



غرفة صناعة الأردن
Jordan Chamber of Industry

دليل المتدرب <<<<2024

دليل المتدرب

تعزيز الوعي بالقطاع الصناعي
والسلامة والصحة المهنية

غرفة صناعة الأردن - مشروع نجاحنا



المحتويات

٤	الجلسة الأولى: مقدمة عن القطاع الصناعي الأردني
٥	أهمية التعرف على القطاع الصناعي بالنسبة للمشاركين
٨	التحديات التي تواجه الباحثين عن عمل « العمالة الشابة» في المملكة الأردنية الهاشمية
٩	القطاعات الصناعية الرئيسية في الأردن
١٢	الجلسة الثانية: المهارات المطلوبة في القطاع الصناعي
١٢	تعريف المهارات
١٣	مستويات التوظيف ومتطلبات المهارة
١٣	كيف يمكن لهذه الأنواع من الوظائف تحسين سبل عيشك؟
١٦	ارتقاء السلم الوظيفي
١٧	الجلسة الثالثة: الحقوق العمالية في الأردن
١٧	الحقوق العمالية الأساسية في الأردن
١٨	أهمية الحقوق العمالية
١٩	قانون العمل في الأردن
٢٠	الجلسة الرابعة: الثقافة في مكان العمل
٢٠	اختلاف الثقافات في المجال الخاص «الحياة الشخصية» والمجال المهني «الحياة المهنية»
٢١	التوازن بين الثقافة الشخصية وثقافة الشركة
٢١	نشاط: المهمة: فهم ديناميكيات فرق العمل
٢٣	سيناريو لعب الأدوار: الانتقال من الطالب إلى المحترف
٢٥	نشاط للمناقشة: التوقعات مقابل الواقع في القطاع الصناعي
٢٧	الجلسة الخامسة: التكيف مع ثقافة الشركة كموظف جديد
٢٧	فهم ثقافة الشركة
٢٨	الجلسة السادسة: أهمية التواصل كموظف
٢٨	أهمية التواصل الفعال للموظفين في مكان العمل
٢٩	الجلسة السابعة: مفهوم السلامة والصحة المهنية
٢٩	أهمية السلامة والصحة المهنية
٣٠	الإطار القانوني الذي يحكم السلامة والصحة المهنية في الأردن
٣٣	الجلسة الثامنة: الخطر والخطورة المحتملة في مكان العمل في الصناعات الأردنية
٣٣	الاحترار في مكان العمل
٣٤	الجلسة التاسعة: حل الاخطار
٣٤	الأساليب العملية لحل الاخطار
٣٦	دراسة الحالة: إدارة الحوادث

الجلسة الأولى: مقدمة عن القطاع الصناعي الأردني

في هذه الجلسة، نقدم معلومات شاملة عن القطاع الصناعي الأردني، للتمكن من فهم أهميته وحجمه والفرص المتاحة له. دعونا نناقش معاً بعض الأسئلة:

١. عندما تفكر في القطاع الصناعي في الأردن، ما النقاط التي تتبادر إلى ذهنك؟

٢. ما هي الصناعات أو القطاعات البارزة في الأردن؟

٣. ما هي السلع أو الخدمات الرئيسية التي تميز الأردن في القطاع الصناعي؟

٤. لماذا تعتقد أن القطاع الصناعي مهم للاقتصاد الأردني؟

٥. ما هي أنواع الوظائف المرتبطة بالعمل في القطاع الصناعي؟

٦. ما هي المهارات التي تعتقد أنها مطلوبة للعمل في القطاع الصناعي في الأردن؟

أهمية التعرف على القطاع الصناعي بالنسبة للمشاركين

إذا كان المشاركون من طلاب التعليم والتدريب المهني والتقني:

فهم القطاع الصناعي لا يقتصر على معرفة المصانع والشركات فقط؛ بل يتعلق بفهم الفرص المتاحة. يمثل القطاع الصناعي المكان الذي سيجد فيه الكثير من طلاب التعليم والتدريب المهني والتقني فرص عمل بمجرد انضمامهم إلى القوى العاملة. سواء كان ذلك في مجال التصنيع أو البناء أو غيرها من الصناعات، هذه هي المجالات التي ستستخدمون فيها مهاراتكم. من خلال فهم كيفية عمل هذه الصناعات ومتطلباتها ودورها في الاقتصاد، ستكونون مستعدين بشكل أفضل للحصول على تلك الوظائف وتحقيق النجاح في حياتكم المهنية. بالإضافة إلى ذلك، سنغطي الجوانب الحيوية للصحة والسلامة المهنية، لضمان أن تكونوا آمنين وأكثر أريحية في مكان العمل.

١. إذا كان المشاركون باحثين عن عمل يسعون لدخول سوق العمل:

بينما تستعد لتوالي أدوارك الجديدة، فإننا نتعمق في جلسة توعية صناعية تدور حول إعدادك لتحقيق النجاح في مجال عملك الجديد. سنستكشف ما يتوقعه القطاع الصناعي منك، والفرص الوظيفية المتنوعة المتاحة، والمهارات والمواقف اللازمة للنجاح في هذه الأدوار. وبالمثل، سنركز على متطلبات السلامة والصحة المهنية، لضمان أنك على علم بأهميتها وتمكينك من تحقيق الراحة والأمان في بيئة العمل الجديدة.



٢. إذا كان المشاركون من الشباب والنساء الذين تلقوا

تدريباً أثناء العمل ويستعدون الآن للبحث عن وظائف:

سنعقد اليوم هذه الورشة التدريبية لنقدم لكم نظرة شاملة حول القطاع الصناعي ولإلهامكم بالعديد من الفرص المستتيرة التي تتوفر فيه. ومع ذلك، من المهم أيضاً أن تفهم أن هناك توقعات ستقابلكم كموظفين محتملين في المستقبل. لقد اتخذت بالفعل خطوات كبيرة من خلال الحصول على تدريب أثناء العمل أو دورة تدريبية قصيرة، وحين الوقت للسعي نحو أهداف أعلى - الحصول على وظيفة في هذا القطاع الصناعي. سنستكشف ما يتطلبه القطاع الصناعي، وتنوع المسارات الوظيفية المتاحة، والمهارات والتفكير الذي ستحتاجونه لتحقيق النجاح. وبالإضافة إلى ذلك، سنركز على أساسيات السلامة والصحة المهنية، لتمكينكم من الشعور بالثقة والجاهزية أثناء سعيكم لتحقيق أهدافكم المهنية.

٣. الصورة الشاملة

نحن هنا لنشارككم الرؤية والصورة الشاملة: بحلول عام ٢٠٣٣، يخطط الأردن لخلق ٢٦٠,٠٠٠ فرصة عمل جديدة! والسؤال: كيف ستتحقق هذه الرؤية؟ ستركز الحكومة على الصناعات الرئيسية التي تتمتع بإمكانيات كبيرة للنمو والتنافسية على المستوى الدولي، مثل التعبئة والتغليف والورق والكرتون واللوازم المكتبية، والصناعات الكيماوية ومستحضرات التجميل، والصناعات العلاجية واللوازم الطبية، والصناعات الجلدية والمحيكات، والصناعات الهندسية والكهربائية وتكنولوجيا المعلومات. وهذا جزء من رؤية التحديث الاقتصادي.

٤. تلبية الاحتياجات المحلية والعالمية:

هل تعلم أن صناعاتنا تلبية حوالي ٤٥٪ من إجمالي احتياجات السوق المحلي؟ وهذا يعني أن ما يقرب من نصف المنتجات والخدمات التي يحتاجها الأفراد والشركات في الأردن يتم توفيرها من قبل الصناعات الأردنية. لذا، إذا فكرت في كل الأشياء التي نستخدمها يومياً - مثل الطعام والملابس والإلكترونيات ومواد البناء وغيرها - فإن ٤٥٪ منها يتم تصنيعها أو إنتاجها هنا في الأردن. مما يبرز دور الصناعات المحلية في دعم اقتصاد البلاد من خلال توفير جزء كبير من احتياجاتنا المحلية. كما تتجه صادراتنا إلى أكثر من ١٤٢ دولة حول العالم، مما يعكس التواجد العالمي لمنتجاتنا وخدماتنا ودورها البارز في الاقتصاد العالمي.

ما أهميتها؟

لماذا يجب أن نهتم بهذا؟ حسناً، يأتي من أهمية زيادة عدد الوظائف، والتي تعني فرصاً إضافية للجميع. عندما تتطور الصناعات المحلية وتزدهر، ينعكس ذلك إيجاباً على اقتصادنا من خلال زيادة الصادرات. وهذا ينتج عنه تدفق المزيد من الأموال إلى الأردن، مما يعود بالفائدة على الجميع.

