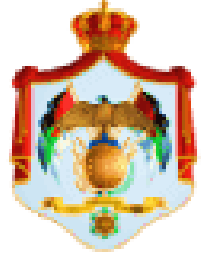




غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry

هيئة تنمية وتطوير
المهارات المهنية والتقنية
المملكة الأردنية الهاشمية
The Hashemite Kingdom of Jordan



تقرير

ورشة عمل "تفعيل دور مجالس المهارات القطاعية"

NSSC's

10-09 تموز، 2023

مع نهاية العام الثاني من مشروع "نجاحنا" الذي يتم تنفيذه من قبل اتحاد الصناعات الدنماركي بالتعاون والشراكة مع غرفة صناعة الأردن، والذي يهدف إلى توفير 48 ألف فرصة عمل للشباب والشابات الأقل حظاً وتمكينهم من خلال توفير فرص عمل وتدريب لائقة وأمنة، من خلال التعليم والتوظيف، يستهدف البرنامج الشباب الأردني وتحديد الأهل حظاً والإناث واللاجئين، من خلال تشجيعهم على الانضمام إلى برامج التعليم والتدريب المهني والتقني وذلك بالتعاون مع هيئة تنمية المهارات المهنية والتقنية ومؤسسات التعليم والتدريب المهني المختلفة، وذلك لمحاولة سد الفجوة بين العرض والطلب على المهارات في سوق العمل، والذي لا يمكن تحقيقه إلا بتفعيل دور مجالس المهارات القطاعية، إلى جانب تفعيل الاعتراف بالتعليم المسبق RPL بناء على احتياجات سوق العمل وضمن الأهداف المحددة في الاستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني.

ومن هنا جاءت فكرة عقد ورشة العمل التدريبية "تفعيل دور مجالس المهارات القطاعية" خلال يومي الأحد والأثنين الموافق (9-10) تموز من العام 2023 في البحر الميت بالشراكة مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وذلك من أجل التواصل والتشبيك مع مسؤولي التدريب المهني والتقني في الأردن، سعياً لتفعيل دور مجالس المهارات القطاعية وتعزيز قدرتهم على توفير التدريب على المهارات والمهن المطلوبة في سوق العمل، ولمتابعة ما هي الخطوات التالية للنهوض بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، وبيان أهمية تدريب المدربين لماله من دور كبير في تعزيز المهارات والخبرات التي يمتلكها هؤلاء المدربين والتي تمكنهم من تخريج كفاءات ومهارات مهنية عالية.

وفيما يلي عرض لأبرز ما جاء خلال هذه الورشة.

اليوم الأول:

ألقى السيد أيمن وريكات مدير مديرية الاعتماد في هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية TVSDC الكلمة الافتتاحية لورشة العمل، وذلك نيابةً عن عطوفة الدكتور رعدة الفاعوري رئيس هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وقد أشار إلى الشراكة الحقيقية بين القطاعين العام والخاص ضمن هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية والمتمثلة في مجالس المهارات القطاعية، فقد اعتمدت الهيئة نهج التشاركية الكاملة مع المجالس لتحديد المهارات المطلوبة في سوق العمل والتعليم القائم على العمل كما أقرت الهيئة مؤخراً استراتيجية موحدة للتعليم والتدريب المهني والتقني.

ثم عرض المستشار في اتحاد الصناعات الدنماركي بيانيه بالستروم، أن هذه الورشة جاءت نتيجة للاجتماعات المتتالية مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، وقد أوضح أن الدنمارك تعد دولة أصغر من الأردن ولا تملك المعادن (كالذهب والفضة) أو المشتقات النفطية، يملكون فقط الموارد البشرية ويعملون من أجل بناء ما يرغبون به في المستقبل، فقد أكد بيانيه إلا أنه لا يمكن الارتقاء بالإنتاج الوطني إلا بوجود عمالة مؤهلة ومدربة من خلال تعزيز التعليم والتدريب المهني والتقني ولعل هذا ما جعل من الدنمارك تأتي ضمن أفضل 5 دول ضمن منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OECD.

كما أكد إلى أن التعليم والتدريب المهني والتقني هام جداً جنباً إلى جنب مع الجامعات والمعاهد، حيث قد يكون خريجو الجامعات لا يملكون المهارات المهنية والفنية اللازمة، بينما ما قد يميز الأشخاص المهنيين والفنيين امتلاكهم للمهارات التي تمكنهم من إنجاز الأعمال والمهام بسهولة وسرعة أكبر من غيرهم وبطريقة أكثر فاعلية وكفاءة، وقد نوه إلى ضرورة إيجاد الطريق

الأفضل للشباب في الأردن خاصة في ظل وجود استراتيجيات جيدة في الهيئة من شأنها تطوير المهارات.

وقد عرض بيانته مشروع نجاحنا الذي يتم تنفيذه من قبلهم بالتعاون والشراكة مع غرفة صناعة الأردن حيث يهدف البرنامج إلى توفير 48 ألف فرصة عمل، من خلال التعليم والتوظيف، يتبع المشروع نهج محدد، وهو النهج التجريبي ومبادرات الاختبار، والبناء على المعرفة الحالية والمبادرات التي تم تجربتها مسبقاً، من خلال التركيز على التغييرات العملية في المدارس والعمليات الهيكلية.

واقع التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن

بدايةً تم التطرق إلى أبرز مؤشرات العمالة والبطالة في الأردن، فقد تطرقت الدكتورة ربي علاونة مديرة مديرية مجالس المهارات القطاعية في هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية إلى المؤشرات الكلية المتعلقة بالأردن، حيث وصل عدد سكان الأردن إلى حوالي 11.2 مليون نسمة يشكل الأردنيون 70% من إجمالي السكان وتصل نسبة الزيادة السكانية السنوية إلى 2.5%، وتصل معدلات البطالة خلال العام 2022 إلى ما يقارب 22.8%، تصل بين الإناث إلى حوالي 31.4%.

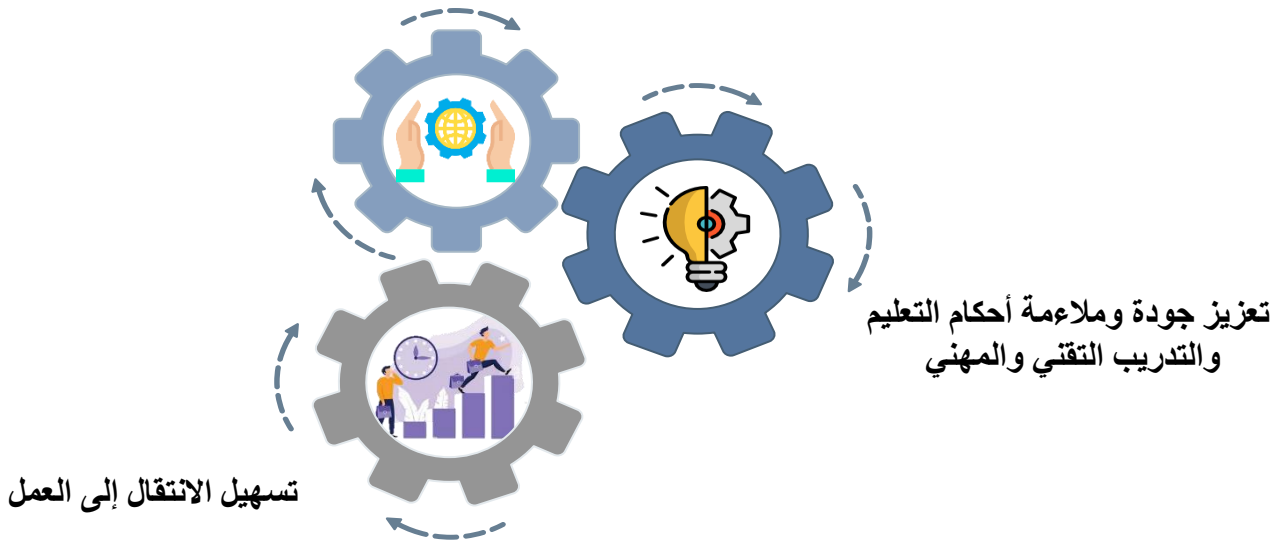
لكن عند الحديث عن قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن، نجد أنه يعاني من ضعف توافر خبرات وكفاءات عالية تلبي حاجة سوق العمل المحلي، كما ان أعداد العمالة الوافدة عالية جداً أكثر من مليون عامل وذلك بسبب ضعف الربط بين مخرجات التعليم والتدريب وسوق العمل، ولعل من أبرز التحديات التي تواجه قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن:

عدم وجود معايير مهنية في جميع القطاعات	نقص المعلومات عن حاجة سوق العمل	ضعف التشبيك بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني واحتياجات سوق العمل	عدم مواجعة المهارات (فجوة مهارات هائلة في سوق العمل)
عدم كفاية مشاركة القطاع الخاص	المناهج قديمة غير محدثة ولا تتوافق واحتياجات سوق العمل	نقص في المرافق والبنية التحتية	لا بد من تفعيل الإطار الوطني الأردني للمؤهلات
	ضرورة تطبيق الاعتراف بالتعليم المسبق	ضرورة بناء القدرات وتدريب المدربين	

كما قد وضعت الهيئة مؤخراً استراتيجية الأردن الموحدة للتعليم والتدريب المهني والتقني (2023-2027)، وقد تم تطوير هذه الاستراتيجية لتكون شاملة وموحدة للتعليم والتدريب المهني والتقني بناءً على استراتيجية تنمية الموارد البشرية وانطلاقاً من رؤية التحديث الاقتصادي التي تهدف إلى رفع نسبة الالتحاق في برامج التعليم والتدريب المهني والتقني إلى 50% مع نهاية العام 2033.

