



هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية
Technical And Vocational Skills Development Commission



المملكة الأردنية الهاشمية
THE HASHEMITE KINGDOM OF JORDAN

هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية

Technical And Vocational Skills Development Commission

الخطة الاستراتيجية

2027-2024

إعداد وحدة تطوير الأداء المؤسسي





المملكة الأردنية الهاشمية

هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية (TVSDC)

الخطة الإستراتيجية للهيئة

2027-2024



صاحب الجلالة الهاشمية
الملك عبد الله الثاني ابن الحسين المعظم



صاحب السمو الملكي الأمير
الحسين بن عبد الله الثاني ولي العهد المعظم

المحتويات

3	كلمة رئيس الهيئة.....
5	مجلس الهيئة.....
7	واقع سوق العمل الأردني.....
7	مؤشرات ديموغرافية.....
7	مؤشرات سوق العمل.....
15	أنواع التعلم.....
18	نبذة عن الهيئة.....
19	مهام الهيئة.....
21	مهام الوحدات التنظيمية في الهيئة.....
24	منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية للهيئة للفترة 2024 - 2027.....
25	تحليل البيئتين الخارجية والداخلية.....
25	أولاً: تحليل البيئة الخارجية (الفرص والتهديدات).....
28	ثانياً: تحليل البيئة الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف).....
31	الشركاء.....
35	مكونات الإستراتيجية.....
37	التوجه الإستراتيجي.....
37	الأهداف الإستراتيجية.....
39	الهدف الإستراتيجي الأول: حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.....
41	الهدف الإستراتيجي الثاني: تحسين جودة مخرجات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.....
42	الهدف الإستراتيجي الثالث: توفير قوى عاملة ذات مهارات عالية تتناسب مع متطلبات سوق العمل.....
43	الهدف الإستراتيجي الرابع: تعزيز مكانة التعليم والتدريب المهني والتقني في المجتمع.....
44	الهدف الإستراتيجي الخامس: المساهمة في التنمية الاقتصادية والإجتماعية المستدامة.....
45	الهدف الإستراتيجي السادس: رفع القدرات المؤسسية والفردية.....
46	المواءمة بين الأهداف الإستراتيجية للهيئة والرؤى والإستراتيجيات والأهداف الوطنية الأردنية.....
48	ترابط مشاريع الهيئة مع مشاريع البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الإقتصادي (2023 - 2025) ومشاريع الإستراتيجية الوطنية الأردنية للتعليم والتدريب المهني والتقني (2023-2027).....
53	الخطة التنفيذية.....
59	مؤشرات أداء الخطة الإستراتيجية.....

كلمة رئيس مجلس الهيئة

مع صياغة السطر الأخير من هذه الخطة الاستراتيجية الأولى الخاصة بهيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية 2024-2027، أستطيع القول أننا نمتلك اليوم خارطة طريق لهذا القطاع الحيوي الواعد، لاسيما وأن هذه الخطة تتواءم مع وتنبثق عن وثيقة استراتيجية أوسع، يندرج فيها باقي الشركاء والأطراف الفاعلة، وتنظم العلاقة بينهم، وتعالج كافة المفردات والمصطلحات الرئيسية ذات الصلة بالتعليم والتدريب المهني، ألا وهي "الاستراتيجية الوطنية الأردنية للتعليم والتدريب المهني والتقني 2023-2027"، والتي أقرها مجلس الوزراء الموقر في جلسته المنعقدة في الرابع والعشرين من تموز/ 2023، فالتكامل الحاصل بين إستراتيجية الهيئة والإستراتيجية الوطنية الأردنية للتعليم والتدريب المهني والتقني 2023-2027، وانسجام الاستراتيجيتين مع رؤية التحديث الاقتصادي وبرنامجهما التنفيذي 2023-2033، كل ذلك يعد سندا منهجيا ومرجعية ضامنة لتحقيق أهدافنا الرامية إلى حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، وتحسين جودة مخرجاته، وتوفير قوى عاملة ذات مهارات عالية تتناسب مع متطلبات سوق العمل، وتعزيز مكانة التعليم والتدريب المهني والتقني في المجتمع، والإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة، ورفع مستوى القدرات والمهارات للأفراد والمؤسسات. فقد وضع الأردن النمو الاقتصادي الشامل للجميع والعمل اللائق كأحد أبرز أولوياته ضمن الاستراتيجيات والخطط الوطنية التي تم اطلاقها لمواجهة التحديات التي شهدها المنطقة والعالم.

كما يختص قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بعناية ملكية حيث أكد جلالة الملك عبد الله الثاني حفظه الله ورعاه في كتاب التكليف السامي الثاني "ضرورة العمل لتنفيذ توصيات اللجنة الوطنية للموارد البشرية والتي تم إعتمادها لما لها من الأهمية في بناء مستقبل واعد لأبناء وبنات الوطن وتوفير فرص التشغيل والعمل الكريم لهم وتطوير قطاع التربية والتعليم العالي والتدريب المهني والتقني"¹، كما شجع سمو ولي العهد الأمير الحسين بن عبد الله الثاني حفظه الله ورعاه توجه الشباب الأردني للتوجه نحو التعليم المهني والتقني "على الشباب الالتحاق بتخصصات ومهن مطلوبة في سوق العمل، وضرورة ترك الأفكار المتوارثة عن المهن موجهاً إياهم لتجنب الركود في عالم متسارع والتعرض للفكر المحبط"² وضرورة عكس القيم الأردنية الأصيلة على المناهج الأكاديمية والتقنية والمهنية"³.

¹ <https://www.pm.gov.jo>

² المصدر: منتدى "تواصل" - 2023

³ المصدر: منتدى "تواصل" - 2023

وترجمة لتوجهات جلالة سيدي صاحب الجلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين - حفظه الله ورعاه- تم إنشاء هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية بهدف تمكين الاقتصاد الاردني من خلال توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية القادرة على تلبية متطلبات وإحتياجات سوق العمل، والإسهام في الحد من البطالة.

تعد البطالة مشكلة تعاني منها الدول العربية بما فيها المملكة الأردنية الهاشمية لما تسببه من مشاكل اجتماعية واقتصادية وسياسية ولما لها من أثر سلبي في إستدامة نجاح وتطور الدول والشعوب، وأحد أسباب البطالة في المملكة وجود فجوة بين المهارات المهنية والتقنية الموجودة فعلياً ومتطلبات سوق العمل، لذلك جاء التركيز على الإرتقاء بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني من خلال هيئة تنمية المهارات المهنية والتقنية.

وفي الختام ستواصل الهيئة تنفيذ خطتها الإستراتيجية الشمولية للإرتقاء بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وسوق العمل الأردني من خلال تبني أفضل الممارسات والتقنيات المطبقة عالمياً في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني للإرتقاء بمخرجات هذا القطاع في ظل حضرة صاحب الجلالة الملك عبد الله الثاني ابن الحسين وولي عهده الأمين حفظهم الله ورعاهم.

رئيس المجلس

وزير العمل

ناديا عبد الرؤوف الروابدة

كلمة رئيس الهيئة

تعد هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية من الهيئات الحكومية التي تهتم بالتخطيط الإستراتيجي، إيماناً منها بأهمية إتباع المنهج العلمي في التخطيط المبني على الحقائق لما له من أثر في تحديد توجهات الهيئة ورؤيتها المستقبلية وتطوير قدراتها المؤسسية والفردية لتتمكن من تحقيق أهدافها الإستراتيجية بكفاءة وفعالية.

تشهد الهيئة منذ بداية نشأتها في عام 2019 نمواً ملحوظاً في أدائها من حيث الخدمات التي تقدمها ومن حيث عدد المستفيدين من هذه الخدمات. حيث قامت الهيئة بترخيص 60 منشأة مزودة للتعليم والتدريب المهني والتقني في عام 2022 بنسبة نمو 122% مقارنة عام 2021، أما العدد الإجمالي التراكمي للمنشآت المرخصة ولنهاية عام 2022 فقد بلغ 167 منشأة. وبلغ عدد المدربين المعتمدين من الهيئة في عام 2022 حوالي 1,108 بنسبة نمو 371% عن عام 2021، أما عدد شهادات إجازات مزاولة المهنة الصادرة من الهيئة في عام 2022 فقد بلغ 10,104 شهادة إجازة مزاولة مهنة بنسبة نمو 9% عن عام 2021، وخلال عام 2022 بلغ عدد شهادات إجازة مزاولة المهنة الصادرة من الإعراف بالخبرات السابقة RPL 2,147 إجازة مزاولة مهنة بنسبة نمو 9% عن عام 2021. ونظراً لتوسع الهيئة في الأعمال المناطة إليها بموجب قانونها، تدرك الهيئة ضرورة إعداد الخطط الإستراتيجية التي تمكنها من التخطيط للتغيرات المستقبلية ومواجهة التحديات بشتى أنواعها، وتصميم وتنفيذ المشاريع التي تحقق الأهداف الاستراتيجية بنجاح.

وتعزيزاً للنهج الحكومي المتبع في إعداد الخطط الإستراتيجية، تطلق الهيئة خطتها الإستراتيجية الأولى للأعوام 2024-2027 التي تمكنها من التخطيط السليم للأعوام الخمس القادمة الذي يساعدها في تأدية مهامها على أتم وجه وتحقيق الأهداف المنشودة بشكل يضمن كفاءة وفاعلية الهيئة كمظلة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، حيث تسعى الهيئة إلى تحقيق أهدافها الإستراتيجية الـ 6 من خلال تنفيذ 28 مشروع. لقد تم إعتماد النهج التشاوري لإعداد هذه الخطة المستندة إلى الإستراتيجية الوطنية الأردنية للتعليم والتدريب المهني والتقني 2023-2027.

وحرصاً على تنفيذ هذه الإستراتيجية خلال الفترة (2024-2027)، فقد تم وضع 81 مؤشر أداء ضمن الخطة التنفيذية لهذه الإستراتيجية لتتمكن من خلالها الهيئة من متابعة وتقييم أداء الإستراتيجية ومعالجة الانحرافات إن وجدت أولاً بأول.

فمن خلال مؤسسة التنسيق بين القطاعين العام والخاص من خلال نظام مجالس المهارات القطاعية رقم 12 لسنة 2023 وقيام الهيئة بإنشاء مجالس المهارات القطاعية والتي هي مجالس استشارية تضم كبار ممثلي القطاع الخاص تحرص الهيئة على تنفيذ أعمالها ونشاطاتها من خلال تبني الممارسات والمعايير والأسس المعززة للشفافية والحاكمة الرشيدة، والتي تساهم في نجاح تنفيذ الهيئة لخطتها الإستراتيجية بشكل يضمن تحقيق رؤية الهيئة ووصولها لأهدافها الإستراتيجية المنبثقة عن الأهداف الوطنية ورؤية التحديث الاقتصادي، والمساهمة في حل مشكلتي الفقر والبطالة من خلال توفير الكوادر البشرية المؤهلة القادرة على سد حاجات ومتطلبات سوق العمل الأردني.

نسأل الله تعالى التوفيق في تنفيذ هذه الإستراتيجية وتحقيق أهدافها لما فيه مصلحة الوطن والمواطن في ظل حضرة صاحب الجلالة الهاشمية الملك عبد الله الثاني بن الحسين المعظم وولي عهده الأمين حفظهم الله ورعاهم.

رئيس الهيئة
د. رغدة حمود الفاعوري

مجلس الهيئة

بموجب نص المادة رقم (4) من قانون تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية رقم (9) لسنة 2020 يشكل في

الهيئة مجلس يسمى "مجلس تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية" وفقاً لما يلي:

1. معالي السيدة ناديا عبد الرؤوف الروابدة/ وزير العمل/ رئيساً.
2. معالي الدكتور عزمي محافظة/ وزير التربية والتعليم/ عضواً.
3. معالي الدكتور عزمي محافظة/ وزير التعليم العالي والبحث العلمي/ عضواً.
4. عطوفة السيد فاروق الحديدي/ أمين عام وزارة العمل/ عضواً.
5. عطوفة الدكتورة رغدة الفاعوري/ رئيس هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية/ عضواً.
6. عطوفة الأستاذ الدكتور ظافر الصرايرة/ رئيس هيئة إعتتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها/ عضواً.
7. سعادة السيدة ميس الداود/ ممثل عن مؤسسة ولي العهد/ عضواً.
8. سعادة الدكتور ماهر المحروق/ ممثل عن القطاع الخاص/ عضواً.
9. سعادة السيد شادي عنبتاوي/ ممثل عن القطاع الخاص/ عضواً.
10. سعادة المهندس إيهاب قادري/ ممثل عن القطاع الصناعي/ عضواً.
11. سعادة السيد بهجت حمدان/ ممثل عن القطاع التجاري/ عضواً.
12. سعادة السيد رامي سماعين/ ممثل عن القطاع السياحي/ عضواً.
13. سعادة المهندس أيمن خضير/ ممثل عن قطاع الإنشاءات/ عضواً.
14. سعادة السيدة مها السعيد/ ممثل عن قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات/ عضواً.
15. سعادة السيد نصر المجالي/ ممثل عن القطاع الصحي/ عضواً.

ويناط بمجلس الهيئة مهام عديدة لتحقيق الأهداف التي تم إنشاء الهيئة من أجلها تشمل:

- إقرار الإستراتيجيات والسياسات والخطط الخاصة بتطوير القطاع على المستوى الوطني والتي تعدها الهيئة.
- إقتراح مشروعات القوانين والأنظمة ذات الصلة بمهام القطاع.
- إقرار الأسس والمعايير القطاعية التي تعدها الهيئة.

- الموافقة على إبرام الإتفاقيات والعقود ومذكرات التفاهم ذات الصلة بالقطاع.
- إقرار خطط التوجيه والإرشاد المهني وحملات التوعية بأهداف القطاع.
- التنسيق مع المجالس التعليمية والإقتصادية والإجتماعية والموارد البشرية وفق منظومة تنمية الموارد البشرية.
- إقرار إستراتيجيات وخطط الهيئة وميزانيتها السنوية.
- تعزيز التعاون بين المؤسسات والهيئات المحلية التي تُعني بالتشغيل والتدريب المهني والتقني ومثيلاتها من المؤسسات والهيئات العربية والإقليمية والدولية.

واقع سوق العمل الأردني

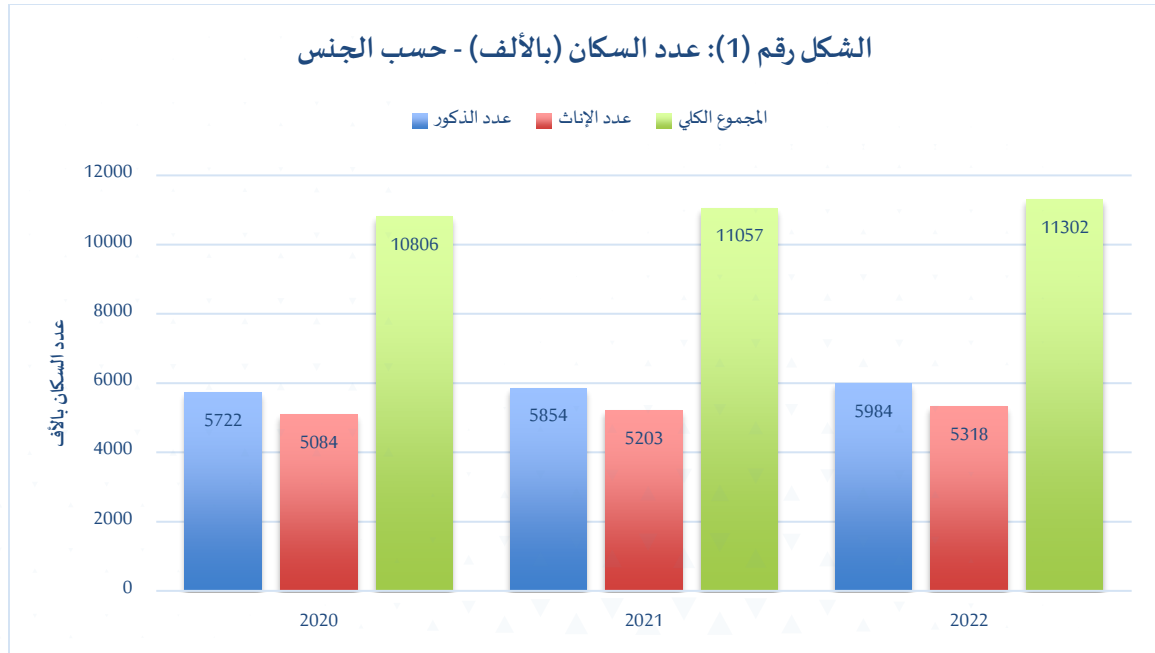
مؤشرات ديموغرافية

يتمتع الأردن بالأمان السياسي في منطقة الشرق الأوسط، ونتيجة لذلك فقد شهدت المملكة زيادة ملحوظة في عدد السكان، ففي عام 2004 بلغ عدد سكان المملكة 5.1 مليون نسمة، وفي عام 2015 ارتفع عدد سكان المملكة إلى حوالي 9.55 مليون نسمة، واستمرت الزيادة في أعداد سكان المملكة ليصبح عدد سكان المملكة حوالي 11.3 مليون نسمة في عام 2022، يتواجد 42% منهم في العاصمة عمان، و18.5% منهم في محافظة إربد، و14.3% منهم في محافظة الزرقاء، حيث توزعت النسب الباقية في الـ 9 محافظات الباقية، كما بلغت نسبة السكان الذين تقل أعمارهم عن 15 عام 34.4%.

