



مقترح تطوير إطار عمل  
استراتيجي لتوجيه عمليات  
وأنشطة مجلس مهارات  
قطاع الصناعات البلاستيكية  
والمطاطية

مستشرفو المستقبل للاستشارات



غرفة صناعة الأردن  
Jordan Chamber of Industry



مستشرفو المستقبل للاستشارات  
Future Foresighters

## قائمة المحتويات

|    |                                 |
|----|---------------------------------|
| 3  | ..... الملخص التنفيذي           |
| 3  | ..... الخلفية والسياق           |
| 4  | ..... الرؤية:                   |
| 4  | ..... الرسالة:                  |
| 4  | ..... الغايات والقيم الجوهرية:  |
| 5  | ..... الأسس الاستراتيجية للمجلس |
| 6  | ..... تحليل SWOT                |
| 8  | ..... الأهداف الرئيسية          |
| 11 | ..... خطة العمل                 |

## مقترح تطوير إطار عمل استراتيجي لتوجيه عمليات وأنشطة

### مجلس مهارات قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية

#### الملخص التنفيذي

إن الهدف من هذا الإطار الاستراتيجي تعزيز عمليات وأنشطة مجلس مهارات قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية في المملكة الأردنية الهاشمية وتسهيل الضوء على ربط أهمية هذا القطاع ودوره الحيوي الذي يؤديه في رفع مستوى الاقتصاد الوطني ، كما أن هذه الاستراتيجية تبرز أهميتها كونها ستعالج الفجوة التي يعاني منها قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية من نقص الموارد البشرية المحلية الماهرة والمدرّبة التي تلبّي متطلبات السوق المحلي الحديثة.

ومن خلال هذا المقترح تظهر أهمية هذا القطاع كونه يتميز بالتنوع الانتاجي بفضل القطاعات الفرعية المتنوعة والتي تضم قطاع التعبئة والتغليف والعبوات ، قطاع البيوت الزراعية وأنابيب الري ، قطاع الصناعات البلاستيكية الإنشائية ، قطاع منتجات الإسفنج والمفروشات ، قطاع الأثاث والأدوات المنزلية ، إضافة إلى قطاع صناعة المواد الخام البلاستيكية والحبيبات.

وتستحوذ الصناعات البلاستيكية على ما يقارب (49.7%) من إجمالي إستهلاك المواد البلاستيكية والمطاطية في السوق المحلي. أما صادرات هذا القطاع فقد شكلت ما نسبته 1.7% من الصادرات الصناعية، وتصل إلى حوالي 88 دولة حول العالم، وبأكثر من 95 منتج ، لتصل إلى حوالي 96 مليون دينار مع نهاية العام 2021.

تواجه صناعة البلاستيك في الاردن العديد من التحديات والمعوقات التي تقف عائقاً أمام تطوير وتنمية القطاع، ومنها ارتفاع حجم تكاليف الإنتاج وخاصة تكاليف الطاقة والكهرباء، فهي تعتبر من أكثر الصناعات التي تعتمد على الكهرباء والطاقة كمدخل إنتاج رئيسي وهام لمنتجاتها.

من خلال هذا المقترح تم تحديد الأهداف والمبادرات الاستراتيجية الخاصة بالقطاع ووضع خطة التنفيذ المقترحة، كما تم الاعتماد على أبرز الممارسات العالمية في تحديد هذه الأهداف واليات تحقيقها.

#### الخلفية والسياق

يُعد قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية من أبرز القطاعات الحيوية في الأردن، حيث تكمن أهميته في كونه قطاعاً رئيسياً ليس فقط من حيث إنتاج المنتجات والخدمات، بل أيضاً لدوره الكبير في دعم العديد من الصناعات الأخرى عبر توفير مدخلات إنتاج أساسية تؤثر بشكل مباشر على تكاليف المنتجات ومدى استدامتها.

يضم القطاع حالياً أكثر من 750 شركة تصنيع بلاستيكية، منها 240 شركة برأس مال لا يقل عن 30,000 دينار أردني، وتوظف أكثر من 10 عمال أردنيين في كل منشأة. بالإضافة إلى ذلك، يوجد عدد من الشركات التي قامت بنقل إنتاجها البلاستيكي داخلياً، مما ساهم في توظيف عدد كبير من العاملين المتخصصين في الإنتاج البلاستيكي، ليصل إجمالي عدد العمال في القطاع إلى حوالي 7,500 عامل، باستثناء العاملين في الصناعات الأخرى الذين يتعاملون مع البلاستيك كجزء من أنشطتهم الإنتاجية.