القطاع الصناعي الأردني.. المحرك الرئيس للنمو الاقتصادي والتنمية المستدامة

- تصل مساهمة القطاع الصناعي (المباشرة وغير المباشرة) في الناتج المحلي الإجمالي إلى ما يزيد عن ٤٥٪، وذلك بفضل تشابكيته وترابطه مع العديد من القطاعات الاقتصادية.
- الأعلى مساهمة في الناتج المحلي الإجمالي: ٢١,٤٪ مساهمة القطاع الصناعي في الناتج المحلي الإجمالي بشكل مباشر وبنسبة ٤٥٪ بشكل مباشر وغير مباشر.
- الركيزة الأساسية الصادرات الوطنية: ٩٤٪ من الصادرات الوطنية، بأكثر من ١١,١ مليار دولار مع نهاية عام ٢٠٢٣.
- الأقدر على التشغيل واستحداث فرص العمل: ٢٦٤ ألف عامل، يشكلون حوالي ٢١,٥٪ من القوى العاملة.
- الأكثر جاذبية للاستثمارات: ٦٢٪ من إجمالي الاستثمارات المتدفقة خلال العام ٢٠٢٣ المستفيدة من قانون الاستثمار ٢٠٢٢.



القوى العاملة الحالية:

يعمل حوالي ٢٦٤,٢ ألف عامل وعاملة في المملكة في القطاع الصناعي، ويمثلون حوالي ٢١٪ من إجمالي القوى العاملة. ومن بين هؤلاء العمال، يبلغ نسبة الأردنيين حوالي ٨٠٪، وبلغ حجم التعويضات التي يدفعها القطاع للعمال ٢,٨ مليار دولار. وتستحدث جراء إنشاء منشأة جديدة في القطاع الصناعي ١٦ فرصة عمل لكل منشأة جديدة، وهذا يشكل ٤٠٪ من إجمالي فرص العمل المستحدثة سنوياً في القطاع الخاص، وبهذا يعد في المرتبة الأولى من حيث فرص العمل المستحدثة على مستوى القطاع الخاص، وفيما يتعلق البطالة، أظهر تقرير دائرة الإحصاءات العامة الأردنية أن معدل البطالة خلال الربع الرابع من عام ٢٠٢٣ بلغ ١,٤٪، بانخفاض قدره ١,٥ نقطة مئوية مقارنة بالفترة نفسها من العام السابق. وكان معدل البطالة للذكور خلال نفس الفترة ١,٨,٩٪، بينما بلغ للإناث ٢٩,٨٪. كما انخفض معدل البطالة للذكور بمقدار ١,٧ نقطة مئوية وللإناث بمقدار ١,٩ نقطة مئوية مقارنة بالربع الرابع من العام السابق.

الأثر المالي:

هل تعلم أن القطاع الصناعي يسهم بنحو ٢٠٪ من الأجور الإجمالية لسكاننا؟ هذا يعني أن العديد من الأفراد يعتمدون على الوظائف والدخل التي يوفره هذا القطاع. يتم صرف ما يقارب ٢ مليار دينار سنوياً على الرواتب! فكر في إمكانية زيادة هذا النسبة المئوية، وكيف يمكن أن يستفيد المزيد من الأشخاص من وظائف مستقرة، هذا سيحسن مستويات المعيشة ويقلل من معدلات البطالة. ولتحقيق ذلك، يمكننا الاستثمار في التعليم والتدريب لتأهيل المزيد من الأردنيين للعمل



في الصناعة، وتعزيز التوسع الصناعي من خلال توفير الحوافز، ودعم الشركات الصغيرة والمتوسطة، وتعزيز التبني التكنولوجي، وتحسين البنية التحتية، وجذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

لمحة عامة حول الصناعة الأردنية:

اعتباراً من هذا العام، يوجد لدينا حوالي ١٨٠٠٠ منشأة صناعية في جميع أنحاء الأردن، توظف حوالي ٢٦٧٠٠٠ عامل، ويبلغ عدد النساء العاملات في هذا القطاع أكثر من ٩١,٠٠٠ عاملة، مما يبرز مدى شمولية وتنوع القطاع الصناعي. وتعتبر الأردن موطناً للعديد من المدن الصناعية الرئيسية التي تهدف إلى جذب الاستثمار ودعم النمو الاقتصادي. وتشمل هذه المدن مدينة الملك عبد الله الثاني الصناعية، ومدينة الموقر الصناعية، ومدينة الكرك الصناعية، ومدينة الزرقاء الصناعية، ومدينة المفرق الصناعية، بالإضافة إلى منطقة العقبة الاقتصادية الخاصة.

الخاتمة:

باختصار، يعزز القطاع الصناعي نمو الاقتصاد ويخلق فرص عمل جديدة بشكل ملحوظ، ويلعب دوراً حيوياً في تحسين حياتنا المهنية والاقتصادية. سواء كنت تستعد للانضمام إلى سوق العمل أو تفكر في خيارات مهنية جديدة، فإن هذا القطاع يقدم فرصاً واسعة للتطور والنجاح. ومع ذلك، يجب أن ندرك أيضاً أن القطاع الصناعي يواجه تحديات كبيرة يجب علينا التصدي لها بجدية.

التحديات التي تواجه الباحثين عن عمل « العمالة الشابة » في الأردن

يجب على الباحثين عن عمل تبني نهج استباقي لتعزيز قابليتهم للتوظيف وزيادة فرصهم في الحصول على وظائف مناسبة. ونظراً لأن احتياجات السوق تتطور بسرعة، في كثير من الأحيان، لا يتوافق النظام التعليمي مع احتياجات السوق، مما يؤدي إلى فجوة بين المهارات التي يكتسبها الشباب وتلك التي يبحث عنها أصحاب العمل.

١. كيف يمكن لموظف شاب في الأردن اتخاذ خطوات استباقية لمواجهة التحديات وتعزيز فرصه للتوظيف.

جلسة نقاشية

٢. ماهي المهارات التي تعتقد أنها الأكثر طلباً في سوق العمل الحالي في الأردن، وكيف يمكن للشباب اكتسابها؟

٣. كيف يمكن للتدريب الداخلي « internships » والعمل التطوعي أن يساعد في سد فجوة الخبرة لدى الشباب الباحثين عن عمل؟

٤. هل يمكنك مشاركة قصص نجاح حيث ساعدك التواصل أو الإرشاد بشكل كبير في حياتك المهنية أو حياة شخص تعرفه؟

٥. ما هي أكبر العوائق التي واجهتها أثناء بحثك عن وظيفة، وكيف حاولت التغلب عليها؟

٠٦ ما هي الفرص التي تراها لريادة الأعمال في الأردن؟ وكيف يمكن للشباب استغلال مهاراتهم لبدء مشاريعهم الخاصة؟

القطاعات الصناعية الرئيسية في الأردن

١. الصناعات التعدينية:

تعد الصناعات التعدينية من الركائز الأساسية للاقتصاد الأردني، حيث تساهم بشكل كبير في الدخل الوطني من خلال استخراج وتصنيع المعادن مثل الفوسفات والبوتاس والمواد الخام الأخرى. هذه الصناعة تدعم العديد من القطاعات الأخرى وتساهم في تعزيز الصادرات الأردنية.



٢. الصناعات الإنشائية:

تلعب الصناعات الإنشائية دوراً حيوياً في تطوير البنية التحتية في الأردن، حيث تشمل إنتاج مواد البناء مثل الإسمنت والخرسانة والحديد، بالإضافة إلى المساهمة في المشاريع العمرانية الكبرى، مما يعزز النمو الاقتصادي ويسهم في توفير فرص عمل واسعة.

٣. صناعة التعبئة والتغليف والورق والكرتون واللوازم المكتبية:

تعد هذه الصناعات جزءاً مهماً من سلسلة التوريد، حيث توفر حلاً متكاملاً لتعبئة وتغليف المنتجات المصنعة، بالإضافة إلى تلبية احتياجات السوق من الورق والكرتون واللوازم المكتبية التي تستخدم في مختلف القطاعات الصناعية والتجارية.

