العمل (بالدينار) تقديرياً ؟ | | <input type="checkbox"/> |
| 19 | الجهة المشرفة على مكان تلقي التدريب حالياً | 1- مؤسسة التدريب المهني 2- مدارس وزارة التربية والتعليم 3- المدارس الخاصة ومدارس وكالة الغوث الدولية 4- القوات المسلحة ومدارس الثقافة العسكرية 5- الجامعات الرسمية والخاصة 6- كليات المجتمع الرسمية والخاصة 7- معهد التدريب الوطني 8- مراكز ثقافية 9- مراكز ومعاهد تدريب خاصة 10- أخرى | <input type="checkbox"/> |
| 20 | هل تلقى الفرد تدريبات سابقة في السنتين الأخيرتين؟ | 1- نعم 2- لا استمر انتقل الى سؤال 22 | <input type="checkbox"/> |
| 21 | ما نوع التدريب السابق الذي تلقاه الفرد | 1- ادارة 2- محاسبة ومالية 3- المشتريات واللوازم والمستودعات 4- تكنولوجيا المعلومات والاتصالات 5- التسويق والمبيعات 6- صيانة الآلات والمعدات 7- تشغيل الآلات والمعدات 8- العقود والاتفاقيات والتشريعات 9- السلامة والصحة المهنية 10- الغذاء والدواء 11- الطب والرعاية الصحية 12- الرعاية الاجتماعية والاسرية 13- أمن وحماية المنشآت والافراد والمعلومات 14- الفنادق والسياحة 15- الاقتصاد المنزلي 16- لغات 17- أخرى اذكرها # | <input type="checkbox"/> |

القسم الخامس: الجهة المدربة

| | | |
|----|---|--|
| 22 | اسم البرنامج التدريبي الذي شارك فيه المتدرب | <input type="checkbox"/> |
| 23 | عدد الساعات التدريبية المقررة حدد (بالساعة) | <input type="checkbox"/> |
| 24 | مكان تلقي البرنامج التدريبي | قضاء _____ لواء _____ محافظة _____ |

القسم الخامس: الجهة المدربة

| | |
|--|----|
| اسم البرنامج التدريبي الذي شارك فيه المتدرب | 22 |
| عدد الساعات التدريبية المقررة حدد (بالساعة) | 23 |
| مكان تلقي البرنامج التدريبي | 24 |
| عدد الطلبة في حصة الحاسوب الواحدة | 25 |
| عدد الحواسيب المستخدمة في التدريب في الحصة الواحدة | 26 |

ملحق رقم (٥)

تعليمات تعبئة نموذج جمع بيانات التدريب المستمر من المصادر التي تقدم التدريب في الأردن

يقصد بالتدريب المستمر هنا بأنه ذلك الجهد المنظم والمخطط له لتزويد الفرد بمعارف معينة مرتبطة بالعمل، وتحسن وتطور مهاراته وقدراته، وتغيير سلوكه واتجاهاته بشكل إيجابي وبناء ومرغوب تجعله قادراً على أداء مهام وواجبات محددة ضمن ظروف وتسهيلات معينة.

ويقصد بالفرد المتدرب في هذا النموذج بأنه الفرد الذي يلتحق في برنامج تدريبي وينتهي متطلبات ذلك البرنامج، وبالتالي فإن الأفراد الذي سجلوا في أي برنامج تدريبي ولم يلتحقوا به أو انسحبوا أو تعيبوا عنه قبل إتمام ذلك البرنامج فلا تستكمل بياناتهم ولا يتم حسابهم من ضمن الأفراد المشاركين في ذلك البرنامج.

يتضمن نموذج جمع بيانات التدريب المستمر من الجهات التي تقدم التدريب عدة أقسام يتم استيفاء بيانات هذا النموذج بواسطتها.

قبل تقديم تعليمات تعبئة هذه الاستمارات يجب الإجابة على السؤال التالي:

من هم الأشخاص المعنيين باستيفاء بيانات هذا النموذج؟

أولاً: المؤسسات التي تحوي وحدات إدارية وتعني بتدريب الأفراد المؤهلين البالغين، وتعدّد دورات تدريبية داخل المؤسسة.

ثانياً: الجهة المدربة التي أخذت على عاتقها مهمة القيام بالتدريب وذلك عن طريق توفير المدربين والأدوات والمكان المناسبين للقيام بمهمة التدريب.