أما على المستوى الكلي، فإنّ قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية يلعب دوراً رئيساً في دعم الإنتاج المحلي وتعزيز القيمة المضافة للاقتصاد الأردني، ويُعتبر قطاع الصناعات البلاستيكية قطاعاً كثيف رأس المال، حيث يحتاج إلى استثمارات مستمرة في المعدات، والقوالب، والآلات الحديثة مثل ماكينات CNC، إضافة إلى الحاجة إلى مصممي النماذج الرقمية ثلاثية الأبعاد (CAD) لتصميم المنتجات وتحسين عمليات الإنتاج. كما يوفر هذا القطاع فرص عمل لآلاف العمالة الأردنية.

وعلى الرغم من أهمية هذا القطاع، فإنه يواجه تحديات كبيرة بسبب الاعتماد المفرط على العمالة الوافدة نظراً لنقص الكوادر المحلية المؤهلة. حالياً، لا توجد جهات تدريب متخصصة في الأردن تؤهل العمال في قطاع البلاستيك، مما يجبر الشركات على الاعتماد على التدريب العملي القائم على التجربة والخطأ، وهو ما يجعل العمالة المحلية غير قادرة على التعامل مع تقنيات الإنتاج الحديثة والمواد الجديدة، مما يحد من قدرة الشركات على تبني الابتكارات وزيادة الإنتاجية.



غرفة صناعة الأردن  
Jordan Chamber of Industry



مستشرفو المستقبل للاستشارات  
Future Foresighters

في ظل هذه التحديات، برزت أهمية تأسيس مجلس مهارات الصناعات البلاستيكية والمطاطية، والذي تأسس في فبراير 2021، ليكون حلقة وصل بين احتياجات القطاع من العمالة الماهرة ومقدمي خدمات التدريب المهني والتقني في القطاعين العام والخاص. ويهدف المجلس إلى تعزيز فعاليته من خلال وضع خطة عمل واضحة تساهم في تقليل الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل، ورفع جودة مخرجات التدريب لضمان توافقها مع احتياجات القطاع.

تماشياً مع رؤية التحديث الاقتصادي، تسعى هذه الاستراتيجية إلى تحسين كفاءة عمل مجلس المهارات من خلال تقليل الفجوة بين العرض والطلب، والارتقاء بجودة التدريب المهني والتقني، وتوفير قوى عاملة وطنية تمتلك المهارات المطلوبة. كما تركز الاستراتيجية على تعزيز التعاون بين مختلف أصحاب المصلحة، بما في ذلك الجهات الحكومية، القطاع الخاص، المؤسسات الأكاديمية، ومزودي التدريب، لضمان توفير خبرات مؤهلة تلبي متطلبات سوق العمل، مما يساهم في استدامة القطاع وزيادة فرص العمل للشباب الأردني.

من خلال هذه الاستراتيجية، سيتم العمل على تعزيز الابتكار، وتحسين بيئة التدريب، وزيادة الاستثمار في الموارد البشرية، مما يساهم في تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية، وتعزيز تنافسية قطاع البلاستيك على المستويين المحلي والدولي.

## الرؤية:

كفاءات مهنية وطنية متميزة في مجال قطاعات الصناعات البلاستيكية والمطاطية.

## الرسالة:

توفير كفاءات وطنية على المستوى التقني والمهني ممتلئة للكفايات والمهارات المهنية الحديثة قادرة على القيام بدقة وكفاءة عالية ضم قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية.

## الغايات والقيم الجوهرية:

تعد الغايات والقيم الجوهرية بمثابة الركائز الأساسية التي توجه عمل المجلس القطاعي لمهارات الصناعات البلاستيكية والمطاطية. تهدف الغايات إلى تحقيق تطوير شامل للقطاع من خلال تعزيز التدريب والتطوير المهني والتقني، وتحقيق بيئة مستدامة وجاذبة للعمل. في المقابل، تشكل القيم الجوهرية المبادئ التي يستند إليها القطاع في تنفيذ استراتيجيته، مما يضمن استدامة النجاح والابتكار في الصناعة. ولعل أبرز غايات هذه الاستراتيجية:

- تطوير الأداء المهني والتقني للموارد البشرية.
- تهيئة بيئة تقنية ومهنية جاذبة تتصف بالبنية التحتية الرقمية.
- الارتقاء بجودة التعليم والتعلم وتوفير مناخ محفز للإبداع والابتكار.
- إعداد خريجين مؤهلين مهنيًا لمتطلبات سوق العمل.
- بناء الشراكات محلياً ودولياً والمساهمة بخدمة المجتمع والتنمية المستدامة.
- تعزيز مصادر التمويل وتنويع الإيرادات واستقطاب الكفاءات التقنية والمهنية.
- تقليل الاعتماد على العمالة الوافدة من خلال تطوير برامج تدريبية متخصصة.
- تطوير سياسات تحفيزية لجذب الأردنيين للعمل في القطاع.