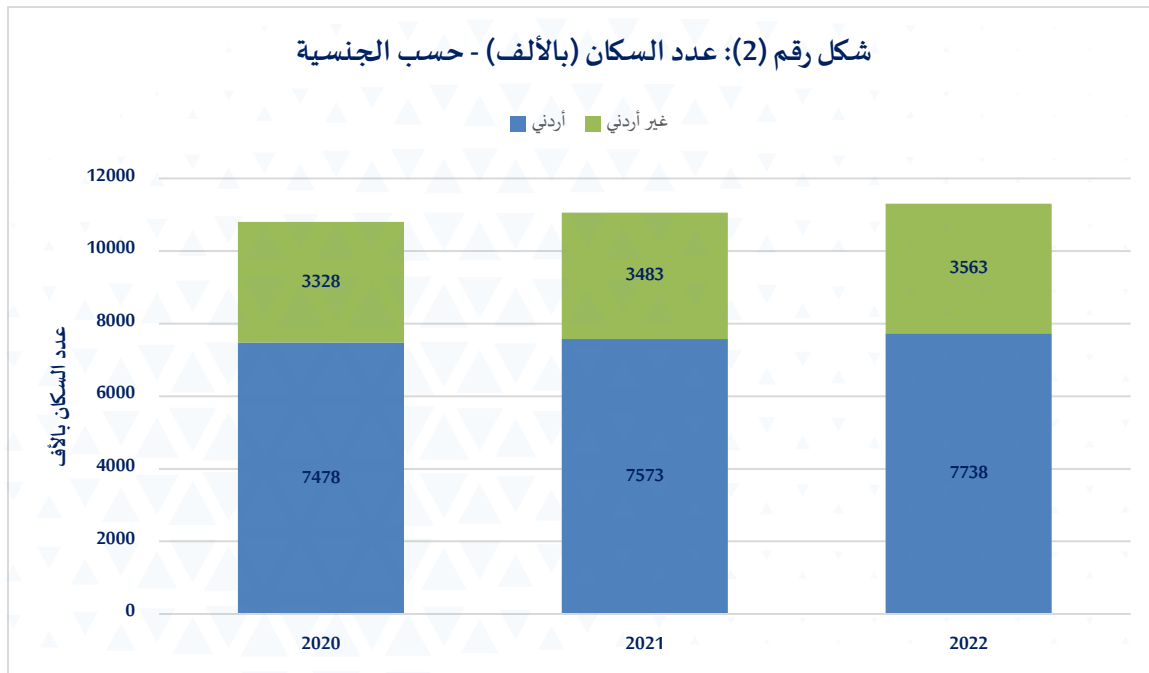
مؤشرات سوق العمل

لقد تأثر سوق العمل الأردني إيجاباً باستمرار التعافي من تداعيات جائحة كورونا في كافة القطاعات الاقتصادية، وخصوصاً في القطاعات الأكثر تضرراً من الجائحة، وبالتالي ساهم زخم النشاط الاقتصادي في قطاعي السياحة والصادرات الوطنية في انخفاض معدل البطالة خلال عام 2022 بمقدار 1.3 نقطة مئوية ليسجل 22.8% بالمقارنة مع 24.1% خلال عام 2021. ومع ذلك، لا يزال سوق العمل الأردني يتسم بارتفاع معدل البطالة بمستويات تفوق المعدلات التي كانت سائدة قبل الجائحة. ويعزى ذلك إلى استمرار الاختلالات الهيكلية التي يعاني منها سوق العمل، كضعف المواءمة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني والتقني وإحتياجات سوق العمل، وعدم قدرة الإقتصاد الوطني على توفير فرص عمل كافية لاستيعاب أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل، ووجود أعداد كبيرة من العمالة الوافدة (المرخصة وغير المرخصة) التي تزامم العمالة الأردنية في الحصول على فرص العمل المستحدثة، هذا فضلاً عن انخفاض نسبة انخراط الأردنيين في سوق العمل، خاصة النساء، والتي لم تتجاوز 18%، في أحسن الأحوال.

ووفقاً للبيانات الصادرة عن دائرة الإحصاءات العامة، فإن الإقتصاد الأردني يخلق ما يقارب 50,000 فرصة عمل سنوياً، ومعظم هذه الفرص تنصب لحملة ما دون الثانوية العامة، وفي نفس الوقت يبلغ عدد المتعطلين عن العمل ما يقارب 450,000 ألف معظمهم من حملة الشهادة الجامعية الأولى (البكالوريوس)، مما يعني أن هنالك فرص عمل ولكنها تحتاج إلى وجود قوة عاملة مؤهلة لتشغل هذه الفرص.



⁴ بلغ عدد سكان المملكة في عام 2022 حوالي 11,302 مليون نسمة (53% ذكور، و47% إناث).

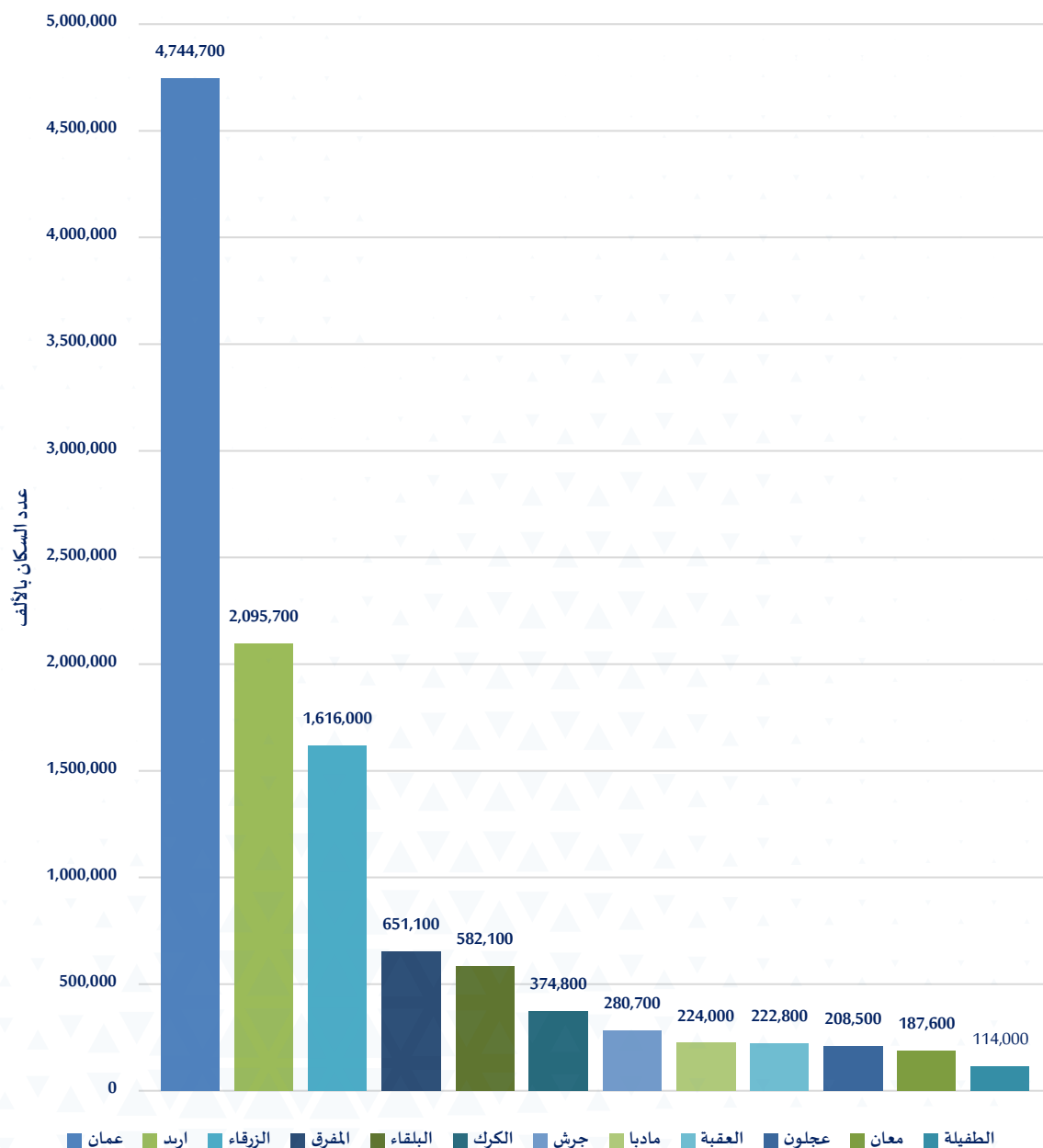


⁵ بلغ عدد سكان المملكة من الأردنيين حوالي 7,7 مليون نسمة بمعدل نمو سكاني للأردنيين 2.2%.

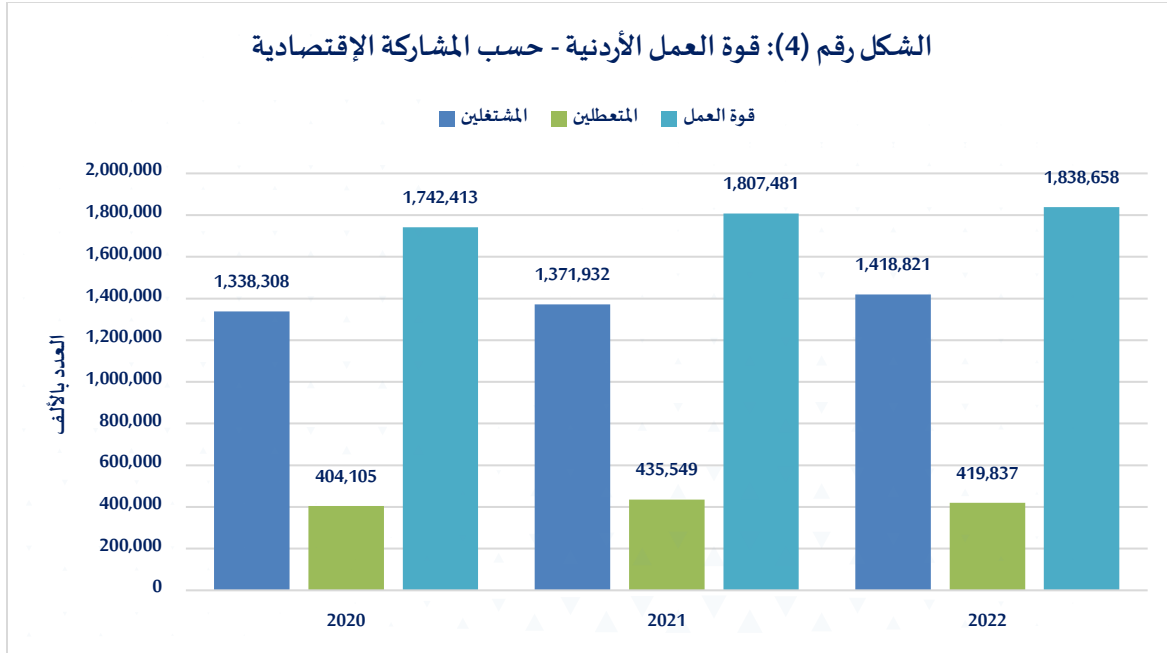
المصدر: دائرة الإحصاءات العامة ⁴

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة ⁵

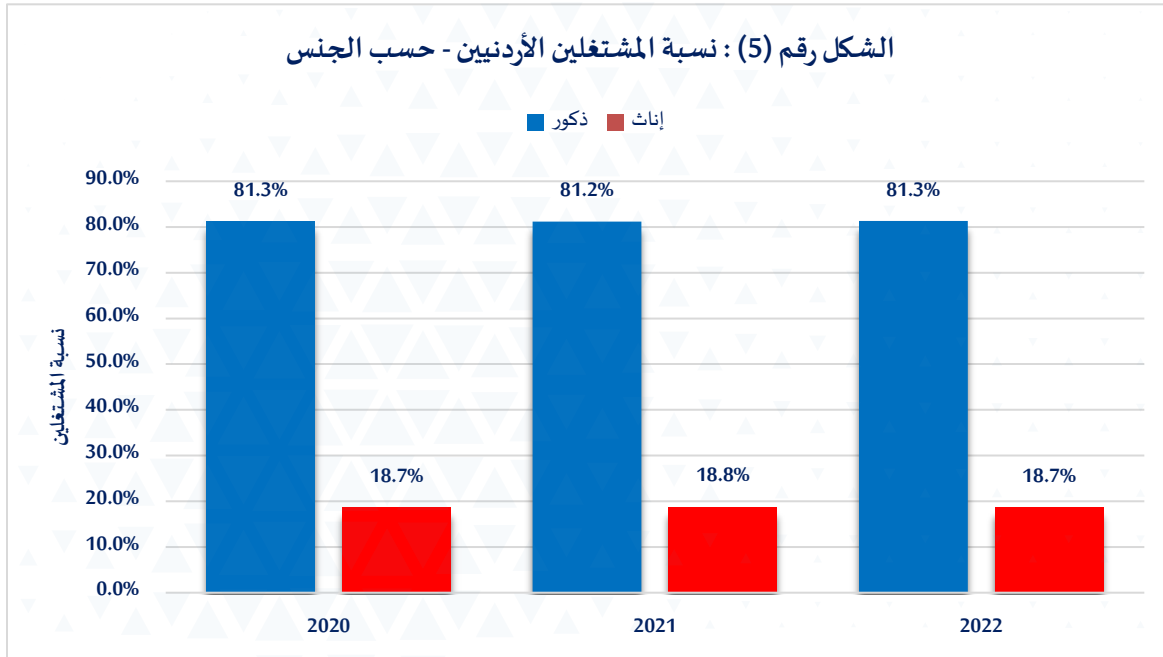
الشكل رقم (3): عدد السكان في عام 2022 (بالألف) - حسب المحافظة



⁶ سجّلت محافظة العاصمة أعلى نسبة في عدد السكان بواقع 42% من إجمالي عدد سكان المملكة، تليها محافظة إربد بواقع 18.5%، أما محافظة الطفيلة فقد سجّلت أدنى نسبة كثافة سكانية بواقع 1%.



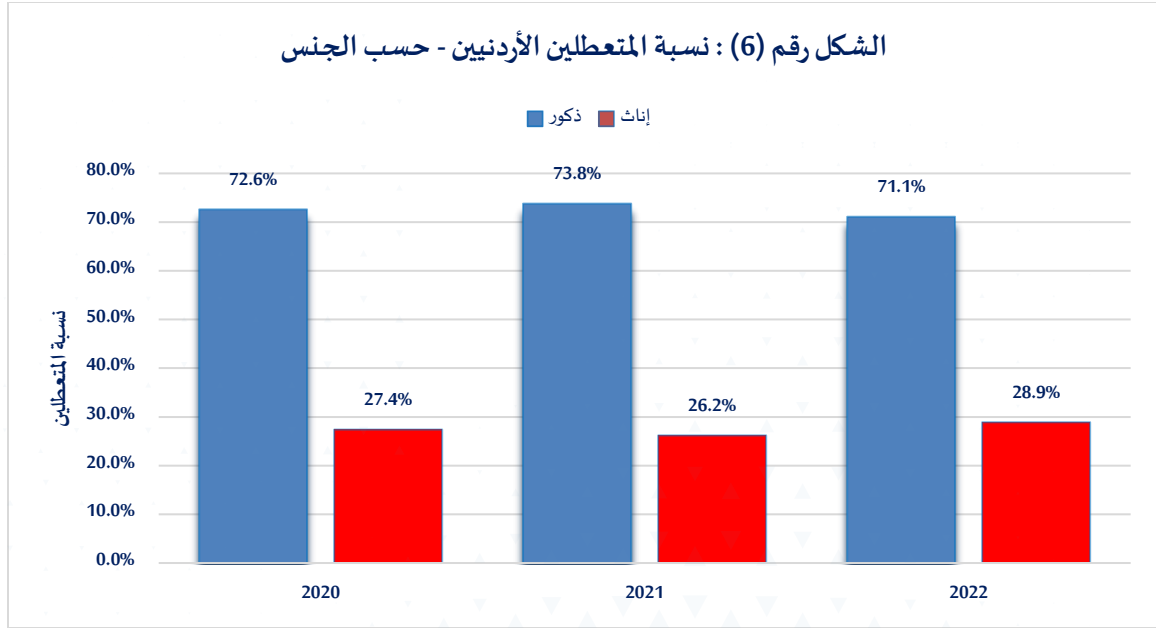
⁷ سجّل عدد المشتغلين الأردنيين خلال عام 2022 ارتفاعاً بواقع 46,889 ألف مشتغل عن عام 2021، كما سجّل عدد المتعطّلين الأردنيين خلال عام 2022 انخفاضاً عن عام 2021 بواقع 15,712 ألف متعطّل عن العمل، وسجّلت قوة العمل الأردنية ارتفاعاً بواقع 31,177 ألف فرد عن عام 2021.



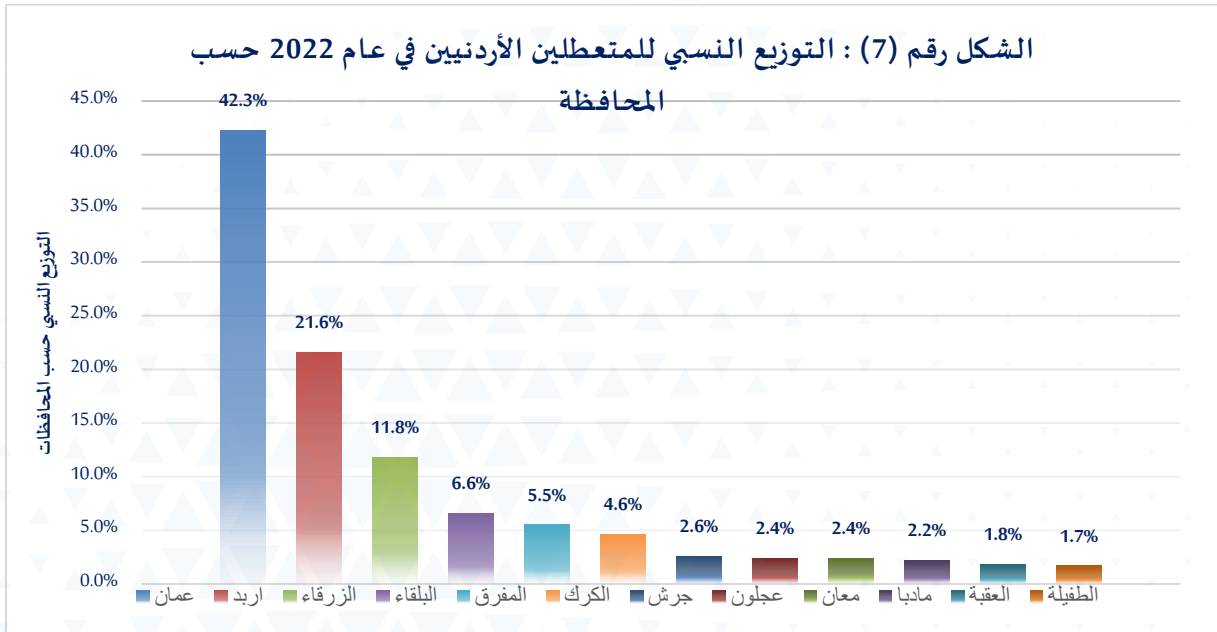
⁸ سجّلت نسبة المشتغلين الأردنيين حسب الجنس خلال عام 2022 نوعاً ما استقراراً (81.3% للذكور، 18.7% للإناث).

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة ⁷

المصدر: دائرة الإحصاءات العامة ⁸



⁹ سجّلت نسبة المتعطلين الأردنيين من الذكور خلال عام 2022 انخفاضا عن عام 2021 بواقع 2.7%، بينما سجّلت نسبة المتعطلين الأردنيين من الإناث ارتفاعا عن عام 2021 بواقع 2.7%.