ثالثاً: الأفراد البالغين الذين أعمارهم ١٥ سنة فأكثر الذين يشاركون في أي برنامج تدريبي يعقد داخل الأردن

١. الاستمارة

القسم الأول والقسم الثاني

تتضمن الاستمارة في المقدمة قسمين يحتوي القسم الأول على عدد من البنود، هي بيانات تعريفية بجهة التدريب، والقسم الثاني يحتوي على بيانات عامة تخص جهة التدريب.

١- الجهة المشرفة أو المنفذة : إذا لم تكن جهة التدريب حكومية مثل مؤسسة التدريب المهني أو معهد التدريب الوطني أو غيرها فيتم ذكر الجهة الحكومية التي ترتبط بها جهة التدريب سندا لقانون ترخيصها وجهة المتابعة والإشراف عليها مثل : مركز ثقافي جهة الإشراف : وزارة التربية والتعليم، كلية مجتمع : جهة الإشراف جامعة البلقاء التطبيقية، مركز استشارات وخدمة مجتمع في الجامعة : جهة الإشراف وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، مركز تدريبي تابع لجمعية خيرية : جهة الإشراف وزارة التنمية الاجتماعية وهكذا باقي جهات التدريب.

٢. البيانات التعريفية

هي عبارة عن البيانات المكانية التي يمكن بواسطتها الاستدلال على الفرد باعتباره الوحدة الإحصائية في هذا النموذج. وتجدر الإشارة إلى أن البيانات التعريفية في جميع النماذج تكون موحدة، وتتضمن

- **المحافظة/اللواء/القضاء/ التجمع السكاني:** يكتب في المكان المخصص، اسم المحافظة التي تقع فيه جهة التدريب .
- **الاسم التجاري للمنشأة:** هو الاسم المسجلة به المنشأة في السجل التجاري أو الرخصة (الصادرة من جهات الترخيص) دائرة التنمية الاقتصادية، المناطق الحرة، .. الخ.
- **عنوان المنشأة: الحي:** هو منطقة أو جزء من المنطقة التخطيطية.
- الشارع: هو اسم اقرب طريق أو طريق رئيسي للمنشأة.

٢. بيانات عامة

تحتوي على بيانات عامة عن المنشأة التجارية التي تقدم التدريب حيث تتضمن:

- **النشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي للمؤسسة:** يكتب النشاط الاقتصادي الرئيسي الحالي للمؤسسة مثل مركز تدريب كذا، كلية مجتمع كذا مركز ثقافي كذا ... الخ.
- **الكيان القانوني للمنشأة :** يقصد به الوضع القانوني لملكية رأس مال المنشآت التي تهدف إلى الربح وتشمل المنشآت الفردية وشركات التضامن وشركات التوصية والشركات ذات المسؤولية المحدودة والشركات المساهمة الخاصة والعامة والشركات الأجنبية وتكون إحدى الحالات التالية:

١. المؤسسة الفردية
٢. شركة تضامن
٣. شركة ذات مسؤولية محدودة
٤. شركة مساهمة خاصة
٥. شركة مساهمة عامة
٦. فرع شركة أجنبية
٧. شركة توصية بسيطة شركة توصية بالأسهم
٨. منشأة حكومية (قطاع عام)
٩. أخرى

• ملكية المنشأة:

١. قطاع عام: يضم المؤسسات التي تمارس نشاطاً إنتاجياً من سلع أو خدمات وتملك الحكومة المحلية رأس مالها بالكامل، سواء كانت ميزانيتها مستقلة أو ضمن ميزانية الحكومة وتزاول نشاطاً اقتصادياً مستقلاً عن الخدمات الحكومية، وينتج سلع أو خدمات تباع في السوق بأسعار يهدف منها تحقيق الربح.

٢. قطاع خاص: يضم المنشآت التي يملكها فرد أو مجموعة أفراد سواء كانوا مواطنين أو غير مواطنين وسواء كانوا أشخاصاً طبيعيين أو اعتباريين ولا تساهم أية جهة حكومية محلية أو اتحادية في رأسمالها ، وتم عقد تأسيسها في المملكة الأردنية الهاشمية .

٣. أجنبي: ويشمل المنشآت التي يملك رأسمالها الأجانب سواء كانوا أفراداً أو مؤسسات أو حكومات أجنبية، وعقد تأسيسها مسجل خارج الدولة.

• **عدد العاملين في المنشأة :** ويقصد به كافة المشتغلين الذين يعملون بالمنشأة عند تعبئة الاستمارة حتى لو كانوا في إجازة اعتيادية أو مرضية أو دورة تدريبية وسواء كانوا يعملون باجر أو بدون اجر ويصنفون إلى ذكور وإناث.

