

# التقرير الفني

**تحليل نظام أدارة الأداء الحالي بما في ذلك المتابعة والتقييم ونظام تكنولوجيا المعلومات في مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني**

المكون 1 ، الحوكمة ، النشاط 1-1.6-1.1.7

بواسطة ماريك رادفانسكي ، IER SAS

الإصدار 1.1

عمان ، 10/2018

**[](http://www.google.jo/url?sa=i&rct=j&q=&esrc=s&source=images&cd=&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjT0M_04NbKAhWDPRoKHbzHC4QQjRwIBw&url=http://www.aegis-itn.eu/&psig=AFQjCNEztIZRr6kLu0JvF4EUKfdD5qdU7A&ust=1454420586940068)EU Funded Project**

**“Technical Assistance to the Skills for Employment and Social Inclusion Programme for Jordan”**

**المشروع الاوروبي " الدعم الفني لبرنامج مهارات العمل والاندماج الاجتماعي"**

**الملخص التنفيذي**

يرتبط نطاق هذا التقرير الفني بأنشطة الدعم إلى مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وامانة سره وأعضائه ، وبشكل أكثر تحديدًا للأنشطة 1.1.6 - دعم تقييم وتطوير نظام قياس الأداء الحالي للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني تمشيا مع استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 2014-2020 والنشاط 1.1.7. مساعدة مزودين خدمات التدريب والتعليم المهني والتقني العام والخاص في تطوير وتحديث وتنفيذ نظام داخلي للمتابعة والتقييم.

يهدف نظام إدارة الأداء الحالي (المتابعة والتقييم) في مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بشكل رئيسي إلى وظيفة المتابعة. يهدف نظام المتابعة الحالي إلى توفير وصف كمي ونوعي لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في ثلاثة تقارير منتظمة: تقرير تقييم أداء قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الأردني (تقرير مستوى النظام السنوي) ، التقرير السنوي (يقدم أدلة مختلطة على مستوى النشاط وكذلك على مستوى النظام) والتقارير الربعية (المتعلقة بخطة عمل المجلس الوطني التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني). كان هناك توصية لترقية تقارير المتابعة في، 2018). يجب وضع مفهوم نظام أدارة الأداء بما في ذلك غرض التقييم في مراحل لاحقة من المشروع.)

# تستند المصادر الرئيسية للمعلومات الكمية المنشورة في تقارير المتابعة إلى مجموعة مؤلفة من 31 مؤشر رئيسي للأداء تم تطويره بالتعاون مع منظمة العمل الدولية في عام 2013. وفي الوقت الراهن ، هناك 18 منها قيد الاستخدام. تقدم هذه الورقة الفنية اقتراحا لتجميع هذه المؤشرات ، بالإضافة إلى تعديلات لتتماشى مع دورها في استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وتعديلها عند الضرورة. بعد إعادة تعريف هيكل بطاقة المؤشرات ، تم تطوير المجموعة المحدثة من 22 مؤشر أداء رئيسي يجب أن تظل مجموعة المؤشرات المقترحة مفتوحة ومرنة للسماح بتعديلات أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بما يتماشى مع احتياجاتهم.

# يجب أن يتم جمع البيانات وإعداد التقارير عن طريق نظام مركزي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات تديره أمانة سر التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. حاليا النظام لا يعمل. يقترح استبدال النظام الحالي بآخر محدث.

# مقدمة

يأخذ المشروع الممول من الاتحاد الأوروبي "الدعم الفني لبرنامج مهارات العمل والدمج الاجتماعي" - مكانًا خاصًا في عملية طويلة تم تطويرها في السنوات الأخيرة نحو إصلاحات البلاد في التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني القطاع مع تركيز واضح على الإندماج الاجتماعي.

يرتبط نطاق هذا التقرير الفني بأنشطة الدعم إلى مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وامانة سره وأعضائه ، وبشكل أكثر تحديدًا للأنشطة 1.1.6 - دعم تقييم وتطوير نظام قياس الأداء الحالي للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني تمشيا مع استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 2014-2020 والنشاط 1.1.7. مساعدة مزودين خدمات التدريب والتعليم المهني والتقني العام والخاص في تطوير وتحديث وتنفيذ نظام داخلي للمتابعة والتقييم

يقدم التقرير الفني لمحة عامة أولية عن نظام إدارة الأداء الحالي في قطاع والتدريب والتعليم المهني والتقني في الأردن ، بما في ذلك رسم خرائط نظام المتابعة والتقييم الحالي ونظام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. يستند هذا التقرير إلى مجموعة من المعلومات التي توفرها الاستراتيجيات والدراسات والاجتماعات مع أصحاب المصلحة المعنيين (ضباط الارتباط) المسؤولة عن وظائف المتابعة والتقييم في المنظمات الأعضاء في مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وبالتعاون مع أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

تم تشكيل مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بموجب قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم 46 لعام 2008 ، كإستجابة للإلحاح المتزايد لتنسيق ودعم التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في الأردن. وهي هيئة إدارية متعددة القطاعات ، ترأسها وزارة العمل. كما تضم 17 ممثلاً من المؤسسات الأخرى العاملة في قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني ، مثل وزارة التعليم. وزارة التعليم العالي؛ مزودين التدريب (على سبيل المثال ، الشركاء الاجتماعيين.

لا يزال وضع قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني صعبا ومتطلبا ، ويرجع ذلك أساسا إلى ارتفاع مستوى البطالة (18،9 ٪ (2017 ، دائرة الأحصاءات العامة) والأهم من ذلك المستوى العالي للاقتصاد غير الرسمي (حوالي 20 ٪ دون آثار المهاجرين ، صندوق النقد الدولي (2018) مستوى عال من عدم النشاط (1.4 مليون فقط. الأردنيون يعملون حاليا). جنبا إلى جنب مع عدد السكان المتزايد بشكل كبير (آخر التقديرات قريبة من 10 مليون نسمة بما في ذلك أكثر من 3 مليون لاجئ) ، ومستوى مرتفع من هجرة العمل خاصة من مصر ( وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية من عام 2017 ، إلى أنه قد يكون هناك عدد من غير الأردنيين الذين يعملون في المهن الأردنية) وأزمة الهجرة الأخيرة التي تسبب فيها اللاجئون السوريون في المقام الأول تجعل سوق العمل في البلاد معرضة بشكل خاص للخطر.

يعتبر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الجهة المسؤولة عن قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الأردني. على الرغم من ذلك ، يبقى القطاع نفسه مجزأ إلى حد ما (مؤسسة التدريب الأوروبية ، 2014). تتمثل المهام الرئيسية لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني التي حددتها مؤسسة التدريب الأوروبية في: (1) تقييمات شاملة للآفاق الاقتصادية الوطنية وآثارها على عرض المهارات والطلب عليها ، (2) مواءمة السياسات والنظم والعمليات المتعلقة بالتعليم والتعليم العالي والعمل والاقتصاد والتجارة.

لذلك ، يجب أن يكون المجلس مسؤولاً عن نظام إدارة الأداء ، بما في ذلك المتابعة والتقييم لنظام التدريب والتعليم المهني والتقني في الأردن مع التركيز القوي على استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. تتسبب الكفاءات القانونية والقدرات في مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في أن نظام إدارة الأداء في مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني يهدف في الوقت الحالي الى المتابعة. يعتمد نظام المتابعة والتقييم الحالي بشكل أساسي على المؤشرات ، التغطية ، النطاقات المختلفة ، الوسائل ، العملية ، أو الأهداف في تحقيق الأهداف المحددة والتقييم النوعي للتقدم في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بالتوافق مع الإستراتيجيات ذات الصلة.