ولتحمل الاستراتيجية خطة إصلاح للتعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن، تتكون من 3 ركائز رئيسية لكل منها 8 برامج رئيسية ذات علاقة بإصلاح قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني خلال 5 سنوات (خطة Triple8).

تحسين الحوكمة والتطوير المؤسسي



1) تحسين الحوكمة والتطوير المؤسسي:

تعتبر حوكمة نظام التعليم والتدريب المهني والتقني خطوة عقلانية وتؤدي بشكل متسق إلى قيادة واضحة وشرارات حقيقية وشفافة من خلال مؤسسات راسخة.

المشاريع:

- 1.1 تشريعات التعليم والتدريب المهني والتقني.
- 1.2 استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني.
- 1.3 إعادة هيكلة هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية (TVSDC).
- 1.4 مجالس المهارات القطاعية.
- 1.5 التعرف على أطر الاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) (أي البناء على الخبرات السابقة من خلال توثيق خبرات ومهارات يمتلكها الأفراد بالفعل واعطائهم مزاولة مهنة وفق المستويات المختلفة ضمن المعايير المهنية).
- 1.6 إطار التعلم القائم على العمل (WBL).
- 1.7 رسم خرائط الجهات المانحة للتعليم والتدريب المهني والتقني.
- 1.8 استراتيجية التعليم والتدريب المهني والتقني الأخضر.

2) تعزيز جودة وملاءمة أحكام التعليم والتدريب التقني والمهني:

يتواءم نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بشكل أفضل مع احتياجات سوق العمل، من خلال توفير برامج تعليمية عالية الجودة.

المشاريع:

- 2.1 المعايير المهنية الوطنية.
- 2.2 تطوير المناهج.
- 2.3 بناء القدرات وتدريب المدربين.
- 2.4 تنفيذ التعلم القائم على العمل.



- 2.5 تقييم مقدمي التدريب في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني.
- 2.6 نظام الاعتماد والشهادات.
- 2.7 تطوير معايير التميز في التعليم والتدريب المهني والتقني.
- 2.8 مراكز التميز.

3) تسهيل الانتقال إلى العمل:

أصبح قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني أكثر شمولاً، وأصبح مساراً جذاباً للمتعلمين والباحثين عن عمل، كما زادت قابلية توظيف خريجي التعليم والتدريب المهني والتقني في تخصصاتهم.

المشاريع:

- 3.1 نظام معلومات سوق العمل LMIS.
- 3.2 رقمنة التعليم والتدريب المهني والتقني.
- 3.3 دراسات وبحوث.
- 3.4 الابتكار وريادة الأعمال.
- 3.5 تحسين الصورة الاجتماعية للتعليم والتدريب المهني والتقني.
- 3.6 التوجيه المهني
- 3.7 المنح التدريبية.
- 3.8 التعليم والتدريب المهني والتقني الشامل.

✚ مجالس المهارات القطاعية الوطنية NSSC's:

تعد مجالس المهارات القطاعية؛ هيئات استشارية تعمل تحت مظلة هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية أغلبية أعضائها من القطاع الخاص (غرف الصناعة والتجارة) بنسبة 90%؛ وذلك لتحديد متطلبات سوق العمل الحقيقية وبأعلى درجات الدقة والموضوعية واحتياجات السوق من برامج التدريب والتأهيل اللازمة لكل مهنة، خصوصاً في المجالات المهنية والتقنية لأن القطاع الخاص أكثر خبرة وقدرة في هذا المجال، إلى جانب ممثلين من النقابات العمالية والحكومة.

ويتم انشاء مجالس المهارات القطاعية بناء على حاجة قطاعية واضحة وحقيقية، وتأتي الأولوية بدايةً للقطاعات المستهدفة في رؤية التحديث الاقتصادي، ومن ثم يتم دراسة كافة المؤشرات المتعلقة بالقطاع المقترح على رأسها معدلات التشغيل وقدرته على خلق فرص العمل، ومساهمته في الاقتصاد الوطني، كما لا بد من التأكد من حاجة القطاعات الصناعية المستهدفة إلى العمالة الماهرة لتكون قادرة على الإنتاج والمنافسة محلياً وعالمياً، ومن ثم يتم المصادقة على المجالس المقترحة من قبل هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.

وليومنا هذا تضم هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية 13 مجلس مهارات قطاعية، وقد تم تحديد أربعة مجالس قطاعية للقطاعات الصناعية وهي:



مجلس المهارات القطاعية
لقطاع الصناعات الكيماوية
ومستحضرات التجميل



مجلس المهارات القطاعية
لقطاع الصناعات البلاستيكية
والمطاطية



مجلس المهارات القطاعية
لقطاع الصناعات التمثينية
والغذائية والزراعية



مجلس المهارات القطاعية
لقطاع الصناعات الجلدية
والمحبيكات

وقد تم إقرار نظام مجالس المهارات القطاعية لسنة 2023 خلال شهر أذار، لغايات تنظيم أحكام تشكيل مجالس المهارات القطاعية، ولتحديد كفاءات اجتماعاتها وإتخاذ قراراتها وتوصياتها ومهامها وصلاحياتها، ولتحديد الموارد المالية لها، وما يؤكد على أهميتها ويحفز القطاع الخاص على المشاركة بها.

وتتجلى مهام مجالس المهارات القطاعية في؛ تحديد متطلبات السوق الحقيقية وبأعلى درجات الدقة والموضوعية واحتياجات السوق من برامج التدريب والتأهيل اللازمة لكل مهنة، خصوصاً في المجالات المهنية والتقنية، والمشاركة في اقتراح السياسة العامة لتنمية المهارات بالقطاع المعني، بالإضافة إلى إعداد معايير متطلبات تنفيذ برامج التعليم والتدريب المهني والتقني واستحداث التخصصات، وغيرها من المهام الأخرى.

تطوير وإدارة وصيانة نظام معلومات
سوق العمل قطاعي فعال

الدعوة إلى والمساهمة في تحسين قطاع
التعليم والتدريب المهني والتقني



سد الفجوات في سوق العمل



مراقبة وتقييم التقدم ونتائج أحكام التعلم للتأكد
من ملاءمتها لاحتياجات سوق العمل

إلى جانب المهام الرئيسية التي تم ذكرها سابقاً تشارك مجالس المهارات القطاعية في إتخاذ دعم القرار في العديد من المواضيع داخل الهيئة لعل أبرزها:

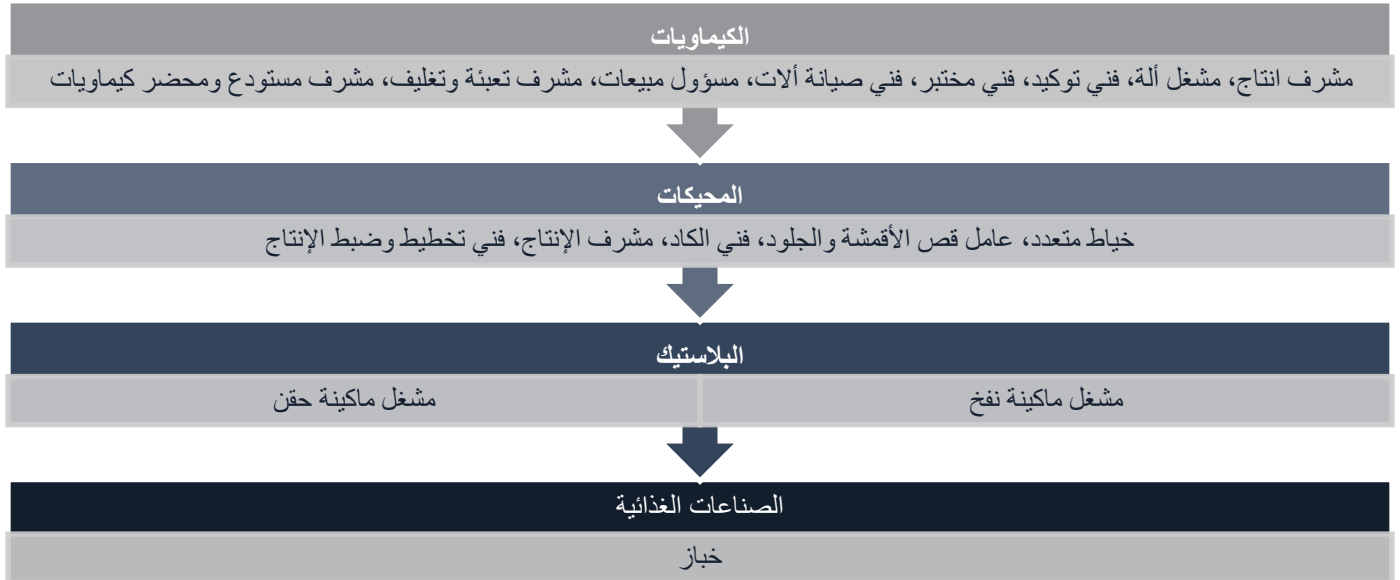
1. المشاركة في اقتراح السياسة العامة لتنمية المهارات في القطاع المعني.
2. دعم تقييم احتياجات سوق العمل.
3. المشاركة في تحديث الاختبارات.
4. تطوير واعتماد المعايير المهنية الوطنية.
5. تطوير واعتماد المناهج.