القسم الثالث: الخصائص العامة

وتشمل معلومات عامة عن الفرد المتدرب وهي: اسم المتدرب، جنسه، جنسيته، المستوى التعليمي، تخصصه العلمي، المستوى التعليمي للأب والأب والحالة الاجتماعية.

• **اسم المتدرب (من أربعة مقاطع):** تم تحديد مكان مناسب لتسجيل اسم الفرد، إذ يسجل اسم الفرد من أربعة مقاطع.

تاريخ الميلاد: يجب استيفاء بيانات هذا السؤال من الوثائق الرسمية ما أمكن وخاصة دفتر العائلة إن وجد أو أية وثيقة أخرى كشهادة الميلاد، جواز السفر، الشهادات العلمية، تقدير السن وما إلى ذلك، وفيما إذا كان الشهر غير معروف فيجب كتابة (-) في حقل الشهر ولا يجوز أن يوضع في حقل السنة (-) أو تركه فراغاً. وفي حالة توافر البيانات عن تاريخ الولادة أن يسجل ذلك رقمياً وفي المكان المخصص لكل منها. فإذا كان تاريخ الولادة لفرد ما هو تشرين ثاني سنة ١٩٥٠، فتسجل الباحث هذه البيانات على الشكل التالي:

| | |
|------|--------------|
| ١١ | في حقل الشهر |
| ١٩٥٠ | في حقل السنة |

• **الجنس:** تسجل الإجابة (١) إذا كان الفرد ذكراً والإجابة (٢) إذا كانت أنثى. وعلى الباحث الانتباه إلى الأسماء المختلطة بين الذكور والإناث مثل (تيسير، صباح، زين، نهاد، عريب... الخ).

• **الجنسية:** يسأل كل فرد عن جنسيته ويسجل رمزه. وتعرف الجنسية بأنها التبعية القانونية للفرد. ومن المعلوم أن القانون في الأردن يسمح بازدواجية الجنسية فقد يكون الفرد له أكثر من جنسية إلى جانب الجنسية الأردنية، في هذه الحالة يسجل الباحث له الجنسية التي يدلي بها هو.

• **المستوى التعليمي:** في هذا السؤال يسأل الفرد عن الحالة التعليمية التي هو عليها عند اليوم الأول للالتحاق في البرنامج التدريبي، وهي آخر مرحلة تعليمية أتمها الفرد بنجاح. فإذا كانت الحالة التعليمية مثلاً هي (أمي) فيكتب الرمز (٠١) وإذا كانت (ابتدائي) فيكتب الرمز (٠٢) وهكذا. والمستويات التعليمية هي على النحو الآتي :

١- أمي/ملم (لا يحمل مؤهلاً علمياً):

أمي: وهو الفرد الذي لا يستطيع القراءة والكتابة بأي لغة كانت ولا يحمل مؤهلاً علمياً.
ملم: وهو الفرد الذي يستطيع القراءة والكتابة معاً بأي لغة كانت ولا يحمل مؤهلاً علمياً.

- ٢- الابتدائي:الفرد الذي أنهى ست سنوات دراسية أو جزء منها وكان عمره عند الالتحاق بالمدرسة في حدود ست سنوات.
- ٣- الإعدادي:الفرد الذي أتم مرحلة التعليم الابتدائي بنجاح وأكمل دراسة التعليم الإعدادي أو جزء من سنوات هذه المرحلة التعليمية التي تبلغ في العادة ثلاثة سنوات.
- ٤- الأساسي: الفرد الذي أنهى عشر سنوات دراسية أو جزء منها وكان عمره عند الالتحاق بالمدرسة في حدود ست سنوات.
- ٥- الثانوي: الفرد الذي أتم إما مرحلة التعليم الإعدادي بنجاح أو مرحلة التعليم الأساسي بنجاح وأكمل دراسة التعليم الثانوي أو جزء من هذه المرحلة التعليمية التي تبلغ في العادة سنتين إلى ثلاثة سنوات.
- ٦- تلمذة مهنية: وهو الفرد الذي التحق بأحد مراكز أو معاهد التدريب المهني وحصل على شهادة

ذلك المركز أو المعهد بنجاح.