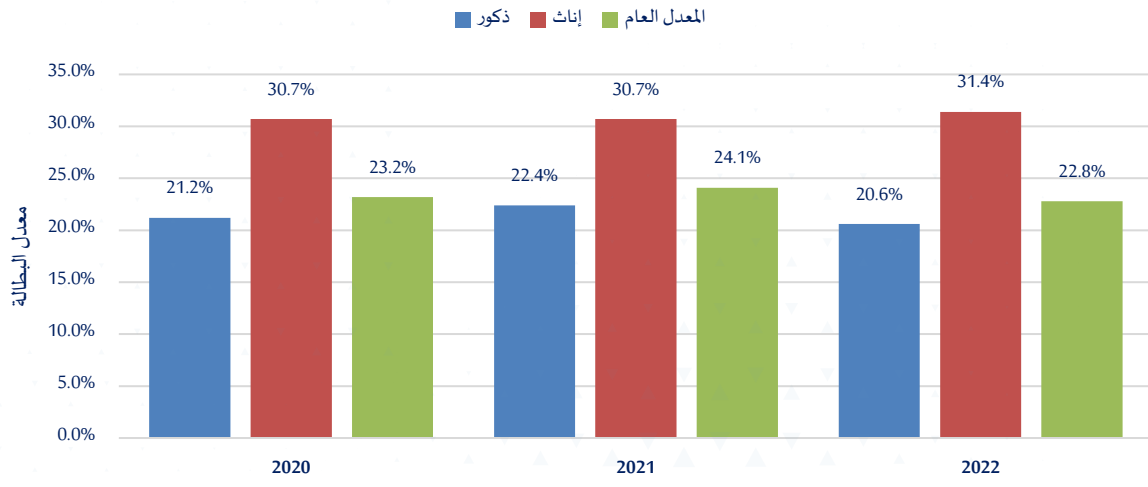


¹⁰ سجّلت محافظة العاصمة أعلى نسبة متعطلين حيث بلغت 42.3%، بينما سجّلت محافظة الطفيلة أدنى نسبة متعطلين بلغت 1.7%. ويعزى ذلك للكثافة السكانية التي تشهدها العاصمة الأردنية عمان.

⁹ المصدر: دائرة الإحصاءات العامة

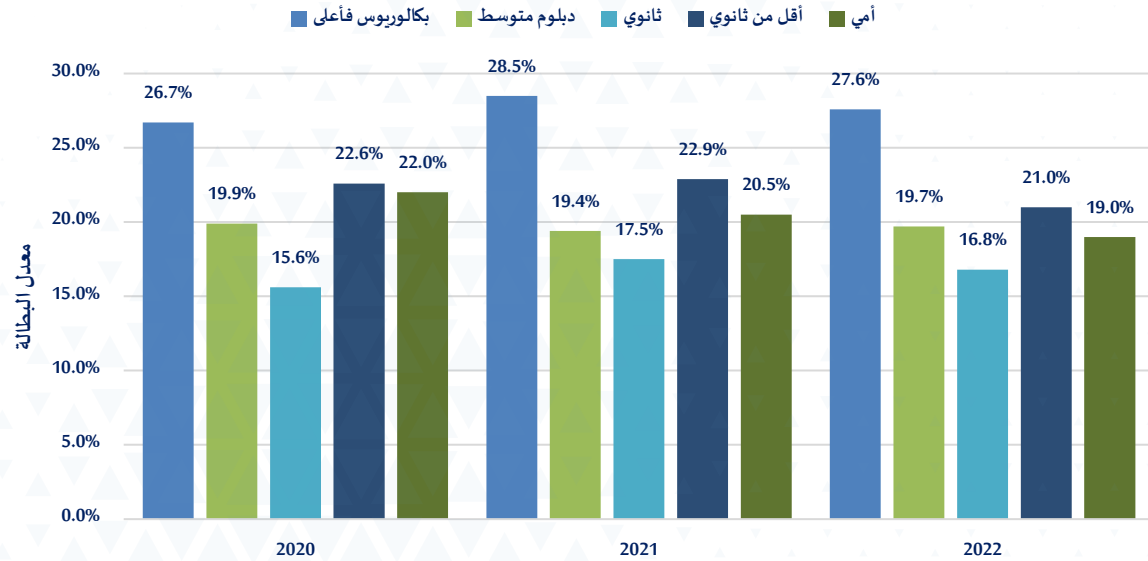
¹⁰ المصدر: دائرة الإحصاءات العامة

الشكل رقم (8) : معدل البطالة للأردنيين - حسب الجنس



¹¹ انخفض معدل البطالة في عام 2022 (نسبة المتعطلين إلى إجمالي قوة العمل) إلى 22.8% إلى 20.6% للذكور، و31.4% للإناث)، بالمقارنة مع 24.1% خلال عام 2021 (22.4% للذكور، و30.7% للإناث).

الشكل رقم (9) : معدل البطالة للأردنيين - حسب المستوى العلمي

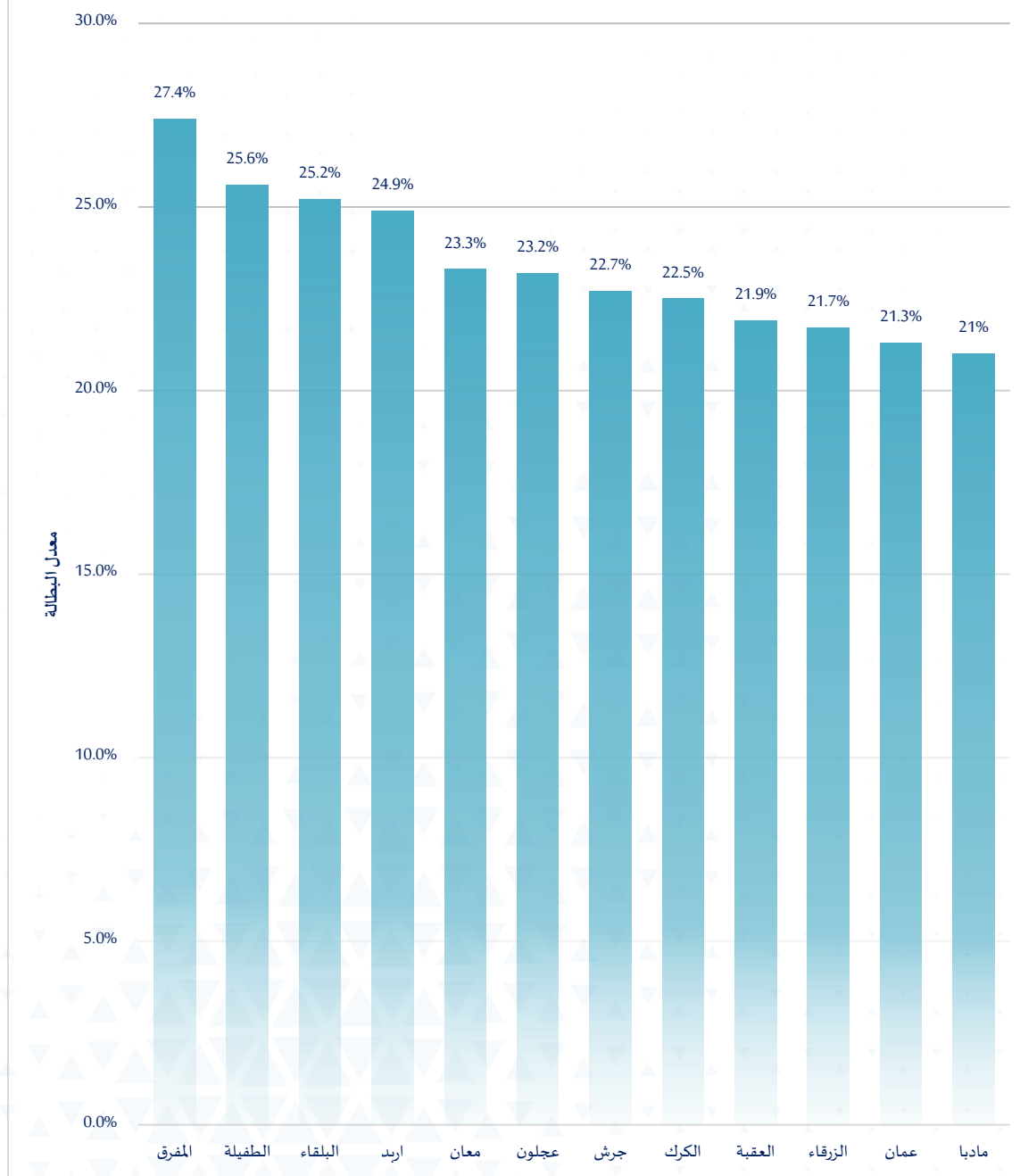


¹² ووفقاً للمستوى التعليمي، سجّل أعلى معدل للبطالة بين حملة الشهادة الجامعية (بكالوريوس فأعلى) بواقع 27.6%، الأمر الذي يعكس في جانب منه، الضعف في مواءمة مخرجات التعليم مع إحتياجات سوق العمل.

¹¹ المصدر: دائرة الإحصاءات العامة

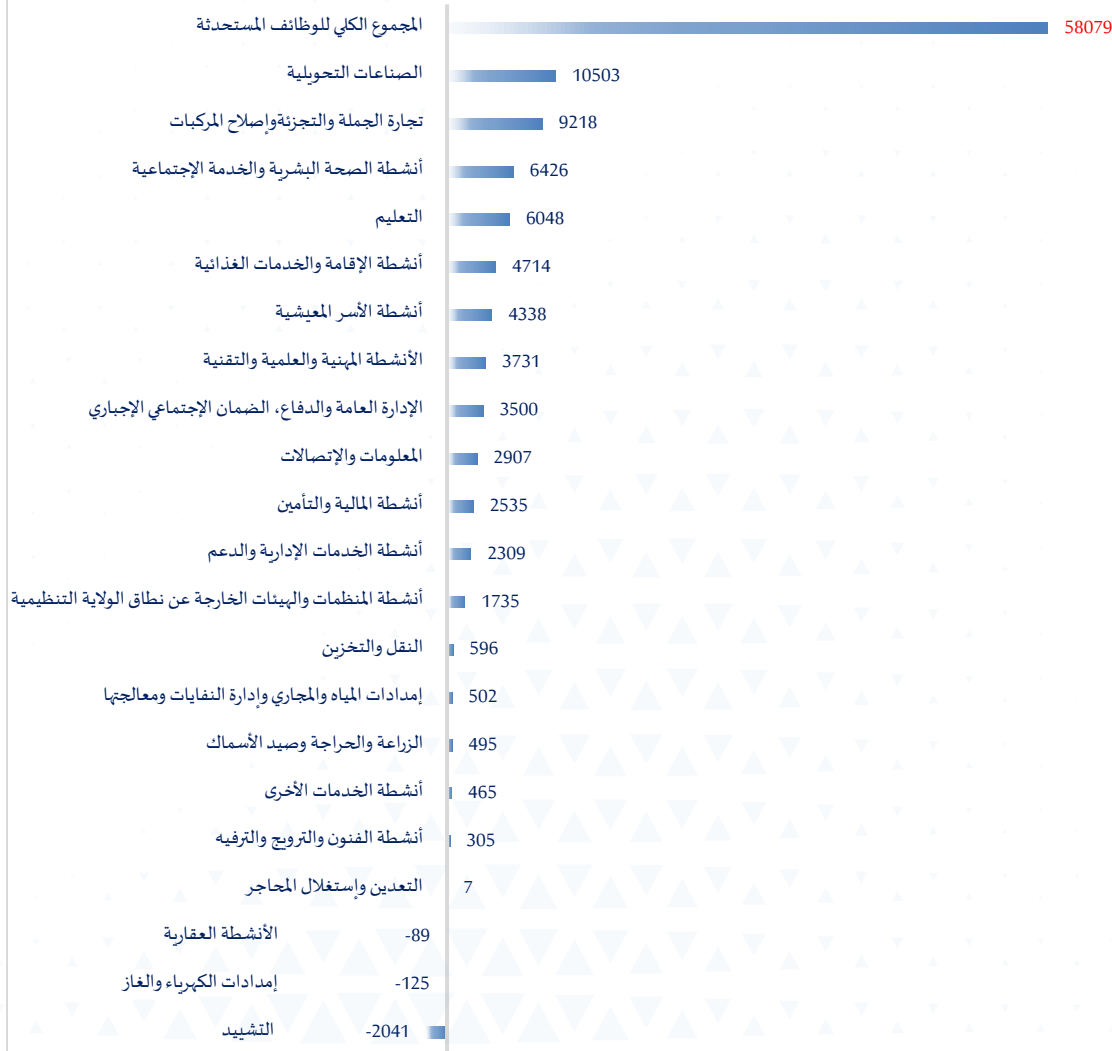
¹² المصدر: دائرة الإحصاءات العامة

الشكل رقم (10) : معدل البطالة للأردنيين في عام 2022 حسب المحافظة



¹³فيما يتعلق بمعدل البطالة على مستوى المحافظات، سجّلت محافظة المفرق أعلى معدل بطالة بواقع 27.4%، فيما سجّلت محافظة مادبا أدنى معدل بطالة بواقع 21%.

الشكل رقم (11): توزيع صافي الوظائف المستحدثة في عام 2021 حسب النشاط الاقتصادي



وفق آخر تقرير لفرص العمل صادر عن دائرة الإحصاءات العامة في عام 2021، فقد سجّل النشاط الاقتصادي في مجال الصناعات التحويلية أعلى عدد وظائف مستحدثة بواقع 10,503 ألف وظيفة، يليها النشاط الاقتصادي في مجال تجارة الجملة والتجزئة وإصلاح المركبات بواقع 9,218 ألف وظيفة، ومن ثم أنشطة الصحة البشرية والخدمة الاجتماعية بواقع 6,426 ألف وظيفة، أما النشاط الاقتصادي في مجال الأنشطة المهنية والعلمية والتقنية فقد سجل بواقع 3,731 ألف وظيفة.

أنواع التعلم

لا يقتصر مفهوم التعليم على ما يحصل في الغرف الصفية، لذلك، لذلك من الأهمية بمكان التمييز بين أنواع التعليم الثلاثة، وهي التعليم النظامي وغير النظامي وغير الرسمي.

التعليم النظامي / الرسمي (Formal):

يشير إلى أنظمة التعليم التي تتبع هيكل معين مُنظم من قبل الجهات التعليمية المعترف بها في القطاعين العام أو الخاص. حيث يتمكن الملتحق بهذا التعليم من الحصول على مؤهل علمي له مستوى رسمي معتمد من قبل الجهات الرسمية، وعادة ما يكون التعليم النظامي بدوام كامل منظم بترتيب زمني ومنهجي، ويتكون من مستويات هي الأساسي والمتوسط والثانوي، والتعليم العالي والجامعي الذي ينتهي بالحصول على درجة أكاديمية أو مؤهل مهني أو دبلوم أو شهادة معتمدة.

وفيما يخص قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن يشمل هذا النظام التعليم المهني النظامي في المدارس التابعة لإدارة التعليم المهني والإنتاج بوزارة التربية والتعليم (صفوف 10، 11، 12)، وكذلك برامج التدريب المهني التي تمنح مؤهلات مهنية معتمدة لدى مؤسسة التدريب المهني وغيرها من المؤسسات التعليمية والتدريبية والتي تنتهي بمؤهل كامل (محدد المهارة - ماهر - مهني - فني - اختصاصي)، كما تتضمن برامج الدبلوم المتوسط والدبلوم الفني والبكالوريوس التقني لدى كليات المجتمع التي تشرف عليها جامعة البلقاء التطبيقية.

التعليم غير النظامي (Non-Formal):

يشير إلى إمكانية اختيار الفرد ما يرغب بتعلمه وفقاً لرغبته واحتياجاته. ويقدم هذا النوع من التعليم أي جهة تقدم خدمات تعليمية وتدريبية، بما فيها الجهات التطوعية والخدمية والإجتماعية ... إلخ. وبالتالي، فإن التعليم غير النظامي هو أي نوع من أنواع التعلم المنظم ضمن جهة تعليمية أو تدريبية، يحدد مساره ويخططه مقدم خدمات التعليم والتدريب، ولكنه لا يؤدي إلى مستوى مؤهل نظامي معتمد من قبل الجهات الرسمية المعنية. ويتمتع هذا النوع من التعليم بقدر كبير من المرونة ويمكن للأفراد من جميع الفئات العمرية التوجه نحو الاستفادة من التعليم غير النظامي والذي يمكن تقديمه من خلال طرق مختلفة مثل الدورات وورش العمل والندوات، إلخ...).

وفيما يخص قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني يشمل هذا النظام في الأردن كافة الدورات التدريبية التي تقدمها الجهات التعليمية والتدريبية المختلفة سواء كانت معتمدة أو غير معتمدة بما فيها الدورات الفنية ودورات المهارات الحياتية، ودورات اللغات، وغيرها من الدورات قصيرة الأجل والتي لا تنتهي بدرجة علمية أو مؤهل مهني كامل.

التعليم غير الرسمي (Informal):

هو عملية تستمر مدى حياة الفرد، يكتسب من خلالها الفرد التوجهات والقيم والمهارات والمعرفة من الخبرة اليومية والتأثيرات التعليمية والموارد في بيئته المحيطة - من الأسرة والجيران، والعمل واللعب، والسوق والمكتبة ووسائل الإعلام. وكمثال على التعلم غير الرسمي، عندما نتعلم لغتنا الأم أو عندما يوضح أحد الوالدين لطفله كيفية إعداد العشاء أو ركوب الدراجة. خلاصة القول هي أن التعلم غير الرسمي يحدث بدون دعم رسمي خارجي، ولا يُقدم ضمن مؤسسة تعليمية، ولا ينتهي بشهادة معتمدة. إنه ليس مخططاً مسبقاً ولا متعمداً. إنها تجربة يحصل عليها الفرد من خلال خضوعه لممارسة منتظمة.

وفيما يخص قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني يشمل هذا النظام في الأردن نظام الاعتراف بالخبرات والتعلم المسبق، والذي من خلاله يستطيع الفرد الحصول على شهادة مُعتمدة من الجهة التي تُشرف وتُدير الإطار الوطني الأردني للمؤهلات وفقاً لمعايير محددة. وتُمثل هذه الشهادة اعتراف رسمي بالخبرات والمهارات والكفايات التي تم الحصول عليها من خلال ممارسة مهنة مُعينة دون الحصول على تعليم أو تدريب نظامي أو غير نظامي.