٤. الصناعات الكيماوية ومستحضرات التجميل:

تشتهر الأردن بصناعاتها الكيماوية التي تنتج مجموعة واسعة من المنتجات بدءاً من الأسمدة

والمبيدات الحشرية إلى المنظفات والمطهرات، بالإضافة إلى صناعة مستحضرات التجميل التي تتميز بالجودة العالية وتصدر إلى الأسواق الإقليمية والدولية.

٥. الصناعات الغذائية والتموينية والزراعية:

تشكل الصناعات الغذائية والتموينية والزراعية جزءاً حيوياً من القطاع الصناعي في الأردن، حيث تلعب دوراً رئيسياً في تلبية احتياجات السوق المحلي من المنتجات الغذائية. تشمل هذه الصناعات إنتاج وتصنيع المواد الغذائية بمختلف أنواعها، مثل الألبان والأجبان والمخبوزات والمعلبات والمشروبات، بالإضافة إلى الصناعات الزراعية التي تعتمد على زراعة المحاصيل وإنتاج اللحوم والدواجن. تسهم هذه الصناعات بشكل كبير في تحقيق الأمن الغذائي وتوفير فرص العمل، بالإضافة إلى تعزيز الصادرات الأردنية إلى الأسواق الإقليمية والدولية. تعتمد هذه الصناعات على تطبيق أفضل الممارسات في الزراعة والتصنيع لضمان جودة المنتجات وسلامتها للمستهلكين.

٦. الصناعات العلاجية واللوازم الطبية:

تحتل الأردن مكانة متقدمة في الصناعات العلاجية واللوازم الطبية، حيث تنتج أدوية ذات جودة عالية وتقدم حلولاً طبية مبتكرة تلبي احتياجات القطاع الصحي محلياً وعالمياً، مما يعزز سمعة الأردن كوجهة رائدة في صناعة الأدوية والرعاية الصحية.

٧. الصناعات الخشبية والأثاث:

تعد الصناعات الخشبية والأثاث جزءاً من التراث الصناعي في الأردن، حيث تتميز بتصميماتها الفريدة والجودة العالية. تنتج هذه الصناعة مجموعة واسعة من الأثاث المنزلي والمكتبي الذي يتم تصديره إلى العديد من الأسواق الدولية.

٨. الصناعات البلاستيكية والمطاطية:

تلعب الصناعات البلاستيكية والمطاطية دوراً محورياً في تلبية احتياجات السوق من المنتجات البلاستيكية المتنوعة والمطاط المستخدم في العديد من التطبيقات الصناعية والتجارية، بما في ذلك التعبئة والتغليف والإنشاءات والمنتجات الاستهلاكية.

٩. الصناعات الجلدية والمحيكات:

تشتهر الأردن بصناعاتها الجلدية والمحيكات، والتي تتضمن إنتاج الملابس والأحذية والمنتجات الجلدية الأخرى ذات الجودة العالية. تصدر هذه المنتجات إلى الأسواق العالمية، مما يجعلها جزءاً أساسياً من الاقتصاد الوطني.

الجلسة الثانية: المهارات المطلوبة في القطاع الصناعي

تعريف المهارات



ما المقصود بالمهارات؟

عندما نناقش موضوع المهارات، فإننا نتحدث عن أنواع مختلفة من المهارات والخلفيات التعليمية، مما يعني وجود أنواع مختلفة من مجموعات المهارات. ما هو تصنيف هذه المهارات بشكل عام؟

مستويات التوظيف ومتطلبات المهارة

تحسين المهارات والتعلم المستمر:

مع تطور الصناعات، تزداد الحاجة إلى تحسين مهارات القوى العاملة للتعامل مع التقنيات والعمليات الجديدة. يُعد التعلم المستمر والتدريب أثناء العمل أمراً حيوياً للحفاظ على قطاع صناعي تنافسي وفعال.

التعلم المستمر والقدرة على التكيف:

تعد القدرة على التعلم المستمر والتكيف مع التقنيات والعمليات الجديدة أمراً بالغ الأهمية مع تطور القطاع الصناعي. تساهم المشاركة في برامج التدريب المستمرة في الحفاظ على ارتباط العمال بالمستجدات وتمكينهم من البقاء قادرين على المنافسة.

كيف يمكن لهذه الأنواع من الوظائف تحسين سبل عيشك؟

الحصول على وظيفة في القطاع الصناعي يمكن أن يعزز معيشتك بطرق عديدة، بغض النظر عما إذا كنت عاملاً ماهراً، شبه ماهراً، أو غير ماهر. يمكن للوظيفة أن تعزز معيشتك من خلال:

• التمكين الاقتصادي:

غالباً ما توفر الوظائف الصناعية أجوراً أفضل مقارنة بتلك الموجودة في القطاع الزراعي أو غيرها وهذا يؤدي إلى تحسين مستويات المعيشة ويساهم في الحد من الفقر.

• تعزيز الأمن الوظيفي:

توفر وظائف القطاع الصناعي عادةً استقراراً وأمناً وظيفياً أكثر مقارنة بتلك الموجودة في القطاع غير الرسمي. يساهم هذا الاستقرار في توفير سبل عيش آمنة ويقلل من التوتر المرتبط بإنعدام الأمن الوظيفي.

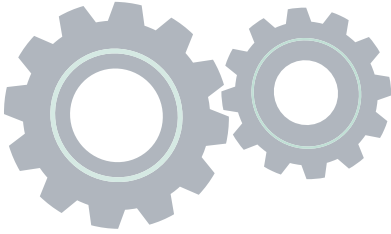
• **الحصول على المزايا:** تأتي العديد من الوظائف الصناعية مع مزايا إضافية مثل التأمين الصحي، والإجازات مدفوعة الأجر، وخطط التقاعد، مما يحسن بشكل كبير من نوعية الحياة والاستقرار المالي.

• **فرص التقدم الوظيفي:** غالباً ما يوفر القطاع الصناعي مسارات واضحة للتقدم الوظيفي، مع فرص للترقية والتطور المهني. يؤدي ذلك إلى زيادة الرضا الوظيفي، وزيادة الدخل المحتمل، وتحقيق مهنة أكثر إرضاءً على المدى الطويل.

- تحسين ظروف العمل: تلتزم الوظائف الصناعية بأنظمة صحية وسلامة شدة مقارنة بالقطاعات الزراعية أو غيرها، مما يؤدي إلى ظروف عمل أكثر أماناً وراحة.
- تنمية القوى العاملة: من المعروف أن القطاعات الصناعية الفعالة تستثمر في تنمية القوى العاملة، حيث توفر فرص التدريب وتعزيز المهارات التي تزيد من القدرات الإجمالية للقوى العاملة، مما يساهم في المرونة الاقتصادية والنمو على المدى الطويل.

النشاط: تحليل تأثير القطاع الصناعي

كيف يمكننا تقييم وفهم أهمية القطاع الصناعي في النمو الاقتصادي وتوليد فرص العمل؟ دعونا نناقش هذا الموضوع من خلال المناقشة الجماعية.



النشاط: تحليل الدور الوظيفي ورسم خرائط المسار الوظيفي

كل مجموعة تختار قطاع محددًا من القطاع الصناعي، وتقوم بالآتي:

١. وصف الأدوار المختلفة التي لا تتطلب مهارات في هذه الصناعات، أو شبه الماهرة، أو الماهرة، أو الوظائف ذات المهارات العالية.
٢. إدراج المهام النموذجية والمهارات الأساسية المطلوبة والمسؤوليات اليومية لهذه الأدوار.
٣. إنشاء خريطة مسار وظيفي توضح كيف يمكن للموظف أن يتقدم إلى الأدوار شبه الماهرة أو الماهرة في الصناعة تتضمن برامج التدريب المحتملة والشهادات وفرص تنمية المهارات التي يمكن أن تساعد في هذا التقدم.
٤. إعداد عرض تقديمي: تقوم كل مجموعة بإعداد عرض تقديمي يلخص النتائج والأفكار التي توصلوا إليها.

القطاعات الصناعية هي:

• الصناعات التعدينية:

تسهم بشكل كبير في الدخل الوطني من خلال استخراج وتصنيع المعادن.

• الصناعات الإنشائية:

تدعم تطوير البنية التحتية عبر إنتاج مواد البناء والمساهمة في المشاريع العمرانية.

• صناعة التعبئة والتغليف والورق والكرتون واللوازم المكتبية:

توفر حلولاً متكاملة لتعبئة وتغليف المنتجات وتلبية احتياجات السوق من الورق والكرتون.

• الصناعات الكيماوية ومستحضرات التجميل:

تنتج مجموعة واسعة من المنتجات الكيماوية ومستحضرات التجميل ذات الجودة العالية.