- ٧- دبلوم متوسط: الفرد الذي أتم مرحلة التعليم الثانوي بنجاح والتحق بأحد المؤسسات التعليمية المعتمدة ودرس فيها سنة واحدة أو أقل من أربع سنوات دراسية واجتاز متطلبات الحصول على شهادة دبلوم في احد التخصصات العلمية.
- ٨- بكالوريوس: الفرد الذي أتم مرحلة التعليم الثانوي أو الدبلوم المتوسط بنجاح والتحق بأحد الجامعات المعتمدة ودرس فيها السنوات الدراسية المقررة واجتاز متطلبات الحصول على الشهادة الجامعية الأولى في احد التخصصات العلمية.
- ٩- دبلوم عالي:الفرد الحاصل على شهادة البكالوريوس بنجاح والتحق بأحد المؤسسات التعليمية المعتمدة ودرس فيها سنة واحدة واجتاز متطلبات الحصول على شهادة دبلوم العالي في احد التخصصات العلمية.
- ١٠- ماجستير: الفرد الحاصل على شهادة البكالوريوس أو الدبلوم العالي بنجاح والتحق بأحد المؤسسات التعليمية المعتمدة ودرس فيها السنوات الدراسية المقررة واجتاز متطلبات الحصول على شهادة الماجستير في احد التخصصات العلمية.
- ١١- الدكتوراه:الفرد الحاصل على شهادة الماجستير بنجاح والتحق بأحد المؤسسات التعليمية المعتمدة ودرس فيها السنوات الدراسية المقررة واجتاز متطلبات الحصول على شهادة الدكتوراه في احد التخصصات العلمية.

ومن المحتمل أن يكون الفرد غير المنتظم قد أنهى على سبيل المثال الصف الأول الثانوي (النظام القديم) فقط فتكون الحالة التعليمية لهذا الفرد هي الإعدادي، أما من أنهى الأول الثانوي حالياً فيكون مؤهله العلمي الأساسي، أما من أنهى العاشر الأساسي فيكون مؤهله العلمي أساسي، في حين يكون مؤهل الشخص الذي أنهى الصف التاسع أساسي هو إعدادي في حين يعد المؤهل التعليمي لمن أنهى الصف الثامن الأساسي هو الابتدائي، أو أن يكون هذا الفرد قد أنهى فقط السنة الثالثة في البكالوريوس بمعنى انه لم يحصل على شهادة البكالوريوس فتكون حالته التعليمية هي الثانوية العامة ... وهكذا.

- **التخصص العلمي بعد المرحلة الأساسية حسب المستويات في السؤال رقم (٥):**
يتم كتابة التخصص العلمي بصورة واضحة للأفراد الذين كانت حالتهم التعليمية هي ثانوي فأعلى فإذا كانت الحالة التعليمية للفرد ثانوي فيكتب له في حقل التخصص العلمي (علمي، أدبي، فندي ... الخ). أما بالنسبة للفرد الذي حالته التعليمية دبلوم متوسط فأعلى فيكتب له في حقل التخصص العلمي (أدب عربي، خدمة اجتماعية، أدب انجليزي، محاسبة، تربية رياضية، علم نفس، رياضيات، فيزياء، ... الخ). وهكذا بالنسبة للحالات التعليمية الأخرى.

● **حدد المستوى التعليمي للأب والأم من خلال الرموز المستخدمة في سؤال رقم ٥:**

يسأل الفرد عن الحالة التعليمية للأب والأم التي هم عليها الآن وهي آخر مرحلة تعليمية أتمها الأب والأم بنجاح وذلك من الرموز المستخدمة في الفقرة السابقة (راجع الفقرة السابقة الخاصة بالمستوى التعليمي).

● **الحالة الاجتماعية للمتدرب:**

الحالة الزوجية: هي الحالة المدنية التي يكون عليها الفرد الذي بلغ من العمر ١٥ سنة فأكثر عند اليوم الأول للالتحاق في البرنامج التدريبي. وتجدر الإشارة انه اعتمد العمر ١٥ سنة للسؤال عن الحالة الزوجية، وقد تكون على إحدى الحالات التالية:

١- **لم يسبق له الزواج:** (أعزب) هو الفرد الذي يبلغ من العمر ١٥ سنة فأكثر ولم يتزوج زواجا فعليا وفق العرف السائد (أي لم يتم الدخول) عند اليوم الأول للالتحاق في البرنامج التدريبي

٢- **متزوج:** هو الفرد الذي يبلغ من العمر ١٥ سنة فأكثر المتزوج زواجا فعليا وفق العرف السائد سواء (الزوجة أو الزوج) مقيما مع الطرف الآخر أم لا عند اليوم الأول للالتحاق في البرنامج التدريبي.

٣- **مطلق:** هو الفرد الذي يبلغ من العمر ١٥ سنة فأكثر وسبق له الزواج فعلا وانفصم آخر زواج بالطلاق وليس متزوجا حاليا.