# بالإضافة إلى ذلك ، هناك غياب لسياسة تمويل (ثابتة) منتظمة و (ثابتة) في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني . وباستثناء برامج التدريب والتعليم المهني والتقني المنتظمة في وزارة التربية والتعليم ، فإن مصدر التمويل العام الرئيسي الذي يدخل النظام من خلال صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ، ويستند أساسا إلى عدد من تصاريح العمل ، مما يؤدي إلى نظام متقلب للغاية من الناحية المالية. تعتمد نسبة كبيرة من النظام (مثل الأونروا مزودين الخدمات الخاصة) على الجهات المانحة من خارج البلاد (يرجى الرجوع أيضًا إلى استراتيجية تنسيق المانحين ، 2018). ولا يتم تمويل سوى جزء صغير من النظام من المصادر الخاصة للبلد (الشركات) أو من المشاركة في دفعات المتدربين.

# تطوير نظام أدارة الأداء

إن إدارة السياسات الاجتماعية والتشغيلية للبلد داخل الوكالات العامة والحكومية هي مهمة صعبة على الدوام. لتحسين الأداء والفعالية وضمان التنمية المستدامة ، تم اعتماد العديد من أنظمة أدارة الأداء المختلفة في مختلف البلدان. عادة ما يمثل نظام إدارة الأداء مجموعة من الأنشطة والمهام التي تهدف إلى التأكد من أن أهداف وغايات السياسة يتم تلبيتها باستمرار بطريقة أكثر فعالية وكفاءة. يتم تطبيق نظام أدارة الأداء عادة في تلك الوكالات ، حيث يتم تفضيل الإدارة حسب الهدف. لا توجد طريقة بسيطة وعالمية حقا للحفاظ على نظام أدارة الأداء في مختلف مجالات السياسة ويرجع ذلك أساسا إلى ضرورة أيجاد نهج مصمم خصيصا ، ولكن تبقى التعاريف الرئيسية والخصائص النموذجية من أدارة الأداء دون تغيير.

غالبًا ما يغطي نظام إدارة الأداء الاستراتيجي في قطاع الحوكمة العديد من المكونات الأساسية باستخدام أساليب متنوعة (تختلف هذه الأساليب في عملية تداولها ، على سبيل المثال ، التشاور مع المفوضية الأوروبية ، 2016 - إنشاء وتشغيل إدارة الأداء في نظام تخطيط الأداء وإعداد التوقعات (بما في ذلك إعدادات الهدف والغايات ، وتحديد المؤشرات - بناءً على السياسات والوثائق الاستراتيجية الرئيسية)

* جمع البيانات والمراقبة والتوثيق (جمع البيانات وإعداد التقارير بما في ذلك تطبيق أداة تكنولوجيا المعلومات الحالية)
* متابعة وتقييم التطوير والتحسين (المتابعة المنتظمة والمنهجية لأداء النظام)
* تشخيص الأداء (تحديد التدخلات لتحسين الأداء ، وتنظيم واستبدال المؤشرات ، والتعديلات المستهدفة ، ودورات التكيف ، وتحديث الدوافع)

#### المتابعة والتقييم جزء أساسي من نظام أدارة الأداء؛ أن المتابعة هي التقييم المستمر للتدخل وبيئته ، فيما يتعلق بالأهداف المخططة والنتائج والأنشطة والوسائل. وهو يحدث على جميع مستويات الإدارة وتستخدم كلا من التقارير الرسمية والاتصالات غير الرسمية. التقييم هو تقييم منهجي وموضوعي لتصميم وتنفيذ ووالحصول على نتائج التدخل الجاري أو المكتمل. الغرضان الرئيسيان للتقييم هما: 1) تحسين السياسات والتدخلات المستقبلية من خلال التغذية الراجعة من الدروس المستفادة ، و 2) توفير أساس للمساءلة ، بما في ذلك توفير المعلومات للعموم.

***التعريفات الرئيسية لنظام أدارة الأداء***

**الغايات** تُعرّف الغاية على أنها متطلبات محددة على المستوى الوطني تحددها إما الولاية القانونية لنظام أدارة الأداء و / أو السلطة الحاكمة. وقد تشمل أمثلة الأهداف الشائعة "منع البطالة والحد منها" ، و "مطابقة العرض والطلب في مجال العمل" ، و "تأمين المعيشة عن طريق حساب الفوائد وتوزيعها" ، و "تعزيز تكافؤ الفرص في سوق العمل" ، و "تحسين خدمات العاطلين عن العمل".

الأهداف: **يتم تحديد الأهداف على أنها مستوى النجاح المتوقع للفرد أو المنظمة ؛ قائم على المعالم القابلة للقياس التي ستستخدمها المنظمة لمتابعة التقدم نحو تحقيق هدفها. تشمل الأمثلة "تقليل متوسط مدة البطالة إلى XX أسبوعًا" أو "تفعيل XX٪ من جميع العاطلين عن العمل".**

مؤشرات الأداء: **تُعرَّف مؤشرات الأداء بأنها ترجمة الأهداف إلى مؤشرات قابلة للقياس من أجل تحديد دقيق لكيفية قياسها. وتشمل الأمثلة "متوسط مدة البطالة للباحثين عن العمل الذين تقل أعمارهم عن 25" ، "عدد الوظائف الشاغرة المملوءة بعدد الوظائف الشاغرة المسجلة" ، "متوسط مؤشرات رضى أصحاب العمل" ، "عدد فرص التشغيل مقارنة بعدد الباحثين عن العمل". عدد العاطلين عن العمل النشط مقارنة بعدد المتعطلين الكلي ". مؤشرات الأداء يمكن أن تكون مؤشرات نتائج أو مؤشرات قائمة على النشاط / العملية.**

مؤشرات الأداء الرئيسية**: تُعرَّف مؤشرات الأداء الرئيسية بأنها مؤشرات أداء يُنظر إليها على أنها عوامل نجاح حاسمة وهي ذات طابع كمي (أولاً ، ليس مجرد بيان عام).**

**تصنيف المؤشر:**

* **المدخلات - ما هي الموارد الملتزم بها ؟**
* الموارد - المال والوقت والموظفين والخبرة والأساليب والمرافق - التي تلتزم بها المنظمة في برنامج من أجل إنتاج المخرجات والنتائج المرجوة.
* **المخرجات - ما الذي تحسبه؟**
* حجم إجراءات البرنامج ، مثل المنتجات التي يتم إنشاؤها أو تسليمها وعدد الأشخاص الذين تم خدمتهم والأنشطة والأنشطة التي يتم تنفيذها.
* **النتائج - ما الذي ترغب في تحقيقه؟**
* تغييرات ذات مغزى لتلك التي تخدمها ، محددة بشكل عام من حيث التغييرات المتوقعة في المعرفة والمهارات والمواقف والسلوك ، الأوضاع ، أو الحالة.

# نظام المتابعة والتقييم لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

يهدف نظام المتابعة والتقييم الحالي في مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بشكل رئيسي إلى وظيفة المتابعة. يهدف نظام المراقبة إلى تقديم ثلاثة تقارير منتظمة (تقرير تقييم الأداء لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الأردني (التقرير السنوي عن مستوى النظام) والتقرير السنوي (يقدم أدلة مختلطة على مستوى النشاط ومستوى النظام) وتقارير ربعية (تتعلق بالإجراء لخطة المجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني(لمزيد من التفاصيل ، راجع Stefanik ، 2018

تستند المصادر الرئيسية للمعلومات الكمية المنشورة في تقارير المتابعة إلى مجموعة مؤلفة من 31 مؤشر رئيسي للأداء تم تطويره بالتعاون مع منظمة العمل الدولية في عام 2013. وفي الوقت الراهن ، هناك 18 منها قيد الاستخدام لا يوجد هيكل واضح وأهمية وثيقة للمؤشرات في الأهداف الاستراتيجية. ويؤثر هذا الغياب أيضاً على بنية تقارير المتابعة والتقييم المقدمة وقابليتها للقراءة ، 2018. تقدم هذه الورقة الفنية اقتراحا لتجميع هذه المؤشرات وفقا لدورها في استراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني وتعديلها إذا لزم الأمر.