6. المشاركة في الحصول على الاعتماد الدولي.
7. بناء شراكات بين أصحاب العمل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني والتقني فيما يتعلق بنمط التعليم القائم على العمل.

تطوير المعايير المهنية الوطنية: NOS

تتبنى هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية منهجية واضحة لتطوير المعايير المهنية، يتم التخطيط بدايةً لتحديد المعايير المهنية من قبل لجنة فنية من العاملين في القطاع (دراسة تحليلية للقطاع) أو المهنة من أصحاب الاختصاص (تحليل مهني)، ومن ثم يتم كتابة المعيار المهني، والتحقق من صحته وتلبيته لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل الحقيقية والفعالية، ومن ثم يتم المصادقة على المعيار المهني من قبل الهيئة، وطرحه للتنفيذ، ومتابعته بشكل دوري لإجراء أية تحديثات من شأنها تطوير هذا المعيار ومدى ملاءمته للتطورات السريعة في سوق العمل.

وقد تم اعتماد 42 معيار مهني من قبل الهيئة في مختلف القطاعات، من بينها 16 معيار مهني للقطاع الصناعي، ضمن القطاعات الصناعية الأربع التي تملك مجالس مهارات قطاعية (8 للكيمياويات، 5 للمحيكات، 2 للبلاستيك، 1 للصناعات الغذائية) وهي:



وقد أعدت الهيئة مؤخراً 6 دراسات لتحليل الثغرات في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني ولتحديد الفجوة بين مخرجاته ومتطلبات واحتياجات سوق العمل في العديد من القطاعات والموضوعات المختلفة؛ قطاع الألبسة، الطلب والعرض للمهارات الرقمية، الكهرباء والطاقة المتجددة، خدمة تطوير الأعمال الخضراء للقطاع الصناعي الأردني، مهارات التحول الأخضر والتحول الرقمي والتوظيف في الأردن، والزراعة، وتطمح الهيئة إلى إجراء 5 دراسات أخرى تحليلية خلال العام القادم في قطاعات؛ الصناعات الغذائية، والمجوهرات، والسيارات، والطباعة والتغليف، والسياحة.

تقييم فاعلية مجالس المهارات القطاعية الوطنية:

شارك المستشار في اتحاد الصناعات الدنماركي ببيانيه بالاستتروم الحضور بنشاط تفاعلي حيث طلب منهم تقييم فاعلية عمل مجالس المهارات القطاعية الآن (بالوقوف بين الأرقام من 1-10 لتقييم فاعلية أدائها) ومن ثم طلب من الحضور توقع أدائها خلال بعد مرور 5 أعوام، وقد كان تقييم كافة الحضور أن أداء المجالس الآن يتراوح بين 5-7 أي أنها جيدة جداً، في حين توقع الغالبية العظمى وصولها إلى 10 أي أن تكون ذات كفاءة عالية جداً بعد مرور 5 أعوام.

التجربة الدنماركية في مجالس المهارات القطاعية:

تطرقنا أنيا المستشارة الأولى في اتحاد الصناعات الدنماركي والخبيرة في مجالس المهارات القطاعية إلى وضع مجالس المهارات القطاعية في الدنمارك، حيث أشارت إلى أن مجالس المهارات القطاعية في الدنمارك تقوم على عدد من الأسس، حيث أنه لا يتم وضع أي معيار أو برنامج مهني إلا من خلال مجالس المهارات القطاعية في الدنمارك، لديهم أكثر من 40 مجلس مهارات قطاعية، غالبية أعضائهم من ممثلي القطاعات الصناعية والتجارية، كما أنه يمول عملها من قبل الشركاء الاجتماعيين (هي جزء من منظومة الإتحاد الأوروبي ككل، تشمل مستويات وطنية وشركات ومؤسسات أي أن غالبيتها من القطاع الخاص، وهم من يقومون بتنظيم القطاع المعني عن طريق اتفاقيات المساومة الاجتماعية مع القطاع الخاص)؛ وذلك لأنهم يملكون القرار الكامل في كيفية استخدام هذه الأموال وكيفية الحصول على الأثر والتأثير، الحكومة تملك فقط اقرار التشريعات والمهن والمهارات التي تم تعديلها أو اقتراحها من المجالس

كما تملك كافة مجالس المهارات القطاعية الدنماركية عدد متساو من الشركاء الاجتماعيين يرأسها رئيس مجلس إدارة يكون من أصحاب العمل ونائب عنه يكون من نقابات العمال، كما أكدت إلى أن مجالس المهارات القطاعية في الدنمارك تعمل بشراكة حقيقية مع الوزارات على وجه الخصوص وزارة التربية والتعليم والكلية المهنية (وذلك على الرغم من أن الوزارات والكلية المهنية لا تشكل جزءاً اصيلاً في مجالس المهارات القطاعية لديهم) إلى جانب الشركات والطلاب لكي لا تعمل بشكل منفصل كلاً على حدا بل بشكل مشترك من أجل تحقيق الهدف وهو تلبية احتياجات كافة الأطراف المعنية.

ويتم وضع كافة البرامج المهنية من خلال الشراكة بين أطراف ثلاث رئيسية في الدنمارك وزارة التربية والتعليم؛ تمارس الدور التشريعي لتضع الإطار العام للبرامج التدريبية والموافقة عليها أي أنها تملك القرار النهائي، ومجالس المهارات؛ تضع البرامج والأسس حول كيفية التعلم والتدريب ووضع الاختبارات، وأخيراً المدارس والكلية والجامعات؛ هي التي تطبق البرنامج وتجعله حي على أرض الواقع.

مجالس المهارات

المدارس

وزارة التربية والتعليم

- اعتماد الكليات للبرامج بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم
- الموافقة على تدريب الشركات
- تعيين وتحديث نتائج التعليم والتدريب القائم على الشركة والمدرسة
- اجراء الاختبارات النهائية واصدار

- تدريس الدورة الأساسية والدورات المدرسية
- مطابقة الطلاب (معرفة توجههم) لفتح دورات تدريبية
- تطبيق لبرامج وزارة التربية والتعليم

- تحديد نتائج التعلم للدورة الأساسية وتحديثها
- يوافق على شرعية نتائج التعلم القائم على الشركة والمدرسة
- يوافق على إنشاء وانهاء البرامج التعليمية
- اعتماد الكليات للبرامج بالتعاون مع

يتم تقسيم المهارات في مجالس المهارات القطاعية إلى مجالات عدة، حيث أن المهارات تختلف باختلاف المجالات ضمن القطاع الواحد، ففقد تم طرح مثال مجلس مهارات قطاع التعدين، يضم 7 مجالات وهي؛ فني صناعي، يضم صانعو أدوات الخراطة والطحن باستخدام الحاسب الآلي، وميكانيكي سيارات أو شاحنات أو طائرات أو وسائل نقل أخرى، تعليم البيانات والاتصال، المهن البحرية الماهرة كبناء القوارب، عامل الصفائح المعدنية، اتمتة ومعالجة الكترونيات والتيار المنخفض، الصائغ والفضة، ويضم كلاً من المجالات السابقة مجموعة من المهارات التي قد تتدرج ضمن برامج تدريبية بناء على حاجة القطاع وذلك باختلاف طبيعة الصناعات داخل القطاع الواحد.