ولسهولة الفصل بينهما، فإنه يُشار إلى لفظ "التعليم المهني والتقني" بالتعليم النظامي (نظري وعملي) لدى مدارس التعليم المهني والإنتاج بوزارة التربية والتعليم، وكذلك الدبلومات الفنية والمهنية والبيكالوريوس التقني لدى جامعة البلقاء التطبيقية وكليات المجتمع، ويُشار بلفظ "التدريب المهني" بالبرامج المهنية النظامية لدى مؤسسة التدريب المهني وما شابهها، وكذلك الدورات التدريبية المهنية غير النظامية الأخرى من مزودي التدريب بالمملكة، وبين الجدول التالي المفارقات بين أشكال التعلم.

المفارقات بين أشكال التعليم

أوجه المقارنة	التعلم النظامي/الرسمي	التعلم غير النظامي	التعلم غير الرسمي
الشكل العام	يتبع هيكل معين للتعليم	يتبع هيكل معين للتعليم	لا يتبع هيكل معين للتعليم
التخطيط	مخطط للغاية ومدرس	مخطط ومدرس	ليس مخططاً مسبقاً (عفوي)
المدة الزمنية	له ترتيب زمني ومنهجي	بشكل عام، لا يوجد حد للسن للحصول على هذا النوع من التعليم	ليس له جدول زمني (تعلم مدى الحياة)
المرونة	غير مرنة وصعب التعديل	مرنة للغاية وقابل للتعديل	مبني على الخبرات السابقة، غير مُتعمد وذاتي الحافز
الشهادة	ينتهي بالحصول على شهادة معتمدة (الدرجات الأكاديمية وشهادات الدبلوم)	ينتهي بالحصول على شهادة تدريب (معتمدة أو غير معتمدة)	لا ينتهي بالحصول على شهادة
مكان الحصول عليه	المدارس، الكليات، الجامعات	أي مؤسسة لها أغراض تعليمية وتدريبية (مراكز التدريب المختلفة)	ولا يُقدم ضمن مؤسسة تعليمية أو تدريبية
أمثلة	التعليم الأساسي والمتوسط والثانوي، والتعليم العالي والجامعي	الدورات التدريبية وورش العمل والمؤتمرات والندوات	تعلم اللغة الأم أو خبرة يتم اكتسابها من خلال الممارسة

نبذة عن الهيئة

يحظى قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بإهتمام كبير على مستوى المملكة الأردنية الهاشمية، فقد أكد جلالة الملك عبدالله الثاني بن الحسين على ضرورة تطوير هذا القطاع وفق أفضل الممارسات العالمية، وتمكين الشباب من خلال تعليمهم وتدريبهم ليكونوا قادرين على توفير حياة كريمة لهم ولأسرهم، وبناءً على هذه التوجيهات تم إعداد الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016-2025 التي أفردت في مضمونها محوراً خاصاً بالتعليم والتدريب المهني والتقني أوصت من خلاله بإنشاء جهة معنية بحوكمة وضبط القطاع، وبناء عليه تم إنشاء هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية في عام 2019 لغايات حوكمة القطاع وضمان جودة مخرجاته، والإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية من خلال تقليص الفجوة بين مستوى المهارات المتوفر حالياً ومتطلبات سوق العمل على المستويات المحلية والإقليمية وحتى الدولية، والحد من ظاهرتي الفقر والبطالة ما أمكن.

فمن خلال المهام المسندة للهيئة بموجب القانون رقم (9) لسنة 2019 تقوم الهيئة بتطوير التشريعات الناظمة لعملها وفق الأطر القانونية لضبط أداء القطاع وضمان جودة مخرجاته، كما تقوم بمنح التراخيص والاعتمادات لمنشآت التعليم والتدريب المهني والتقني، كما تمنح إعتمادات للبرامج التدريبية وإعتماد المدرسين، وتعدّد الإختبارات لخريجي البرامج التدريبية، وتمنح شهادات مزاولة المهنة للمتعلمين والمتدربين، وتعترف بالخبرات السابقة وتعادلها، وتعمل على تسجيل المؤهلات في الإطار الوطني للمؤهلات، وتنظم المسارات المهنية، وتضع المعايير المهنية وتطور القوائم منها، وتقييم أداء المنشآت العاملة في القطاع، وتعمل على إنشاء مجالس المهارات القطاعية وتفعيل دورها من خلال إنشاء شراكات الجديدة مع القطاع الخاص لتطوير آلية التعليم والتدريب المهني والتقني، بالإضافة إلى تقديم الدعم والتمويل لمشاريع القطاع وفق أسس تضمن تحقيق الأثر الإيجابي على جودة القطاع ومخرجاته.

ولضمان تنفيذ الهيئة لمهامها وفق إطار منهجي محكم يساهم في تحقيق الأهداف الوطنية، قامت الهيئة بإعداد إستراتيجيتها الأولى هذه للفترة (2024-2027) بجهود كادر الهيئة وبدعم من الـ GIZ، ليتم تطبيق مضمونها على أرض الواقع بما يساهم في إستدامة النهضة الوطنية.

مهام الهيئة

بين قانون هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية رقم (9) لسنة 2019، مهامها بما يلي:

1. إعتداد مزودي التدريب المهني والتقني والإشراف عليهم وتنظيم أعمالهم وتقييم أدائهم وضبطه والإشراف على تنفيذ برامج التعليم والتدريب المهني والتقني التي لا تمنح درجة علمية مما يلي حاجات سوق العمل والإشراف على مؤسسات القطاع الخاص وفق الأنظمة والتعليمات الصادرة لهذه الغاية، وتشمل هذه البرامج ما يلي:

- التعليم الثانوي المهني.
 - التدريب المهني بنظام التلمذة المهنية.
 - التدريب المستمر.
 - أي برامج أخرى مهنية يتم إستحداثها.
2. إعداد أسس ومعايير القبول في برامج القطاع بأنواعه ومستوياته.
3. إعداد معايير ومتطلبات تنفيذ برامج التعليم والتدريب المهني والتقني وإستحداث التخصصات حسب متطلبات مجالس المهارات القطاعية.
4. إعتداد موازنات برامج التعليم والتدريب المهني والتقني وفق المعايير التي يقرها المجلس والإشراف على صرفها.
5. تنظيم العمل المهني بمستوياته وفق الإطار الوطني للمؤهلات وإجازة ممارسة المهن بالتنسيق مع الجهات المعنية وفق التشريعات المعمول بها.
6. تسجيل المؤهلات في الإطار الوطني للمؤهلات.
7. الإشراف على الإختبارات المهنية وإصدار الشهادات وفق المعايير التي يقرها المجلس لهذه الغاية.
8. تحديد معايير إختيار المدربين والمشرفين المهنيين والتقنيين وتصنيفهم وتنظيم رتبهم المهنية وفقاً للأنظمة والتعليمات التي تصدر لهذه الغاية.
9. تطوير قدرات ومهارات المعلمين والمدربين والمشرفين المهنيين والتقنيين.
10. تقييم برامج التعليم والتدريب المهني والتقني ومتابعة أدائها.
11. وضع معايير وأسس تشكيل مجالس المهارات القطاعية وأي لجان أخرى فنية متخصصة وفق ما يقره المجلس.

12. بناء شراكة مؤسسية مع القطاع الخاص لتنفيذ البرامج.
13. إعداد المعايير المهنية وشروط ترخيص وإعتماد مزودي التدريب المهني والتقني وتسجيل مؤهلاتهم والجهات الفاحصة وتصنيفات المدربين المهنيين ورسوم وأجور الإختبارات المهنية وسائر الأمور المتعلقة بالهيئة بموجب نظام يصدر لهذه الغاية.
14. ترخيص مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني في القطاعين العام والخاص وإعتمادهم.
15. ترخيص جهات لإجراء إختبارات مزاوله المهنة للمستويات المهنية والتقنية وإعتمادها.
16. إعداد أسس ومعايير معادلة وإعتماد المؤهلات والشهادات المهنية والتقنية والوثائق الصادرة عن جهات الإعتماد الدولية وفق نظام يصدر لهذه الغاية.
17. التنسيق مع المركز الوطني لتطوير المناهج لإعداد برامج ومناهج التعليم والتدريب المهني والتقني وتطويرها حسب متطلبات القطاع.
18. إعداد خطط التوجيه والإرشاد المهني وحملات التوعية بأهداف القطاع.
19. أي مهام أخرى مرتبطة بمهام القطاع.

مهام الوحدات التنظيمية في الهيئة

مديرية الترخيص

منح التراخيص الرسمية للمنشآت المزودة للتعليم والتدريب في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، بعد التحقق من توفر جميع متطلبات الترخيص من حيث (المكان، اللوجستيات، وإعتماد المدربين، السجل القانوني لإنشاء المنشأة) وفق الأنظمة والتشريعات النازمة للعمل.

مديرية الإعتماد وضمان الجودة

منح منشآت التعليم والتدريب المهني والتقني المرخصة من الهيئة الإعتماد العام (إضافة الغاية التدريبية) والإعتماد الخاص (البرامج)، ومنح الإعتمادات للدبلومات المهنية والفنية، والإشراف على تطوير المناهج التدريبية، والتعاون مع مجالس المهارات القطاعية لإنشاء وتطوير المعايير المهنية وفق أفضل الممارسات العالمية لتحقيق متطلبات سوق العمل، وإدراج المنشآت على الإطار الوطني للمؤهلات تمهيداً لتسكين مؤهلاتهم على الإطار الوطني للمؤهلات، والإشراف على تنفيذ برامج التعلم القائم على العمل (WBL)، والإعتراف بالتعلم المسبق (RPL) وفق الأنظمة والتشريعات النازمة للعمل.

مديرية تدريب المدربين

تحديد وتطوير معايير إختيار المدربين والمشرفين المهنيين والتقنيين، وتصنيفهم وتنظيم رتبهم المهنية وفقاً للأنظمة والتعليمات، وتطوير قدراتهم ومهاراتهم، وإصدار إجازة مزاولة مهنة للمدربين وفق الأنظمة والتشريعات النازمة للعمل.

مديرية الشهادات والإختبارات

المصادقة على شهادات حضور الدورات والبرامج التدريبية، وتطوير بنك الأسئلة، والإشراف على الإختبارات العملية والنظرية، وإصدار إجازات مزاولة المهن، وإستبدال شهادة الكفاءة المهنية الصادرة عن وزارة التربية والتعليم ومؤسسة التدريب المهني بإجازة مزاولة مهنة، ومعادلة الشهادات المهنية الأجنبية وفق الأنظمة والتشريعات النازمة للعمل.

مديرية ضمان جودة مزودي التدريب

الإشراف على مستوى جودة مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني وتقييم مخرجاتهم ومتابعة الخطط التحسينية لمساراتهم التدريبية من جميع النواحي العملية التعليمية والتدريبية (الموارد، الإدارة والقيادة،

البرامج التدريبية، عملية التعليم/التدريب، والتفاعل مع المجتمع والهيئات التنظيمية) من خلال تطبيق معايير الجودة والتميز المماثلة لأفضل الممارسات العالمية بهدف تعزيز الفاعلية والكفاءة والمصداقية والنزاهة والشفافية وجودة المخرجات في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وفق الأنظمة والتشريعات الناظمة للعمل.

مديرية شؤون مجالس المهارات القطاعية

الإشراف على شؤون مجالس المهارات القطاعية، وتنسيق الاجتماعات والدعوة لعقدتها مع الجهات ذات العلاقة. كما تقوم المديرية بدور ضابط ارتباط لدراسات سوق العمل والتعرف على متطلباته الكمية والنوعية. وإنشاء قاعدة بيانات لمزودي التدريب وفق الأنظمة والتشريعات الناظمة للعمل.

مديرية صندوق دعم أنشطة التدريب والتعليم المهني والتقني وتطوير المهارات

تقديم الدعم لمشاريع وأنشطة التعليم والتدريب المهني ومشاريع التدريب المنتهي بالتشغيل ومشاريع التشغيل المباشر ومشاريع الفروع الإنتاجية بهدف تأهيل الشباب الأردني للإنخراط في سوق العمل وتنمية مهاراتهم بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل للحد من الفقر والبطالة وفق الأنظمة والتشريعات الناظمة للعمل.

مديرية الشؤون المالية والإدارية

تنظيم الشؤون الإدارية والمالية في الهيئة من موارد بشرية ومالية ولوازم وخدمات إدارية، وتأمين الدعم اللوجستي للهيئة من خدمات إدارية (الصيانة والنظافة واللوازم والحركة والديوان والإستقبال) وإعداد مشروع موازنة الهيئة وإدارة الإنفاق وفق البرامج والمشاريع، وتحصيل الرسوم وإعداد التقارير المالية والحسابات الختامية، والإشراف على تنفيذ جميع الإجراءات المتصلة بإدارة الشؤون الإدارية والمالية في الهيئة وفق الأنظمة والتشريعات الناظمة للعمل.

وحدة الرقابة والتدقيق الداخلي

التحقق من أن سير الأعمال والإجراءات والقرارات الإدارية والمالية والفنية الصادرة عن الهيئة تتفق والأحكام والتشريعات النافذة من جهة والبرامج والخطط المحددة من قبل الإدارة العليا من جهة أخرى، والرقابة على كافة المشاريع والقضايا ذات الصلة بعمل الهيئة، وضمان المحافظة على المال العام. وإستخدام الموارد المتاحة بالشكل الأمثل، والعمل على تنفيذ خطة الوحدة وفق الأنظمة والتشريعات الناظمة للعمل.

وحدة الشؤون القانونية

تقديم الرأي والإستشارات القانونية فيما يتعلق بعمل الهيئة وتقديم الإقتراحات المتصلة بتطوير التشريعات ذات العلاقة وتعديلها حسب مقتضيات ومتطلبات العمل، وإجراء الدراسات القانونية والبحوث اللازمة بهذا الخصوص، وإعداد العقود والاتفاقيات التي تبرمها الهيئة، ومتابعة القضايا المرفوعة من/على الهيئة لدى القضاء الإداري والقضاء المدني والجزائي، وإعداد الرد على تقارير الجهات الرقابية بالتشارك مع وحدة الرقابة والتدقيق الداخلي، والمشاركة في المعايير النازمة للعمل محلياً ودولياً وفق الأنظمة والتشريعات النازمة للعمل.

وحدة تكنولوجيا المعلومات

القيام بالمهام والأنشطة المتعلقة بأتمتة أعمال الهيئة الفنية والإدارية والمالية بما يتناسب مع احتياجات الهيئة الحالية والمستقبلية مع المحافظة على أمن وسلامة المعلومات بالتنسيق مع الجهات الحكومية المعنية واستخدام أفضل الوسائل لحفظ ونشر وإدارة المعرفة بأشكالها المختلفة والمشاركة في تنفيذ برنامج الحكومة الالكترونية وفق الأنظمة والتشريعات النازمة للعمل وتنفيذ سياسة الحكومة في التحول الإلكتروني.

وحدة تطوير الأداء المؤسسي

المشاركة في إعداد وتطوير إستراتيجية الهيئة وخططها التنفيذية، والخطط التنفيذية لجميع مديريات الهيئة والمشاريع ومتابعة تنفيذها وتقييمها وإعداد السياسات وتحديد الأولويات، ومتابعة تطوير أداء الهيئة وهندسة إجراءات مديريات/وحدات الهيئة وأقسامها وفق الأنظمة والتشريعات النازمة للعمل.

وحدة التعاون الدولي

الإشراف والتنسيق على عمليات الإتصال مع الجهات والمنظمات الدولية والإقليمية وتوثيق الإتفاقيات الثنائية المبرمة مع الجهات الدولية والإشراف على توقيع الاتفاقيات ومذكرات التفاهم مع الدول الأخرى والمنظمات الدولية في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني والعمل على تقوية الروابط فيما يخص قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني ومهام الهيئة وإختصاصاتها وذلك مع الدول الأخرى ومع المنظمات الدولية والإقليمية والمضي قدماً في الحصول على المنح والمساعدات من الدول المانحة بالإضافة إلى المساهمة في تسويق الكفاءات الأردنية في الخارج وفق الأنظمة والتشريعات النازمة للعمل.

منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية للهيئة للفترة 2024-2027

تم بناء إستراتيجية الهيئة للفترة (2024-2027) إستناداً للدليل الإرشادي للتخطيط الإستراتيجي للدوائر الحكومية، بنهج يراعي إستدامة مواكبة الهيئة للتغيرات الديناميكية السريعة ومعطيات الهيئة الداخلية والمعطيات الخارجية المحيطة بالهيئة، بحيث يكون المخرج النهائي ذو أثر إيجابي لكل من الهيئة ومتلقي الخدمة، حيث تم التشارك مع الجهات الخارجية والداخلية في إعداد هذه الإستراتيجية بهدف تعظيم الإستفادة من مدخلاتهم وإضافتهم التي بدورها تساهم تعزيز التوجهات الإستراتيجية للهيئة خلال فترة ثلاث سنوات.

إستند بناء هذه الإستراتيجية على رؤية التحديث الإقتصادي والإستراتيجيات والأهداف الوطنية، بالإضافة إلى إستراتيجيات المؤسسات المشابهة في المنطقة، وذلك بهدف التعلم من الدروس المستفادة التي تدعم تطوير الإستراتيجية الحالية.

أيضاً قد تم تحليل البيئة الداخلية والخارجية للهيئة من أجل الوصول للمؤثرات الداخلية والخارجية في عمل الهيئة، ليتم تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف والفرص والتهديدات، وصولاً لبناء الأهداف الإستراتيجية والمشاريع المنبثقة عنها، والتي تتوافق مع الإستراتيجية الوطنية الأردنية للتعليم والتدريب المهني والتقني (2023-2027) ورؤية التحديث الإقتصادي.

ولضمان تنفيذ الإستراتيجية بالنهج المخطط له، فقد تم إعداد إستراتيجية للمخاطر مرتبطة بالأهداف الإستراتيجية والمشاريع ذات العلاقة بها، ليتم من خلالها معالجة المخاطر الممكن حدوثها قبل وقوعها وتفادي أثارها السلبية.

تحليل البيئتين الخارجية والداخلية

أولاً: تحليل البيئة الخارجية (الفرص والتهديدات)

يعد تحليل البيئة الخارجية حجر الأساس الأول في بناء هذه الخطة الإستراتيجية، فالبناء السليم للتخطيط الإستراتيجي يتطلب ذلك، لأجل أن تتوافق الخطة مع الفرص والتهديدات التي من المتوقع أن تواجهها في المستقبل، ولأجل ذلك فقد تم تحليل البيئة الخارجية بشكل شمولي على مستوى البيئة المجتمعية (PESTEL) الذي يشمل التطرق لكل من البيئة السياسية والإقتصادية والإجتماعية والتكنولوجية والبيئية والقانونية، كما تم التركيز على تحليل بيئة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني الذي شمل التطرق لأهم الفرص والتهديدات التي تواجه الهيئة.