• الصناعات الغذائية والتموينية والزراعية:

تلبي احتياجات السوق المحلي من المواد الغذائية وتساهم في تحقيق الأمن الغذائي.

• الصناعات العلاجية واللوازم الطبية:

تنتج أدوية وحلولاً طبية مبتكرة تلبي احتياجات القطاع الصحي محلياً وعالمياً.

• الصناعات الخشبية والأثاث:

تنتج أثاثاً ذا تصميمات فريدة وجودة عالية يصدر إلى الأسواق الدولية.

• الصناعات البلاستيكية والمطاطية:

تلبي احتياجات السوق من المنتجات البلاستيكية والمطاطية المتنوعة.

• الصناعات الجلدية والمحبات:

تنتج الملابس والأحذية والمنتجات الجلدية ذات الجودة العالية المصدرة عالمياً.

• الصناعات الهندسية والكهربائية وتكنولوجيا المعلومات:

تدعم تطوير البنية التحتية التقنية من خلال إنتاج الأجهزة الكهربائية وتقديم حلول تكنولوجيا

المعلومات.

ارتقاء السلم الوظيفي

في الصناعات الأردنية، يتمتع العمال غير المهرة بمسارات وظيفية مختلفة وفرص للتقدم على الرغم من افتقارهم الأولي إلى المهارات المتخصصة. فيما يلي شرح لمفهوم المسارات الوظيفية:

• **وظائف المبتدئين:** عادة ما يبدأ العمال غير المهرة في وظائف المبتدئين التي تتطلب الحد الأدنى من المؤهلات أو الخبرة. تشمل هذه المناصب أدواراً مثل العمال العاميين، أو مساعدي المؤهلات أو الخبرة. تشمل هذه المناصب أدواراً مثل العمال العاميين، أو مساعدي المستودعات، أو عمال النظافة، أو عمال خط الإنتاج. على الرغم من أن هذه الأدوار قد لا توفر في البداية فرص تقدم كبيرة، إلا أنها تعتبر نقاط دخول إلى القوى العاملة وتوفر خبرة قيمة وتعرضاً للصناعة.

• **التدريب أثناء العمل وتنمية المهارات:** يقدم العديد من أصحاب العمل في الصناعات الأردنية برامج تدريب أثناء العمل لمساعدة العمال غير المهرة على اكتساب المهارات والمعرفة الأساسية المتعلقة بأدوارهم. من خلال الخبرة العملية والإرشاد من الزملاء ذوي الخبرة، يمكن للعمال غير المهرة تطوير المهارات التقنية والمعرفة الخاصة بالصناعة والكفاءات اللازمة للتقدم الوظيفي.

• **التقدم الوظيفي ضمن الوظائف:** يمكن للعمال غير المهرة التقدم في وظائفهم الحالية من خلال إظهار الموثوقية، والمبادرة، والرغبة في التعلم، وتحمل مسؤوليات إضافية. يتضمن التقدم في الوظائف اكتساب مهارات متخصصة، وإتقان تشغيل الآلات أو المعدات، أو تولي أدوار قيادية داخل الفرق أو الأقسام.

• **التقدم القائم على المهارات:** يمكن للعمال غير المهرة السعي للتقدم القائم على المهارات من خلال الحصول على مؤهلات أو شهادات إضافية ذات صلة بصناعتهم أو أدوارهم. قد يقدم أصحاب العمل فرصاً للعمال غير المهرة للمشاركة في برامج التدريب المهني أو ورش العمل لتنمية المهارات، مما يعزز مهاراتهم ومؤهلاتهم.

• **التنقل الوظيفي العمودي:** قد تكون انطلاقة العمال غير المهرة في مناصب مبتدئة، إلا أن لديهم فرصاً للتنقل الوظيفي الرأسي داخل المنظمة أو الصناعة. من خلال التفاني والعمل الجاد والتطوير المستمر للمهارات، يمكن للعمال غير المهرة التقدم إلى مناصب أعلى تتضمن زيادة في المسؤوليات والسلطة والرواتب.

• **الحركة متعددة الوظائف:** يمكن للعمال غير المهرة استكشاف الحركة متعددة الوظائف من خلال الانتقال إلى أدوار أو أقسام مختلفة داخل الشركة. يمكن لأصحاب العمل تشجيع التحركات الجانبية لتزويد العمال بخبرات متنوعة، وتوسيع مجموعة مهاراتهم، وإعدادهم لأدوار القيادة أو الإدارة المستقبلية.

• **التعلم والتطوير المستمر:** طوال رحلتهم المهنية، يجب على العمال غير المهرة إعطاء الأولوية للتعلم المستمر والتطوير للبقاء على صلة بالموضوع، وقادرين على التكيف، وأكثر تنافسية في سوق العمل.

الجلسة الثالثة: الحقوق العمالية في الأردن

في الأردن، يتم ضمان حقوق العمال الأساسية لجميع العمال، سواء كانوا غير مهرة أو شبه مهرة أو ذوي مهارات عالية، مما يضمن المعاملة العادلة وظروف العمل الآمنة. تشمل هذه الحقوق الحماية من التمييز على أساس العرق، أو الجنس، أو الدين، أو الجنسية، مما يضمن المساواة في المعاملة في مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، يحق للعمال التمتع ببيئة عمل آمنة وصحية.

الحقوق العمالية الأساسية في الأردن

- **الحق في المساواة في المعاملة وعدم التمييز:**
يحق لجميع العاملين في الأردن أن يعاملوا بشكل عادل ومتساو في مكان العمل، دون تمييز على أساس العرق، أو الجنس، أو الدين، أو الجنسية، أو الإعاقة، أو أي خصائص أخرى محمية.
- **الحق في بيئة عمل آمنة وصحية:**
يحق للعمال العمل في بيئة آمنة وخالية من الاخطار التي قد تعرض صحتهم أو سلامتهم للخطر.
- **الحق في الأجور والمزايا العادلة:**
يحق للعمال الحصول على أجور ومزايا عادلة مقابل عملهم، بما في ذلك معدلات الحد الأدنى للأجور التي يحددها القانون.
- **الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية:**
يحق للعمال الانضمام إلى النقابات العمالية والمشاركة في المفاوضات الجماعية للتفاوض على شروط وأحكام العمل.
- **الحق في الراحة وأوقات الفراغ:**
يحق للعمال الحصول على أوقات الراحة وأوقات الفراغ، بما في ذلك أيام الراحة الأسبوعية والإجازة السنوية.
- **الحق في معالجة التظلمات وحل النزاعات:**
يحق للعمال تقديم الشكاوى أو التظلمات المتعلقة بقضايا العمل واللجوء إلى الحلول عند انتهاك حقوقهم. وتحقيق مهنة أكثر إرضاءً على المدى الطويل.
- **الحق في الضمان الاجتماعي والتأمين الصحي:**
يحق للعمال الحصول على مزايا الضمان الاجتماعي وتغطية التأمين الصحي، للحماية من الصعوبات المالية الناجمة عن المرض، أو الإصابة، أو الإعاقة، أو البطالة.

أهمية الحقوق العمالية

• الأهمية في مكان العمل:

حقوق العمل ضرورية لأنها تشكل الأساس للمعاملة العادلة والكرامة والمساواة بين جميع العمال. من خلال تطبيق هذه الحقوق، تضمن أماكن العمل ما يلي:

١. المعاملة العادلة:

يحصل جميع العمال على فرص متساوية ويعاملون بعدل، دون تمييز على أساس العرق، أو الجنس، أو الدين، أو الجنسية، أو أي خصائص محمية أخرى.

٢. الكرامة:

يُحترم العمال ويقدرهم، ويعملون في بيئات يتم فيها إعطاء الأولوية لصحتهم وسلامتهم، ويتم الاعتراف بمساهماتهم.

٣. المساواة:

يتمتع كل عامل بنفس الحقوق والحماية، مما يضمن تكافؤ الفرص للجميع، وهذا يمكنهم من النجاح والشعور بالأمان في أدوارهم.

فهم أهمية حقوق العمال

مناقشة جماعية:

كل مجموعة تناقش ما تعتقد بأنه من أهم حقوق العمال، ولماذا تعتبر هذه الحقوق حاسمة بالنسبة للعمال غير المهرة. ثم تقوم كل مجموعة بإعداد عرض تقديمي يلخص النتائج والأفكار التي توصلوا إليها.