ووفقاً للهيكل التنظيمي لمجالس المهارات الدنماركي الذي يضم، مجلس الإدارة، والسكرتارية، ومجموعات التنمية توزع مهام المجلس على النحو التالي:

مجلس الإدارة يتولى:

1. يخطط لاجتماعات المجلس مع السكرتارية وممثلي المجالس في الخارج
2. الاشراف على تنفيذ قرارات المجالس
3. العمل نيابة عن المجالس في حال تكليفه بذلك

السكرتارية وتضم أكثر من 57 موظف في الدنمارك، تتولى:

1. قرارات المجالس ومجموعات التنمية
2. اعداد الوثائق ومشاريع القرارات لاجتماعات المجالس مجموعات التنمية
3. مسؤول عن الاتصالات المحدثة للمجالس ومجموعات التنمية بشأن المشاريع والمهام
4. التعاون بين المجالس ومجموعات التنمية
5. إدارة الشهادات والوساطة في المنازعات وإدارة عقود التلمذة الصناعية.

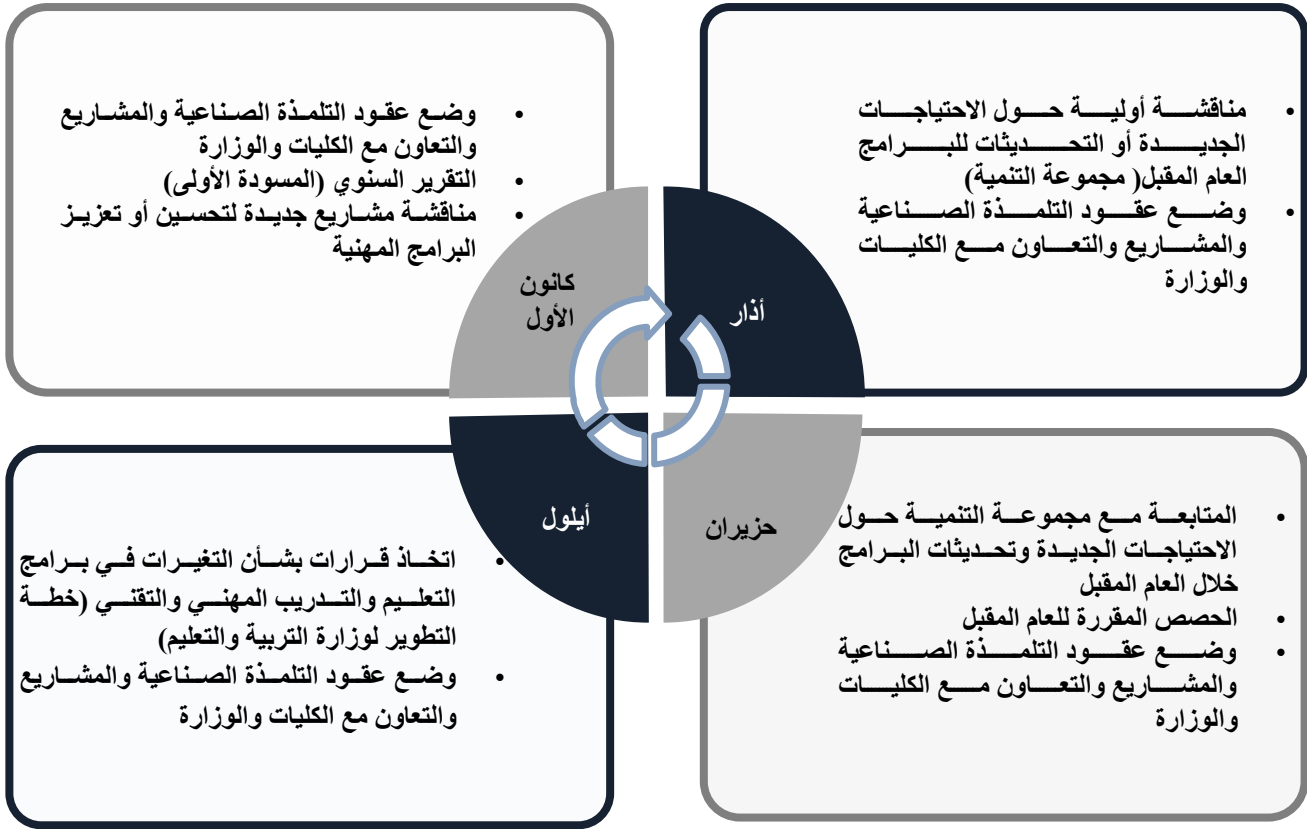
مجموعات التنمية تتولى:

1. جمع المعلومات حول الاحتياجات من المهارات في الصناعة من الشركات والكليات وتحليلها.

2. اقتراح مشاريع لتطوير أو مراجعة برامج التعليم والتدريب المهني والتقني
3. تطوير ومراجعة برامج التعليم والتدريب المهني بمجرد قرره مجلس المهارات القطاعي.
4. إعداد تقرير عن نتيجة مشروع التطوير أو المراجعة لمجالس المهارات القطاعية.
5. والتعاون مع لجان التعليم المحلية في الكليات.

إذاً ما يمكن قوله هنا أن مجلس المهارات القطاعية في الدنمارك تتولى بشكل كلي تحديد المهن والمهارات والبرامج التدريبية للطلاب بما يتواءم واحتياجات سوق العمل الدنماركي، كما تتابع المجالس خريجي برامج المهارات وتحديد وملاءمتها للعمل ويتم بشكل دوري تقييم مخرجاتها لاكتشاف أوجه القصور وحلها بأسرع وقت، ومن هذا المنطلق لا تعتمد الدنمارك معايير مهنية ولا يملكون لائحة في المعايير لكن هناك لائحة بمخرجات البرامج وذلك لتحقيق المرونة في برامج التدريب وتلبيتها لمتطلبات سوق العمل وانماط العمل المتغيرة باستمرار.

تبدأ الدورة السنوية لمجالس المهارات القطاعية في الدنمارك منذ شهر أذار من كل عام ويعزى ذلك إلى أنه مع بداية شهر أيلول ينبغي توثيق واتخاذ القرار في كافة البرامج التي بحاجة إلى مراجعة أو تعديل أو إقرار، حيث إن هناك دائرة تنفيذية تتولى النظر في البرامج التي بحاجة إلى التعديل أو الإقرار، ويتم اتخاذ القرار بناء على نظام الأولويات حيث من غير الممكن تغيير وتحديث كافة البرامج دفعة واحدة، ويوضح الشكل التالي الدورة السنوية لمجلس المهارات القطاعية في الدنمارك:



الجلسة النقاشية:

تم طرح بعض النقاط على الحضور لمناقشتها من خلال جلسات عصف ذهني بين المجموعات وذلك بتعبئة جدول يتضمن بعض النقاط حول مجالس المهارات القطاعية وهي:

- ✓ ماذا نريد أن ندعم ونحافظ عليه في مجالس المهارات القطاعية؟
- ✓ ما الذي نريد أن تفعله مجالس المهارات القطاعية أكثر من ذلك؟
- ✓ ما الذي نريد أن تفعله مجالس المهارات القطاعية بشكل مختلف؟
- ✓ ما الذي يجب عليها أن تتوقف عن فعله؟

وقد كانت أبرز النقاط التي تم طرحها ضمن هذه النقاط الأربع على النحو التالي:

ماذا نريد أن ندعم؟

- ✓ ابقاء وجود الهيئة والمحافظة على قانونها وبقاءه ومتابعة تقدمها
- ✓ ابقاء أدوار ورؤية ورسالة الهيئة كما هي بحيث أن تبقى غير متناقضة مع مصالح القطاعات الأخرى أو تكرار أهدافها.
- ✓ تفعيل دور مجالس المهارات القطاعية بشكل أكثر فعالية.
- ✓ الاستمرار في تطوير المعايير المهنية وتطوير المناهج
- ✓ تدريب المدربين
- ✓ اعتماد مزودي خدمة التدريب المهني

✓ اعتماد الشهادات والاعتراف بالتعليم المسبق

ما الذي نريد أن تفعله مجالس المهارات القطاعية أكثر من ذلك؟

- ✓ إنشاء سكرتاريا تقوم بعمل يومي لدعم المجالس كافة، وتكون لكل مجلس قطاعي سكرتاريا منفصلة تحت مظلة إدارة السكرتاريا
- ✓ مشروع وطني؛ أي أن تكون مجالس المهارات القطاعية مشروع على مستوى الوطن.
- ✓ إيجاد مصادر تمويل من خلال التشريعات القائمة ومصادر الدخل الموجودة حالياً
- ✓ استيفاء نسبة من الرسوم المفروضة حالياً، وتحويلها لتمويل البرامج التدريبية واعتماد المعايير المهنية المرشحة من قبل مجالس المهارات القطاعية.
- ✓ أن تتولى المجالس القطاعية وضع تصور واضح حول مستقبل التدريب والتعليم المهني والتقني واحتياجات سوق العمل.
- ✓ توحيد الجهات العاملة في التدريب والتشغيل تحت مظلة الهيئة، حيث إن هناك تداخل واضح في الجهات المدربة لنفس البرنامج (لذا لا بد من وجود منهج واحد ضمن معيار معين لكافة هذه الجهات)
- ✓ تقليل الجهات الغير النظامية العاملة في التدريب المهني والتقني.
- ✓ تقليل العمل الروتيني والإجراءات البيروقراطية التي تحتاج إلى وقت طويل للحصول على نتائج
- ✓ اشراك مجالس المهارات القطاعية مع مزودي التدريب في عمليات التدريب
- ✓ دعم لوجستي وهيكلية في هيكلية هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ومجالس المهارات القطاعية.
- ✓ وجود منهجية خاصة لبناء القدرات سواء للمتدربين أو المدربين على حدٍ سواء.
- ✓ خطة تطبيقية عملية لمدى ملائمة وتأثير المعايير والمنهج على سوق العمل
- ✓ التعليم القائم على العمل، الاعتراف بالتعليم المسبق، عند التطوير لا بد من بناء التجارب على أحد المجالس القطاعية وضمان الاستمرارية بها ومن ثم تطبيقها على بقية المجالس القطاعية في حال نجاحها
- ✓ إيجاد منصة لمجالس المهارات القطاعية يضمن التعاون والمشاركة في الاجتماعات المتكررة.