هذا بالإضافة الى مجموعة القيم الجوهرية التي وضعتها الاستراتيجية لتعطي قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية الخصوصية والتميز، وأهمها:

1. الريادة: إيجاد أفكار وطرق إبداعية ومبتكرة لإنجاز الأعمال والمهام.
2. التميز: اتقان أداء الأعمال والأنشطة بجودة وكفاءة عالية.
3. الابتكار: التطوير الخلاق لمنتج جديد أو خدمة جديدة.
4. الاستدامة: تبني ممارسات مسؤولة بيئيًا تضمن استدامة القطاع.

5. التعاون: تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص لدعم التنمية المهنية.

## الأسس الاستراتيجية للمجلس

تمثل الأسس الاستراتيجية للمجلس الإطار الذي يوجه جهود تطوير المهارات في قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية، حيث تجمع بين مختلف أصحاب المصلحة لتحقيق أهداف مشتركة تعزز من كفاءة التعليم والتدريب المهني وتلبية احتياجات السوق.

يشمل ذلك:

- تعزيز ربط التدريب بسوق العمل: تنفيذ برامج تدريب عملي داخل المصانع لضمان توافق المهارات المكتسبة مع الاحتياجات الفعلية.
- تطوير نظام شهادات معتمدة: إنشاء نظام لاعتماد المهارات وفق معايير دولية.
- تحفيز الشركات على التدريب الداخلي: تقديم حوافز مالية وإعفاءات ضريبية.
- إدماج التكنولوجيا الحديثة: استخدام تقنيات مثل المحاكاة الرقمية في التدريب.
- تعزيز التعاون الدولي: نقل أفضل الممارسات في تطوير المهارات من خلال شراكات عالمية.
- إطلاق حملات توعية: تغيير الصورة النمطية عن القطاع والترويج له كوجهة وظيفية مستدامة.
- تقييم الأداء والتطوير المستمر: وضع مؤشرات أداء لمتابعة نجاح الاستراتيجية.

يساهم تنفيذ هذه الأسس في تعزيز استدامة القطاع وقدرته على تحقيق متطلبات السوق المحلية والعالمية بفعالية وكفاءة، كما تمثل الأسس الاستراتيجية للمجلس الإطار الذي يوجه جهود تطوير المهارات في قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية، حيث تجمع بين مختلف أصحاب المصلحة لتحقيق أهداف مشتركة تعزز من كفاءة التعليم والتدريب المهني وتلبية احتياجات السوق. ومن الممكن تعريف أصحاب المصلحة وتوضيح أدوارهم وتقاطعاتها بين هذه الأطراف:

- **هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية (TVSDC):** تُعتبر TVSDC الهيئة المسؤولة عن تطوير السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بالتدريب المهني والتقني في الأردن حيث تقوم الهيئة بتوفير إطار عمل شامل يضمن تلبية احتياجات سوق العمل من خلال تنسيق الجهود بين مختلف الجهات المعنية.
- **مجلس مهارات قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية (SSC):** يُعتبر SSC حلقة الوصل بين احتياجات القطاع من العمالة المدربة ومزودي التدريب، ويعمل هذا المجلس كجهة استشارية لدى الهيئة بحيث يسعى المجلس إلى تزويد الهيئة بما يلزم من معلومات تؤدي إلى تقليل الفجوة بين العرض والطلب في سوق العمل، من خلال تحسين جودة مخرجات التدريب المهني والتقني. من جهة أخرى، تعمل الهيئة على دعم مجلس مهارات قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية من خلال توجيه السياسات، وتوفير الموارد، وتعزيز التعاون بين الجهات المعنية. ويعد هذا التعاون بين المجلس والهيئة متوافقاً مع ضمان لتحقيق الاستراتيجيات الوطنية في مجال تطوير المهارات.
- **مكونات مجلس المهارات القطاعي:** يتشكل المجلس من ثلاثة أدراف رئيسية تساهم في تحقيق أهدافه كالتالي:
  - رئيس مجلس المهارات حيث يلعب رئيس مجلس مهارات القطاع دوراً قيادياً مهماً في ضمان تقدم عمل المجلس وتحقيق أهدافه من خلال التخطيط لاجتماعات مجلس مهارات القطاع بالتنسيق مع سكرتاريا المجلس، وتمثيل مجلس مهارات القطاع داخلياً وخارجياً، إضافة إلى إعداد العجلة السنوية للاجتماعات والاهداف والإشراف على تنفيذ قرارات مجلس مهارات القطاع بالتنسيق مع سكرتاريا المجلس ، فضلاً عن دوره في الحفاظ على الزخم في عمل مجلس مهارات القطاع.
  - السكرتارية الخاصة بالقطاع تمثل الدور الحيوي في ضمان الأداء الفعال لمجلس مهارات القطاع عبر تنظيم اجتماعات المجلس وإعداد العجلة السنوية بالتعاون مع رئيس المجلس ومساعدة أعضاء اللجنة في المساهمة في أنشطة المجلس وفقاً للموارد المتاحة علاوة على جمع وتحليل المعلومات حول احتياجات المهارات في