٤- **أرمل:** هو الفرد الذي يبلغ من العمر ١٥ سنة فأكثر وسبق له الزواج فعلا وانفصم آخر زواج بوفاة الطرف الآخر وليس متزوجا حاليا.

٥- **منفصل:** هو الفرد الذي يبلغ من العمر ١٥ سنة فأكثر وسبق له الزواج زواجا فعليا وكان مبتعدا عن القرين وقت المقابلة بسبب وجود خلاف دون وقوع الطلاق أو الوفاة.

القسم الرابع: حالة النشاط الاقتصادي

يتناول هذا الجزء علاقة الشخص المتدرب بالنشاط الاقتصادي ضمن السبعة أيام التي سبقت اليوم الأول للالتحاق في البرنامج التدريبي، ومهنته ودخله بالإضافة فيما إذا تلقى دورة تدريبية أم لا، ونوع ومكان التدريب الذي تلقاه الفرد، والجهة المشرفة على البرنامج التدريبي، وهي كالتالي:

● **هل تلقى (الفرد) أو شارك في دورة تدريبية؟**

يسأل الفرد هنا فيما إذا تلقى أو شارك في دورة تدريبية و يسجل في مكان الإجابة المخصص الرقم المقابل بحسب إجابة الفرد، تتضمن إحدى إجابتين وهي:

١. نعم
٢. لا

● **هل (الفرد) يعمل حالياً؟**

تسجل رمز الحالة التي تنطبق ويسجل الرمز (١) إذا كان الشخص قد عمل ضمن السبعة أيام التي تسبق اليوم الأول للالتحاق في البرنامج التدريبي ولو لساعة واحدة مقابل اجر، أو في مصلحة خاصة يملكها أو يملك جزءا منها، أو في مصلحة تخص الأسرة دون اجر، أو في أي

عمل آخر (أي نعم الرمز ١) ويتم الانتقال إلى سؤال (١١)، أما إذا كانت الإجابة هي (لا) أي الرمز (٢) فيتم الاستمرار في استيفاء بيانات السؤال (١٢).

● هل تلقى الفرد خلال الأسبوع الماضي للبرنامج فرصة العمل قبل تلقية التدريب أم بعد تلقية؟

يهدف هذا السؤال إلى التعرف على أهمية التدريب للفرد للبدء بالعمل وفيما إذا توفرت له فرصة عمل ضمن السبعة أيام التي سبقت اليوم الأول للالتحاق في البرنامج التدريبي، فإذا كانت الإجابة هي (قبل) أي الرمز (١) أو (بعد) الرمز (٢) يتم الانتقال إلى سؤال (١٤) ، أما إذا كانت الإجابة أن الفرد لم يتلقى أي تدريب الرمز (٣) يتم الاستمرار في استيفاء باقي الأسئلة.

● هل المتدرب يبحث حالياً عن عمل؟

يهدف هذا السؤال إلى معرفة فيما إذا قام المتدرب بالبحث عن عمل بشكل جدي في الأسبوع السابق من تاريخ اليوم الأول للالتحاق في البرنامج التدريبي. فإذا كانت الإجابة (نعم) أي الرمز (١) يتم تحديد مدة بحث الفرد عن عمل بالأشهر، أما إذا كانت الإجابة (لا) ، أي الرمز (٢) ويتم الاستمرار في استيفاء باقي الأسئلة.

● ما وضعك الحالي (حالة النشاط الاقتصادي)؟

يتعلق هذا السؤال بعلاقة الفرد المتدرب بالنشاط الاقتصادي ضمن السبعة أيام التي سبقت اليوم الأول للالتحاق في البرنامج التدريبي، حيث يدون الإجابة في المكان المخصص وقد تكون احد الرموز من (١ - ٥) وهي كالتالي:

١. طالب: كل شخص عمره (١٥) سنة فأكثر ذكر كان أم أنثى غير مشغول وغير متعطل ولكنه منتظم أو غير منتظم (منتسب) في الدراسة بقصد التعلم للحصول على مؤهل تعليمي.

٢. مدير منزل: هو كل شخص عمره (١٥) سنة فأكثر ذكر كان أم أنثى غير المشغول، ولا يبحث عن عمل وليس منتظماً بالدراسة، وليس له دخل أو إيراد ويقوم بالأعمال المنزلية للأسرة، أو يشرف على خدم يقومون بتلك الأعمال، ولا تكتب هذه العبارة إطلاقاً للخادمة أو المربية أو مديرة المنزل اللاتي يقمن بالأعمال المنزلية أو تربية الأطفال نظير اجر نقدي، حيث يعتبرن مستخدمات.