ما الذي نريد أن تفعله مجالس المهارات القطاعية بشكل مختلف؟

- ✓ الحاجة الحقيقية لوجود سكرتاريا خاصة بكل مجلس من مجالس المهارات القطاعية
- ✓ أن تتبنى غرف الصناعة (الهيئات والغرف الممثلة لأصحاب العمل في مختلف القطاعات) عملية انشاء سكرتاريا للقطاعات
- ✓ سن التشريعات على مستوى الوطن وتحت مظلة الهيئة فيما يخص التدريب والتشغيل وتصنيف المهن
- ✓ تفعيل وانشاء مجالس مهارات قطاعية جديدة تغطي القطاعات الغير مشمولة الآن بمجالس مهارات قطاعية
- ✓ توفير مدربين مؤهلين ضمن برنامج تدريب المدربين TOT لأعضاء مجالس المهارات القطاعية وذلك لتلبية متطلبات سوق العمل.



- ✓ تفعيل التواصل والتشبيك بين الهيئة ومجالس المهارات القطاعية والعاملين في القطاعات
- ✓ إعادة الهيكلة، بناءً على القطاعات الفرعية وبالارتباط والتشبيك مع مجالس المهارات القطاعية

ما الذي يجب عليها أن تتوقف عن فعله ؟

- ✓ المزيد من مجالس المهارات القطاعية: التوقف لمدة سنتين على الأقل وذلك لتكون بأفضل شكل ممكن، حيث تم الاقتراح من بعض الحضور وقف إنشاء مجالس مهارات قطاعية لحين تحسين وتعزيز أداء المجالس الحالية وبالتالي تعزيز قدرة الهيئة على إنشاء مجالس مهارات ذات كفاءة وجودة عالية.

اليوم الثاني:

تم التركيز خلال اليوم الثاني على خفض الحواجز التي تحول دون الحصول على التعليم والتدريب المهني والتقني بداية اليوم قام المستشار في اتحاد الصناعات الدنماركي بيانیه بالاستروم باستعراض أبرز النقاط التي تم مناقشتها خلال اليوم الأول والتي تتعلق بمجالس المهارات القطاعية، حيث قد اتفقت غالبية المجموعات المشاركة إلا أن ما تعانيه مجالس المهارات القطاعية الوطنية هو ضعف النظام الداخلي للمجالس، حيث لم تتجسد سكرتارية المجالس القطاعية على أرض الواقع بعد ولم تحدد مهامها وأهدافها، لذا لا بد من البدء بتطوير مجالس المهارات القطاعية، وقد أكد دعم اتحاد الصناعات الدنماركي لفكرة تطوير وتثبيت مجالس المهارات القطاعية في الأردن لما لها من أثر كبير في صقل مواهب الشباب، والنهوض باقتصاد الأردن إلى مستويات أفضل.

وقد قام بيانیه بنشاط تفاعلي مع كافة الحضور لتقييم مدى فاعلية مجالس المهارات القطاعية في تدريب الشباب وتهيئتهم لدخول سوق العمل، وقد أجمع غالبية الحضور إلى أنها تتراوح بين 6-8 أي أنها جيدة جداً في هذا المجال.

الجلسة النقاشية:

طلب من كافة المجموعات إجراء جلسات عصف ذهني ومناقشة موضوعين اثنين ألا وهما:

1. ما هي المعوقات والتحديات التي تقف عائقاً أمام الشباب ووصولهم للتدريب المهني والتقني؟؟
2. دور مجالس المهارات القطاعية في مواجهة هذه التحديات والمعوقات؟؟
3. دور مجالس المهارات القطاعية في تشجيع ورفع نسبة الشباب والنساء في التدريب المهني والتقني؟؟

وكانت أبرز النقاط التي تم مناقشتها على النحو التالي:

ما هي المعوقات والتحديات التي تقف عائقاً أمام الشباب ووصولهم للتدريب المهني والتقني؟؟

- ✓ مستوى المراكز أقل من المطلوب؛ من ناحية الخدمات وتجهيزات المراكز



- ✓ مستوى التعليم العالي (جامعات وكليات) مرتفع بما ينعكس سلباً على جذب المزيد من الطلب لمراكز التدريب المهني
- ✓ عدم وجود خطة شاملة للتدريب المهني تبدأ من التعليم المدرسي (الابتدائي والثانوي)
- ✓ أثر الثقافة المجتمعية على تقبل التوجه نحو التدريب المهني
- ✓ مستوى الشهادات المقدمة من مراكز التدريب المهني لا تلبي حاجات السوق فنياً (أقل من مستوى طلب السوق فنياً)
- ✓ النظرة السلبية للتدريب المهني والتقني (من حيث الجودة والكفاءة)
- ✓ الثقافة المجتمعية وتفضيل التعليم العالي على التعليم المهني.
- ✓ وجود عمالة أجنبية وافدة كبيرة في العديد من المهن، مما لا يشكل حافز لتعلم المهن لأن أجور العمالة الوافدة في الغالب تكون أقل فيتم تفضيلها من قبل المنشآت على العمالة المحلية
- ✓ قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني قطاع غير منظم ويحتاج إلى تنظيم من خلال استراتيجية كاملة تنظم عمله (تشريعات ودعم مالي)
- ✓ جودة مخرجات التدريب والتعليم المهني لا تتوافق وحاجات سوق العمل
- ✓ بيئة العمل المهني والتقني غير مشجعة للشباب (عائد مالي قليل، بيئة عمل سيئة)، فيضعف ذلك من رغبة الشباب إلى التوجه نحو التدريب والتعليم المهني والتقني
- ✓ الاستدامة، استمرارية التطور الوظيفي والمادي
- ✓ ضعف الدعم أو وجود رؤية واضحة للتدريب المهني والتقني، وعدم تحديد الأولويات
- ✓ عدم وجود مزايا واضحة على المدى القصير أو الطويل (مادياً ووظيفياً) (عوائد ومناقص مستقبلية غامضة)
- ✓ عدم موائمة مخرجات التدريب مع متطلبات سوق العمل، هناك فجوة حقيقية بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني وحاجات سوق العمل من المهن.
- ✓ عدم توفر معلومات ودراسات حول حاجات سوق العمل الحقيقية من المهن المختلفة
- ✓ الموسمية في العمل في بعض المهن (قد تصل إلى شهر واحد فقط خلال العام كامل)
- ✓ قلة الوعي ببرامج التعليم المهني (عدم معرفة الطلبة بالتدريب والتعليم المهني والتقني)
- ✓ انعدام الحماية الاجتماعي لعدد من متلقي التدريب والتعليم المهني والتقني وعدم توفر بيئة عمل آمنة (العمل ضمن القطاع الغير منظم)
- ✓ تصنيف المهارات؛ اتباع تصنيف المهن التقليدي
- ✓ معيقات لوجستية، كالنقل والرواتب

دور مجالس المهارات القطاعية في مواجهة هذه التحديات والمعوقات؟؟

- ✓ توعية الشباب والمجتمع المحلي وذلك بتغيير النظرة المجتمعية نحو التدريب المهني والتقني من خلال:
 - إبراز قصص النجاح لأفراد تلقوا التدريب المهني
 - بيان واقع السلم الوظيفي للمهن والتوجهات المستقبلية لها (مالياً وفنياً).
 - زيادة وعي المجتمع المحلي من خلال التواصل مع الأفراد المؤثرين فيه.