يجب أن يتم جمع البيانات وإعداد التقارير عن طريق نظام مركزي لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات تديره أمانة سر مجلس التشغيل و التدريب والتعليم المهني والتقني. حالياً ، لا يتم استخدام النظام بشكل أساسي بسبب الدعم غير المتوفر من موفري النظام. يجب اتخاذ بعض الإجراءات في هذا الصدد (انظر الفصل ICT).

وفقًا للوثيقة "موجز عن المتابعة والتقييم لقطاع التدريب والتعليم المهني والتقني في الأردن" (مجلس التشغيل و التدريب والتعليم المهني والتقني ، أيمن الوريكات ، 2018) ، "نظام المتابعة والتقييم الحالي يولّد معلومات حول العديد من المؤشرات الرئيسية المطلوبة للتقرير الإلزامي لمجلس التشغيل و التدريب والتعليم المهني والتقني ووفد الاتحاد الأوروبي (الاتفاقية المالية للاتحاد الأوروبي) من خلال:

* *تقرير المتابعة واﻟﺗﻘﯾﯾم اﻟﺧﺎﺻﺔ ﺑﺎﻻﺳﺗراﺗﯾﺟﯾﺔ اﻟوطﻧﯾﺔ* التشغيل و التدريب والتعليم المهني والتقني *واﻟذي ﺗم إﺻدارها ﻋﻟﯽ أﺳﺎس رﺑﻊ ﺳﻧوي وذﻟك ﺑﺷﺄن إﻧﺟﺎزات ﻣﺟﻟس* التشغيل و التدريب والتعليم المهني والتقني *ﻓﻲ ﻣﺎ ﯾﺗﻌﻟق ﺑﺧطﺔ ﻋﻣل اﺳﺗراﺗﯾﺟﯾﺔ* التشغيل و التدريب والتعليم المهني والتقني *وﻣؤﺷراتها.*
* *تقرير تقييم أداء قطاع* التشغيل و التدريب والتعليم المهني والتقني *يوضح حالة القطاع المقاسة من خلال مجموعة من المؤشرات.*
* *تقرير المتابعة والتقييم لإستراتيجية التشغيل الوطنية ، والذي يقدم حسابًا للتقدم في تنفيذ المشروعات الممولة بموجب الأستراتيجية.*

# *يجب توضيح تنسيق مجموعة المؤشرات الحالية وجدوتها وتوافرها ، على سبيل المثال. المؤشرات التي من المرجح أن تكون متاحة بسهولة ، على الرغم من أنها مرغوبة لاستكمال المعلومات ، فهي غير متوفرة بسهولة في الأردن. وتؤكد حالة عدم اليقين هذه الصعوبات الحصول على بيانات موثوقة عن التعليم والتدريب الرسمي وغير الرسمي وغير النظامي في الأردن. يتطلب تطوير أنظمة المتابعة والتقييم للتدريب والتعليم المهني والتقني التركيز على المكونات بخلاف المؤشرات ، مثل قدرة الموارد البشرية على المتابعة والتقييم ، وخطة عمل المتابعة والتقييم ، وعملية مراقبة السياسات والبرامج ، والدعم التكنولوجي ، وإدارة المتابعة والتقييم والإشراف والاتصالات والدعوة والثقافة ، وكذلك الشراكات ... "*

# *بالإضافة إلى ذلك ، فإن التمويل المعتمد على التصاريح (من كل تصريح عمل ، 100 دينار يتم تحويلها إلى ميزانية صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني كدعم مباشر لقطاع التشغيل التدريب والتعليم المهني والتقني وكمصدر رئيسي لتمويل برامج التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني على المدى القصير ويؤدي هذا الأمر إلى تقلب كبير في نظام التمويل الدوري. عند تضمين التمويل من الجهات لا يوفر النظام الحالي أساسا ثابتا للتطوير المستدام وتحسين قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني مثل عدد الخريجين حسب نوع الدورة إلى الحد من إمكانية وضع مؤشرات مستهدفة قابلة للتحقيق لنظام المتابعة والتقييم...*

**استعراض نظام تكنولوجيا المعلومات الحالي**

يعتمد النظام الحالي المتوفرفي مجلس *التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني* على نظام دعم القرار DSS ، وقد تم تأسيسه وتطويره من قبل شركة Omicron في عام 2013. يعتمد هيكل النظام على العناصر التالية:

* MS SQL Server
* خدمات التقارير
* خدمات التحليل
* خدمات التكامل
* تطبيق ASP.NET مصممة خصيصا لإدخال البيانات
* SharePoint Server 2010

يعتبر النظام المطبق حاليًا بسيطًا نسبيًا ويتكون من 10 جداول منظمة تقريبًا في قاعدة بيانات MS SQL. هيكل نموذج البيانات وهو واضح ومفهوم في حد ذاته. ومع ذلك ، فإن تحليل النظام الحالي يقدم العديد من القضايا الرئيسية المتعلقة باستخدامه ، مثل:

* تم استرداد تطبيق إدخال البيانات بعد جهد مكثف ، ولكنه لم يسمح بإدخال البيانات (ربما يخفي خطأ أثناء اتصال بقاعدة البيانات)
* من المفترض أن يتم تشغيل التقارير التي يجب أن يقوم النظام بإجرائها على Server Report ، لكن الفريق لم يتمكن من إحياء مجموعة معقدة نسبياً من التقنيات لتشغيل خدمات تقارير SQL Server (بما في ذلك SharePoint
* تعمل التقارير بشكل فردي من بيئة التطوير (الحوار مع الأنظمة الأخرى التي تستخدمها المؤسسات المقدمة للتقارير غير موجود) ، وبالتالي فإن التصدير وأنتاج التقارير بخلاف الهيكل المحدد مسبقًا محدود
* لا توجد بيانات تم تحميلها في قاعدة البيانات بسبب مشكلة في قاعدة البيانات
* يختلف عن الشروط المنصوص عليها في العقد المبرم بين أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ومطوري النظام الحالي ، ولا يوجد رمز مصدر متاح.
* التطبيق أيضا محدود بحل تكنولوجيا المعلومات الذي عفا عليه الزمن وهناك مشاكل مع التراخيص
* للأسباب اﻟﻣذﮐورة أﻋﻼه ، ﻋﻟﯽ اﻟرﻏم ﻣن أن ھذه اﻟﻣﺷﮐﻼت ﻓﻲ اﻟﻣدوﻧﺔ ﯾﻣﮐن أن ﺗﮐون ذات طﺑﯾﻌﺔ ﺻﻐﯾرة ، إﻻ أن ﺧﯾﺎر اﻟﺗﻌدﯾﻼت واﻟﺗﺣدﯾﺛﺎت اﻟﻣﺣدودة ﻻ ﯾﺑدو ﻣﻣﮐﻧﺎً.

وفيما يلي التوصية الصادرة عن فريق الخبراء غير الرئيسيين (خبراء المتابعة والتقييم الدوليين وخبراء تكنولوجيا المعلومات):

# فيما يتعلق بتقليل التكاليف ، فمن الممكن:

# القيام بإعادة إنشاء تطبيق إدخال البيانات من البداية والحفاظ على المنطق الأصلي ، على نفس النظام الأساسي (ASP.NET ، C #) واستخدم MS Excel (PivotTable) أو MS PowerBI لتحليل البيانات.