- قطاع الشركات ومتابعة وتقييم تنفيذ قرارات المجلس، إضافة الى تقديم الدعم الإداري واللوجستي لأعمال اللجنة، بما في ذلك تحضير محاضر الاجتماعات والتقارير ودوره الرئيسي كנקطة اتصال بين رئيس المجلس والأعضاء من جهة وبين المجلس والهيئة من جهة أخرى.
- أعضاء مجلس المهارات القطاعي (القطاع الخاص) حيث يتمثل الدور الرئيسي لأعضاء مجلس مهارات القطاع في تمثيل القطاعات الفرعية داخل القطاع وضمان النجاح وتحقيق الأهداف، مما ينعكس على فعالية المجلس وقدرته على تحقيق مهمته في تطوير وتعزيز مهارات القوى العاملة في القطاع من خلال المشاركة الفاعلة في هذه الأنشطة وابداء آراءه ومقترحاته لتطوير منظومة العمل.
  - **الجهات الحكومية:** تشمل وزارات مثل وزارة الصناعة والتجارة ووزارة العمل، التي تلعب دورًا في تنظيم السياسات والتوجيهات ذات الصلة بتطوير المهارات والتدريب المهني.
  - **المؤسسات التعليمية:** تشمل الجامعات وكليات المجتمع والمدارس المهنية التي تساهم في تقديم برامج تدريبية متخصصة تلبي احتياجات السوق.
  - **مزودو التدريب:** تشمل الشركات والمراكز التي تقدم التدريب المهني والتقني، والتي ينبغي أن تشارك في الحوار لضمان توافق التدريب مع احتياجات السوق.
  - **القطاع الخاص:** الشركات العاملة في مجال الصناعات البلاستيكية والمطاطية، التي تحتاج إلى قوة عاملة مدربة تلبي متطلبات الإنتاج. ودورها المهم في تحقيق أهداف المجلس وتدوير العمالة في القطاع.
  - **المنظمات غير الحكومية:** تشمل المنظمات التي تهتم بالتدريب والتوظيف، والتي يمكن أن تقدم دعمًا إضافيًا للمجلس من خلال مشاريع تمويلية أو جلب تقنيات جديد مواكبة للحدثة الصناعية.
  - **الخبراء في مجال التعليم والتدريب المهني:** أصحاب المعرفة والخبرة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني الذين يساهمون في تطوير المناهج وتصميم التدريس وتدريب المعلمين والسياسة التعليمية والبحث في تكنولوجيا التعليم.

## تحليل SWOT

**نقاط القوة :** يتمتع قطاع الصناعات البلاستيكية بنقاط قوة يمكن إجمالها على النحو الآتي:

1. تميز جودة وتنوع المنتجات البلاستيكية والمطاطية، مما يلبي احتياجات السوق المحلية والدولية.
2. قدرات تصديرية قوية تتيح إمكانية الدخول إلى أسواق متنوعة وتعزيز النمو والتوسع.
3. توفر قاعدة صناعية متقدمة تدعم الابتكار والإنتاج المستدام.
4. اتفاقيات تجارية إقليمية ودولية تعزز فرص التصدير.
5. توافر بيئة استثمارية تدعم التوسع في القطاع.

**نقاط الضعف:** هناك مجموعة من نقاط الضعف التي يعاني منها قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية ولعل أبرزها:

1. الاعتماد الكبير على المواد الخام المستوردة، مما يزيد من تقلبات الأسعار والاضطرابات في سلسلة التوريد.
2. المنافسة الشديدة من المنتجات المستوردة ذات الأسعار الأقل.
3. ارتفاع تكاليف الإنتاج والطاقة، حيث تعتمد المصانع على الكهرباء والوقود بشكل رئيسي.
4. نقص العمالة المحلية المؤهلة وعدم توفر برامج تدريبية متخصصة.
5. ضعف تبني تقنيات التصنيع المتقدمة نتيجة لنقص التدريب والموارد.