قانون العمل في الأردن:

١. قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦:

الأحكام الرئيسية:

- **ساعات العمل:** الحد الأقصى لساعات العمل هو ٤٨ ساعة أسبوعياً، بحد أقصى ٨ ساعات يومياً، مع تعويض العمل الإضافي.
- **الأجور والمزايا:** يحدد مستويات الحد الأدنى للأجور ويفرض دفع الأجور في الوقت المناسب، كما يشمل استحقاقات مثل الإجازة السنوية، والإجازات المرضية، ومكافأة نهاية الخدمة.
- **السلامة والصحة المهنية:** يتطلب من أصحاب العمل توفير ظروف عمل آمنة، وإجراء تقييمات للمخاطر، وتدريب الموظفين على السلامة واستخدام معدات الحماية الشخصية.
- **عقود العمل:** تنص على أن تكون عقود العمل مكتوبة وتفصل شروط وأحكام العمل، بما في ذلك الوصف الوظيفي، الأجور، وساعات العمل.
- **إنهاء العمل والفصل:** يحدد الشروط التي يمكن بموجبها إنهاء العمل، بما في ذلك فترات الإشعار ومكافأة نهاية الخدمة.
- **عدم التمييز:** يمنع التمييز في التوظيف على أساس العرق، الجنس، الدين، الجنسية، أو الإعاقة.

٣. نظام السلامة والصحة المهنية رقم ٤٣ لسنة ١٩٩٨:

الأحكام الرئيسية:

- **تدابير السلامة:** يتطلب تنفيذ تدابير السلامة لمنع حوادث مكان العمل والأمراض المهنية.
- **التدريب:** يفرض على أصحاب العمل توفير التدريب والتعليمات المتعلقة بالسلامة للموظفين.
- **المعدات:** التأكد من توفر معدات الحماية الشخصية الضرورية واستخدامها بشكل صحيح.

٢. قانون الضمان الاجتماعي رقم (١) لسنة ٢٠١٤:

الأحكام الرئيسية:

- **التغطية:** يجب على جميع أصحاب العمل المساهمة في الضمان الاجتماعي نيابة عن موظفيهم.
- **المزايا:** تغطي الرعاية الطبية، إجازة الأمومة، معاشات العجز، معاشات الشيخوخة، والتعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية.



الجلسة الرابعة: الثقافة في مكان العمل

اختلاف الثقافات في المجال الشخصي « الحياة الشخصية» والمجال المهني « الحياة المهنية»:

فيما يلي بعض العناصر المحددة التي يمكن أن تختلف بين الثقافة الشخصية والمهنية:



- معنى الكلمتين «نعم» و «لا» ومتى يكون من المناسب استخدامها: يختلف توقيت ومعنى استخدام «نعم» و «لا» بين الحياة الشخصية والمهنية.

- الالتزام بالمواعيد النهائية: تكون المواعيد النهائية أكثر شدة في المجال المهني مقارنة بالمجال الشخصي.

- تنظيم الاجتماعات: تختلف طريقة تنظيم وإدارة الاجتماعات بين الحياة الشخصية والمهنية.

- إدارة الوقت: هناك إدارة أكبر للوقت في المجال المهني مقارنة بمجال الشخصية.

- أهمية الحفاظ على العلاقات والحفاظ على الانسجام: يكون الحفاظ على الانسجام والعلاقات أكثر أهمية في الحياة الشخصية، بينما في المجال المهني قد تركز العلاقات على الإنتاجية والفاعلية.



- التوجه نحو الذات أو الصالح العام: يختلف التركيز على الذات أو الصالح العام بين الحياة الشخصية والمهنية.

- مفهوم المساواة والعدالة: يكون لهما معانٍ وتطبيقات مختلفة في المجال الشخصي والمهني.

- التسلسل الهرمي الاجتماعي والمسؤوليات: يختلف التسلسل الهرمي الاجتماعي والمسؤوليات بين الحياة الشخصية والمهنية.

- آداب المهنة، وقواعد اللباس، والسرية، واستخدام موارد الشركة، وآداب البريد الإلكتروني، وحل النزاعات:

هناك قواعد وآداب مهنية تختلف تماماً عن تلك الموجودة في الحياة الشخصية، مثل قواعد اللباس، السرية، استخدام موارد الشركة، آداب البريد الإلكتروني، وحل النزاعات.

التوازن بين الثقافة الشخصية وثقافة الشركة



نشاط: المهمة: فهم ديناميكيات فرق العمل

فيما يلي بعض سيناريوهات لعب الأدوار لمحاكاة المواقف التي يمكن أن تحدث في مكان العمل الأردني:

١. التسلسل الهرمي واحترام الإدارة:

تم تكليف موظف جديد يدعى أحمد بمهمة من قبل مشرفه، لكنه ليس واضحاً بشأن التعليمات. بدلاً من طلب التوضيح من مشرفه، يقرر القيام بالمهمة كما يفهمها، مما يؤدي إلى عدم إتمام المهمة بشكل صحيح ويوجد تداعيات سلبية.

ناقش كيف كان بإمكان أحمد أن يتعامل مع الموقف بشكل مختلف مع الأخذ في الاعتبار احترام التسلسل الهرمي والإدارة في مكان العمل.

٢. العمل الجماعي والتعاون:

تم تكليف فريق من الموظفين بمشروع كبير. ومع ذلك، إحدى أعضاء الفريق، ليلى، تفضل العمل بشكل مستقل وتواجه صعوبة في التعاون مع الفريق، مما يؤدي إلى تجاوز الموعد النهائي بسبب نقص العمل الجماعي.

ناقش كيف يمكن للفريق إيصال أهمية التعاون إلى ليلى بشكل أفضل وكيف يمكنهم العمل معاً بشكل أكثر فاعلية.

٣. أهمية بناء العلاقات:

موظف يدعى علي يركز بشدة على عمله، لكنه دائماً منعزل ولا يتفاعل كثيراً مع زملائه. مع مرور الوقت، يشعر بالعزلة ويبدأ أداءه في التدهور. ناقش كيف يمكن لعللي بناء علاقات شخصية أقوى في مكان العمل وكيف يمكن أن يؤدي ذلك إلى تحسين تجربته في العمل.

٤. التواصل غير الرسمي في مكان العمل:

سارة موظفة شابة متحمسة اعتادت على التواصل غير الرسمي منذ أيام دراستها الجامعية. تستخدم لغة غير رسمية في رسائل البريد الإلكتروني والمحادثات مع رؤسائها، وهذا الأمر لا يلقى قبولاً جيداً.

ناقش كيف يمكن لسارة تعديل أسلوب تواصلها ليكون أكثر ملاءمة لمكان العمل.

٥. الالتزام بالسلامة والرفاهية:

لاحظ مشغل آلة يُدعى ماجد وجود خطر محتمل على السلامة لكنه قرر عدم الإبلاغ عنه، معتقداً أنه ليس مشكلة كبيرة. وفي وقت لاحق، أصيب موظف آخر بسبب هذا الخطر. ناقش أهمية الإبلاغ عن المخاوف المتعلقة بالسلامة وكيف كان من الممكن منع هذا الوضع.

سيناريو لعب الأدوار: الانتقال من الطالب إلى المحترف

نظرة عامة على السيناريو:

علي، خريج المدرسة الثانوية حديثاً، بدأ للتو وظيفته الأولى كمساعد مستودع في القطاع الصناعي. وعلى الرغم من حماسه، إلا أن علي يكافح من أجل التكيف مع البيئة المهنية. ويواجه تحديات في التواصل الرسمي، والوفاء بالمواعيد النهائية، وفهم الهيكل الهرمي، والالتزام بآداب مكان العمل.



الشخصيات:

- علي (حديث التخرج): مساعد مستودع جديد يكافح من أجل التكيف.
- علياء (المشرف): مشرف ذو خبرة في توجيهه علي.
- زيد (ممثل الموارد البشرية): ممثل الموارد البشرية الذي يقدم الدعم والموارد.
- أحمد (زميل): مساعد مستودع زميل انتقل بسلاسة.

سيناريو لعب الأدوار:

١. المشهد الأول: الصراع مع التواصل الرسمي

يتحدث علي بشكل عفوي مع مديره باستخدام لغة غير رسمية. علياء تلاحظ وتقرر المساعدة.

- علياء: يا علي، هل يمكننا التحدث لمدة دقيقة؟
- علي: أكيد يا علياء، ما أخبارك؟
- علياء: لاحظت أنك كنت غير رسمي بعض الشيء عندما تحدثت مع المدير. وهنا يجب علينا استخدام لغة رسمية ومهذبة، خاصة مع المشرفين.
- علي: اه لم افهم كيف يجب أن أخاطبهم؟
- علياء: استخدم دائماً لغة مهذبة وألقاباً مثل «السيد». أو «السيدة». عند التحدث إلى المديرين.