- ✓ رفع كفاءة المواد التدريبية والمستوى التدريبي للمهن المطلوبة حسب حاجة سوق العمل والمشغلين (المحتوى الفني)
- ✓ تطوير بيئة العمل و ابراز اهميتها في دمج النساء وجذبهم للدخول إلى التدريب المهني.
- ✓ الحاجة إلى ارشاد مؤسسي واعلامي للتعريف بالتعليم والتدريب المهني والتقني وأهميته في سوق العمل، ومستقبله المادي والوظيفي
- ✓ اعداد معايير مهنية وتطوير مناهج بالتعاون مع الهيئة
- ✓ تفعيل إطار وطني للمهن والمؤهلات
- ✓ تنفيذ برامج التعليم القائم على العمل للبرامج المهنية
- ✓ الاعتراف بالخبرات والتعليم المسبق، حتى يستطيع الأشخاص المهنيين التقدم في المسارات المهنية
- ✓ الارشاد والتوجيه المهني والوظيفي
- ✓ الحملات الاعلامية والارشاد والترويج لأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني
- ✓ رفع كفاءة المدربين تحت اشراف مجالس المهارات القطاعية، وذلك من خلال تدريب المدربين TOT على الأقل مرة واحدة خلال العام لدى أصحاب العمل لكسب الخبرات والمعارف والمهارات الجديدة الموجودة في سوق العمل
- ✓ المتابعة والتقييم المستمر والدوري لمخرجات العملية التدريبية، وذلك من أجل الأخذ بعين الاعتبار تطوير البرامج والدورات التدريبية المهنية والتقنية
- ✓ رؤية وطنية واضحة للتدريب والتعليم المهني والتقني تكون مبنية على ماذا يحدث على أرض الواقع تتوافق مع الاستراتيجيات والسياسات
- ✓ على المستوى التشغيلي، بناء القدرات والمعرفة والخبرات والوعي بشكل أكثر وأكبر فاعلية والتوعية حول أهمية التعليم والتدريب المهني والتقني
- ✓ الإطار الوطني للجودة المسار التعليمي والمسار المهني

دور مجالس المهارات القطاعية في تشجيع ورفع نسبة الشباب والنساء في التدريب المهني والتقني؟؟

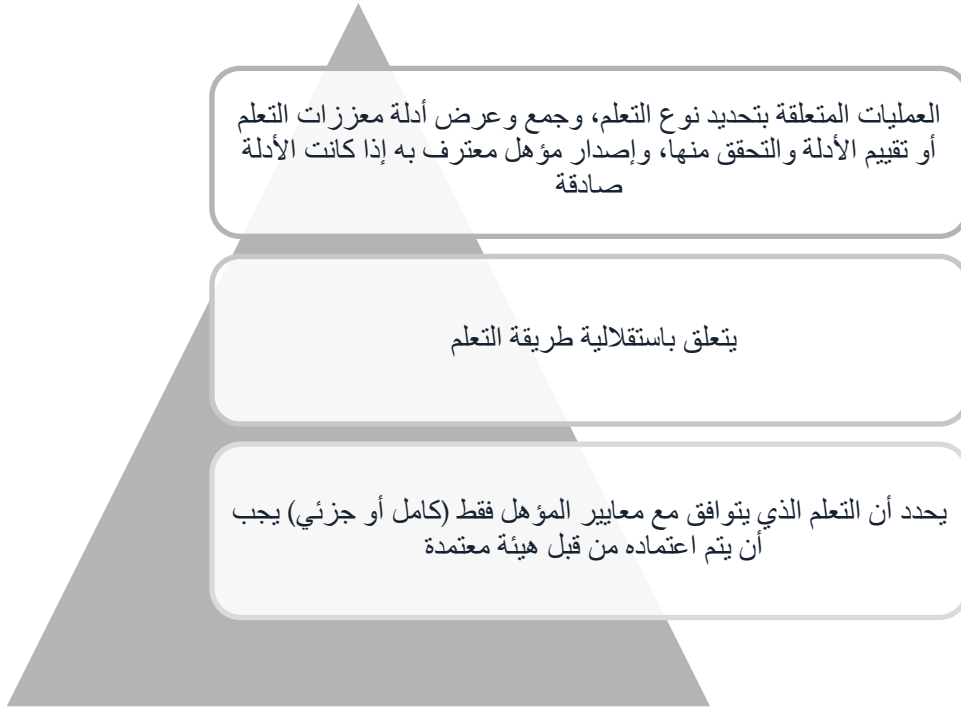
- ✓ المهارات في بعض القطاعات تحقق عائد أكبر من العائد المتحقق لخريجي الجامعات فلا بد من إيصال هذه الفكرة للمجتمع المحلي فهي الأكثر جذباً للمزيد من الشباب لتعلم المهن.
- ✓ تحسين بيئة العمل (المرافق، الحاضنات، الفروع الانتاجية) والتسويق والترويج لما تتمتع به.
- ✓ توفير المواصلات؛ وذلك لضمان سهولة انتقال النساء من وإلى مكان العمل.
- ✓ توعية الأهل ببيئة العمل أنها جيدة (وعلى وجه الخصوص بيئة المصانع)، والتوعية بأهمية برامج التدريب للنساء ودورها في تشغيلهن.
- ✓ خطط تفصيلية أكثر لتكون الوظائف المختلفة مناسبة بشكل أكبر للنساء
- ✓ تطوير التوعية، بحيث تكون مجالس المهارات القطاعية شريك أساسي في تطوير التوعية لأهمية التدريب المهني والدخول في المهن المختلفة والمستقبل الوظيفي والمالي للمهن المختلفة، كما لا بد من وجود ارشاد مهني حقيقي والشراكة مع مديرية التشغيل في وزارة العمل لتشغيل الشباب بعد تلقي البرامج التدريبية



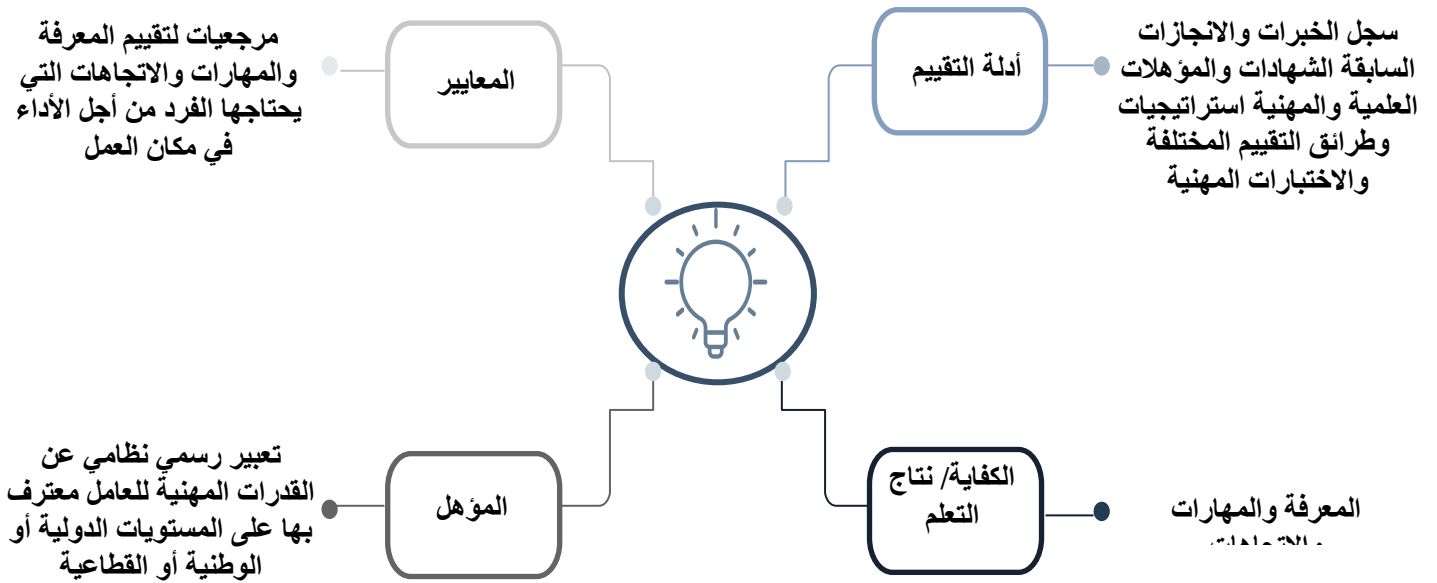
- ✓ خارطة مهن واضحة الجوانب (ثقافي، مادي، اجتماعي) وتوضيحه للأهل والشباب والنساء، حتى تكون الخارطة أكثر فاعلية
- ✓ وجود تقييم وطني للتعليم والتدريب المهني والتقني
- ✓ استخدام التكنولوجيا الحديثة لبناء تدريب أكثر مرونة وفاعلية يتناسب وطبيعة النساء
- ✓ التواصل مع شركات القطاع الخاص لتعزيز وتطوير فرص عمل لائقة وجاذبة للنساء والشباب وذوي الاحتياجات الخاصة (حاضنات أطفال، مواصلات، اجازات امومة)
- ✓ حملات توعوية تستهدف الشباب والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة
- ✓ تعزيز المسارات الوظيفية داخل الشركات لتمكين وتعزيز تشغيل النساء
- ✓ برامج دعم للنساء وتمكينهن ليتمكن من صنع قرارهن بنفسهن، من خلال بناء القدرات والتمكين والمهارات الحياتية، تزويدهن بالمعرفة اللازمة لانخراطهن في سوق العمل.
- ✓ خطة للخروج بهن بعد التدريب إلى سوق العمل من خلال التشبيك مع المصانع
- ✓ برنامج دعم نموذجي ليثبتن النساء أنفسهن وبيان قدراتهن وتحقيق الاستدامة، وتعني الاستدامة هنا؛ تمكين النساء على بقائهن واستمرارهن في العمل لفترة طويلة وذلك بتوفير بيئة عمل مناسبة وتمكينهن من اكتساب كافة المهارات والقدرات التي تتناسب ومتطلبات سوق العمل، إلى جانب توفير فرص وظيفية تمكنهن من التطور والازدهار ضمن مجال العمل.