**الفرص :** بما يخص فرص تطوير هذه الصناعة فان هناك مجموعة من الفرص من الممكن ان تساهم في تطور هذا القطاع:

1. تزايد الطلب على المنتجات المستدامة والصديقة للبيئة، مما يوفر فرصًا للاستثمار في تطوير مواد مبتكرة.
2. إمكانية التوسع في الأسواق التصديرية عبر الاستفادة من الاتفاقيات التجارية الإقليمية والدولية.



غرفة صناعة الأردن  
Jordan Chamber of Industry



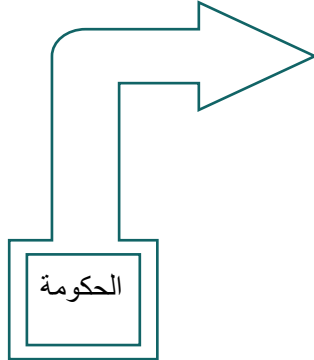
مستشرفو المستقبل للاستشارات  
Future Foresighters

3. توفر مؤسسات تقنية ومهنية تدعم تطوير الكفاءات في القطاع من خلال شراكات المحلية مع جامعة الحسين التقنية، والإقليمية في جمهورية مصر العربية أو المملكة العربية السعودية، والدولية مثل ألمانيا، يمكن لهذه الشراكة أن تزيد من كفاءة البرامج التدريبية الفنية والتقنية الخاصة بقطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية.
4. دعم الحكومات والمبادرات التمويلية لمشاريع التصنيع المستدام.
5. التحول نحو الرقمنة والتقنيات الذكية في عمليات الإنتاج.

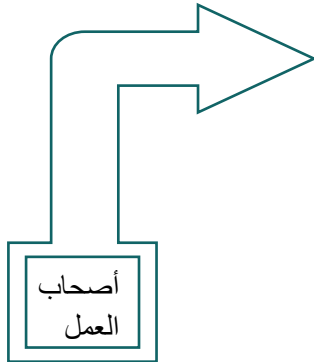
**التحديات:** إن أبرز التهديدات التي يعاني منها الص البلاستيك في الأردن:

1. التشريعات البيئية المتزايدة التي تفرض قيوداً على استخدام البلاستيك التقليدي وتدفع نحو اعتماد سياسات إعادة التدوير.
2. التطورات السريعة في قطاع الصناعات البلاستيكية تتطلب تحديثاً مستمراً في المعدات والمهارات.
3. نقص المهارات المتقدمة في مجال التصنيع يعوق التحول نحو الأتمتة وتقنيات الإنتاج الذكية.
4. ارتفاع تكاليف الامتثال للمعايير البيئية والصحية العالمية.
5. التغييرات الاقتصادية والتجارية العالمية التي قد تؤثر على استقرار الأسواق التصديرية.

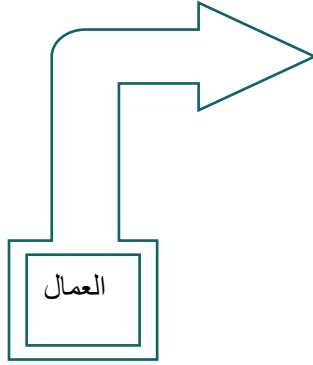
التحديات من وجهات النظر بين ثلاثية العمل (الحكومة، أصحاب العمل، العمال)



- خفض معدل بطالة الشباب.
- تقليل العمالة الأجنبية في القطاع.
- زيادة إنتاجية ونمو شركات البلاستيك.
- تعزيز صادرات المنتجات البلاستيكية.
- جذب استثمارات جديدة وتوسيع الاستثمارات الحالية.
- تقليل اعتماد الشركات المحلية على الاستيراد.



- ندرة العمالة الأردنية لشواغر العمل في القطاع.
- ضعف المهارات الفنية لدى العمال الحاليين.
- عدم وجود شهادات أو تدريب رسمي.
- الصورة السلبية عن وظائف القطاع.
- التردد في استثمار التكنولوجيا المتقدمة لعدم وجود عمالة مؤهلة.
- التكاليف العالية للاستعانة بعمالة أجنبية.



- الحصول على مهارات تتيح فرص عمل في القطاع.
- التقدم لوظائف ذات رواتب أعلى.
- اكتساب مهارات قابلة للتحويل لقطاعات أخرى.
- ضمان استقرار الدخل محلياً ودولياً.

## الأهداف الرئيسية

تمثل هذه الأهداف الركائز الأساسية التي تسعى الاستراتيجية إلى تحقيقها لدعم قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية وتعزيز تنافسيته. وتشمل هذه الأهداف تطوير التدريب والتعليم المهني، ضمان توفر قوى عاملة مؤهلة، تعزيز التعاون بين الجهات المختلفة، إدماج التقنيات الحديثة في التدريب، وإجراء الدراسات القطاعية وتحليل فجوات المهارات.