موضوع المناقشة: استراتيجيات التواصل بشكل رسمي ومهذب.

كيف يمكن للتواصل الرسمي والمهذب أن يؤثر على علاقتك مع المديرين والزملاء في مكان العمل؟

٢. المشهد الثاني: التحدي في الالتزام بالمواعيد النهائية

علي يجد صعوبة في إنجاز المهام في الوقت المحدد ويتجاوز المواعيد النهائية. عليك تقرير تحديد موعد للحديث معه لمناقشة إدارة الوقت.

- عليك: «علي، لاحظت أنك تواجه صعوبة في إكمال المهام في الوقت المحدد. هل يمكننا التحدث عن هذا الأمر؟»
- علي: «نعم، بصراحة أنا لست معتاداً على السرعة في العمل. سابقاً، كانت المواعيد النهائية أكثر مرنة.»
- عليك: «أفهم ذلك. ولكن هنا، يعد الالتزام بالمواعيد النهائية أمراً بالغ الأهمية. دعنا نتحدث عن كيفية تنظيم مهامك وتحديد أولوياتك.»

موضوع المناقشة: استراتيجيات إدارة الوقت وتحديد الأولويات.

ما هي الاستراتيجيات التي يمكن لعلني استخدامها لتحسين إدارة الوقت وتحديد الأولويات، وكيف يمكن لهذه الاستراتيجيات أن تساعد في الالتزام بالمواعيد النهائية في بيئة العمل؟

٣. المشهد الثالث: فهم الهيكل الهرمي

علي غير متأكد من الشخص الذي يجب عليه تقديم التقارير إليه للقيام بمهام مختلفة.

زيد من الموارد البشرية يتدخل للمساعدة.

- زيد: مرحباً علي، سمعت أنك تواجه بعض المشاكل في فهم هيكل شركتنا. من المهم معرفة من يجب تقديم التقارير إليه في المهام المختلفة.
- علي: نعم، الأمر محير. لا أعرف من أسأل.
- زيد: دعنا نراجع الهيكل التنظيمي معاً. من المهم معرفة من يجب إبلاغه وممن يجب ان تطلب المساعدة. إذا لم تكن متأكد، يمكنك دائماً أن تسألني أنا أو عليك.»

نقطة المناقشة: كيفية التنقل في الهيكل الهرمي.

كيف يمكن لعلي تحسين معرفته للهيكل الهرمي في الشركة، وما هي الخطوات التي يمكن أن يتخذها لضمان تقديم التقارير إلى الأشخاص المناسبين وطلب المساعدة عند الحاجة؟

٤. المشهد الرابع: التكيف مع قوانين مكان العمل

يصل علي متأخراً إلى العمل بملابس غير رسمية. يقرر أحمد تقديم بعض النصائح الودية.

- أحمد: مرحباً علي، لاحظت أنك تأخرت وأن ملابسك قد تكون غير رسمية جداً بالنسبة للعمل.
- علي: نعم، لقد كانت الامور مختلفة بعض الشيء في المدرسة وكانت اقل تعقيداً.
- أحمد: فهمت. لكن هنا، من المهم الالتزام بالوقت وارتداء الملابس المناسبة. هذا يظهر احترامك للوظيفة. حاول إعداد تذكير للوصول في الوقت المحدد واتباع بالزي الرسمي.

نقطة المناقشة: أهمية الالتزام بالمواعيد والالتزام بالزي الرسمي.

سؤال للنقاش:

ما هي الاستراتيجيات التي يمكن أن يستخدمها علي لضمان وصوله في الوقت المحدد وارتداء الملابس المناسبة للعمل، وكيف يمكن أن يؤثر ذلك على انطباعه لدى زملائه ومدراءه؟

نشاط للمناقشة: التوقعات مقابل الواقع في القطاع الصناعي

مشاركة التوقعات:

فيما يلي نشاط للمناقشة حول «التوقعات مقابل الواقع في القطاع الصناعي»، مع مشاركة التوقعات ثم المناقشة حول التحديات المحتملة:



١: مشاركة التوقعات

للبدء في مناقشة توقعاتكم في مكان العمل في القطاع الصناعي:

- ما هي توقعاتكم بشأن مسؤوليات الوظيفة في قطاع الصناعة؟
- كيف تتوقعون أن تكون بيئة العمل؟
- ما هي توقعاتكم بشأن فرص التقدم الوظيفي؟
- كيف تتصورون ثقافة مكان العمل في قطاع الصناعة؟



٢: استعراض أمثلة على

التحديات

للبدء في مناقشة التحديات

المحتملة في مكان العمل

في القطاع الصناعي:

- العمل لساعات طويلة ونظام الورديات.
- المهام التي تتطلب جهداً بدنياً.
- لوائح السلامة الصارمة.
- الهياكل الهرمية في بيئة العمل.

٣: المناقشة حول التوقعات مقابل الواقع

للبدء في مناقشة كيفية توافق توقعاتكم مع الواقع المعروض في الأمثلة السابقة:

- كيف تتوافق توقعاتكم مع الواقع المقدم؟
- كيف تتوافق توقعاتكم مع الواقع المقدم؟
- ما هي المفاجآت أو التحديات التي تعرضتم لها في الأمثلة الواقعية؟
- ما هي الجوانب التي كانت مختلفة عن توقعاتكم الأولية؟
- كيف تؤثر هذه الاختلافات على تصوركم للعمل في القطاع الصناعي؟

الجلسة الخامسة: التكيف مع قوانين وانظمة الشركة كموظف جديد

فهم قوانين و انظمة الشركة:

١. المراقبة:

التعلم من تجارب المراقبة: يمكن تسهيل ذلك من خلال العروض التوضيحية بالفيديو، أو الزيارات الميدانية، أو الجولات الافتراضية لأماكن العمل. انتبه إلى كيفية تواصل العمال ذوي الخبرة وأداء المهام والالتزام ببروتوكولات السلامة. مثال: في يومه الأول في أحد المصانع، لاحظ أحمد، وهو عامل جديد، أن جميع العمال ذوي الخبرة يرتدون معدات السلامة ويتبعون بروتوكولاً صارماً عند تشغيل الآلات. من خلال ملاحظته، أدرك أحمد أهمية إجراءات السلامة في الشركة.

٢. التعلم التشاركي: التدريب العملي:

غالباً ما يكون أفضل طريقة للتعلم. مارس مهامك، اعمل ضمن فريق، أو تعامل مع المعدات. هذه الأنشطة لا تساعدك فقط على فهم دورك الوظيفي بشكل أفضل، بل تعزز فهمك لثقافة مكان العمل. إذا لم يتم التخطيط لذلك من قبل مشرفك، فاسأل عما إذا كان من الممكن تعيين فريق أو مرشد لمتابعتك. مثال: كجزء من تدريبها أثناء العمل، تم تكليف هناء بمساعدة فريق يعمل على خط الإنتاج. ومن خلال هذه التجربة العملية، تتعرف هناء على أهمية العمل الجماعي والدقة في ثقافة الشركة.

٣. الإرشاد والتوجيه:

التواصل مع المرشدين: ابحث عن المرشدين يمكنهم مساعدتك في التنقل بين العمل وتوقعاتك. إذا لم يتم تعيين مرشداً لك، انضم إلى شخص يتمتع بخبرة أكبر في مكان العمل وابن علاقة قوية. يوفر التفاعل المنتظم مع مرشدك منصة لطرح الأسئلة وإزالة الشكوك. مثال: علي، عامل جديد، يدرك قيمة وجود مرشد. يقترب من مشرفه ويعرب عن اهتمامه بالتعلم من عامل متمرس. نظراً لانشغال مشرفه، يقترح علي إمكانية مواكبة مرشد خلال الأشهر الأولى من وجوده في الشركة. يقدر مشرفه مبادرة علي ويكلف عمر، وهو فني متمرس، لتوجيهه. تساعد التفاعلات المنتظمة مع عمر على فهم قوانين العمل ومعايير السلامة في الشركة.