# تطوير أداة مرنة بما في ذلك حلول مفتوحة المصدر.

# تدريب المؤسسات المكلفة باستخدام نظام المتابعة والتقييم الذي تديره أمانة سر المجلس بشأن استخدام BI Power لإدخال البيانات وكذلك إعداد التقارير

# فيما يتعلق بخيارات البرامج المجدية ، يُقترح النظر في:

# Windows Server 2012 (update of the licence to 2016 is recommended)

# o MS SQL server 2012 (update of the licence to 2016 is recommended)

# o Visual Studio 2017 Community Edition

# o Power BI desktop edition

# ينبغي أن يتم تطوير تطبيق نظام المتابعة والتقييم بالتعاون الوثيق مع مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وخدمات المتابعة والتقييم للمؤسسات المكلفة بأعداد التقارير.

**تعديل هيكل بطاقات المؤشرات**

يتمثل الهدف الرئيسي لإعادة تحديد هيكل المؤشرات ومحتوى كل بطاقة مؤشر في تحسين الدورة الحالية وتطوير وحدات البناء لنظام المتابعة والتقييم التي ستديرها أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ، القادرة على أعداد التقارير وفقًا للمتطلبات من الاستراتيجيات الرئيسية للقطاع. الناتج الرئيسي القائم على البطاقات هو تقرير تقييم الأداء الذي يصدر بانتظام عن قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الأردني. نظرًا لمتطلبات الاستمرارية بالإضافة إلى الحد من البيانات ووظائف نظام المتابعة والتقييم لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ، يوصى فقط بمراجعة مؤشرات الأداء الرئيسية.

بالإضافة إلى ذلك ، بعد الاستعراض الأولي للنظام ومراجعة أنظمة المتابعة والتقييم في المؤسسات الشريكة ، يمكن إجراء العديد من الملاحظات. هناك دعوة قوية من مزودين الخدمات بالإضافة إلى نقابات أصحاب العمل لتحسين وتقديم تقييم نوعي أكثر تفصيلاً يهدف إلى إرضاء أصحاب العمل وجودة الخريجين ، بالإضافة إلى المعلومات المتعلقة بتقييم جودة التدريب والتعليم المهني والتقني من قبل المتدربين والمعلمين.

## يظل وضوح المعلومات المقدمة وبنية ونطاق البيانات المطلوبة مربكًا في بعض الأحيان لمزودي البيانات. ولذلك ، فإن تحسين الوضوح المتعلق بمؤشرات الأداء الرئيسية والتوضيح الواضح ومواءمة المعلومات المطلوبة (إذا استخدمت عدة مصادر) وأهميته في نظام المتابعة والتقييم يمكن أن يزيد من جودة البيانات المرصودة.

## هناك نقص في المواءمة المتعلقة بالمعلومات حول الانتقال من التعليم إلى سوق العمل. يجب توفير المعلومات حول معدل التشغيل بعد إنهاء برامج التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ولتخرج في 6 أشهر وسنتين بعد التخرج (لتجنب التحيز من الآثار قصيرة الأجل للبرنامج). يمكن أن يكون الجزء المتعلق بالإصلاح مرتبطًا بسن الخريجين في تلك البرامج التي يكون فيها الخريجون عمرهم أقل من 18 عامًا. بحيث لا يمكن تشغيل هؤلاء الخريجين رسمياً بسبب القيود العمرية ؛ الخيار الوحيد هو الحفاظ على مشاركتهم في برنامج التلمذة المهنية. ويمكن مناقشة تنقيح التشريع في هذا الصدد (على سبيل المثال ، تمديد سنوات الدراسة الإلزامية في نظام التعليم).

## يجب أن تكون البصيرة المتزايدة في نظام أدارة الأداء المتعلق في إدارة الأهداف ، وبالتالي تحديد القيم المستهدفة لهذه المؤشرات ، بحيث يكون ذلك ممكنًا. فقط أجزاء من الأهداف الإستراتيجية الرئيسية لها أهداف ونتائج قابلة للقياس. يجب أن يقوم الدور الرئيسي للتقييم على تحديث السياسات والأهداف بما يتماشى مع التطوير الحالي في قطاعات التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ويجب أن تلعب هذه التغييرات في الأهداف دورًا في المراجعة السنوية لخطة العمل.

## في أهداف التشغيل (عدد الخريجين والتشغيل بعد التخرج) ، التعريف / التمييز الواضح بين المزودين في قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني و منسقين التمويل في المؤسسات لتجنب الأزدواجية في العمل.

## لا توجد قاعدة عامة تتعلق بالعدد الأمثل من المؤشرات في نظام المتابعة . هناك أنظمة تحتوي على مؤشرات قليلة وعدد قليل من المؤشرات بالإضافة إلى أنظمة فيها ما يصل إلى مئات المؤشرات. في حالة استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني فأنه أمر بالغ الأهمية لتوفير واحد على الأقل من المؤشرات لكل ركن من الاستراتيجية ونوع (المدخلات والمخرجات والنتائج).

## هناك مسألة أخرى وهي قيود البيانات. وﻓﻲ ﺣﻴﻦ أﻧﻪ ﺑﺎﻟﺘﻌﺎون ﻣﻊ ﻣﻨﻈﻤﺔ اﻟﻌﻤﻞ اﻟﺪوﻟﻴﺔ ، اﻗﺘﺮح ﻣﺠﻠﺲ التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 30 ﻣﺆﺷﺮاً واﻋﺘﻤﺪهﺎ ﻓﻲ اﻟﺒﺪاﻳﺔ ، وﻟﻢ ﺗﺘﻢ ﺗﻐﻄﻴﺔ ﺳﻮى 18 ﻣﺆﺷﺮا

**الإطار القانوني والتنظيمي لنظام المتابعة والتقييم**

توجد أربع استراتيجيات ذات صلة وثيقة بالقطاع:

* الاستراتيجية الوطنية الأردنية للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 2014-2020
* الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في الأردن للفترة 2011-2020
* الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016-2025
* رؤية الأردن 2025

تحدد **الاستراتيجية الوطنية للتشغيل للفترة 2011-2020** عشرة أهداف رئيسية قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل. تتضمن استراتيجية التشغيل الرؤية المستقبلية للقطاع حتى لوصف دور المؤسسات المختلفة دون تخصيص المهام فعليًا لبعض الهيئات القانونية ويشجع على الاستبدال التدريجي للعمال الأجانب (بالأردنين ) المهرة ، والاهتمام بالبطالة الهيكلية ، ورفع مستوى قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وعلاوة على ذلك ، فإنه يوفر إجراءات محددة لبرامج التدريب والتعليم المهني والتقني التي يقودها القطاع الخاص ، وبرامج الانتقال من المدرسة إلى العمل ، والترويج لعمالة النساء ، وتنظيم ومراقبة عمل المهاجرين ، وتثبيط هجرة ذوي المهارات العالية ، وتشجيع الشركات الناشئة ، إنشاء مؤسسة لتنمية الموارد البشرية. قامت وزارة العمل ووزارة التخطيط والتعاون الدولي بتنسيق تصميم أستراتيجية التشغيل الوطنية .