الاعتراف بالتعليم المسبق RPL:

تعمل منظمة العمل الدولية ILO مع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية على تطوير منظومة الاعتراف بالتعليم المسبق، وقد استعرض السيد ياسر علي من منظمة العمل الدولية منظومة الاعتراف بالتعليم المسبق RPL التي يتم العمل عليها الآن؛ وهي عملية تستخدم لتحديد وتوثيق وتقييم ومنح الشهادات للكفايات أو نتائج التعلم (المعارف والمهارات والاتجاهات) النظامي وغير النظامي واللانظامي وفقاً للمعايير المستخدمة في التعليم والتدريب النظامي سواء لمؤهل كامل أو جزء من مؤهل، وهو نظام معترف به في العديد من الدول حول العالم بمسميات مختلفة، وتؤكد عملية الاعتراف بالتعليم المسبق على ثلاثة جوانب رئيسية، ألا وهي:



وعلى الرغم من الاعتراف بالتعليم المسبق في المقام الأول هو عملية تقييم إلا أنها لا تكتمل إلا بوجود آليات لبناء الوعي حول ضرورته وأهميته، والإرشاد وتقديم الدعم للمتقدمين، والتدريب على فجوة المهارات لضمان نتيجة ناجحة، وتقوم هذه المنظومة على أربعة أركان رئيسية ألا وهي:





وتكمن أهمية منظومة الاعتراف بالتعليم المسبق في مساعدة الأشخاص في الحصول على مؤهل رسمي نظامي يطابق معرفتهم ومهاراتهم، وتحقيق العديد من العوائد للعديد من الأطراف أفراد وأصحاب العمل ومجتمع أيضاً وتكون على النحو التالي:

للأفراد:

1. الوصول إلى برامج التعليم والتدريب الرسمية وتعزيز التعلم مدى الحياة
2. فرصة الحصول على وظائف أفضل والانتقال إلى الاقتصاد الرسمي أو التأهل للعمل كمحترف.
3. الأهلية أو الوصول إلى تقديم الطلبات للمناقصات الحكومية والخدمات المالية للشركات، وبالتالي تحسين امكانات الأعمال.
4. تحسين احترام الذات واحترام الأوساط المهنية والمجتمع.
5. تحسين المهارات والمعارف حيث قد يحتاج العديد من الأفراد إلى رفع مستوى مهاراتهم ومعارفهم من أجل تلبية المعايير.

لأصحاب العمل:

1. يعد وجود عمال مؤهلين ومعتمدين مطلباً عاماً للحصول على شهادات ضمان الجودة
2. العمال ذوي المهارات والمعارف المتطورة أكثر إنتاجية وابتكار.
3. يحسن معنوية العمال ويعزز ثقافة التعلم الايجابي.

للمجتمع:

تعزيز المساواة والاندماج الاجتماعي لأنها توفر فرصة للأشخاص الأقل حظاً للحصول على المؤهلات الرسمية، وهي بذلك تعزز التعلم مدى الحياة.

كما أن هنالك العديد من الدوافع التي تدفع هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية لوضع منظومة للاعتراف بالتعليم المسبق ويؤكد على ضرورة دعم هذا القرار من كافة الجهات، ولعل أبرزها:

1. تعزيز الاندماج الاجتماعي والإنصاف للفئات المحرومة، ولمن تركوا المدرسة في وقت مبكر والعمال الذين خسروا أعمالهم واثاحة الفرص لهم للحصول على مؤهلات.
2. تشجيع التعلم مدى الحياة من أجل انشاء قوة عاملة مؤهلة وقابلة للتكيف يمكنها مواجهة تحديات سوق العمل سريع التغير ومعالجة النقص والفجوة في المهارات واثاحة الفرصة للتنمية الشاملة.
3. توفير الوصول إلى التعليم العالي.
4. استيفاء المتطلبات التنظيمية لبعض القطاعات من حيث تشغيل الأشخاص المؤهلين.
5. تحسين الكفاءة والمرونة في منظومات التعليم من خلال السماح بمسارات تعلم بديلة مثل التعلم في مكان العمل والتعلم غير النظامي والتعلم اللانظامي والتعلم لاكتساب المهارات.
6. تعزيز قابلية نقل مهارات العمل للمهاجرين والنازحين وتنقلهم (لذا فإن الإطار المقترح على الأردنيين وغير الأردنيين وعلى المهاجرين والنازحين مما يعملوا أو سيعملون في الأردن)
7. تعزيز القابلية للتشغيل وبالتالي توفير وظائف لائقة أفضل، مما يسهم في الانتقال من الاقتصاد اللانظامي إلى الاقتصاد النظامي.

وهناك العديد من القواعد واللبنيات الأساسية التي من الواجب توافرها وضمانها لتحقيق منظومة الاعتراف بالتعليم المسبق ألا وهي؛



وقد وضعت منظمة العمل الدولية خطة مقترحة لأبرز العمليات الواجب اتباعها للاعتراف بالتعليم المسبق في الأردن، بدأً من التخطيط والاطلاق، ومن ثم تصميم التقييم، والتوعية والارشاد؛ وذلك لبناء الوعي والاعتراف بالتعليم المسبق لدى الجهات ذات العلاقة، واجراء التقييم، انتهاءً بمنح المؤهل؛ وذلك بمنح الشهادات والمؤهلات المهنية، وقد تم عرض الاطار التنظيمي الذي تم اعتماده وبناء عليه قد تم تطوير دليل تنفيذي للعمليات حول كيفية تنفيذها بالتفصيل، وقد تم الاتفاق مع 5 مجالس مهارات قطاعية، سيقوم كل مجلس بتنفيذه على حدا وبناء على التغذية الراجعة منها يتم تعديل على الإطار العام، وقد تم اختيار مجالس المهارات الخمس بناءً على حجم العمالة الوافدة فيها وهو هدف من أهداف منظمة العمل الدولية الذي تسعى إلى تحقيقه من خلال تطوير هذه المنظومة، وإذا ما تم تطوير الإطار العام للمنظومة سيتم تطبيقها على كافة القطاعات الأخرى.

وهنا يبرز أيضاً دور مجالس المهارات القطاعية في توعية أصحاب العمل والعاملين حول الاستفادة المتوقع تحقيقها من منظومة الاعتراف بالتعليم المسبق، كما لا بد من السعي لربط هذه المنظومة في الإطار الوطني للمؤهلات.

المعايير المهنية:

وقد عرض السيد ياسر علي أيضاً ما يتم العمل عليه أيضاً خلال الفترة الحالية من قبل منظمة العمل الدولية وهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية، حيث تعد معايير الكفاءة المهنية هي معايير لتقييم المعرفة والمهارات والمواقف التي يتطلبها الفرد من أجل الأداء في مكان العمل، وتتحدد من خلالها دور العامل داخل العمل، يتم تطويرها بالتشاور أصحاب العمل في سوق العمل (الصناعيين) من أجل ضمان تلبية احتياجاتهم من المهارات والمهن.

ويتم العمل الآن من قبل المنظمة وبالشراكة مع الهيئة على دمج المعايير لتشكيل وحدات كفاءات أو وحدة معايير، كل وحدة تصف وظيفة رئيسية تتضمن وحدات كفاية حرجة، وبالتالي يمكن تطوير المعايير المهنية واستحداثها بسهولة أكبر، حيث إن وحدة الكفاءات تتضمن العديد من الأمور المشتركة بين المهن المختلفة، وعند وضع أو تحديث المعايير يمكن تغيير وحدة أو أخرى من وحدات الكفاية مع البقاء على الأخرى، وهناك عناصر رئيسية عند وضع معايير الكفاءة المهنية، وهي؛ الوصف العام للمعيار المهني والمعايير وأدوار العمل.

التعلم القائم على العمل WBL:

كم استعرض السيد أيمن وريكات مدير مديرية الاعتماد من هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية منظومة التعلم القائم على العمل، يعد منهجية تتم فيها عملية التعلم ضمن بيئة وظروف عمل حقيقية ينتج عنها تقديم خدمات أو إنتاج سلع حقيقية، وتتعد أشكاله في 5 برامج متنوعة؛



كما قد تم عرض نظام التعلم القائم على العمل وتوضيح المواد الواردة ضمنه، من أحكام عامة وتلك المتعلقة بمكان العمل ومزود التدريب، وألية التقييم.