٣. له/لها دخل أو إيراد : هو الشخص عمره (١٥) سنة فأكثر ذكر كان أم أنثى القادر على العمل ولا يزاول عملاً ولا يبحث عنه، وغير منتظم بالدراسة وغير متفرغ لأعمال المنزل، بل له دخل من عائدات الأسهم والسندات مثلاً أو يملك عقارات أو يتقاضى راتباً تقاعدياً أو إعانات من مؤسسات عامة أو خاصة أو من أفراد.

٤. عاجز/المرض/كبير السن: وهو الفرد عمره (١٥) سنة فأكثر، ذكر كان أم أنثى ، غير المشغول ولا يبحث عن عمل وليس منتظماً في الدراسة وغير متفرغ لأعمال المنزل وليس له دخل أو إيراد، وغير قادر على العمل بسبب كبر سنه أو إعاقة جسمية أو عقلية.

٥. أخرى: غير ما ورد سابقاً ويتم تحديد حالة النشاط الاقتصادي للفرد.

● اسم المؤسسة التي يعمل بها الفرد حالياً.

ويقصد بذلك اسم الوزارة، الدائرة، الهيئة، الشركة، المحل التجاري... الخ، - إن وجدت - التي يعمل بها الفرد.

• طبيعة النشاط الاقتصادي للمؤسسة التي يعمل بها المتدرب

١. ويقصد به توصيف ما تنتجه المؤسسة التي يعمل بها الشخص من السلع الاقتصادية أو ما تقدمه من خدمات. أما العاملون غير المرتبطين بمؤسسات فيتم تحديد وتسجيل نشاطهم الاقتصادي استنادا إلى المهنة التي يمارسونها.

٢. ويجب مراعاة توصيف النشاط الاقتصادي للمؤسسة أي توصيف ما تنتجه المؤسسة من السلع الاقتصادية والخدمات وإنتاج وتصنيع المنتجات الأولية سواء للسوق أو المقايضة أو للاستهلاك الخاص، وكذلك إنتاج السلع والخدمات الأخرى للسوق، ويجب التمييز بين ما إذا كان هذا النشاط تجارة جملة، أو تجارة تجزئة، نقل بضائع، نقل أفراد، نقل بري، نقل جوي، نقل بحري، إدارة عامة، تعليم، صحة، تربية حيوانات، زراعة حبوب، أو زراعة أشجار، أو زراعة متقطعة... الخ.

٣. ويجب التمييز بين أنواع الأنشطة التي تمارسها بعض المؤسسات مثل وزارة التربية والتعليم، ووزارة الزراعة، ووزارة الصحة، ووزارة المالية وغيرها. حيث أن المعلم الذي يعمل في مدرسة، أو المدير في المدرسة فيعتبر نشاط المدرسة انه في قطاع التعليم، في حين أن موظفي المكتب الرئيسي في وزارة التربية والتعليم فإنهم ينتمون إلى نشاط قطاع الإدارة العامة، في حين أن العاملين في المستشفيات أو العيادات الصحية فإنهم ينتمون إلى نشاط قطاع الصحة. وهكذا يقاس على العاملين في باقي المؤسسات الأخرى.

• المهنة الرئيسية الحالية للمتدرب.

وتشير إلى نوع العمل الرئيسي الذي يمارسه الفرد المشتغل ضمن السبعة أيام الاولى التي سبقت اليوم الأول للالتحاق في البرنامج التدريبي، كأن يذكر طبيب نسائية، طبيب عام، طبيب أسنان، عامل تحميل وتنزيل، مدرس مرحلة أساسية، مدرس مرحلة ثانوية... الخ.

• **الصفة الوظيفية للمتدرب:** وهي تحدد وضع الفرد المشتغل أثناء ممارسته لعمله، وقد تكون إحدى الحالات التالية:

١. **مستخدم بأجر:** هو الشخص الذي يعمل لحساب فرد آخر أو مؤسسة نظير اجر نقدي أو عيني سواء حسب هذا الأجر بالساعة أو باليوم أو الأسبوع أو الشهر وسواء حسب عن طريق الإنتاج أو العمولة أو أي أسلوب آخر.

٢. **صاحب عمل مع وجود مستخدمين آخرين:** هو الشخص الذي يعمل في مؤسسة يملكها أو يملك جزء منها أو في مهنة أو تجارة، و يعمل تحت إشرافه مستخدمون بأجر نقدي أو عيني.