تحليل البيئة الخارجية

العوامل الخارجية المؤثرة	الفرص	التهديدات
أولاً: البيئة المجتمعية		
السياسية	● إهتمام سمو ولي العهد بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. ● الأردن بيئة جاذبة للتعليم المهني والتقني لما يمتاز به من إستقرار سياسي في منطقة الشرق الأوسط. ● تميز الأردن بالعلاقات الدبلوماسية الجيدة مع الدول الأخرى. ● الاستفادة من وجود الكفاءات المتخصصة في المجال التقني والمهني من غير الأردنيين المقيمين في المملكة. ● الاستفادة من خبرات الوافدين في رفع جودة المنتجات المهنية مما يؤدي الى الوصول الى الأسواق الخارجية وزيادة جذب الاستثمارات ورفع نسبة الكفاءات البشرية الأردنية.	● عدم الاستقرار السياسي في الدول الجوار. ● إرتفاع نسب البطالة الناجم عن تدني الأجور المطلوبة من قبل اللاجئين مقارنة بتكاليف المعيشة اليومية.
الاقتصادية	● دعم رؤية التحديث الإقتصادي للتعليم والتدريب المهني والتقني. ● وجود العديد من الجهات المانحة الداعمة لعمل الهيئة نظراً لأهمية القطاع. ● دعم الحكومة لدور الهيئة للإسهام في التنمية الاقتصادية. ● حاجة سوق العمل للأيدي العاملة المؤهلة من أصحاب المهارات والكفايات المهنية والتقنية. ● وجود العديد من فرص العمل في الوظائف الحديثة المتطورة.	● إرتفاع نسبة التضخم وإنخفاض القوة الشرائية يؤثر في إرتفاع تكاليف التعليم والتدريب المهني والتقني للمنشآت المزودة للتعليم والتدريب المهني والتقني، وللمتعلمين والمتدربين أيضاً. ● تذبذب الإستثمارات والدعم الخارجي. ● التطور الديناميكي في بعض القطاعات الاقتصادية.
الاجتماعية	● بدء إدراك المجتمع لأهمية التوجه نحو التعليم والتدريب المهني والتقني لتعزيز مكانتهم الإجتماعية.	● النظرة المتدنية للتعليم والتدريب المهني والتقني لدى بعض شرائح في المجتمع.

العوامل الخارجية المؤثرة	الفرص	التحديات
التكنولوجيا	● وجود العديد من الخبراء المحليين والدوليين في مجالات التكنولوجيا وتقنيات الأعمال. ● التعلم من تجارب الدول الرائدة في مجالات استخدام التكنولوجيا في التعليم والتدريب المهني والتقني. ● توفر المحتوى التدريبي والبرامج التعليمية من جميع دول العالم عبر الإنترنت. ● توجه العديد من الصناعات والمهن نحو إدماج التكنولوجيا والتقنيات الرقمية يساهم في زيادة الإقبال على التعليم والتدريب المهني والتقني.	● التغير المتسارع في التطورات التكنولوجية والتقنية عالمياً. ● قلة توفر الموازنات الكافية من أجل الحصول على الأنظمة الإلكترونية والأجهزة التكنولوجية في الوقت المناسب. ● طول مدة الإجراءات الروتينية الحكومية بخصوص تطوير الأنظمة الإلكترونية والأجهزة التكنولوجية.
البيئية	● زيادة وعي الافراد بأهمية استخدام التكنولوجيا الرقمية خاصة بعد معاشة تداعيات جائحة كورونا. ● الاهتمام المتزايد بالإقتصاد الأخضر وما يتطلبه من مهارات.	● الآثار المترتبة عن الأزمات مثل جائحة كورونا والخوف من حدوث جوائح أخرى ذات آثار وتداعيات أكبر تؤثر في تقدم قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. ● عدم إدماج متطلبات المهارات الخضراء في بيئة العمل. ● تقادم بيئة العمل لإرتفاع كلفها.
القانونية	● تحديد مهام الهيئة ضمن قانون يعزز من دور الهيئة في حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وضبط وضمان جودة، حيث وضع القانون المهام المسندة للهيئة في تنظيم عمل القطاع (وجود الهيئة كمظلة منظمة للقطاع).	● التعديلات القانونية المستمرة على التشريعات الخارجية والتي تؤثر في طبيعة عمل الهيئة. ● وجود تداخل بين تشريعات الهيئة وبعض تشريعات الجهات الأخرى. ● بطيء الجهات المعنية في اعتماد تشريعات الهيئة. ● عدم استقرار المنظومة التشريعية الخاصة بالقطاع.
ثانياً: قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني		
الشركاء	● التشاركية في تحقيق أهداف الهيئة وأهداف الشركاء دون الإخلال بمصالح طرف عن طرف آخر من خلال وضع ضوابط ومعايير مدروسة. ● وجود منصة إلكترونية 888 تنظم آلية عمل برامج الدعم والتمويل بين المانحين في القطاع، وتساعد في متابعة وتقييم مشاريع الجهات الشريكة في القطاع. ● وجود علاقة قوية مع القطاع الخاص من خلال مجالس المهارات القطاعية.	● تعارض المصالح بين مؤسسات القطاع الخاص. ● عدم توفر قاعدة بيانات شاملة لكافة مزودي التدريب والتعليم المهني في القطاع.
الحكومة	● إهتمام الحكومة بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. ● تبني الحكومة للعديد من الرؤى والإستراتيجيات الوطنية الداعمة للقطاع مثل رؤية التحديث الإقتصادي والإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية.	● مقترح خطة الإصلاح الإداري بدمج الهيئة مع هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها.
متلقي الخدمة	● مقترحات وشكاوى متلقي الخدمة تعد فرص هامة للتحسين والتطوير.	

أما الفرص والتهديدات التي تواجه الهيئة في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني فهي: الفرص:

1. يعد إنشاء الهيئة لتكون مظلة لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني بحد ذاته فرصة تمكن المملكة من حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، وضبط عمل المنشآت المزودة للتعليم والتدريب المهني والتقني وفق ضوابط وأسس ومعايير يساهم تطبيقها في ضمان جودة مخرجات القطاع.
2. كما يعد توفر العديد من الجهات المانحة والداعمة للقطاع فرصه مهمة جداً أمام الهيئة، تساعد في توفير الدعم الفني والمادي الذي يمكن الهيئة من الإطلاع على تجارب الدول الأخرى في ضبط القطاع والتعلم من الدروس المستفادة في تطوير آلية عمل الهيئة في التعاطي بكل ما له علاقة بحوكمة وضبط جودة مخرجات القطاع وتشجيع الشباب نحو الإلتحاق بالتعليم والتدريب المهني والتقني.
3. يعتبر القطاع الخاص فرصه ذات أهمية بالنسبة للهيئة، فمن خلال وجود العديد من الجهات العاملة في كافة القطاعات في الأردن، تستطيع الهيئة بناء شراكات فعالة من خلال مجالس المهارات القطاعية التي تساهم في تسهيل الحصول على المعلومات الخاصة بتحديات سوق العمل ومتطلباته، والعمل على إيجاد الحلول بنهج تشاركي مع أصحاب العلاقة في القطاع.
4. وجود الإطار الوطني للمؤهلات الذي يعد تصنيفاً لجميع مستويات وأنواع المؤهلات والشهادات المرتبطة ببرامج التعليم الرسمي وغير الرسمي، حيث يتكون الإطار الوطني الأردني للمؤهلات من 10 مستويات للمسارات الأكاديمية والمهنية، ستمكن الهيئة من إدراج المنشآت المزودة للتعليم والتدريب المهني والتقني وفق معايير تهدف لأن يكون مخرج التعليم والتدريب المهني والتقني ذو جودة عالية في العديد من السياقات.

التهديدات:

1. وجود العديد من التشريعات في قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني التي تتداخل في مضمونها مع تشريعات الهيئة.
2. عدم توفر بيانات كافية عن جميع المعطيات الخاصة بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، كما لا يوجد بيانات كافية عن كافة المنشآت المزودة للتعليم والتدريب المهني والتقني في القطاع الخاص.
3. عدم إستدامة رفع كفاءة المدربين والمشرفين من خلال إلحاقهم ببرامج التدريب النظري والعملي لعدم وجود الفرص الكافية لتدريب وتأهيل وإستمرارية تطوير قدرات ومهارات وكفايات المدربين والمشرفين من حيث البرامج التدريبية، والمرافق (مكان التدريب)، والوسائل والأدوات التدريبية، وخاصة فيما يخص مجالات التدريب العملي، ولارتفاع كلف رفع الكفاءة، ولعدم قيام المنشآت بإستمرارية رفع كفاءاتهم.

ثانياً: تحليل البيئة الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف)

يعد تحليل البيئة الداخلية حجر الأساس الثاني في بناء هذه الخطة الإستراتيجية، فالبناء السليم للتخطيط الإستراتيجي يتطلب ذلك، لأجل أن تتوافق الخطة مع نقاط القوة ونقاط الضعف في الهيئة، ولأجل ذلك فقد تم تحليل البيئة الداخلية بشكل شمولي على كافة المستويات، حيث تم تحليل الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية والهيكل التنظيمي والثقافة التنظيمية وأصول الهيئة ومواردها المالية ومهارات وكفايات الموارد البشرية وإدارة المعرفة فيها.

تحليل البيئة الداخلية

العوامل الداخلية المؤثرة	نقاط القوة	نقاط الضعف
الهيكل التنظيمي	● ينظم التسلسل الإداري بين الوحدات التنظيمية ● يبرز الشراكة مع القطاع الخاص من خلال مديرية مجالس المهارات القطاعية.	● مركزية العمل، وعدم وجود فروع أو مكاتب للهيئة في إقليمي الشمال والجنوب. ● تداخل المهام الوظيفية بين الوحدات التنظيمية الفنية. ● عدم وجود وحدة تنظيمية مختصة بخدمة الجمهور. ● عدم وجود وحدة مختصة بالدراسات والمسوحات القطاعية.
الثقافة التنظيمية	● وجود رؤية ورسالة واضحة للهيئة معلنة للجميع يحدد مضمونها توجه الهيئة.	● حداثة ثقافة التميز والتعاون والتشاركية.
الأصول	● موقع الهيئة إستراتيجي للمراجعين من جميع المحافظات. ● البدء بالعمل على تسهيل الوصول لخدمات الهيئة وتوفيرها على الموقع الإلكتروني للهيئة عند الانتهاء من أتمتة خدمات الهيئة.	● مبنى الهيئة غير ملائم للعاملين ومتلقي الخدمة حيث لا تتوفر مصاعد ولا يوجد مداخل ومرافق لذوي الإعاقة كما لا يوجد كافيتريا ومصلى وقاعات انتظار للمراجعين. ● عدم وجود فروع للهيئة في إقليمي الشمال والجنوب.
الموارد المالية	● وجود دعم حكومي من خلال الموازنة السنوية ● إمكانية الحصول على الدعم والتمويل من المنظمات الدولية والجهات الداعمة.	● عدم القدرة على تنفيذ خطة لترشيد الإنفاق.
الموارد البشرية	● نظام الخدمة المدنية والتعليمات والأسس التي تحكم البات التعيين والاختبار ومنح الأجور والرواتب والتدريب يعزز من تكافؤ الفرص بين الجنسين. ● انشاء (PMU Program Management Unit) في الهيئة بدعم وتمويل من البنك الدولي لتوفير كفاءات وقدرات تدعم عمل الهيئة في المجالات الأساسية وذات الأولوية، حيث تم تعيين 6 خبراء في عدة مجالات. ● توفير تأمين صحي للموظفين.	● نقص في أعداد الموارد البشرية المتخصصة العاملة في الهيئة. ● قلة الخبرات اللازمة في بعض الأعمال المتخصصة في وحدات الهيئة التنظيمية. ● ضعف الكفايات الوظيفية في الهيئة. ● ضعف القدرة على إستقطاب الكفاءات برواتب تنافسية.

العوامل الداخلية المؤثرة	نقاط القوة	نقاط الضعف
إدارة المعرفة	● تطوير معايير الإجراءات التشغيلية لكافة الخدمات التي تقدمها الهيئة. ● وجود منهجية واضحة لإدارة الملفات الإلكترونية (Shared Drive). ● إحتواء الموقع الإلكتروني للهيئة على المعلومات الرئيسية التي يحتاجها المواطن. ● وجود صفحة على موقع التواصل الاجتماعي فيسبوك يعرض فيها آخر أحداث وفعاليات الهيئة. ● التجهيز لأتمتة خدمات الهيئة يساهم في توفير قاعدة بيانات تساعد في الحصول على المعلومة بالوقت المناسب. ● إنشاء أول مختبر إلكتروني بدعم من الإتحاد الأوروبي والـ GIZ مجهز بأحدث التقنيات، متخصص بتحويل المحتوى التدريبي التقليدي الخاص بقطاع التدريب المهني والتقني إلى محتوى رقمي تفاعلي باستخدام تقنيات الواقع الافتراضي والواقع المعزز. ● تبني العمل بسياسة الإحلال الوظيفي في مديريات الهيئة. ● تبني سياسة الوصوفات الوظيفية المنبثقة عن الكفايات.	● عدم وجود منهجية خاصة بإدارة المعرفة. ● نقص الأدلة الإرشادية الخاصة بتنفيذ إجراءات العمل. ● لا يوجد آلية محددة لنقل المعارف الصريحة بين الموظفين ● صعوبة استخراج المعارف الضمنية من بعض الموظفين ● عدم وجود منهجية تعزز مبادرات الابتكار والابداع عند الموظفين

فرص التحسين:

من خلال تحليل البيئتين الخارجية والداخلية، تبين للهيئة وجود العديد من فرص التحسين التي تساهم في الحد من التهديدات ونقاط الضعف وإستغلال الفرص ونقاط القوة، والتي بدأت الهيئة العمل عليها، وكما يلي:

1. مراجعة مهام الوحدات التنظيمية للتأكد من توافقها مع مهام الهيئة المنصوص عليها في القانون.
2. تعديل وتطوير الهيكل التنظيمي للهيئة لمعالجة عدم تداخل المهام الوظيفية، وتوفير الوحدات التنظيمية المختصة بتمكين الهيئة من أداء كافة مهامها.
3. تجذير ثقافة التميز في الهيئة من خلال الإشتراك في جائزة الملك عبد الله الثاني للتميز (المرحلة التأهيلية) وغيرها من الجوائز على المستويين المؤسسي والفردى محليا ودوليا.
4. صيانة مبنى الهيئة وتطوير مرافقه بما يتماشى مع إحتياجات الموظفين ومتلقي الخدمة.
5. إستقطاب الكفاءات والخبرات من الموارد البشرية عن طريق ديوان الخدمة المدنية والجهات الداعمة.
6. وضع مؤشرات أداء للموظفين وربطها بمؤشرات الأداء الاستراتيجية (ربط الأداء الفردي بالأداء المؤسسي).

7. تقديم الدعم لمشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني، والتوسع في منح الدعم للفروع الإنتاجية في محافظات المملكة ذات نسب البطالة المرتفعة.
8. استدامة دعم مجالس المهارات القطاعية عن طريق سكرتاريا مجالس المهارات القطاعية، وإنشاء مجالس مهارات جديدة للقطاعات ذات الأهمية وفق رؤية التحديث الاقتصادي.
9. تكثيف عملية إشراك مجالس المهارات القطاعية في عملية تحديث وتطوير المعايير المهنية الوطنية بما يساهم في تطوير الكفايات والمهارات اللازمة في سوق العمل.
10. تحسين نظرة المجتمع للتعليم والتدريب المهني والتقني، والتوجه نحو الأعمال المهنية والتقنية من خلال تطوير إستراتيجية التوجيه والإرشاد المهني.
11. إتاحة المجال أمام مزودي التدريب المهني والتقني لاستخدام المختبر الإلكتروني في الهيئة لصناعة محتوى تعليمي من خلال التقنيات التكنولوجية المتوفرة في المختبر الإلكتروني.
12. أتمتة خدمات الهيئة وعملياتها الداخلية من أجل تحسين تجربة متلقي الخدمة، لتوفير الوقت والجهد والتكاليف المادية.
13. وضع معايير للإعتمادات الدولية للإسهام في تطوير مستوى التعليم والتدريب المهني والتقني.
14. تحسين جودة الإختبارات المهنية التي تعقدها الهيئة بإعتماد معايير متطورة للتقييم العملي والنظري وفق أفضل الممارسات الدولية.
15. وضع وتنفيذ إطار وطني للتعلم القائم على العمل، والإعتراف بالخبرات السابقة والتلمذة المهنية.
16. تكثيف الجهود في متابعة إستراتيجية الهيئة.