### 1. تحسين بيئة ومنظومة التدريب والتعليم المهني والتقني

يُعد أحد الأولويات الرئيسية، حيث يهدف إلى تطوير المناهج الدراسية وفق المعايير المهنية الحديثة مع التركيز على إدماج التكنولوجيا والتقنيات المتطورة في عمليات التدريب. كما يتطلب هذا الهدف تحسين البنية التحتية لمراكز التدريب المهني لضمان بيئة تعليمية آمنة وجاذبة تتناسب مع متطلبات سوق العمل.

### 2. ضمان توفير قوى عاملة ماهرة ومدربة لقطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية

يُعتبر تأهيل وتطوير الكوادر البشرية عاملاً أساسياً في تحقيق النمو المستدام للقطاع. ويتحقق ذلك من خلال تطوير برامج تدريبية متخصصة تتوافق مع احتياجات السوق، بالإضافة إلى تعزيز التدريب المستمر للعاملين لضمان مواكبة أحدث التطورات التقنية في المجال. هذا بالإضافة إلى ضرورة إجراء الدراسات القطاعية وتحليل فجوات المهارات يساعد على تحديد الاحتياجات التدريبية الحقيقية للقطاع، وذلك من خلال تنفيذ دراسات تحليل الفجوات والاستفادة من نتائجها لتحديث المناهج وبرامج التدريب وضمان توافقها مع المتطلبات الفعلية لسوق العمل.

كما أن إدماج التقنيات الحديثة والمحتوى الإلكتروني في التدريب يعزز من فرص الوصول إلى التدريب المهني بشكل أوسع وأكثر كفاءة، حيث يهدف هذا الهدف إلى تطوير مواد تدريبية رقمية تفاعلية وتقديم برامج تدريبية عبر المنصات الإلكترونية.

### 3. تعزيز الشراكات والتعاون بين الجهات المختلفة

يُعد من الأسس المهمة لضمان تطوير قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية، حيث يشمل التعاون بين القطاعين العام والخاص لدعم التدريب المهني، إضافة إلى بناء شراكات محلية ودولية لتعزيز الابتكار في التدريب ودعم برامج التعلم القائم على العمل.

الأهداف الفرعية (تم بناء الأهداف الفرعية لجسر الفجوة في وجهات النظر بين ثلاثية العمل (الحكومة، أصحاب العمل، العمال)

| الأهداف الفرعية  | الهدف الرئيسي   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● تحديد واضح لاحتياجات المهارات في القطاع</li> <li>● تطوير منصة إلكترونية لتوظيف العمالة المحلية المؤهلة.</li> <li>● تخصصات لدى مختلف مزودي خدمات التدريب مبنية على الطلب Demand Driven.</li> </ul>   | <p>تمكين مصانع البلاستيك الأردنية من إيجاد المهارات المطلوبة من العمالة المحلية</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● اعتماد برامج تدريبية معتمدة دولياً مثل ( ISO, Six Sigma).</li> <li>● تنظيم برامج/ مسابقات فنية لتحفيز التميز بين العمال.</li> <li>● إنشاء مراكز اختبار معيارية لقياس المهارات الفنية المتوفرة.</li> </ul>   | <p>رفع مهارات العمالة في المصانع الأردنية لتنافس المستوى الدولي</p>                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● تصميم دليل "المسارات الوظيفية" لكل دور في القطاع.</li> <li>● تطبيق نظام تقييم أداء سنوي مرتبط بخطة التطوير.</li> <li>● توفير منح للعمال للالتحاق ببرامج تدريب متقدمة.</li> </ul>  | <p>تمكين المصانع من تطوير العمال داخلياً وخلق مسارات وظيفية مستدامة</p>             |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● إطلاق حملة "أولوية للأردنيين" في التوظيف.</li> <li>● فرض شروط توطين تدريجية على المصانع (مثال: 70% عمالة محلية بحلول 2027، وصولاً إلا ما لا يقل عن 90% بحلول عام 2030).</li> <li>● تقديم حوافز ضريبية للمصانع التي تقلل الاعتماد على العمالة الأجنبية.</li> </ul>         | <p>تقليل الاعتماد على العمالة الأجنبية</p>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● وضع خطة إستراتيجية متوسطة إلى طويلة المدى.</li> <li>● وضع خطة تمويل ذاتية وممولة بالمنح والشراكات.</li> <li>● تأسيس مرصد دائم لرصد التحديات والفرص.</li> <li>● إصدار تقرير سنوي عن أداء المجلس ومؤشرات النجاح.</li> </ul>   | <p>تعزيز وجود مجلس مهارات ذو خطة مستقبلية واضحة</p>                                 |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>● إنشاء "مركز الابتكار البلاستيكي" لدعم تبني التقنيات الحديثة، والبدء مع مراكز الابتكار القائمة.</li> <li>● عقد شراكات مع مختبرات التصنيع الرقمي<sup>1</sup> FAB LABs لتدريب العمال على تقنيات مثل الطباعة ثلاثية الأبعاد 3D، والبلاستيك الحيوي (القابل للتحلل).</li> </ul> | <p>جعل المهارات المتقدمة محفزاً للنمو والاستثمار</p>                                |