كما تعد ا**لاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016-**2025 ذات صلة بغاية المشروع حيث تحدد أهداف التشغيل. على الرغم من أن بعض أهداف الاستراتيجية يمكن التشكيك فيها ، مثل المستوى المستهدف للبطالة بنسبة 8٪ على أساس مسح القوى العاملة ، يمكن ملاحظة الارتباط مع قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني في أجزاء مختلفة (الملحق 5). تستأنف الأهداف الإستراتيجية المرتبطة بقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في خمس أولويات:

1. الوصول - إنشاء مسارات تقدمية لتعزيز جميع أشكال التعلم وتنمية المهارات والاعتراف بها داخل النظام وفي سوق العمل وخلق خيارات جديدة للتعليم العالي التقني والمهني العالي الجودة ،
2. الجودة - زيادة جودة التدريب والتعليم المهني والتقني من خلال متطلبات التدريب المتسقة لمعلمي التدريب والتعليم المهني والتقني ، ومواءمة المعايير وضمان الجودة لجميع المؤسسات ، والتنسيق الوثيق مع القطاع الخاص
3. المساءلة - وضع هياكل إدارة واضحة لضمان المساءلة في جميع أنحاء القطاع.
4. الابتكار - ابتكار التمويل وتوفير الأموال من خلال صندوق التشغيل التدريب والتعليم المهني والتقني ، والشراكات بين القطاعين العام والخاص ، وتوسيع طرق مبتكرة للتسليم.
5. عقلية - تعزيز وإرساء التدريب والتعليم المهني والتقني باعتباره فرصة تعليمية جذابة من سن مبكرة ، خلال النظام.

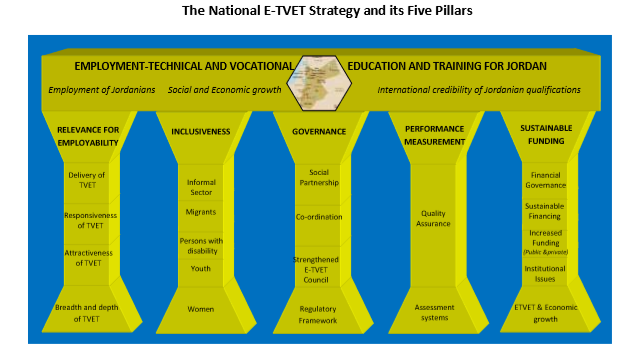
يمكن أن تنشأ مؤشرات تكميلية من السياسات أو الاتفاقيات الدولية الأخرى ذات الصلة ، مثل الاتفاقية المالية لدعم الميزانية من الاتحاد الأوروبي. يمكن أن تكون بعض هذه المؤشرات أو النتائج التي تم التقرير عنها جزءًا من بطاقات المؤشرات التي تم تطويرها لنظام المتابعة والتقييم التابع لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني . الملحق 3

يجب أن تتم مواءمة وتقييم قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني مع المتطلبات والمؤشرات المدرجة في تلك الإستراتيجيات الرئيسية. الاستراتيجية الوطنية الأردنية للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني باعتبارها الوثيقة الاستراتيجية الأساسية لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني المعتمد في عام 2014. تحدد الاستراتيجية مؤشرات الأداء المتعلقة بالمدخلات والمخرجات والنتائج ، لكل من الركائز الخمسة الرئيسية والأهداف ذات الصلة.

تشير استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني إلى 5 ركائز (الشكل 1):

* الحوكمة
* مدى ملائمة التعليم والتدريب للتشغيل
* زيادة شمولية نظام التدريب والتعليم المهني والتقني
* مقياس الاداء
* التمويل المستدام والفعال

**Figure 1 - The National E-TVET Strategy Pillars (2014)**



يمكن اعتبار الاستراتيجية الحالية بمثابة استراتيجية أفقية ، تهدف إلى وضع أهداف للسياسة الأفقية أو عبر السياسات ، كما هو الحال في استراتيجية Europa 2020 الملحق 4.

في إعادة تعريف هيكل تقرير المتابعة والتقييم بالإضافة إلى تجميع مؤشرات الأداء ، تقرر بالاتفاق مع وحدة المتابعة والتقييم التابعة لأمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني لمتابعة استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الحالية بما يتماشى مع هدف وحدة المتابعة والتقييم ودورها.

الهدف الرئيسي لوحدة المتابعة والتقييم هو توفير الدعم الإداري والتقني المتعلق باستراتيجيات التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني من أجل إنجاز المهمة الوطنية المتعلقة بالتعامل مع القضايا المتعلقة بسياسات التشغيل على المستوى الوطني ، لتحسين معايير التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ، وتوفير فرص العمل المساعدة في تطوير الموارد البشرية للتعامل مع متطلبات التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الأردن. ويتمثل دورها الحالي في دعم استراتيجيات التشغيل وأصحاب المصلحة الرئيسيين أو الشركاء لضمان تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للتشغيل 2011-2020 ، والاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 2014-2020.

ترتبط المهام الرئيسية لوحدة المتابعة والتقييم التابعة لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بهدفها الرئيسي. هناك عدة أنواع مهمة من الأنشطة. تدعم الوحدة التنسيق مع أصحاب المصلحة (وأعضاء المجلس). أصحاب المصلحة لصياغة السياسات والتوصيات والاستراتيجيات المتعلقة باستراتيجيات التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وتطوير خطط إستراتيجية سنوية لغرس استراتيجيات التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بما في ذلك إعداد الميزانيات. والوحدة مسؤولة أيضاً عن التنسيق والقيام بالمتابعة والتقييم المنتظمين لنظام التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني والاستراتيجيات ذات الصلة ، بما في ذلك إجراء تقرير المتابعة والتقييم المنتظم مع مراقبة أداء مخطط أو نظام التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وفقاً للمؤشرات الرئيسية المقررة. بالإضافة إلى ذلك ، تنظم الوحدة بانتظام اجتماعًا للجان استراتيجيات التشغيل ، بما في ذلك التنسيق وإعداد جدول الأعمال مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين لضمان نجاح الاجتماع.

**بطاقات مؤشر الأداء**

تم تطوير الهيكل الأولي للبطاقات والغرض منها بالتعاون مع منظمة العمل الدولية في عام 2014. وتم تطوير المؤشرات الثلاثين تمشيا مع نهج وتعريف مؤشرات SMART على النحو التالي:

* محددة - استهداف مجال معين للتحسين.
* قابلة للقياس - تحديد الكم أو على الأقل اقتراح مؤشر للتقدم.
* قابلة للتحقيق - تحديد هدف يمكن الوصول إليه.
* واقعية - تحديد النتائج التي يمكن تحقيقها بشكل واقعي ، في ضوء الموارد المتاحة.
* الوقت محدود - حدد متى يمكن تحقيق النتيجة (النتائج).

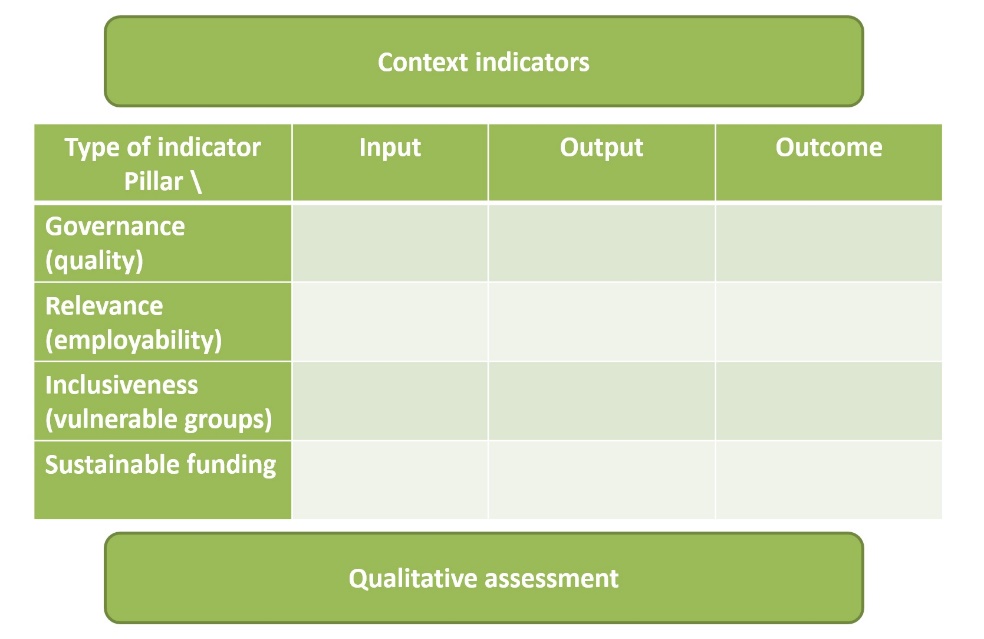
تم اﻻﻧﺗﮭﺎء ﻣن اﻟﻣؤﺷرات ﻣﻊ ﺑطﺎﻗﺎت اﻟﻣؤﺷرات عند تكييف / تعديل هيكل بطاقات المؤشرات ، لا بد من إثارة بعض النقاط. على الرغم من أن هيكل المؤشرات ونطاق البطاقات واضحان نسبياً ، يمكن أن تنشأ مشكلة نموذجية للقياس أو المقارنة.