٣. **يعمل لحسابه دون وجود مستخدمين آخرين:** هو الشخص الذي يعمل في مؤسسة يملكها أو يملك جزء منها أو في مهنة أو تجارة، ولا يعمل تحت إشرافه مستخدمون بأجر نقدي أو عيني.

٤. **يعمل دون اجر:** هو الفرد الذي لدى فرد آخر أو مؤسسة دون أن يتقاضى اجرا نقديا أو عينيا، حتى وان تقاضى مكافأة رمزية كالصبيبة والمتدربين.

٥. **يعمل دون اجر (في مصلحة تمتلكها الأسرة):** هو الفرد الذي يعمل لدى الأسرة أو أحد أفرادها دون أن يتقاضى اجرا نقديا أو عينيا حتى وان تقاضى مكافأة رمزية.

• ما مقدار دخلك الشهري من العمل (بالدينار) تقديريا ؟

الدخل من الاستخدام

يتمثل هذا النوع من الدخل، بالرواتب والأجور النقدية والمزايا العينية. وينقسم إلى:

١. **الأجور والرواتب النقدية:** هي عبارة عن كافة المدفوعات النقدية التي يستحقها الفرد لقاء تقديمه لقوة عمله سواء كان العمل رئيسياً أو ثانوياً (مثلاً أن يعمل الشخص في عملين كالمدرس الخصوصي، أو غيره)، وبغض النظر عن طريقة الدفع (يومية، أسبوعية، شهرية، سنوية، حسب نتائج العمل، حسب القطعة... الخ)، بما فيها العلاوات الخاصة الممنوحة للعاملين والتي تدفع للانتقال من البيت للعمل وما شابه، وعلاوة العمل الإضافي والمكافآت سواء الاعتيادية أو الاستثنائية المرتبطة بالأداء العام، والعمولات والإكراميات والبقيش... الخ. ويستثنى من الرواتب والأجور النقدية مكافآت نهاية الخدمة، والرواتب والأجور خلال الإجازات المرضية التي تزيد عن شهر بما فيها إجازات الأمومة.

هذا وتشمل الرواتب والأجور النقدية أيضاً ما يستحقه الفرد مقابل العمل الجزئي الذي يقدمه للآخرين مثل أعمال المدرسين الخصوصيين، أو المحاسبين لفترات قصيرة وغيرهم

٢. **المزايا العينية:** وهي عبارة عن القيم النقدية المستحقة لما يقدمه العامل من قبل صاحب العمل كبديل عن الرواتب والأجور النقدية أو كمكافأة إضافية عليها، مثل الإيجار التقديري للمسكن الذي تقيم فيه الأسرة مقابل عمل أو مثل خدمات الإسكان، أو وجبات الطعام، أو توفير وسائل نقل من وإلى مكان العمل، أو الملابس سواء كانت كزي موحد أم لا بشرط أنه يمكن استخدامها خارج أوقات العمل، أو تذاكر السفر، أو توفير حضانة مجانية للأطفال، أو قيمة الفرق في الفائدة على القروض بين سعر السوق للفوائد والسعر الممنوح للعامل وما شابه ذلك.

دخل العاملين لحسابهم الخاص وأصحاب العمل: هي عبارة عن المبالغ النقدية المستحقة لأحد أفراد الأسرة نتيجة ممارسته العمل في مصلحة أو ملكية يملكها هذا الفرد، أي أنه عبارة عن الدخل المختلط بين الأجر والملكية.

● **الجهة المشرفة على مكان تلقي التدريب حالياً**

لابد من الإشارة إلى الجهة التي تشرف على مكان تلقي التدريب حالياً ويسجل في مكان الإجابة المخصص الرقم المقابل للجهة التي قد تكون ما يلي:

1- مؤسسة التدريب المهني

2- مدارس وزارة التربية والتعليم

3- المدارس الخاصة ومدارس وكالة الغوث الدولية

4- القوات المسلحة ومدارس الثقافة العسكرية

5- الجامعات الرسمية والخاصة

6- كليات المجتمع الرسمية والخاصة

7- معهد التدريب الوطني

8- مراكز ثقافية

9- مراكز ومعاهد تدريب خاصة

10- أخرى

● هل تلقى الفرد تدريبات سابقة في السنتين الأخيرتين؟

يتم سؤال الفرد عن ما إذا كان قد تلقى تدريباً سابقاً في السنتين السابقتين من تاريخ اليوم الأول للالتحاق في البرنامج التدريبي وتكون الإجابة فقط بنعم أو لا الرمز (١) اذا كانت الإجابة (نعم)، أو الرمز (٢) إذا كان الإجابة (لا)، وإذا كانت الإجابة بأن الفرد لم يتلقى أي تدريب - الرمز (٢) يتم الانتقال إلى سؤال رقم (٢٢) أما إذا كانت الإجابة أن الرمز (١) إي أنه قد تلقى تدريباً في السنتين الأخيرتين فيتم الاستمرار في استيفاء باقي الأسئلة.