٤. التعليقات والمناقشة:

مشاركة التجارب وتقديم التعليقات: شارك تجاربك وقدّم تعليقاتك لزملائك في العمل أو مشرفك. يمكن القيام بذلك في مناقشات جماعية أو جلسات فردية. لا يساعدك هذا فقط على الشعور بأنك مسموع، بل يوفر أيضاً رؤى قيمة حول تجربة الموظف، مما يساعدك على التكيف بشكل أفضل مع ثقافة الشركة. مثال: بعد أسبوع من العمل، لاحظت زينب أن فريقها لا يعقد جلسات تغذية راجعة منتظمة. تتواصل مع مشرفها وتقتراح عقد اجتماع أسبوعي قصير لمناقشة أي قضايا أو اقتراحات. يوافق المشرف، وتساعد هذه الجلسات زينب وزملائها على فهم ثقافة الشركة المتمثلة في التواصل المفتوح والتعلم المستمر.

الجلسة السادسة: أهمية التواصل كموظف

أهمية التواصل الفعال للموظفين في مكان العمل

التواصل أمر بالغ الأهمية للنجاح في أي مكان عمل، فيما يلي بعض الأسباب التي تجعل التواصل الفعال ضرورياً للموظفين:

• الوضوح والفهم:

يضمن التواصل الواضح فهم الجميع لأدوارهم ومهامهم وتوقعاتهم. يساعد هذا الوضوح في تقليل سوء الفهم والأخطاء، مما يؤدي إلى سير عمل بشكل أكثر سلاسة مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.

• العمل الجماعي والتعاون:

يعزز التواصل الفعال العمل الجماعي والتعاون بين الموظفين. عندما يتمكن أعضاء الفريق من التواصل بشكل مفتوح ومشاركة الأفكار، يمكنهم العمل معاً بشكل أكثر كفاءة لتحقيق الأهداف المشتركة.

• حل المشكلات:

مهارات الاتصال أمر حيوي لحل المشكلات والنزاعات. الموظفون الذين يمكنهم التعبير عن مخاوفهم، والاستماع النشط، والتفاوض بفاعلية، هم أكثر تأهيلاً لمواجهة تحديات مكان العمل وإيجاد الحلول المناسبة.

• علاقات العملاء:

في الصناعات التي تتطلب التفاعل المباشر مع العملاء، مثل البيع بالتجزئة أو الضيافة، تعتبر مهارات الاتصال الجيدة ضرورية لتقديم خدمة عملاء ممتازة. الموظفون الذين يستطيعون التواصل بوضوح، والتعاطف مع العملاء، وتلبية احتياجاتهم، يساهمون في تحقيق رضا العملاء وولائهم.

• التطوير المهني:

التواصل الفعال هو مفتاح التقدم الوظيفي. الموظفون الذين يمكنهم التعبير عن أفكارهم بوضوح، وتقديم ملاحظات بناءة، والتواصل بثقة، هم أكثر عرضة للنجاح في أدوارهم والتقدم داخل المنظمة.



نشاط المناقشة الجماعية: فهم لغة الجسد في العمل

كل مجموعات تختار لغة من لغات الجسد للمناقشة مع افراد المجموعة وذلك من خلال مشاركة تجاربكم أو ملاحظاتكم المتعلقة بلغة الجسد المختارة.

ما هي حالات سوء الفهم المحتملة أو الاختلافات الثقافية المتعلقة بلغة الجسد هذه؟

كيف يمكننا تكييف لغة جسدنا للتواصل بشكل فعال في العمل؟

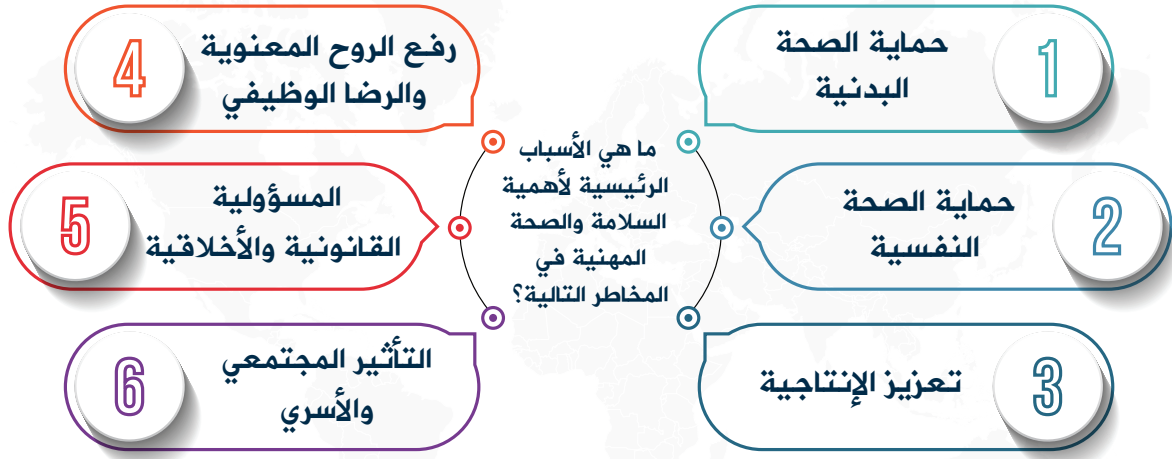
الجلسة السابعة: مفهوم السلامة والصحة المهنية

أهمية السلامة والصحة المهنية

تعدّ السلامة والصحة المهنية ركائز أساسية لنجاح واستدامة أي منظمة. ومن خلال إعطاء الأولوية للسلامة والصحة المهنية، يمكننا بناء بيئات عمل أكثر أماناً وصحة وإنتاجية، مما يتيح لكل عامل فرصة للنمو والازدهار

ما المقصود بالسلامة والصحة المهنية؟

من يتحمل مسؤولية السلامة والصحة المهنية؟



الإطار القانوني الذي يحكم السلامة والصحة المهنية في الأردن

لحماية رفاهية العمال غير المهرة، وضع الأردن أطراً قانونية تحكم السلامة والصحة المهنية (OSH). تحدد هذه القوانين واللوائح مسؤوليات وحقوق أصحاب العمل والموظفين، بهدف خلق بيئة عمل آمنة وصحية وتقليل الاخطار في مكان العمل. فيما يلي بعض اللوائح الرئيسية:



- قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦
- لائحة السلامة والصحة المهنية رقم ٤٣ لعام ١٩٩٨
- قانون الضمان الاجتماعي رقم ١ لسنة ٢٠١٤

المسؤوليات والحقوق:

أصحاب العمل:

تقع على عاتق أصحاب العمل مسؤولية توفير مكان عمل آمن للعمال غير المهرة. يشمل ذلك إجراء تقييمات الاخطار، وتقديم التدريب على السلامة، والإبلاغ عن الحوادث، وتوفير معدات الحماية الشخصية اللازمة لضمان سلامة الموظفين.

الموظفون:

يُطلب من الموظفين اتباع بروتوكولات السلامة، واستخدام معدات الوقاية الشخصية بشكل صحيح، والإبلاغ عن الظروف غير الآمنة، والمشاركة في جلسات التدريب على السلامة. من خلال الالتزام بهذه الإرشادات، يساهمون في الحفاظ على بيئة عمل آمنة لهم ولزملائهم.

حقوق الموظفين:

يحق للموظفين العمل في بيئة آمنة، والحصول على تدريب مناسب في مجال السلامة، والحصول على تعويض عن الإصابات والأمراض في مكان العمل، تضمن هذه الحقوق سلامتهم أثناء قيامهم بواجباتهم.

نشاط تفاعلي: مناقشة الاخطار الرئيسية

على كل مجموعة أن تختار أحد السيناريوهات التالية وتضع خطة لتحسين السلامة والصحة المهنية بناءً على السيناريو الخاص بها. يتضمن ذلك مناقشة الاخطار الرئيسية (الفيزيائية، الكيميائية، البيولوجية، والنفسية والاجتماعية) وأهمية الإبلاغ عن الظروف والحوادث غير الآمنة، بالإضافة إلى تسليط الضوء على دور الموظفين في الحفاظ على مكان عمل آمن. بعد إعداد الخطة، تقدم كل مجموعة عرضاً تقديمياً لبقية المتدربين.

سيناريوهات المناقشة: السلامة والصحة المهنية الشاملة (OSH) في شركة الصناعية XYZ

السيناريو ١: الاخطار الجسدية

الموقف:

أثناء نوبة عمل روتينية في شركة XYZ الصناعية، انزلق عامل يُدعى أحمد على أرضية مبللة في منطقة الإنتاج، مما أدى إلى التواء في الكاحل. تم تنظيف الأرضية مؤخرًا، ولكن لم يتم وضع أي علامات تحذيرية.