<sup>1</sup> مختبرات التصنيع الرقمي هي مراكز متطورة تُدمج بين التقنيات الرقمية (مثل الطباعة ثلاثية الأبعاد، والروبوتات، والذكاء الاصطناعي) وعمليات التصنيع التقليدية، لتمكين التصميم السريع، والبرمجة الدقيقة، والإنتاج المرن مع تقليل التكاليف وزيادة الكفاءة، مما يدعم الابتكار في الصناعات.



## الأهداف الفرعية

## الهدف الرئيسي

- تنظيم مؤتمر سنوي خاص بقطاع البلاستيك لعرض إنجازات القطاع والتطوير وجذب المستثمرين (مؤتمر مشابه لمؤتمر (DETEX)<sup>2</sup>.
- إطلاق حملة "مستقبل البلاستيك" عبر وسائل التواصل الاجتماعي.
- توقيع اتفاقيات مع الجامعات لإدراج زيارات ميدانية إلزامية للمصانع.
- تقديم برامج تدريب مدفوعة الأجر خلال فترة الدراسة بالتعاون مع الجهات المانحة، ونقابة المهندسين.
- تطوير برامج تدريبية تستهدف طلاب المدارس مثل مسابقات (STEM)<sup>3</sup>.
- إنشاء أكاديمية افتراضية للتدريب عن بُعد بالشراكة مع منصات عالمية.
- مناهج مرنة قابلة للتحديث وفقاً للمتغيرات التكنولوجية.

## جذب الأردنيين للعمل في قطاع البلاستيك

## إعداد خطة تدريب الجيل القادم للقطاع

<sup>2</sup> مؤتمر ديتكس DETEX والذي تقيمه غرفة صناعة عمان يجمع نخبة من الصناع والخبراء والفنيين والباحثين والمطورين والموسقين في صناعة المنظفات، بالإضافة إلى الموردين من أوروبا والصين والشرق الأوسط، لمناقشة أحدث الاتجاهات ودوافع الابتكار، والطريق إلى المستقبل لصناعة المنظفات.

<sup>3</sup> مسابقات STEM هي منافسات تعليمية في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، تهدف إلى تعزيز المهارات العملية والابتكار، وتدعم أهداف مجلس المهارات بجذب الشباب وبناء كفاءات تلبي احتياجات قطاع البلاستيك عبر مشاريع مستدامة وتقنيات حديثة.

## خطة العمل

تُعد خطة العمل جزءاً أساسياً من الاستراتيجية المعتمدة لمجلس مهارات قطاع الصناعات البلاستيكية والمطاطية ، حيث تهدف إلى تحقيق الأهداف المحددة في إطار زمني محدد وبأساليب فعالة. تركز هذه الخطة على تحويل الرؤى والاستراتيجيات إلى أنشطة ملموسة يمكن تنفيذها من قبل المجلس وأصحاب المصلحة المعنيين.

| مؤشرات الأداء |                              | المسؤولية | الجدول الزمني |            | الخطوات  | النشاط                 |
|---------------|------------------------------|-----------|---------------|------------|--|------------------------|
| رقماً         | المؤشر                       |           | نهاية         | بداية      |  |                        |
| 2             | عدد المراكز التي تم زيارتها  |           | Q3<br>2025    | Q2<br>2025 | تحديد قائمة بمراكز التدريب الحالية والمحتملة.  | زيارة مركزي تدريب      |
|               |                              |           |               |            | إعداد معايير تقييم المراكز (التجهيزات، الخبرة، القرب الجغرافي).  |                        |
|               |                              |           |               |            | تنظيم زيارات ميدانية وجمع بيانات عن إمكانياتها.  |                        |
|               |                              |           |               |            | تحليل النتائج واختيار المراكز الأنسب للشراكة.  |                        |
| 90%           | التوافق مع المعايير المطلوبة |           |               |            |  |                        |
| 10            | عدد المهارات المعتمدة        |           | Q4<br>2025    | Q3<br>2025 | عقد جلسات عصف ذهني مع خبراء الصناعة لتحديد المهارات المطلوبة (مثل: تشغيل آلات CNC، تصميم القوالب، إدارة الجودة). | اعتماد 10 مهارات جديدة |
|               |                              |           |               |            | تحليل المهارات العالمية ومواءمتها مع احتياجات السوق المحلي.  |                        |
| 80%           | توافق مع المعايير العالمية   |           |               |            |  |                        |