لذلك ، يجب أن تظل مجموعة المؤشرات المقترحة مفتوحة ومرنة للسماح بالتعديلات التي قد يتطلبها مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني من أجل الحصول على البيانات والمعلومات التي تصبح ذات صلة بمرور الوقت .. وعلاوة على ذلك ، لا يمكن لبطاقة المؤشر أن تغطي فقط المعلومات (البيانات) ولكن ، في معظم الأحيان ، مجموعة من الجداول / المعلومات ذات الصلة بمحتوى المؤشر.

بالإضافة إلى ذلك ، لا تُظهر البطاقات الحالية دائمًا مدى ملاءمتها ؛ أي لماذا يجب جمع معلومات محددة. ومن ثم يجب إضافة المعلومات المفقودة المتعلقة بأهمية كل مؤشر أ إلى هيكل البطاقة.

بعد استعراض هيكل جميع الوحدات المرحلية ، تم اقتراح هيكل جديد (الملحق 1) يستند إلى منهجية Eurostat المبسطة التي تعتبر من أفضل الممارسات في الاتحاد الأوروبي ، لتوفير هيكل أفضل وأكثر وضوحًا للمعلومات المطلوبة وضمان قابلية المقارنة والوضوح للبيانات المقدمة.

عند تجميع بطاقات المؤشرات ، تم اتباع البنية المنطقية لأستراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني . كلما كان ذلك ممكنا ، أظهر في جميع بطاقات المؤشرات الصلة مع أهداف الإستراتيجية ، على الرغم من حقيقة أن العديد من البطاقات ليس لها طابع كمي. كما يوضح الهيكل المختلط المقترح في الشكل 2.

**الشكل 2 - التوصيات الموصى بها مع الأهداف في الركائز الأساسية للأستراتيجية الوطنية للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني**

# وكما أشير من قبل ، فقد تم استخدام 18 مؤشر من خلال عدد مبدئي من 30 مؤشرًا في نظام المتابعة والتقييم في مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني . بعد إيجاد المؤشرات المناسبة لتعبئة الهيكل المقترح (واحد على الأقل لكل خلية) ، تم الخروج في 22 مؤشرًا مقترح ومعدل (الملحق 2).

# الأستنتاجات والتوصيات

إن نظام أدارة الأداء الحالي في أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني هو مجزأ إلى حد ما ويقتصر على متابعة قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني من خلال التقييم الكمي لمجموعة محددة مسبقاً من 18 مؤشرا وتقييم نوعي للتطورات الأخيرة. وتنتهي هذه الملاحظات في ثلاثة أنواع من التقارير العادية. مجموعة من المؤشرات غير منسقة بالكامل بين أصحاب المصلحة المعنيين. يتم جمع البيانات يدوياً من خلال أوراق ومعالجتها من قبل وحدة المتابعة والتقييم لأمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.والتعاون مع أعضاء المجلس الرئيسي في مستوى جيد.

في المرحلة الأولى ، تم اقتراح الهيكل المحدث لبطاقات مؤشرات الأداء الرئيسية و ارتباطها بأهداف استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ووافق عليها مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. تم تعديل مجموعة المؤشرات وفقاً للركائز الرئيسية للاستراتيجية والمؤشرات التي تقدم نظرة عامة عن حالة سوق العمل في الأردن. ونتيجة لذلك ، تم اقتراح 22 بطاقة مؤشر.

وكخطوة تالية ، ينبغي مناقشة هيكل الجداول المطلوبة / البيانات المطلوبة لتأمين الفهم المشترك لبطاقات مؤشرات الأداء الرئيسية ، فضلاً عن هيكل نظام تكنولوجيا المعلومات المحدَّث.

# يجب توسيع ﻧطﺎق ﻣﻔﮭوم نظام المتابعة والتقييم ﻣﻊ أﻣﺎﻧﺔ سر مجلس التشغيل واﻟﺗدرﯾب والتعليم اﻟﻣﮭﻧﻲ واﻟﺗﻘﻧﻲ. هناك حاجة إلى الفهم المشترك لغرض وضرورة توفير معلومات عالية الجودة إلى نظام إدارة الأداء ومؤشرات الأداء الرئيسية.

# يجب تقديم أحدث أدوات تكنولوجيا المعلومات من أجل ضمان تعاون أفضل من جميع أصحاب المصلحة في توفير وتحليل البيانات المتعلقة بأداء قطاع التشغيل واﻟﺗدرﯾب والتعليم اﻟﻣﮭﻧﻲ واﻟﺗﻘﻧﻲ , في اﻟﻤﺮﺣﻠﺔ اﻷوﻟﻰ ، ﻳﺠﺐ أن ﺗﺤﺘﻮي ﻋﻠﻰ ﻧﻤﻮذج ﺑﺴﻴﻂ ﻧﺴﺒﻴﺎ لتقارير اﻟﻤﺆﺷﺮات اﻟﺮﺋﻴﺴﻴﺔ ﻣﻦ أﺻﺤﺎب اﻟﻤﺼﻠﺤﺔ إﻟﻰ أﻣﺎﻧﺔ سر التشغيل واﻟﺗدرﯾب والتعليم اﻟﻣﮭﻧﻲ واﻟﺗﻘﻧﻲ

# هناك مداخلات مقترحة لبناء القدرات لمستخدمي النظام حول مؤشرات الأداء وتطوير نظام المتابعة والتقييم ومنهجيات جمع البيانات وتحليل البيانات والمعلومات. وكتابة التقارير وعرض النتائج.

# List of annexes.

1. Recommended structure of the Indicator cards (card template)
2. List of amended and proposed indicator cards.
3. Proposed indicators cards
4. Indicators for the Financial Agreement of the EU Budget support
5. Targets in ETVET strategy
6. Targets in HRD strategy