الشركاء

حرصت الهيئة منذ بداية نشأتها على بناء شراكات مثمرة مع العديد من الجهات في القطاعين العام والخاص محليا وإقليميا ودوليا، وذلك بهدف تعزيز أطر التعاون والتشارك المستدام لمساندة الهيئة في ضبط وتنظيم قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، فقد قامت الهيئة ببناء شراكات متينة مع هذه الجهات لتنفيذ مهامها الواردة في القانون، وتحقيق أهدافها المنبثقة من الأهداف الوطنية. ومن أجل ذلك قامت الهيئة بتحديد قائمة بشركائها وطبيعة العلاقة ونوع وإطار الشراكة وكما يلي:

سجل قائمة شركاء الهيئة

#	اسم الشريك / الجهة	نوع/طبيعة العلاقة				نوع الشراكة			إطار الشراكة			قطاع الشراكة	
		تنظيمية	فنية	تشريعية	رقابية	رئيسي	مساند	محلي	اقليمي	دولي	حكومي	خاص	غير ذلك
1	الديوان الملكي	x				x		x			x		
2	مؤسسة ولي العهد		x			x		x					أهلي ¹⁴
3	رئاسة الوزراء			x		x		x			x		
4	وزارة العمل		x			x		x			x		
5	وزارة التربية والتعليم		x				x	x			x		
6	وزارة التعليم العالي والبحث العلمي		x				x	x			x		
7	وزارة التخطيط والتعاون الدولي		x				x	x			x		
8	وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة		x				x	x			x		
9	وزارة المالية				x		x	x			x		
10	هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها		x				x	x			x		
11	ديوان المحاسبة				x		x	x			x		
12	هيئة النزاهة ومكافحة الفساد				x		x	x			x		
13	ديوان الخدمة المدنية	x		x	x	x		x			x		

المصدر: قانون مؤسسة ولي العهد¹⁴

#	اسم الشريك/ الجهة	نوع/طبيعة العلاقة				نوع الشراكة		إطار الشراكة			قطاع الشراكة		
		تنظيمية	فنية	تشريعية	رقابية	رئيسي	مساند	محلي	اقليمي	دولي	حكومي	خاص	غير ذلك
14	دائرة الإحصاءات العامة		x				x	x			x		
15	المجلس الاقتصادي والاجتماعي		x				x	x			x		
16	المركز الوطني لتطوير الموارد البشرية		x				x	x			x		
17	المركز الوطني للبحث والتطوير		x				x	x			x		
18	مؤسسة الضمان الاجتماعي		x				x	x			x		
19	مؤسسة التدريب المهني		x				x	x			x		
20	صندوق التنمية والتشغيل		x				x	x			x		
21	الشركة الوطنية للتدريب والتشغيل		x				x	x					x
22	غرفة تجارة الأردن		x				x	x			x		
23	غرفة صناعة الاردن		x				x	x			x		
24	الجامعات الأردنية الحكومية		x				x	x			x		
25	الجامعات الأردنية الخاصة		x				x	x					x
26	الجامعات الأردنية ذات القانون الخاص	x					x				x		x
27	مجالس المهارات القطاعية		x			x		x					x
28	الاتحاد الأوروبي/EU		x				x			x			
29	الوكالة الألمانية للإئتمان/GIZ		x				x			x			
30	منظمة العمل الدولية/ILO		x				x			x			
31	البنك الأوروبي لإعادة الاعمار والتنمية/EBRD		x				x			x			

#	اسم الشريك/ الجهة	نوع/طبيعة العلاقة				نوع الشراكة		إطار الشراكة			قطاع الشراكة		
		تنظيمية	فنية	تشريعية	رقابية	رئيسي	مساند	محلي	اقليمي	دولي	حكومي	خاص	غير ذلك
32	البنك الدولي/WB		x				x			x			
33	المفوضية السامية لشؤون اللاجئين/UNHCR		x				x			x			
34	مزودي التدريب والتعليم المهني والتقني من القطاع الخاص		x				x	x					x

مصفوفة شركاء الهيئة وفق معيار الاهتمام /التأثير

تأثير الشريك	مرتفع	المجموعة الثانية (تشاركية)	المجموعة الأولى – (الرئيسيين)
		1. الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب 2. غرفة تجارة الأردن 3. غرفة صناعة الأردن 4. الجامعات الأردنية الحكومية 5. الجامعات الأردنية الخاصة 6. الجامعات الأردنية ذات القانون الخاص 7. مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني من القطاع الخاص 8. الوكالة الألمانية للإنماء / GIZ 9. البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية/ ERBD 10. البنك الدولي/ WB 11. المفوضية السامية لشؤون اللاجئين/ UNHCR 12. الاتحاد الأوروبي/ EU 13. منظمة العمل الدولية/ ILO	1. الديوان الملكي 2. مؤسسة ولي العهد 3. رئاسة الوزراء 4. وزارة العمل 5. وزارة التربية والتعليم 6. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي 7. وزارة التخطيط والتعاون الدولي 8. وزارة الاقتصاد الرقمي والريادة 9. هيئة إعتما د مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها 10. مؤسسة الضمان الاجتماعي 11. مؤسسة التدريب المهني 12. صندوق التنمية والتشغيل 13. مجالس المهارات القطاعية
		المجموعة الرابعة (المراقبة)	المجموعة الثالثة (توفير المعلومات)
		منخفض	1. المجلس الإقتصادي والإجتماعي 2. دائرة الإحصاءات العامة 3. المركز الوطني لتطوير الموارد البشرية 4. المركز الوطني للبحث والتطوير
		منخفض	مرتفع

الاهتمام بالشريك

إستراتيجية تلبية الحاجات
إستراتيجية المراقبة عن بعد

عالي

قليل

إستراتيجية التواصل المستمر
إستراتيجية التواصل في مجال الإهتمام

عالي جدا

متوسط

مكونات الإستراتيجية

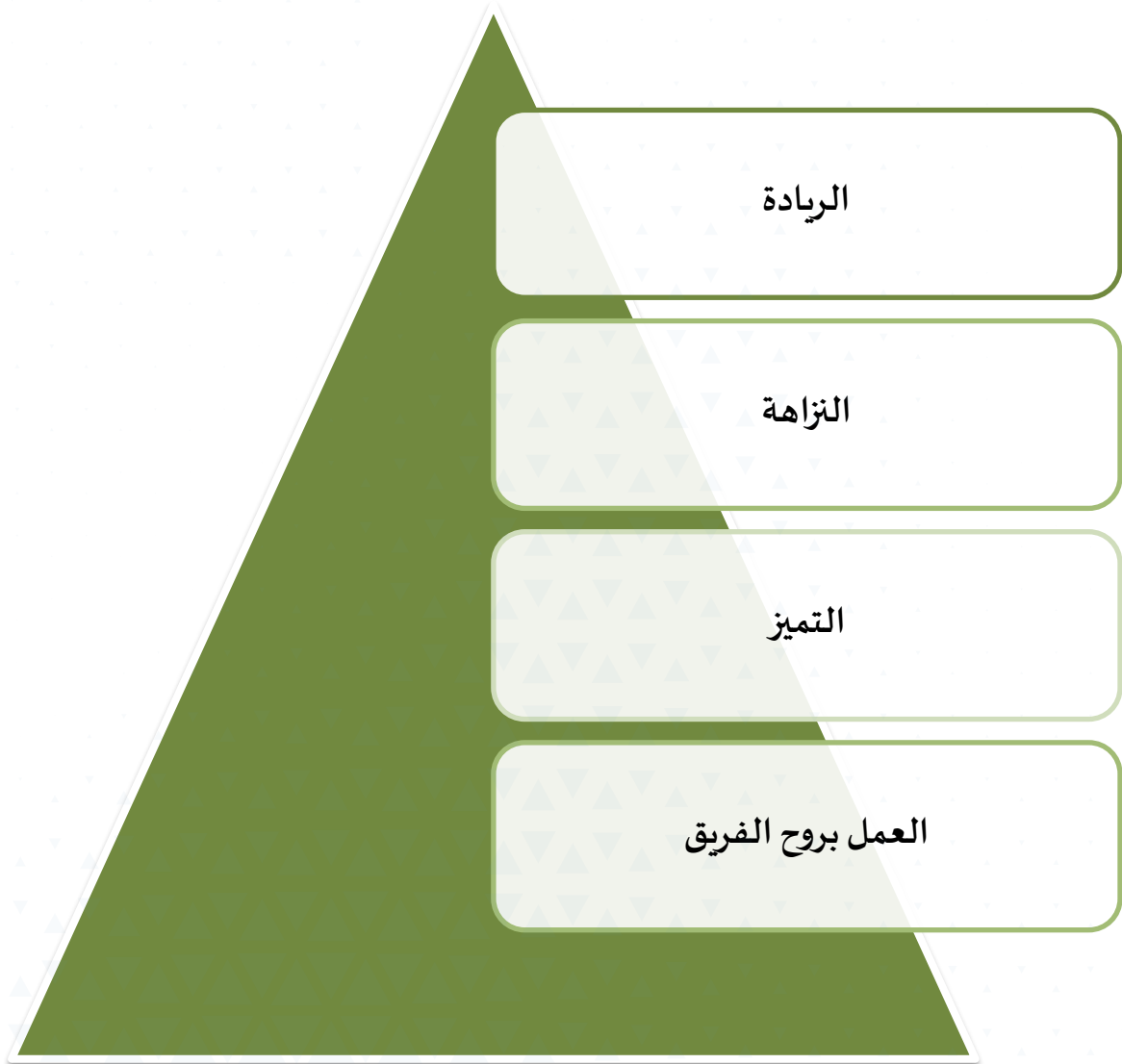


الرؤية

قوى بشرية مؤهلة ذات مهارات عالية تسهم في إرتقاء التنمية الإقتصادية والإجتماعية المستدامة وتناسب مع متطلبات سوق العمل وتعزز قيم الريادة وفق ممارسات الحاكمة الفضلى.

الرسالة

الإرتقاء بقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن ضمن نهج تشاركي مع القطاع الخاص، وزيادة جاذبية القطاع للشباب، وتوفير الدعم المستدام لأنشطة التعليم والتدريب المهني والتقنية وريادة الاعمال.

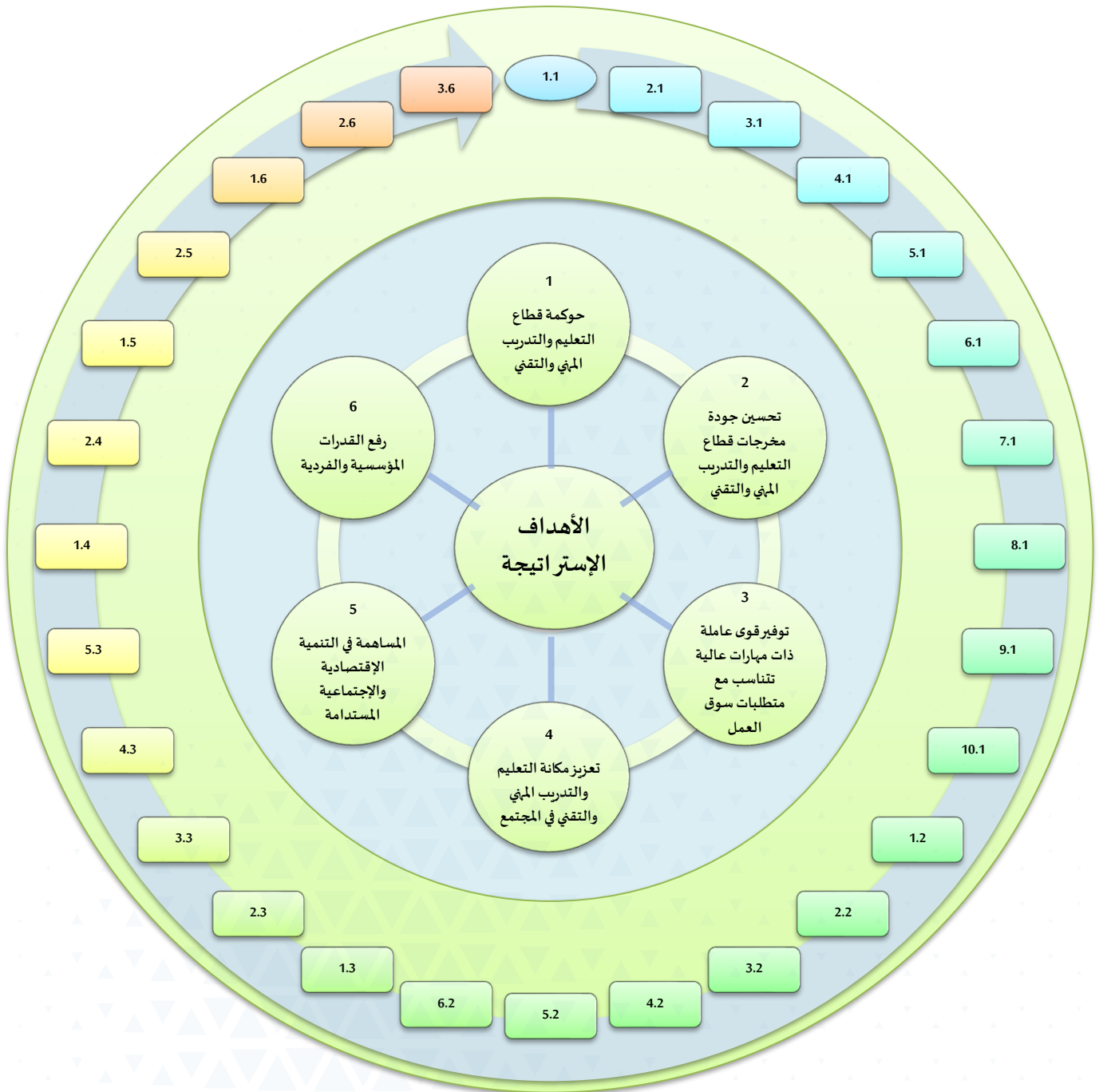


التوجه الإستراتيجي

تسعى الهيئة لأن تكون الجهة الرائدة في مجال حوكمة وضبط وتميز قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن، وتحقيق الميزة التنافسية في المنطقة لتكون نموذجاً يحتذى به بين الجهات الأخرى المشابهة لطبيعة عملها في المنطقة. وعليه، فإن التوجه الإستراتيجي الذي ستتبعه الهيئة من خلال إستراتيجيتها للأعوام (2024-2027) يتضمن تنفيذ الإستراتيجيات المؤدية إلى التنافس البناء، حيث تسعى الهيئة لتحقيق الغاية التي أنشأت من أجلها في المملكة الأردنية الهاشمية، حيث ستسعى الهيئة لخلق قيمة مضافة لمتلقي خدماتها بشكل يعزز في مضمونه تميز الهيئة في تقديم خدماتها.

الأهداف الإستراتيجية

- حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.
- تحسين جودة مخرجات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.
- توفير قوى عاملة ذات مهارات عالية تتناسب مع متطلبات سوق العمل.
- تعزيز مكانة التعليم والتدريب المهني والتقني في المجتمع.
- المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة.
- رفع القدرات المؤسسية والفردية.



الهدف الإستراتيجي الأول: حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.

تسعى الهيئة إلى تحقيق حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني، مما يساهم في ضبط عمل المنشآت المزودة للتعليم والتدريب المهني والتقني في القطاع، ويسهم أيضاً في إزالة التداخلات، وتحديد وتوضيح الأدوار والمسؤوليات، وتعزيز الموثوقية والمصداقية في القطاع، وإضفاء طابع التعاون بين الشركاء في القطاع.

المشاريع التي تساهم في تحقيق الهدف الأول:

- 1.1 تحسين تشريعات وأنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني (رؤية التحديث الإقتصادي)
- 2.1 اعداد دراسة شاملة حول أفضل الممارسات الدولية في اليات الحوكمة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني والتعليم العالي. (رؤية التحديث الإقتصادي)
- 3.1 إعداد إستراتيجية لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. (رؤية التحديث الإقتصادي)
- 4.1 تطوير الإطار الوطني للمؤهلات ليتواءم مع عملية تحديث التعليم والتدريب المهني والتقني. (رؤية التحديث الإقتصادي)
- 5.1 مراجعة الإطار العام لأسس التطوير الوظيفي في المسارات المهنية التي تراعي النوع الاجتماعي.
- 6.1 إنشاء قاعدة بيانات موحدة للإطار الوطني الأردني للمؤهلات (JNQF). (رؤية التحديث الإقتصادي)
- 7.1 إعداد إطار وطني للاعتراف بالخبرات السابقة (RPL/التعلم المسبق) وآليات تنفيذ الإختبارات العملية للتعليم والتدريب المهني والتقني. (رؤية التحديث الإقتصادي)
- 8.1 وضع إطار وطني للتعلم القائم على العمل (WBL). (رؤية التحديث الإقتصادي)
- 9.1 تصميم إطار تنسيقي للمانحين لتنظيم مشاريع وبرامج الجهات المانحة فيما يتعلق بالتعليم والتدريب المهني والتقني. (رؤية التحديث الإقتصادي)
- 10.1 تطوير إستراتيجية خضراء لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.

سيتم مراقبة تحقيق الهدف الأول من خلال المؤشرات التالية:

- 1.1.1 عدد القوانين المعدلة.
- 2.1.1 عدد الأنظمة المعدلة.
- 3.1.1 عدد التعليمات الجديدة.
- 4.1.1 مسودة قانون هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية المعدل.
- 5.1.1 مسودة نظام ترخيص مزودي التدريب.
- 6.1.1 مسودة نظام تعليمات تصنيف ورتب المدرسين.

7.1.1	مسودة نظام التنظيم الإداري للهيئة.
1.2.1	عدد الممارسات الدولية المثلّى المحددة في الدراسة.
2.2.1	عدد التوصيات الناتجة عن الدراسة.
3.2.1	مناقشة الدراسة المتكاملة وإطلاقها.
4.2.1	تطوير خطة عمل تنفيذية لآلية الحوكمة المعتمدة.
1.3.1	نسبة الإنجاز في إعداد الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني.
2.3.1	نسبة الإنجاز في الخطة التنفيذية.
3.3.1	نشر الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني.
4.3.1	إعداد خطة العمل التنفيذية.
1.4.1	نسبة الإنجاز في إعداد الإطار الوطني في قطاع الـ TVET
2.4.1	نشر التعليمات والبدء في تطبيقها.
3.4.1	النسخة الأولية من نماذج الإدراج والتسكين للمستويات المهنية بما يتناسب مع النوع الاجتماعي.
1.5.1	عدد الأنظمة والتعليمات الصادرة عن الإطار الوطني للمؤهلات المراعية للنوع الاجتماعي.
2.5.1	عدد مزودي التدريب المدرجين على الإطار الوطني للمؤهلات حسب النوع الاجتماعي.
3.5.1	عدد المؤهلات المسكنة على الإطار الوطني للمؤهلات حسب النوع الاجتماعي.
1.6.1	نسبة الإنجاز في إعداد قاعدة البيانات.
2.6.1	عدد الجهات المدرجة على الإطار.
3.6.1	إعداد ونشر قاعدة البيانات الموحدة لمزودي التدريب المدرجين تحت الإطار الوطني للمؤهلات.
1.7.1	نسبة الإنجاز بالإطار الوطني للاعتراف بالخبرات السابقة (التعلم المسبق).
2.7.1	إقرار الإطار الوطني للاعتراف بالخبرات السابقة (التعلم المسبق) ونشره.
1.8.1	عدد القطاعات الاقتصادية المشمولة في الإطار
2.8.1	عدد المهن المشمولة (المرحلة التجريبية).
1.9.1	نشر المنصة التنسيقية المتكاملة والموحدة لمشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني.
1.10.1	نسبة الإنجاز في إعداد إستراتيجية خضراء لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.
2.10.1	نسبة الإنجاز في الخطة التنفيذية.
3.10.1	نشر الإستراتيجية الخضراء لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.
4.10.1	إعداد خطة العمل التنفيذية.

الهدف الإستراتيجي الثاني: تحسين جودة مخرجات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني. تقود الهيئة عملية تحسين جودة مخرجات القطاع من خلال وضع الأسس والمعايير الضابطة للعملية التعليمية والتدريبية في القطاع، ومتابعة وتقييم المنشآت المزودة للتعليم والتدريب المهني والتقني لتصويب أوضاعها، وتعزيز روح التنافس البناء فيما بينهم، كما تسعى الهيئة لتوفير منشآت متميزة في خدماتها وفق المعايير الدولية.

المشاريع التي تساهم في تحقيق الهدف الثاني:

- 1.2 تطوير المعايير المهنية (NOS) بالتعاون مع مجالس المهارات القطاعية والقطاع الخاص. (رؤية التحديث الإقتصادي)
- 2.2 تطوير المناهج الدراسية لتخصصات التعليم والتدريب المهني والتقني الشاملة التي تراعي الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 3.2 وضع نظام اعتماد وإصدار شهادات للتدريب المهني.
- 4.2 تقييم مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني.
- 5.2 تطوير معايير التميز وإنشاء مراكز التميز.
- 6.2 وضع نظام إلكتروني لمتابعة وتقييم مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني في القطاع.