| مؤشرات الأداء |                            | المسؤولية | الجدول الزمني |         | الخطوات  | النشاط                          |
|---------------|----------------------------|-----------|---------------|---------|--|---------------------------------|
| رقماً         | المؤشر                     |           | نهاية         | بداية   |  |                                 |
|               |                            |           |               |         | اعتماد القائمة النهائية من قبل المجلس.                             |                                 |
| 10            | عدد المناهج المطورة        |           | Q4 2025       | Q1 2026 | تعيين خبراء تعليم وتدريب لصياغة المناهج.                           | تطوير مناهج لـ 10 مهارات        |
| 85%           | نسبة الرضا عن المناهج      |           |               |         | مراجعة المناهج من قبل المصانع لضمان التوافق مع الاحتياجات العملية. |                                 |
|               |                            |           |               |         | اختبار المناهج تجريبياً في إحدى الشركات.                           |                                 |
| 500           | عدد المتدربين              |           | Q1 2026       | Q2 2026 | تحديد المحتوى الأساسي (التصنيع، السلامة، التقنيات الحديثة).        | تصميم دورة أساسيات الصناعة      |
| 75%           | نسبة النجاح في الاختبارات  |           |               |         | إعداد مواد تعليمية (فيديوهات، كتيبات، اختبارات).                   |                                 |
|               |                            |           |               |         | تدريب المدربين على تقديم الدورة.                                   |                                 |
| 10            | عدد المصانع المطبقة للنظام |           | Q4 2025       | Q2 2026 | تطوير دليل إرشادي للشركات حول كيفية تنفيذ التدريب العملي.          | إنشاء أنظمة للتدريب أثناء العمل |
| 20%           | تحسين الإنتاجية            |           |               |         | توفير نماذج لخطط التدريب والتقييم.                                 |                                 |
|               |                            |           |               |         | عقد ورش عمل لشرح الأنظم للمدراء.                                   |                                 |
| 20            | عدد الشركات المؤهلة        |           | Q2 2026       | مستمر   | توفير أدلة تدريبية.  | تأهيل 20 شركة للتدريب الداخلي   |
|               |                            |           |               |         | إطلاق حملة توعوية لأهمية التدريب الداخلي.                          |                                 |
| 90%           | نسبة الرضا عن البرنامج     |           |               |         | تقديم دعم فني للشركات (تجهيز أماكن التدريب، توفير مدربين).         |                                 |
|               |                            |           |               |         | منح شهادات اعتماد للشركات المؤهلة.                                 |                                 |

| مؤشرات الأداء |                              | المسؤولية | الجدول الزمني |            | الخطوات   | النشاط                   |
|---------------|------------------------------|-----------|---------------|------------|---|--------------------------|
| رقماً         | المؤشر                       |           | نهاية         | بداية      |   |                          |
| 200           | عدد الوظائف المُعلنَة        |           | Q2<br>2026    | Q1<br>2026 | تحديد الشركات المشاركة ووظائفها المتاحة.  | تنظيم معارض وظائف وتدريب |
| 30%           | نسبة التوظيف المباشر         |           |               |            | ترويج الحدث عبر وسائل الإعلام ومواقع التوظيف.                                       |                          |
|               |                              |           |               |            | تنظيم جلسات تعريفية بالقطاع خلال المعرض.  |                          |
| 15            | عدد الفجوات المُحددة         |           | Q3<br>2025    | Q2<br>2025 | إجراء استبيانات للعمال وأصحاب العمل.  | تحليل فجوات المهارات     |
| 100 %         | نسبة التغطية بخطط التحسين    |           |               |            | مقارنة النتائج مع المعايير الدولية.   |                          |
|               |                              |           |               |            | إصدار تقرير مفصل بالفجوات وطرق معالجتها.  |                          |
| 5             | عدد الورش المنفذة            |           | Q2<br>2026    | Q4<br>2025 | تصميم ورش مخصصة بناءً على نتائج التحليل (مثل: ورشة حول إدارة النفايات البلاستيكية). | عقد ورش عمل لسد الفجوات  |
| 40%           | نسبة تحسن المهارات بعد الورش |           |               |            | دعوة خبراء دوليين للمشاركة.   |                          |
|               |                              |           |               |            | تقييم أثر الورش عبر استطلاعات الرأي.  |                          |