نقاط النقاش:

- ما هي الخطوات الفورية التي يجب اتخاذها عند مواجهة أرضية مبللة في مكان العمل؟
- كيف كان من الممكن منع هذا الحادث؟
- ما هو البروتوكول الذي يجب أن يتبعه طاقم التنظيف والصيانة لضمان السلامة؟

السيناريو ٢: الاخطار الكيميائية

الموقف:

تعرضت ليلي، إحدى العاملات، لأبخرة كيميائية قوية أثناء عملها على أحد المعدات. عانت من فقدان التوازن والغثيان لأن نظام التهوية لم يكن يعمل بشكل صحيح، ولم يتم تزويدها بوسائل الحماية المناسبة.

نقاط النقاش:

- ما هي تدابير السلامة المناسبة عند العمل مع المواد الكيميائية الخطرة؟
- ما مدى أهمية التأكد من أن أنظمة التهوية تعمل بشكل صحيح؟
- ماذا يجب على ليلى أن تفعل فور شعورها بالدوار والغثيان نتيجة التعرض للمواد الكيميائية؟

السيناريو ٣: الاخطار البيولوجية

الحالة:

خلال موسم الأنفلونزا، أصيب العديد من العاملين في قسم التعبئة والتغليف بالأنفلونزا، مما أدى إلى عدد كبير من الإجازات المرضية. لم يكن هناك برنامج تطعيم أو حملة توعية حول الأمراض المعدية.

نقاط النقاش:

- كيف يمكن للعاملين حماية أنفسهم وزملائهم من الإصابة بالمرض؟
- ما الذي يجب فعله للتأكد من قيام الشركة بتنفيذ برنامج التطعيم؟

السيناريو ٤: الاخطار في تصميم مكان العمل

الحالة:

بدأ خالد، وهو عامل في خط التجميع، يعاني من آلام حادة في الظهر بسبب تقنيات الرفع غير السليمة والوقوف لفترات طويلة دون فترات راحة كافية. لم تكن محطة عمله مصممة بشكل آمن.



نقاط النقاش:

- ما هي أفضل الممارسات لرفع الأشياء الثقيلة لمنع الإصابة؟
- كيف يمكن تعديل محطات العمل لتكون أكثر راحة؟
- ما هي فوائد أخذ فترات راحة منتظمة أثناء المهام المتكررة؟

السيناريو ٥: الاخطار النفسية والاجتماعية

الموقف:

تشعر فاطمة، موظفة في المستودع، بالتوتر بسبب عبء العمل الزائد والمواعيد النهائية الضيقة. كما أنها تعرضت للتمر من زميل لها في العمل، لكنها لم تبلغ عنه خوفاً من الانتقام.

نقاط النقاش:

- كيف يمكن أن يؤثر عبء العمل المفرط والمواعيد النهائية الضيقة على الصحة النفسية؟
- ما هي الخطوات التي يمكن أن يتخذها العمال إذا تعرضوا أو شهدوا التمر؟

الجلسة الثامنة: الاخطار المحتملة في مكان العمل في الصناعات الأردنية

الاخطار في مكان العمل

في بيئة العمل الصناعي، يشير «الخطر» إلى أي مصادر محتملة للضرر أو الآثار الصحية الضارة على العمال بسبب عوامل مختلفة موجودة في البيئة. يشمل خطر الأشياء أو الأنشطة التي قد تسبب إصابات إذا لم يتم التعامل معها بشكل صحيح. يمكن أن يؤدي هذا الخطر إلى حوادث أو إصابات أو أمراض أو حتى وفيات إذا لم تتم إدارتها بالشكل المناسب. يجب علينا تحديد هذا الخطر ومعالجته فور اكتشافه لضمان سلامة الجميع ومنع وقوع الحوادث.

في القطاعات الصناعية، قد يواجه العمال العديد من الاخطار والخطورة التي تؤثر على سلامتهم ورفاهيتهم. تنشأ هذه الاخطار من مجموعة متنوعة من المصادر، ما هي مصادر الاخطار في مكان العمل في القطاعات الصناعية.

نقاط النقاش:

على كل مجموعة اختيار فئة محددة من الاخطار الشائعة في الصناعة مثل: الاخطار الفيزيائية، الاخطار الكيميائية، الاخطار البيولوجية، أخطار بيئة العمل، الاخطار النفسية والاجتماعية، ثم تقوم كل مجموعة بتقديم أمثلة لكل فئة.

الجلسة التاسعة: حل الاخطار

الأساليب العملية لحل الاخطار

فيما يلي الأساليب العملية التي يمكنهم اعتمادها:

• استخدام الأدوات والمعدات المناسبة:

تأكد من استخدام الأدوات الصحيحة لكل مهمة لتقليل خطورة الإصابة. على سبيل المثال، استخدم أدوات الرفع الميكانيكية مثل الرافعات أو العربات بدلاً من رفع الأشياء الثقيلة يدوياً.

• ضبط محطات العمل:

قم بتعديل ارتفاع مناضد العمل أو ضبط الكراسي للحفاظ على الوضع المناسب وتقليل الإجهاد. استخدم أدوات مريحة لتقليل الإصابات الناتجة عن الإجهاد المتكرر.

• تنفيذ ممارسات العمل الآمنة: اتبع إجراءات السلامة المعمول بها لجميع المهام. استخدم إجراءات القفل / الإغلاق عند العمل مع الآلات للتأكد من إيقاف تشغيلها وعدم إمكانية تشغيلها عن طريق الخطأ.

• إعادة تنظيم سير العمل:

رتب المهام لتقليل الحركة والتعامل غير الضروري مع المواد. قم بتخزين الأشياء الثقيلة عند مستوى الخصر لتجنب رفعها من الأرض أو من ارتفاع أعلى من الكتف.

• تحسين الإضاءة والرؤية:

تأكد من أن منطقة عمالك مضاءة جيداً لتقليل خطورة وقوع الحوادث. استخدم إضاءة مركزة للعمل التفصيلي لتحسين الرؤية.

• الحفاظ على منطقة عمل نظيفة ومنظمة:

حافظ على مساحة العمل خالية من الفوضى والانسكابات والعوائق لمنع الانزلاق والتعثر والسقوط. قم بتنظيف وتنظيم منطقة عمالك بانتظام.

• استخدام معدات الحماية الشخصية:

ارتدِ دائماً معدات الحماية الشخصية المناسبة، مثل القفازات ونظارات السلامة وخوذة الرأس وحماية الأذن، لتقليل التعرض للأخطار.

• تعديل تسلسل المهام:

غيّر ترتيب العمليات لتجنب الخطوات المحفوفة بالخطورة. على سبيل المثال، قم بتنفيذ المهام على مراحل بدلاً من تنفيذها دفعة واحدة لجعلها أكثر أماناً.

نقاط النقاش

أمثلة على التدابير المتبعة للحد من المخاطر في أماكن عملكم أو بناءً على تجربتكم ومعرفتكم.

دراسة الحالة: إدارة الحوادث

الهدف من ثقافة السلامة هو عدم وقوع أي حوادث على الإطلاق. ومع ذلك، بما أننا نتعامل مع الأشخاص والآلات، فإنه ليس من الممكن دائماً التصرف بشكل متوقع وآمن في جميع الحالات. دعونا نلقي نظرة على كيفية الرد على حادث وهمي.

كيف ستستجيب إذا كنت في المصنع وقت وقوع الحادث؟ بعد التفكير، اعمل على الاقتران مع زميل ومقارنة الإجابات.

الحالة: كارثة!

داخل مصنع لتعبئة اللحوم، يعمل ٢٠ عاملاً في مهام مختلفة تتضمن استخدام الآلات الثقيلة. فجأة، ترددت أصداء الصراخ في جميع أنحاء المصنع. سالم، رئيس العمال، علقت ذراعه في إحدى آلات تعبئة اللحوم. اندلع الذعر: استدار أحد العمال للنظر فعلمت يده في الحزام الناقل؛ عامل آخر تعثر وسقط أثناء محاولته الهروب من مكان الحادث؛ وعامل ثالث انزلق وسقط في وعاء كان ينظفه. لم يطلب أحد المساعدة، والمشهد في حالة من الفوضى الكاملة.

ماذا كنت ستفعل؟



دليل المتدرب

تعزيز الوعي بالقطاع الصناعي
والسلامة والصحة المهنية

عرفة صناعة الأردن - مشروع نجاحنا >>>



TEL: 00962 6 4642649



FAX: 00962 6 4643719



WWW.JCI.ORG.JO