## Recommended structure of the Indicator cards (card template)

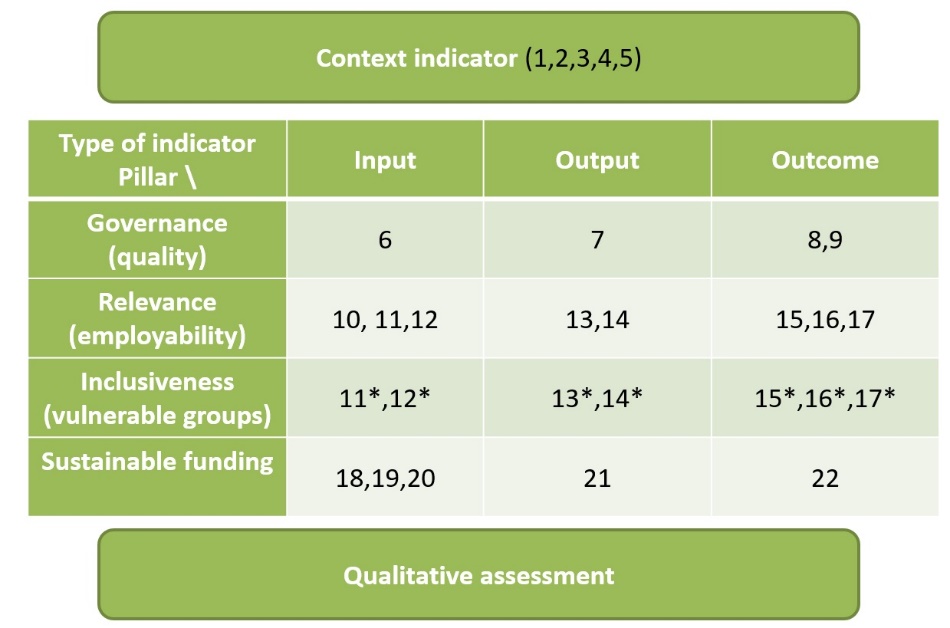
|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | NAME OF INDICATOR | **ETVET KPI No.** |
| No. |
|  | | | |
| Institution | | Name of the institutions responsible for data collection | |
| Date (of data compilation) | | Date of the collection at the stakeholder | |
| Relevance | | Relevance is the degree to which statistics meet current and potential users’ needs. It refers to whether all statistics that are needed are produced and the extent to which concepts used (definitions, classifications etc.) reflects user needs. | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | Data presentation includes the description of the dataset based on the area and the relevance of the card disseminated with the main variables covered, the classifications and breakdowns used, the reference area, a summary information on the time period covered and, if applicable, the base period used. | |
|  | classification | Expected structure of available data. Set of discrete, exhaustive and mutually exclusive observations, which can be assigned to one or more variables to be measured in the collation and/or presentation of data. | |
|  | unit of measure | The unit of measure is a quantity or increment by which something is counted or described, such as a number of persons, monetary units such as Euro or US dollar, simple number counts or index numbers. The unit of measure has a type (e.g. currency) and, in connection with the unit multiplier, provides the level of detail for the value of the variable. | |
|  | equation of indicator measurement | Necessary information for the data calculation, if its based on several primary data sources. | |
| Mechanism/method of the indicator data collection | | There are a number of data collection methods used for statistical and monitoring purposes, including questionnaires, administrative data, direct observations. The data collection may be exclusively for statistical purposes, or primarily for non-statistical purposes. In quality assurance frameworks, descriptions of data collection methods should include the purpose for which the data were collected, the period the data refer to, the classifications and definitions used, and any constraints related to the further use of these data. | |
| Source data | | The information referring to the primary source of the reported data by provider, e.g. administrative data, own survey, external source. | |
| Reference period | | This information refers to the period of data collection by TVET Council | |
| Frequency / data availability | | The information regarding the frequency of the observations | |
| Time coverage | | The length of time series availability. | |
| Accuracy/comparability | | Accuracy in the general statistical sense denotes the closeness of computations or estimates to the exact or true values | |
| Comparability over time | | Comparability aims at measuring the impact of differences in applied statistical concepts and measurement tools/procedures when statistics are compared between geographical areas, non-geographical domains, or over time. We can say it is the extent to which differences between statistics are attributed to differences between the true values of the statistical characteristic. There are three main approaches under which comparability of statistics is normally addressed:  comparability over time, between geographical areas, and between domains. | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | | Institution and contact information of focal point responsible for the data collection | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | | Problems related to data gathering, notes relevant to the indicator value, qualitative assessment | |

## List of amended and proposed indicator cards.

1. Employment
2. Unemployment
3. Formality / Share of informal employment
4. Activity / Participation rate
5. Foreign workers
6. Cooperation with the private sector (training programs)
7. Invest in the capacity of teachers/trainers (JD)
8. Number of accredited programmes
9. Level of satisfaction of the employers
10. Guidance (counselling) service
11. Enrolment in regular TVET programs\*
12. Enrolment in short TVET programs\*
13. Graduation from regular TVET programs\*
14. Graduation from short TVET programs\*
15. Dropout from regular TVET programs\*
16. Dropout from short TVET programs\*
17. Employment rate from ETVET (fund) programmes\*
18. Public expenditure on TVET
19. Private sector contribution (and co-payments)
20. Funding from donors
21. Student to teacher ratio
22. Cost per student (by programs…)

\* Similar set of indicators as in the previous pillar targeted on vulnerable groups (youth, women, people with disabilities, groups with special needs etc.)