الإطار الوطني للمؤهلات JNQF:

كما استعرض وأوضح السيد أيمن الإطار الوطني للمؤهلات؛ وهو تصنيف هرمي لجميع مستويات وأنواع المؤهلات والشهادات المرتبطة ببرامج التعليم الرسمية أو غير الرسمية، ويتكون الإطار الوطني من 10 مستويات لكل من المسارات الأكاديمية والمهنية، بحيث يتم تحديد واصفات لكل مستوى؛ وذلك لتحديد المعارف والمهارات والكفايات التي ينبغي أن تكون مرتبطة بالمؤهل، وهذا ما يضمن جودة مشتركة لجميع المؤهلات ووضع معايير تستند إلى مخرجات التعلم لتطوير البرامج التعليمية التي تقود إلى المؤهلات مما يتيح القدرة على تطوير وتقييم وتحسين نوعية التعليم في عدد من السياقات، وعادة ما توجد أطر المؤهلات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي.



وتكمن أهمية الإطار الوطني للمؤهلات في تركيزه على مخرجات التعلم حيث يتوجب على المؤسسات التعليمية المختلفة إنشاء برامجها التعليمية بناء على مخرجات تعليمية واضحة ومتوافقة مع واصفات المستوى المراد تسكين المؤهلات الناتجة عن تلك البرامج به، وهذا يعني أن عملية ضبط جودة البرامج والأنظمة تقييمها يجب أن يكون مبني على أساس تقييم مخرجات التعلم وليس على أساس تقييم المدخلات مثل المدرسين والمناهج والإمكانات المادية من أجل الوصول إلى أنظمة تعليم متمحورة حول الطالب وليس المدرس، وقد تم عرض كافة مستويات المهارات المعتمدة من قبل الهيئة، كما تم تحديد هيكل برامج الدبلوم (المهني والفني والتدريبي) وفقاً للاستراتيجية الجديدة التي أقرتها الهيئة للتعليم والتدريب المهني والتقني وقد كانت على النحو التالي:

المدة	دبلوم فني	دبلوم مهني	دبلوم تدريبي
عدد الساعات	1500	700	500
المستوى على إطار المؤهلات	المستوى الخامس	المستوى الرابع	المستويين الثاني والثالث
شروط القبول	أنهى الصف 12 بنجاح (لا يشترط النجاح بامتحان الثانوية العامة-التوجيهي)	حسب طبيعة البرنامج	حسب طبيعة البرنامج
الجوانب الفنية التخصصية (حسب الإطار العام للدبلوم)	80%	70%	90%

كما أنه في نهاية الورشة التدريبية تم الاستماع إلى كافة الحضور من مجالس المهارات القطاعية حول أبرز التحديات التي تواجههم والتوصيات والنقاط التي من المهم أخذها بعين الاعتبار لتطوير وتفعيل دور مجالس المهارات القطاعية وقد كانت على النحو التالي:

قطاع الإنشاءات:

1. مساهمة المجالس الفعالة في تسمية وترشيح خبراء ليكونوا في لجان التقييم، لتفعيل آلية التقييم في القطاع والقطاعات الأخرى.
2. حاجة مجالس المهارات القطاعية لجهود كبير للحصول على المعلومات والخبرات لتطوير وتفعيل دور مجالس المهارات.

قطاع السياحة:

1. سعي ورغبة القطاع الخاص الحقيقية بتطوير مجالس المهارات القطاعية.
2. من المقترح أن يكون اللقاء القادم في الورشة القادمة يقترن المحتوى النظري بالعمل وذلك بالقيام بزيارات مشاريع تنفيذية على أرض الواقع، حيث إن الجانب العملي يعكس التجربة الحقيقية ويعزز الاستفادة من التجارب والخبرات الأخرى للتعلم من خلالها

قطاع الزراعة:

1. تضمنت الورشة كم هائل من المعلومات بحاجة إلى الربط مع أرض الواقع، لعل من الأحسن ان يختار كل مجلس قطاعي يختار مهنة معينة ويعكس كافة المنظومات السابقة التي تم التطرق إليها على أرض الواقع بطريقة عملية للتجربة وتصحيح الأخطاء ومن ثم التعميم على باقي المهن.
2. تطبيق كافة البرامج على أرض الواقع للاستفادة من الأخطاء وتصحيحها وأخذ الخبرة.

قطاع البلاستيك:

1. الكم الهائل من المهام المطلوب من مجالس المهارات القطاعية بحاجة إلى سكرتارية أكبر مما يتم التخطيط إليه الآن من قبل الهيئة، عدد أكبر بخبرات أوسع
2. تطبيق المعايير بشكل عملي، حتى لو بشكل جزئي أو كلي حتى يتم الإقرار إذ كانت بحاجة إلى تعديل أم أنها كافية.

قطاع الصناعات الكيماوية:

1. لا بد من إعادة الألق للتعليم والتدريب المهني والتقني مثلما كانت عليه قبل 50 عام، حيث كانت البرامج التدريبية الوطنية تنافس البرامج الموجودة في العديد من الدول الكبرى.
2. لا بد من تطوير المناهج والمعايير للنهوض بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.

القطاع اللوجستي:

1. لا بد من تنظيم البيت الداخلي لمجالس المهارات القطاعية كلاً على حدا ومع بعضها البعض ومع الهيئة.
2. هناك تحديات كثيرة تواجه مجالس المهارات المهنية والتقنية لا بد من إيجاد حلول حقيقية لها.

التوصيات:

من خلال ما تم طرحه ضمن ورشة العمل المتعلقة بتفعيل وتعزيز دور مجالس المهارات القطاعية يمكن التوصل الي بعض التوصيات العامة التي تم طرحها من كافة الأطراف المشارك بالورشة للنهوض بعمل المجالس والتي كانت على النحو التالي؛

- ✓ أن تتولى مجالس المهارات القطاعية وضع تصور واضح حول مستقبل التدريب والتعليم المهني والتقني واحتياجات سوق العمل، وذلك بوجود قاعدة بيانات خاصة بالمجالس تضمن معلومات دقيقة حول احتياجات ومتطلبات المهارات في الصناعة، وذلك من خلال التنسيق مع المصانع، وتعديل المناهج وبرامج التدريب المتعلقة بالتعليم والتدريب المهني والتقني بما يتلاءم وهذه المتطلبات.
- ✓ تطوير ومراجعة برامج التعليم والتدريب المهني بشكل دوري، وأن تكون أكثر ديناميكية لتكون قادرة على الاستجابة للتغيرات السريعة في سوق العمل.

- ✓ ضرورة إنشاء سكرتاريا تقوم بعمل يومي لدعم وتمكين أعمال مجالس المهارات القطاعية كافة، بحيث يكون لكل مجلس قطاعي سكرتاريا منفصلة خاصة به.
- ✓ ضرورة انشاء مجالس مهارات قطاعية جديدة تغطي القطاعات الغير مشمولة الآن، وذلك لضمان وضع معايير مهنية تتناسب واحتياجات ومتطلبات القطاعات المختلفة من المهارات والكفايات المطلوبة لديها.
- ✓ اعتماد منظومة الاعتراف بالتعليم المسبق، وتكمن أهميتها في مساعدة الأشخاص ذوي الخبرات والمؤهلات في سوق العمل بالحصول على مؤهل رسمي نظامي يطابق معرفتهم ومهاراتهم.
- ✓ الإسراع في تنفيذ ما يتم العمل عليه الآن من قبل الهيئة حول تطوير منظومة المعايير المهنية، لتصبح على شكل وحدات كفاءات أو وحدة معايير، والتي ستسهم لا محالة في تطوير المعايير المهنية واستحداثها بسهولة أكبر.
- ✓ توعية الشباب والمجتمع المحلي بضرورة واهمية التعليم المهني والتقني وتغيير النظرة المجتمعية نحوه.
- ✓ ضرورة تفعيل الإطار الوطني للمهن والمؤهلات، وتعزيز الحملات الاعلامية والارشاد والترويج لأهمية التعليم والتدريب المهني والتقني
- ✓ رفع كفاءة المدربين وذلك بدمجهم في سوق العمل، لتعزيز قدراتهم في مواكبة التطورات والتقنيات الجديدة المستحدثة في السوق، لضمان كفاءة وجودة خريجي البرامج التدريبية المهنية والتقني وتلبيتهم لاحتياجات سوق العمل.
- ✓ دعم النساء خريجات برامج التدريب المهني والتقني على وجه الخصوص، وضمان استدامتهن في العمل وذلك بتوفير بيئة عمل مناسبة، إلى جانب توفير فرص وظيفية تمكنهن من التطور والازدهار ضمن مجال العمل، وذلك يكون بتوعية المجتمع حول ما تتمتع به بيئة العمل (المصانع) من مزايا عديدة لعمل المرأة، وما يكمن من أهمية في اكسابهن مهارات وقدرات تتناسب واحتياجات سوق العمل.