سيتم مراقبة تحقيق الهدف الثاني من خلال المؤشرات التالية:

- 1.1.2 عدد المعايير المهنية الجديدة.
- 2.1.2 تطوير منهجية موحدة لتطوير المناهج التدريبية بما يلبي حاجة السوق.
- 1.2.2 عدد برامج التعليم والتدريب المهني والتقني التي تم مراجعتها.
- 2.2.2 عدد المناهج الدراسية التي تم تطويرها بما يناسب ذوي الإعاقة.
- 1.3.2 نسبة الإنجاز في إعداد نظام اعتماد وإصدار شهادات التدريب المهني.
- 2.3.2 نشر نظام اعتماد وإصدار شهادات التدريب المهني والبدء في تطبيقه.
- 1.4.2 عدد مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني الذين تم تقييمهم.
- 1.5.2 عدد معايير التميز المطورة.
- 2.5.2 عدد مراكز التميز المنشأة.
- 1.6.2 نسبة الإنجاز في إنشاء نظام إلكتروني لمتابعة وتقييم مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني في القطاع.

الهدف الإستراتيجي الثالث: توفير قوى عاملة ذات مهارات عالية تتناسب مع متطلبات سوق العمل. إيماناً من الهيئة بأهمية العنصر البشري في إحداث نهضة وطنية في كافة المجالات التي يعمل بها، تسعى الهيئة لتوفير كوادر بشرية تمتلك المهارات والكفايات المتوافقة مع متطلبات سوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً.

المشاريع التي تساهم في تحقيق الهدف الثالث:

- 1.3 إنشاء مجالس المهارات القطاعية وتعزيز دورها. (رؤية التحديث الإقتصادي)
- 2.3 إنشاء نظام وطني لمعلومات سوق العمل (LMIS).
- 3.3 رقمنة التعليم والتدريب المهني والتقني. (رؤية التحديث الإقتصادي)
- 4.3 تطوير الدراسات القطاعية ودراسات التتبع.
- 5.3 تطوير إطار للتعليم والتدريب المهني والتقني الشامل.

سيتم مراقبة تحقيق الهدف الثالث من خلال المؤشرات التالية:

- 1.1.3 عدد مجالس المهارات القطاعية المستحدثة.
- 2.1.3 عدد الدراسات القطاعية المطلقة.
- 3.1.3 تعزيز مجالس المهارات القطاعية وتفعيل دورها.
- 1.2.3 نسبة الإنجاز في إعداد متطلبات البنية التحتية والربط الإلكتروني لنظام معلومات سوق العمل.
- 2.2.3 نسبة الإجراءات التشغيلية (SOPs) المقررة للجهات المسؤولة عن نظام معلومات سوق العمل.
- 3.2.3 إطلاق نظام معلومات سوق العمل وتطبيقه.
- 1.3.3 عدد برامج التعليم والتدريب المهني والتقني التي تم تحويلها رقمياً.
- 2.3.3 عدد برامج التعليم والتدريب المهني والتقني المدمجة التي تم عقدها.
- 1.4.3 عدد الدراسات القطاعية التي تم إعدادها.
- 2.4.3 عدد الدراسات التتبعية التي تم إعدادها.
- 3.4.3 عدد دراسات المقارنات المعيارية التي تم إعدادها.
- 1.5.3 عدد النساء المشمولات في التعليم والتدريب المهني والتقني.
- 2.5.3 عدد اللاجئين المشمولين في التعليم والتدريب المهني والتقني.
- 3.5.3 إنشاء لجنة شمولية التعليم والتدريب المهني والتقني وممارستها لأعمالها في متابعة كافة الأنشطة ذات الصلة بشمولية القطاع.

الهدف الإستراتيجي الرابع: تعزيز مكانة التعليم والتدريب المهني والتقني في المجتمع

تسعى الهيئة لتوعية المجتمع الأردني بأهمية التوجه نحو التعليم والتدريب المهني والتقني، الذي سيمكن الشباب من إكتشاف ميولهم ومواهبهم والعمل على صقلها بطريقة تمكنهم من تحقيق ذاتهم إجتماعياً، وخلق فرص عمل مستدامة، والمساهمة في إنشاء المشاريع الصغيرة.

المشاريع التي تساهم في تحقيق الهدف الرابع:

- 1.4 تطوير حملة توعوية وإستراتيجية إتصال للتعليم والتدريب المهني والتقني.
- 2.4 مراجعة وتحديث وتوحيد الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في قطاعي التعليم والتشغيل. (رؤية التحديث الإقتصادي)

سيتم مراقبة تحقيق الهدف الرابع من خلال المؤشرات التالية:

- 1.1.4 نسبة الإنجاز في إعداد إستراتيجية إتصال للتعليم والتدريب المهني والتقني.
- 2.1.4 إصدار ونشر إستراتيجية إتصال للتعليم والتدريب المهني والتقني.
- 1.2.4 نسبة الإنجاز في إعداد الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في قطاعي التعليم والعمل مطورة.
- 2.2.4 نسبة الإنجاز من خطة العمل.
- 3.2.4 إطلاق الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في قطاعي التعليم والعمل.
- 4.2.4 إعداد خطة العمل التنفيذية للإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في قطاعي التعليم والتشغيل.

الهدف الإستراتيجي الخامس: المساهمة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية المستدامة
للتعليم والتدريب المهني والتقني دور كبير في النهضة الإقتصادية والإجتماعية، حيث تسعى الهيئة لدعم
مشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني، وكل ما له علاقة بالابتكار وريادة الأعمال وخلق فرص عمل.

المشاريع التي تساهم في تحقيق الهدف الخامس:

- 1.5 دعم ومتابعة وتقييم مشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني الممولة من الهيئة.
- 2.5 دعم الابتكار وريادة الاعمال.

سيتم مراقبة تحقيق الهدف الخامس من خلال المؤشرات التالية:

- 1.1.5 عدد مشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني الممولة من الهيئة.
- 2.1.5 عدد الفروع الإنتاجية الممولة من الهيئة.
- 3.1.5 عدد المتدربين في مشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني الممولة من الهيئة.
- 4.1.5 عدد المتدربين في الفروع الإنتاجية الممولة من الهيئة.
- 5.1.5 عدد المشتغلين من المتدربين في مشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني الممولة من الهيئة.
- 6.1.5 عدد المشتغلين من المتدربين في الفروع الإنتاجية الممولة من الهيئة.
- 7.1.5 نسبة المشتغلين/ المتدربين في مشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني الممولة من الهيئة.
- 8.1.5 نسبة المشتغلين/ المتدربين في الفروع الإنتاجية الممولة من الهيئة.
- 1.2.5 نسبة الإنجاز في إعداد إطار التعلم المهني في مجال ريادة المشاريع.
- 2.2.5 إصدار إطار التعلم المهني في مجال ريادة المشاريع وتنفيذه.

الهدف الإستراتيجي السادس: رفع القدرات المؤسسية والفردية

تؤمن الهيئة بأن نقطة الإنطلاق دائما تبدأ من الداخل، ولذلك ترى الهيئة أن رفع قدراتها المؤسسية والفردية يعد حجر الأساس الذي سيمكنها من أداء مهامها والقيام بدورها الأساسي مظلة لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني ذات كفاءة وفاعلية.

المشاريع التي تساهم في تحقيق الهدف السادس:

- 1.6 إعادة هيكلة هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.
- 2.6 أتمتة خدمات الهيئة.
- 3.6 بناء قدرات موظفي الهيئة.

سيتم مراقبة تحقيق هذا الهدف من خلال المؤشرات التالية:

- 1.1.6 نسبة الإنجاز في تطوير الهيكل التنظيمي.
- 1.2.6 عدد خدمات الهيئة المؤتمتة.
- 2.2.6 نسبة خدمات الهيئة المؤتمتة/ اجمالي الخدمات.
- 3.2.6 إصدار نظام إلكتروني يقدم خدمات الهيئة بشكل مؤتمت.
- 1.3.6 عدد البرامج التدريبية التي خضع لها موظفي الهيئة.
- 2.3.6 عدد موظفي الهيئة الذين خضعوا لبرامج تدريبية.
- 3.3.6 نسبة موظفي الهيئة الذي تم تطوير قدراتهم من خلال التدريب.
- 4.3.6 نسبة الإنجاز في خطة التدريب.

المواءمة بين الأهداف الإستراتيجية للمهنة والرؤى والإستراتيجيات والأهداف الوطنية الأردنية

يبين الجدول التالي مدى توافق استراتيجيات وأهداف الهيئة مع الرؤى والاستراتيجيات والأهداف الوطنية

الأهداف الإستراتيجية للهيئة	خطة التحديث الاقتصادي محرك الريادة والإبداع	رؤية الأردن 2025	الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني 2027-2023	الإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2026 -2016	الإستراتيجية الوطنية للتحول الرقمي 2025 -2021	الإستراتيجية الأردنية للذكاء الاصطناعي 2027-2023
الهدف الاستراتيجي الأول حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني	✓	✓	✓	✓		
الهدف الاستراتيجي الثاني تحسين جودة مخرجات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني	✓	✓	✓	✓		✓
الهدف الاستراتيجي الثالث توفير قوى عاملة ذات مهارات عالية تتناسب مع متطلبات سوق العمل	✓	✓	✓	✓	✓	✓
الهدف الاستراتيجي الرابع تعزيز مكانة التعليم والتدريب المهني والتقني في المجتمع	✓	✓	✓	✓		
الهدف الاستراتيجي الخامس المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة	✓	✓	✓	✓	✓	
الهدف الاستراتيجي السادس رفع القدرات المؤسسية والفردية	✓		✓			

ترابط مشاريع الهيئة مع مشاريع البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث
الإقتصادي (2023 - 2025) ومشاريع الإستراتيجية الوطنية الأردنية
للتعليم والتدريب المهني التقني (2023-2027)

الهدف الإستراتيجي الأول: حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.

#	اسم المشروع	البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الاقتصادي	الإستراتيجية الوطنية الأردنية للتعليم والتدريب المهني والتقني
1.1	تحسين تشريعات وأنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني	*	*
2.1	اعداد دراسة شاملة حول أفضل الممارسات الدولية في اليات الحوكمة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني والتعليم العالي.	*	*
3.1	إعداد إستراتيجية لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.	*	*
4.1	تطوير الإطار الوطني للمؤهلات ليتواءم مع عملية تحديث التعليم والتدريب المهني والتقني.	*	
5.1	مراجعة الإطار العام لأسس التطوير الوظيفي في المسارات المهنية التي تراعي النوع الاجتماعي.		*
6.1	إنشاء قاعدة بيانات موحدة للإطار الوطني الأردني للمؤهلات (JNQF).	*	*
7.1	إعداد إطار وطني للاعتراف بالخبرات السابقة (RPL/التعلم المسبق) وآليات تنفيذ الإختبارات العملية للتعليم والتدريب المهني والتقني.	*	*
8.1	وضع إطار وطني للتعلم القائم على العمل (WBL).	*	*
9.1	تصميم إطار تنسيقي للمانحين لتنظيم مشاريع وبرامج الجهات المانحة فيما يتعلق بالتعليم والتدريب المهني والتقني.	*	*
10.1	تطوير إستراتيجية خضراء لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.		*

الهدف الإستراتيجي الثاني: تحسين جودة مخرجات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.

#	اسم المشروع	البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الإقتصادي	الإستراتيجية الوطنية الأردنية للتعليم والتدريب المهني والتقني
1.2	تطوير المعايير المهنية (NOS) بالتعاون مع مجالس المهارات القطاعية والقطاع الخاص.	*	*
2.2	تطوير المناهج الدراسية لتخصصات التعليم والتدريب التقني والمهني الشاملة التي تراعي الأشخاص ذوي الإعاقة.		*
3.2	وضع نظام اعتماد وإصدار شهادات للتدريب المهني.		*
4.2	تقييم مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني.		*
5.2	تطوير معايير التميز وإنشاء مراكز التميز.		*
6.2	وضع نظام متابعة وتقييم مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني في القطاع.		*

الهدف الإستراتيجي الثالث: توفير قوى عاملة ذات مهارات عالية تتناسب مع متطلبات سوق العمل.

#	اسم المشروع	البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الإقتصادي	الإستراتيجية الوطنية الأردنية للتعليم والتدريب المهني والتقني
1.3	إنشاء مجالس المهارات القطاعية وتعزيز دورها.	*	*
2.3	إنشاء نظام وطني لمعلومات سوق العمل (LMIS).		*
3.3	رقمنة التعليم والتدريب المهني والتقني.		*
4.3	تطوير الدراسات القطاعية ودراسات التتبع.		*
5.3	تطوير إطار للتعليم والتدريب المهني والتقني الشامل.		*

الهدف الإستراتيجي الرابع: تعزيز مكانة التعليم والتدريب المهني والتقني في المجتمع.

#	اسم المشروع	البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الإقتصادي	الإستراتيجية الوطنية الأردنية للتعليم والتدريب المهني والتقني
1.4	تطوير حملة توعية وإستراتيجية إتصال للتعليم والتدريب المهني والتقني		*
2.4	مراجعة وتحديث وتوحيد الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في قطاعي التعليم والتشغيل	*	*

الهدف الإستراتيجي الخامس: المساهمة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية المستدامة.

#	اسم المشروع	البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الإقتصادي	الإستراتيجية الوطنية الأردنية للتعليم والتدريب المهني والتقني
1.5	دعم ومتابعة وتقييم مشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني الممولة من الهيئة.		*
2.5	دعم الابتكار وريادة الاعمال.		*

الهدف الإستراتيجي السادس: تعزيز القدرات المؤسسية والفردية.

#	اسم المشروع	البرنامج التنفيذي لرؤية التحديث الإقتصادي	الإستراتيجية الوطنية الأردنية للتعليم والتدريب المهني والتقني
1.6	إعادة هيكلة هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.		*
2.6	أتمتة خدمات الهيئة.	*	*
3.6	بناء قدرات موظفي الهيئة.		*

الخطة التنفيذية للإستراتيجية

2027-2024

الخطة التنفيذية

الهدف الإستراتيجي الأول: حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.						
المشروع	مسؤولية التنفيذ	الشركاء في التنفيذ	تواريخ البدء	تاريخ الإنتهاء	مدة التنفيذ	
1.1	تحسين تشريعات وأنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- وزارة العمل - وزارة التربية والتعليم - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - هيئة إعتتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها - مؤسسة التدريب المهني - مجالس المهارات القطاعية - مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني	2023/09/01	2024/04/01	7 شهور
2.1	إعداد دراسة شاملة حول أفضل الممارسات الدولية في آليات الحوكمة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني والتعليم العالي.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- وزارة العمل - وزارة التربية والتعليم - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - هيئة إعتتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها - مؤسسة التدريب المهني - مجالس المهارات القطاعية - مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني	2023/04/01	2023/12/01	8 شهور
3.1	إعداد إستراتيجية لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- مجالس المهارات القطاعية - مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني - التعاون الدولي الألماني (GIZ)	2023/01/01	2023/12/01	11 شهر
4.1	تطوير الإطار الوطني للمؤهلات ليتواءم مع عملية تحديث التعليم والتدريب المهني والتقني.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- هيئة إعتتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها	2023/02/01	2025/12/31	مستمر
5.1	مراجعة الإطار العام لأسس التطوير الوظيفي في المسارات المهنية التي تراعي النوع الاجتماعي.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- هيئة إعتتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها - مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني - التعاون الدولي الألماني (GIZ)	2023/05/01	2023/10/31	6 أشهر
6.1	إنشاء قاعدة بيانات موحدة للإطار الوطني الأردني للمؤهلات (JNQF).	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- هيئة إعتتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها - مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني - التعاون الدولي الألماني (GIZ)	2023/10/01	2025/12/31	مستمر

الهدف الإستراتيجي الأول: حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.						
المشروع	مسؤولية التنفيذ	الشركاء في التنفيذ	تواريخ البدء	تاريخ الإنتهاء	مدة التنفيذ	
7.1	إعداد إطار وطني للإعتراف بالخبرات السابقة (RPL/ التعلم المسبق) وآليات تنفيذ الإختبارات العملية للتعليم والتدريب المهني والتقني.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	2023/12/01	2024/11/30	12 شهر	- مجالس المهارات القطاعية - مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني - غرفة صناعة الأردن - غرفة تجارة عمان - التعاون الدولي الألماني (GIZ) - منظمة العمل الدولية ILO
8.1	وضع إطار وطني للتعلم القائم على العمل (WBL).	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	2022/08/01	2024/04/30	21 شهر	- مجالس المهارات القطاعية - مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني - غرفة تجارة الأردن - غرفة تجارة عمان - التعاون الدولي الألماني (GIZ) - منظمة العمل الدولية ILO
9.1	تصميم إطار تنسيقي للمانحين لتنظيم مشاريع وبرامج الجهات المانحة فيما يتعلق بالتعليم والتدريب المهني والتقني.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	2022/02/01	مستمر	مستمر	- وزارة العمل - التعاون الدولي الألماني (GIZ)
10.1	تطوير إستراتيجية خضراء لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	2023/05/01	2024/04/30	12 شهر	- وزارة العمل - وزارة التربية والتعليم - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - هيئة إعتداد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها - مؤسسة التدريب المهني - مجالس المهارات القطاعية - مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني

الهدف الإستراتيجي الثاني: تحسين جودة مخرجات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.						
المشروع	مسؤولية التنفيذ	الشركاء في التنفيذ	تاريخ البدء	تاريخ الإنتهاء	مدة التنفيذ	
1.2	تطوير المعايير المهنية (NOS) بالتعاون مع مجالس المهارات القطاعية والقطاع الخاص.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها - مجالس المهارات القطاعية - مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني - التعاون الدولي الألماني (GIZ) - منظمة العمل الدولية ILO	2023/01/01	2025/12/31	36 شهر
2.2	تطوير المناهج الدراسية لتخصصات التعليم التقني والمهني الشاملة التي تراعي الأشخاص ذوي الإعاقة.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- وزارة التربية والتعليم - هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها - مؤسسة التدريب المهني - مجالس المهارات القطاعية - مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني - التعاون الدولي الألماني (GIZ) - منظمة العمل الدولية ILO	2023/12/01	مستمر	مستمر
3.2	وضع نظام اعتماد وإصدار شهادات للتدريب المهني.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- وزارة التربية والتعليم - هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها - مؤسسة التدريب المهني - مجالس المهارات القطاعية - جامعة البلقاء التطبيقية	2023/05/01	مستمر	مستمر
4.2	تقييم مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- وزارة التربية والتعليم - هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها - مؤسسة التدريب المهني - مجالس المهارات القطاعية - جامعة البلقاء التطبيقية - التعاون الدولي الألماني (GIZ) - منظمة العمل الدولية ILO	2023/07/01	2024/06/30	12 شهر
5.2	تطوير معايير التمييز وإنشاء مراكز التميز.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- مؤسسة التدريب المهني - التعاون الدولي الألماني (GIZ)	2023/12/01	2027/11/30	48 شهر
6.2	وضع نظام لمتابعة وتقييم مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني في القطاع.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني	2023/05/01	2024/04/30	12 شهر