● ما نوع التدريب السابق الذي تلقاه الفرد؟

في هذا السؤال كل فرد وردت له الإجابة (١) في سؤال (٢٠)، أي أن الفرد تلقى تدريبات سابقة في السنتين السابقتين من تاريخ اليوم الأول للالتحاق في البرنامج التدريبي ، يسأل عن نوع التدريب الذي تلقاه سابقاً ويسجل في مكان الإجابة المخصص الرقم المقابل للجهة التي قد تكون ما يلي:

| | | | |
|--------------------------------|----|--|-----|
| إدارة | -1 | الغذاء والدواء | -10 |
| محاسبة ومالية | -2 | الطب والرعاية الصحية | -11 |
| المشتريات واللوازم والمستودعات | -3 | الرعاية الاجتماعية والأسرية | -12 |
| تكنولوجيا المعلومات والاتصالات | -4 | أمن وحماية المنشآت والأفراد والمعلومات | -13 |
| التسويق والمبيعات | -5 | الفندقة والسياحة | -14 |
| صيانة الآلات والمعدات | -6 | الاقتصاد المنزلي | -15 |
| تشغيل الآلات والمعدات | -7 | لغات | -16 |
| العقود والاتفاقيات والتشريعات | -8 | أخرى اذكرها | -17 |
| السلامة والصحة المهنية | -9 | | |

ملاحظة: في حال كان هناك للمتدرب أكثر من نوع تدريب يتم وضع دائرة حول نوع التدريب المذكور في النموذج حيث سيتم لاحقاً إضافة الرمز الخاص بذلك التدريب.

القسم الخامس: الجهة المدربة

هذا الجزء خاص بجهة التدريب ويتناول ما يلي:

● اسم البرنامج التدريبي الذي شارك فيه المتدرب

يتم تعبئة اسم البرنامج التدريبي الذي يشارك فيه المتدرب

● عدد الساعات التدريبية المقررة حدد (بالساعة)

تحدد عدد الساعات التدريبية المقررة في البرنامج التدريبي الذي يشارك به الفرد المتدرب

- **مكان تلقي البرنامج التدريبي**

يحدد مكان تلقي البرنامج التدريبي وذلك بحسب المحافظة ثم اللواء ثم القضاء .

- **عدد الطلبة في حصة الحاسوب الواحدة**

يسجل عدد المتدربين المشاركين في الحصة التدريبية الواحدة التي يستخدم فيها الحاسوب ويسجل العدد في المكان المخصص في النموذج

- **عدد الحواسيب المستخدمة في التدريب في الحصة الواحدة**

يسجل عدد الحواسيب المستخدمة في الحصة التدريبية الواحدة التي يستخدمها المتدربين ويسجل العدد في المكان المخصص في النموذج.

المراجع

- ١- مكتب العمل الدولي، التعليم والتدريب من اجل العمل في مجتمع المعارف، التقرير الرابع (١) البند الرابع من جدول الأعمال، مؤتمر العمل الدولي، الدورة(٩١) لسنة ٢٠٠٣.
- ٢- مكتب العمل الدولي، اتفاقية العمل الدولية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٥ بشأن تنمية الموارد البشرية: التوجيه المهني والتدريب المهني.
- ٣- مكتب العمل الدولي توصية العمل الدولية رقم ١٩٥ بشأن تنمية الموارد البشرية: التعليم والتدريب والتعلم المستمر لسنة ٢٠٠٤.
- ٤- غرفة تجارة عمان- إدارة الدراسات والتدريب ، دليل شؤون التعليم والتدريب وبرنامج الدورات التدريبية للتجار أعضاء الغرفة لعام ٢٠٠٨.
- ٥- اليونسكو، توصية بشأن تنمية تعليم الكبار، المؤتمر العام لليونسكو، الدورة (١٩) نيروبي ١٠/٢٦-١١/٣٠ /١٩٧٦.
- ٦- اليونسكو، اتفاقية بشأن التعليم التقني والمهني، ١٩٨٩.
- ٧- اليونسكو، التصنيف الدولي المعياري للتعليم، ١٩٩٧.
- ٨- وزارة التربية والتعليم ، التعليم غير النظامي في الأردن ، ٢٠٠٦/٢٠٠٧.