الهدف الإستراتيجي الثالث: توفير قوى عاملة ذات مهارات عالية تتناسب مع متطلبات سوق العمل.						
المشروع	مسؤولية التنفيذ	الشركاء في التنفيذ	تاريخ البدء	تاريخ الإنهاء	مدة التنفيذ	
1.3	إنشاء مجالس المهارات القطاعية وتعزيز دورها.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- غرفة تجارة الأردن - غرفة تجارة عمان - غرفة صناعة الأردن - مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني - التعاون الدولي الألماني (GIZ) - منظمة العمل الدولية ILO	2023/01/01	2024/09/15	21 شهر
2.3	إنشاء نظام وطني لمعلومات سوق العمل (LMIS).	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية ووزارة العمل	- التعاون الدولي الألماني (GIZ) - منظمة العمل الدولية ILO	2023/01/01	2025/12/31	36 شهر
3.3	رقمنة التعليم والتدريب المهني والتقني.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية + مؤسسة التدريب المهني	التعاون الدولي الألماني (GIZ)	2023/10/01	2026/09/30	36 شهر
4.3	تطوير الدراسات القطاعية ودراسات التتبع.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- مجالس المهارات القطاعية - دائرة الإحصاءات العامة	2023/10/01	مستمر	مستمر
5.3	تطوير إطار للتعليم والتدريب المهني والتقني الشامل.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني	2023/12/01	2027/11/30	48 شهر

الهدف الإستراتيجي الرابع: تعزيز مكانة التعليم والتدريب المهني والتقني في المجتمع.						
المشروع	مسؤولية التنفيذ	الشركاء في التنفيذ	تاريخ البدء	تاريخ الإنهاء	مدة التنفيذ	
1.4	تطوير حملة توعية وإستراتيجية إتصال للتعليم والتدريب المهني والتقني.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	- مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني - الجهات الراعية	2023/05/01	مستمر	مستمر
2.4	مراجعة وتحديث وتوحيد الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في قطاعي التعليم والتشغيل.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية + وزارة العمل	- مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني - الجهات الراعية	2023/03/01	2025/12/31	34 شهر

الهدف الإستراتيجي الخامس: المساهمة في التنمية الإقتصادية والإجتماعية المستدامة.					
المشروع	مسؤولية التنفيذ	الشركاء في التنفيذ	تاريخ البدء	تاريخ الإنتهاء	مدة التنفيذ
1.5	دعم ومتابعة وتقييم مشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني الممولة من الهيئة.	الديوان الملكي + وزارة العمل هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	2023/01/01	مستمر	مستمر
2.5	دعم الابتكار وريادة الأعمال.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	2023/05/01	2023/10/31	6 شهور
		- هيئة إعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها - مجالس المهارات القطاعية - مزودي خدمات التعليم والتدريب المهني والتقني - التعاون الدولي الألماني (GIZ)			

الهدف الإستراتيجي السادس: رفع القدرات المؤسسية والفردية.					
المشروع	مسؤولية التنفيذ	الشركاء في التنفيذ	تاريخ البدء	تاريخ الإنتهاء	مدة التنفيذ
1.6	إعادة هيكلة هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	2022/05/01	مستمر	مستمر
2.6	أتمتة خدمات الهيئة.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	2022/12/01	2023/11/30	12 شهر
3.6	بناء قدرات موظفي الهيئة.	هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية	2023/05/01	2026/04/30	36 شهر
		- التعاون الدولي الألماني (GIZ) - معهد الإدارة العامة			

مؤشرات أداء
الخطة الإستراتيجية
2024-2027

مؤشرات أداء الخطة الإستراتيجية

الهدف الإستراتيجي الأول: حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني										
القيمة المستهدفة				القيمة الفعلية	القيمة	سنة الأساس	نوع المؤشر		مؤشر قياس أداء المشاريع	
2027	2026	2025	2024	2023			كمي	نوعي		
مشروع تحسين تشريعات وأنظمة التعليم والتدريب المهني والتقني.										1.1
						2020	*		عدد القوانين المعدلة.	1.1.1
						2020	*		عدد الأنظمة المعدلة.	2.1.1
						2020	*		عدد التعليمات الجديدة.	3.1.1
						2020	*		مسودة قانون الهيئة المعدل.	4.1.1
						2020	*		مسودة نظام ترخيص مزودي التدريب.	5.1.1
						2020	*		مسودة نظام تعليمات تصنيف ورتب المدرسين.	6.1.1
						2020	*		مسودة نظام التنظيم الإداري.	7.1.1
مشروع إعداد دراسة شاملة حول أفضل الممارسات الدولية في آليات الحوكمة في مجال التعليم والتدريب المهني والتقني العالي.										2.1
						2020	*		عدد الممارسات الدولية المثلى المحددة في الدراسة.	1.2.1
						2020	*		عدد التوصيات الناتجة عن الدراسة.	2.2.1
						2020	*		مناقشة الدراسة المتكاملة وإطلاقها.	3.2.1
						2020	*		تطوير خطة عمل تنفيذية لآلية الحوكمة المعتمدة.	4.2.1
مشروع إعداد إستراتيجية لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.										3.1
						2020	*		نسبة الإنجاز في إعداد الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني.	1.3.1
						2020	*		نسبة الإنجاز في الخطة التنفيذية.	2.3.1
						2020	*		نشر الإستراتيجية الوطنية للتعليم والتدريب المهني والتقني.	3.3.1
						2020	*		إعداد خطة العمل التنفيذية.	4.3.1
مشروع تطوير الإطار الوطني للمؤهلات ليتواءم مع عملية تحديث التعليم والتدريب المهني والتقني.										4.1
						2020	*		نسبة الإنجاز في إعداد الإطار الوطني في قطاع الـ TVET.	1.4.1
						2020	*		نشر التعليمات والبدء في تطبيقها.	2.4.1

الهدف الإستراتيجي الأول: حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني										
القيمة المستهدفة				القيمة الفعلية	القيمة	سنة الأساس	نوع المؤشر		مؤشر قياس أداء المشاريع	
2027	2026	2025	2024	2023			نوعي	كمي		
						2020	*		النسخة الأولى من نماذج الإدراج والتسكين للمستويات المهنية بما يتناسب مع النوع الاجتماعي،	3.4.1
مشروع مراجعة الإطار العام لأسس التطوير الوظيفي في المسارات المهنية التي تراعي النوع الاجتماعي.										5.1
						2020		*	عدد الأنظمة والتعليمات الصادرة للإطار الوطني للمؤهلات المراعية للنوع الاجتماعي.	1.5.1
						2020		*	عدد مزودي التدريب المدرجين على الإطار الوطني للمؤهلات حسب النوع الاجتماعي.	2.5.1
						2020		*	عدد المؤهلات المسكنة على الإطار الوطني للمؤهلات.	1.5.3
مشروع إنشاء قاعدة بيانات موحدة للإطار الوطني للمؤهلات (JNQF).										6.1
						2020		*	نسبة الإنجاز في إعداد قاعدة البيانات.	1.6.1
						2020		*	عدد الجهات المدرجة على الإطار.	2.6.1
						2020		*	إعداد ونشر قاعدة البيانات الموحدة لمزودي التدريب المدرجين تحت الإطار الوطني للمؤهلات.	3.6.1
مشروع إعداد إطار وطني للاعتراف بالخبرات السابقة (RPL/التعلم المسبق) وآليات تنفيذ الإختبارات العملية للتعليم والتدريب المهني والتقني.										7.1
						2020		*	نسبة الإنجاز بالإطار الوطني للاعتراف بالتعليم المسبق (RPL).	1.7.1
						2020		*	إقرار الإطار الوطني للاعتراف بالتعليم المسبق (RPL) ونشره.	2.7.1
مشروع وضع إطار وطني للتعليم القائم على العمل (WBL).										8.1
						2020		*	عدد القطاعات الإقتصادية المشمولة في الإطار.	1.8.1
								*	عدد المهن المشمولة (المرحلة التجريبية).	2.8.1
مشروع تصميم إطار تنسيقي للماحدين لتنظيم مشاريع وبرامج الجهات المانحة فيما يتعلق بالتعليم والتدريب المهني والتقني.										9.1
						2020		*	نشر المنصة التنسيقية المتكاملة والموحدة لمشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني.	1.9.1

الهدف الإستراتيجي الأول: حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني										
القيمة المستهدفة				القيمة الفعلية	القيمة	سنة الأساس	نوع المؤشر		مؤشر قياس أداء المشاريع	
							كمي	نوعي		
2027	2026	2025	2024	2023						
مشروع تطوير إستراتيجية خضراء لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.										10.1
						2020	*		نسبة الإنجاز في إعداد إستراتيجية خضراء لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.	1.10.1
						2020	*		نسبة الإنجاز في الخطة التنفيذية.	2.10.1
						2020	*		نشر الإستراتيجية الخضراء لقطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.	3.10.1
						2020	*		إعداد خطة العمل التنفيذية.	4.10.1

الهدف الإستراتيجي الثاني: تحسين جودة مخرجات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.										
القيمة المستهدفة				القيمة الفعلية	القيمة	سنة الأساس	نوع المؤشر		مؤشر قياس أداء المشاريع	
							نوعي	كمي		
2027	2026	2025	2024	2023						
مشروع تطوير المعايير المهنية (NOS) بالتعاون مع مجالس المهارات القطاعية والقطاع الخاص.										1.2
						2020		*	عدد المعايير المهنية الجديدة.	1.1.2
						2020		*	تطوير منهجية موحدة لتطوير المناهج التدريبية بما يلي حاجه السوق.	2.1.2
مشروع تطوير المناهج الدراسية لتخصصات التعليم والتدريب التقني والمهني الشاملة التي تراعي الأشخاص ذوي الإعاقة.										2.2
						2020		*	عدد برامج التعليم والتدريب المهني والتقني التي تم مراجعتها.	1.1.2
						2020		*	عدد المناهج الدراسية التي تم تطويرها بما يناسب ذوي الإعاقة.	2.2.2
مشروع وضع نظام اعتماد وإصدار شهادات للتدريب المهني.										3.2
						2020		*	نسبة الإنجاز في إعداد نظام اعتماد وإصدار شهادات التدريب المهني.	1.3.2
						2020		*	نشر نظام اعتماد وإصدار شهادات التدريب المهني والبدء في تطبيقه.	2.3.2

الهدف الإستراتيجي الثاني: تحسين جودة مخرجات قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني.										
القيمة المستهدفة				القيمة الفعلية	القيمة	سنة الأساس	نوع المؤشر		مؤشر قياس أداء المشاريع	
							كمي	نوعي		
2027	2026	2025	2024	2023						
مشروع تقييم مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني.										4.2
						2020		*	عدد مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني الذين تم تقييمهم.	1.4.2
مشروع تطوير معايير التميز وإنشاء مراكز التميز.										5.2
						2020		*	عدد معايير التميز المطورة.	1.5.2
						2020		*	عدد مراكز التميز.	2.5.2
مشروع وضع نظام إلكتروني لمتابعة وتقييم مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني.										6.2
						2020		*	نسبة الإنجاز في إنشاء نظام إلكتروني لمتابعة وتقييم مزودي التعليم والتدريب المهني والتقني في القطاع.	1.6.2

الهدف الإستراتيجي الثالث: توفير قوى عاملة ذات مهارات عالية تتناسب مع متطلبات سوق العمل.										
القيمة المستهدفة				القيمة الفعلية	القيمة	سنة الأساس	نوع المؤشر		مؤشر قياس أداء المشاريع	
							كمي	نوعي		
2027	2026	2025	2024	2023						
مشروع إنشاء مجالس المهارات القطاعية وتعزيز دورها.										1.3
						2020		*	عدد مجالس المهارات القطاعية الجديدة.	1.1.3
						2020		*	عدد الدراسات القطاعية.	2.1.3
						2020	*		تعزيز مجالس المهارات القطاعية وتفعيل دورها.	3.1.3
مشروع إنشاء نظام وطني لمعلومات سوق العمل (LMIS).										2.3
						2020		*	نسبة الإنجاز في إعداد متطلبات البنية التحتية والربط الإلكتروني لنظام معلومات سوق العمل.	1.2.3
						2020		*	نسبة الإجراءات التشغيلية (Sops) المقررة للجهات المسؤولة عن نظام معلومات سوق العمل.	2.2.3
						2020	*		إطلاق نظام سوق العمل وتطبيقه.	3.2.3
مشروع رقمنة التعليم والتدريب المهني والتقني.										3.3
						2020		*	عدد برامج التعليم والتدريب المهني والتقني التي تم رقمنتها.	1.3.3

الهدف الإستراتيجي الثالث: توفير قوى عاملة ذات مهارات عالية تتناسب مع متطلبات سوق العمل.									
القيمة المستهدفة				القيمة الفعالية	القيمة	سنة الأساس	نوع المؤشر		مؤشر قياس أداء المشاريع
2027	2026	2025	2024	2023			نوعي	كمي	
						2020		*	عدد برامج التعليم والتدريب المهني والتقني المدمجة التي تم عقدها.
مشروع تطوير الدراسات القطاعية ودراسات التتبع.									4.3
						2020		*	عدد الدراسات القطاعية التي تم إعدادها.
						2020		*	عدد الدراسات التتبعية التي تم إعدادها.
						2020		*	عدد دراسات المقارنات المعيارية التي تم إعدادها.
مشروع تطوير إطار للتعليم والتدريب المهني والتقني الشامل.									5.3
						2020		*	عدد النساء المشمولات في التعليم والتدريب المهني والتقني.
						2020		*	عدد اللائحين المشمولين في التعليم والتدريب المهني والتقني.
						2020		*	إنشاء لجنة شمولية التعليم والتدريب المهني والتقني وممارستها لأعمالها في متابعة كافة الأنشطة ذات الصلة بشمولية القطاع.

الهدف الإستراتيجي الرابع: تعزيز مكانة التعليم والتدريب المهني والتقني في المجتمع.									
القيمة المستهدفة				القيمة الفعالية	القيمة	سنة الأساس	نوع المؤشر		مؤشر قياس أداء المشاريع
2027	2026	2025	2024	2023			نوعي	كمي	
مشروع تطوير حملة توعية وإستراتيجية إتصال للتعليم والتدريب المهني والتقني.									1.4
						2020		*	نسبة الإنجاز في إعداد إستراتيجية إتصال للتعليم والتدريب المهني والتقني.
						2020		*	إصدار ونشر إستراتيجية إتصال للتعليم والتدريب المهني والتقني.
مشروع مراجعة وتحديث وتوحيد الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في قطاعي التعليم والتشغيل.									2.4
						2020		*	نسبة الإنجاز في إعداد الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في قطاعية التعليم والعمل مطورة.
						2020		*	نسبة الإنجاز من خطة العمل
						2020		*	إطلاق الإستراتيجية الوطنية للتوجيه والإرشاد المهني والوظيفي في قطاعي التعليم والعمل.
						2020		*	إعداد خطة العمل التنفيذية.

الهدف الإستراتيجي الخامس: المساهمة في التنمية الاقتصادية والإجتماعية المستدامة.										
القيمة المستهدفة				القيمة الفعلية	القيمة	سنة الأساس	نوع المؤشر		مؤشر قياس أداء المشاريع	
2027	2026	2025	2024	2023			نوعي	كمي		
مشروع دعم ومتابعة وتقييم مشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني الممولة من الهيئة.										1.5
						2020		*	عدد مشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني الممولة من الهيئة.	1.1.5
						2020		*	عدد الفروع الإنتاجية الممولة من الهيئة.	2.1.5
						2020		*	عدد المتدربين في مشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني الممولة من الهيئة.	3.1.5
						2020		*	عدد المتدربين في الفروع الإنتاجية الممولة من الهيئة.	4.1.5
						2020		*	عدد المشتغلين من المتدربين في مشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني الممولة من الهيئة.	5.1.5
						2020		*	عدد المشتغلين من المتدربين في الفروع الإنتاجية الممولة من الهيئة.	6.1.5
						2020		*	نسبة المشتغلين/ المتدربين في مشاريع التعليم والتدريب المهني والتقني الممولة من الهيئة.	7.1.5
						2020		*	نسبة المشتغلين/ المتدربين في الفروع الإنتاجية الممولة من الهيئة.	8.1.5
مشروع دعم الابتكار وريادة الأعمال.										2.5
						2020		*	نسبة الإنجاز في إعداد إطار التعلم المهني في مجال ريادة المشاريع.	1.2.5
						2020		*	إصدار إطار التعلم المهني في مجال ريادة المشاريع وتنفيذه.	2.2.5

الهدف الإستراتيجي السادس: رفع القدرات المؤسسية والفردية										
				القيمة الفعلية	القيمة	سنة الأساس	نوع المؤشر		مؤشر قياس الأداء	
							كقي	كقي		
2027	2026	2025	2024	2023						
مشروع إعادة هيكلة هيئة تنمية وتطوير المهارات المهنية والتقنية.										1.6
						2020		*	نسبة الإنجاز في تطوير الهيكل تنظيمي.	1.1.6
مشروع أتمتة خدمات الهيئة.										2.6
						2020		*	عدد خدمات الهيئة المؤتمتة.	1.2.6
						2020		*	نسبة خدمات الهيئة المؤتمتة/ اجمالي الخدمات.	2.2.6
						2020		*	إصدار نظام إلكتروني يقدم خدمات الهيئة بشكل مؤتمت.	3.2.6
مشروع بناء قدرات موظفي الهيئة.										3.6
						2020		*	عدد البرامج التدريبية التي خضع لها موظفي الهيئة.	1.3.6
						2020		*	عدد موظفي الهيئة الذين خضعوا لبرامج تدريبية.	2.3.6
						2020		*	نسبة موظفي الهيئة الذي تم تطوير قدراتهم من خلال التدريب.	3.3.6
						2020		*	نسبة الإنجاز في خطة التدريب	4.3.6