**The role of the indicators in the strategy pillars structure after clustering**



## Proposed indicators cards

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Employment | **ETVET KPI No.** |
| 1 |
|  | | | |
| Institution | | Department of Statistics, Ministry of Labour, National Centre for Human Resource Development | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | One of the main indicator stemming from the Labour Force Survey (LFS) are used for monitoring and measurement of core employment policy objectives. Employment structure provides context information to ETVET strategy. | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the number (share) of workers (employees) in Jordan classified by economic sector, education level, occupation, gender, age group, formality, governorate and nationality | |
|  | classification | the economic sector, education level, occupation, gender, age group, formality, governorate and nationality | |
|  | unit of measure | Number of persons, Share of the total (Quantitative Indicator) | |
|  | equation of indicator measurement | NA | |
| Mechanism/method of the indicator data collection | | Data is currently being provided by the Ministry of Labour based on information compiled by The Human Resources Report of the National Centre for Human Resources Development based on several sources incl. LFS results are published by Department of Statistics. Until 2018, the official LFS provided by DoS is providing just information about the share of workers in particular groups within the sample. Since 2018, there should be provided official LFS data in levels. After official publication by DoS, data provision should be switched exclusively to this source. | |
| Source data | | Labour force survey, The Human Resources Report (NCHRD) | |
| Reference period | | Calendar year / quarter | |
| Frequency / data availability | | Quarterly / Yearly | |
| Time coverage | | since 2000 | |
| Accuracy/comparability | | based on LFS methodology, quality of actual numbers is limited | |
| Comparability over time | | >5 data points, 1 data point after the expected introduction of LFS levels | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | | Ministry of Labour M&E officers | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | | See mechanism of the indicator data collection | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Unemployment | **ETVET KPI No.** |
| 2 |
|  | | | |
| Institution | | Department of Statistics, Ministry of Labour, National Centre for Human Resource Development | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Unemployment rates are among the most important socio-economic indicators. Long-term unemployment belongs to the labour market structural indicators. This indicator is providing context information to ETVET strategy. | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the unemployment (rate) in Jordan (defined by the International Labour Organization), according to a degree, gender, age group, duration, governorate and nationality. The indicator will be reported both in levels and rates | |
|  | classification | degree, gender, age group, duration, governorate and nationality | |
|  | unit of measure | Number of persons, Share of the total (Quantitative Indicator) | |
|  | equation of indicator measurement | Unemployment rate = Number of unemployed persons / Active population (Labour force). Labour Force = Unemployed + Employed persons | |
| Mechanism/method of the indicator data collection | | Data is currently being provided by the Ministry of Labour based on information compiled by The Human Resources Report of the National Centre for Human Resources Development based on several sources incl. LFS results published by Department of Statistics. Until 2018, the official LFS provided by DoS is providing just information about percentage distribution of unemployed persons in particular groups within the sample. Since 2018, there should be provided official LFS data in levels. After official publication by DoS, data provision should be switched exclusively to this source. | |
| Source data | | Labour force survey, The Human Resources Report (NCHRD) | |
| Reference period | | Calendar year / quarter | |
| Frequency / data availability | | Quarterly / Yearly | |
| Time coverage | | since 2000 | |
| Accuracy/comparability | | based on LFS methodology, quality of actual numbers is limited | |
| Comparability over time | | >5 data points, 1 data point after the expected introduction of LFS levels | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | | Ministry of Labour M&E officers | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | | See mechanism of the indicator data collection | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | The share of informal employment | **ETVET KPI No.** |
| 3 |
|  | | | |
| Institution | | Department of Statistics, Ministry of Labour | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Tackling of informal employment belongs to main employment policies. Informal employment negatively affects both sides: economy, mainly through decreased tax income and funding of public services as well as employees. Structure of informal employment, especially within vulnerable groups as women, youth, migrants and other vulnerable groups of workers can provide valuable information and help to comprise relevantly (education) policies. Although varying with national circumstances, informal employment often means poor employment conditions and is associated with poverty (including lack of protection, the absence of social benefits, etc.). | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the share of informal employment on total employment (both formal and informal) classified by economic sector, education level, occupation, gender, age group, governorate and nationality | |
|  | classification | economic sector, education level, occupation, gender, age group, governorate and nationality | |
|  | unit of measure | the share of the total, number of persons | |
|  | the equation of indicator measurement | share of informal employment = informal employment/total employment | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Data are currently provided as a share of non-formal employment in particular classification. Since 2018, there should be provided official LFS data in levels by DoS. | |
| Source data | | Labour force survey | |
| Reference period | | Calendar year / quarter | |
| Frequency / data availability | | Quarterly / Yearly | |
| Time coverage | | since 2000 | |
| Accuracy/comparability | | based on LFS methodology, quality of actual numbers is limited | |
| Comparability over time | | >5 data points, 1 data point after expected introduction of LFS levels | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | | Department of Statistics | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | | See mechanism of the indicator data collection | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Activity / Participation Rate | **ETVET KPI No.** |
| 4 |
|  | | | |
| Institution | | Department of Statistics, Ministry of Labour | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Economically active population does not provide complex information about structure of labour market. Participation rate (and number of inactive persons in working age) is a key indicator in the analysis of the human resources available for the production of goods and services in the country, for the projections of labour supply and for understanding the labour market behaviour of different categories of the population. | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | The labour force participation rates is calculated as the labour force divided by the total working-age population. The indicator measures the participation (activity) rate of population in working age classified by education level, gender, age group, governorate and nationality | |
|  | classification | education level, gender, age group, governorate and nationality | |
|  | unit of measure | share of total | |
|  | equation of indicator measurement | participation = labour force in working age / population in working age | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Currently, only the distribution of economically inactive persons within particular classification is available. Since 2018, there should be provided official LFS data. After official publication by DoS, data provision should be switched exclusively to this source. | |
| Source data | | Labour force survey | |
| Reference period | | Calendar year / quarter | |
| Frequency / data availability | | Quarterly / Yearly | |
| Time coverage | | since 2017 | |
| Accuracy/comparability | | based on LFS methodology, quality of actual numbers is limited | |
| Comparability over time | | 1 data point after expected introduction of LFS levels | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | | Department of Statistics | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | | See mechanism of the indicator data collection | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Foreign workers | **ETVET KPI No.** |
| 5 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Labour, Department of Statistics | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Work migration and a number of foreign workers have a significant impact on the structure of Labour force in Jordan, number of working permits significantly affects the TVET Fund as well as public income and foreign labour increases the output potential of the country. In relation to TVET, increased working migration can increase the tension and jobs availability in certain sectors/professions. | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the number of work permits issued by the Ministry of Labour for migrant labour according to economic activity, nationality, and governorate. | |
|  | classification | Sector, nationality, occupation, gender and governorate. | |
|  | unit of measure | Number of persons (working permits), share of total | |
|  | equation of indicator measurement | share of foreign workers = foreign workers/total employment | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Extracting the reports indicating the number of permits for migrant workers according to the economic sector, occupation, scientific degree, gender and governorate from the migrant labour system. After the availability of LFS data additional part of information should be provided as Share of working permits (MoL) on a number of foreign workers working formally (DoS). | |
| Source data | | The migrant labour system. | |
| Reference period | | Quarter / Year | |
| Frequency / data availability | | Quarterly / Annually | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | |  | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | | Ministry of Labour M&E officers | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | | The classification of data (professions) is not available according to the international classification approved by the Ministry of Labour. | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Cooperation with private sector | **ETVET KPI No.** |
| 6 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa Applied University | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Proposed / updated training programs based on collaboration with private sector belongs to the several PMS goals in TVET strategy aimed towards improving curricula, such as: (a) **9*0% of TVET programmes or groups of related programmes are supported by an advisory committee which meets at least four times per year to consider issues and outcomes of the programme(s), (b)* *100% of new programmes are developed as a result of explicit industry demand and based on occupational standards or other international industry approved standard*** and **(c) *15% of each provider’s TVET programmes are reviewed and developed for increased relevance each year***. Additionally, there are several targets under inclusiveness pillar of TVET strategy aimed on development of (d) **Apprenticeship, Market programs and Small Business program specially developed for women.** | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the number of new or revised training programs conducted in collaboration with private sector companies based on the needs of the labour market: which are vocational training programs based on vocational competency curriculum, provided by the company at three levels (skilled / identified skilled / professional) have been developed or revised according to the needs of the labour market or in response to the private sector, made through (agreements / participation of advisory committees in decision-making (as participation of the Council of directors or committees supervising the training process), and surveying the satisfaction of the employer)  The new program: it is the program that did not exist and was developed and is ready for implementation in the training process or that was implemented Revised (Advanced) Program: it is the program that is existed originally, reviewed and modified, whether in duration, or in introduction of a new educational material or as amendment in the curriculum ready for implementation in the training process or that was implemented | |
|  | classification | providers, type of program (Technical, Vocational), Length of program (under 6 months, 6-18 months, 2+ years) | |
|  | unit of measure | Number of (total, new, revised) programs, % of revised programs (with support of advisory committee), % of demand-driven revisions, number of newly designed/revised programs for women | |
|  | equation of indicator measurement | need to be specified | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Review the records of TVET provider. | |
| Source data | | Administrative data of provider | |
| Reference period | | Annual | |
| Frequency / data availability | | Annually | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data - comparability based on length of program | |
| Comparability over time | | 1 year | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Investments in the capacity of teachers/trainers | **ETVET KPI No.** |
| 7 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa applied University | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | This indicator measures the investment in the capacity of teachers in terms of number of trained teachers / trainers / laboratory assistants and the measure related to the amount of training (days/JD). This indicator is aimed to receive information related to the performance of the TVET strategy of several targets: **(a) At least 100 TVET teachers / trainers per year attend pre-service and professional development courses and workshops offered by the ToT Centre**, **(b) All new staff hired in the period 2016-2020 have appropriate technical qualifications and at least two years of relevant industry experience** and the Indicator (4) for the Financial Agreement of the EU Budget support: **Number of ETVET teachers, trainers, laboratory supervisors who participated in professional training and completed secondment (min 1 month/year) to industry relevant to their field of teaching.** | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures investments in building the capacity of teachers as well as providing information related to the qualification of new teaching staff in service providers according to by the TVET provider, the governorate, field of education. | |
|  | classification | TVET provider, the governorate, field of education. | |
|  | unit of measure | persons trained, monetary (JD), total days of training, number of newly hired staff with proper experience | |
|  | equation of indicator measurement |  | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Compiling relevant information from VET providers. Indicator provides information related to the number of trained teaching professionals (LLL), respective costs of those trainings and related number of training days (at the employee from respective field). Internal check of the qualification of newly hired trainers | |
| Source data | | Administrative data of providers | |
| Reference period | | Yearly | |
| Frequency / data availability | | Year | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | | Limited comparability across providers | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Number of accredited programmes | **ETVET KPI No.** |
| 8 |
|  | | | |
| Institution | | Accreditation and Quality Assurance Centre (CAQA) | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Indicator represents output of TVET Governance (quality) indicator as well as one of the Indicator (2) for the Financial Agreement of the EU Budget support: **Number of TVET qualifications registered on the Technical and Vocational Qualification Framework with learning materials, assessment criteria** and national strategy goal **At least 30 TVET qualifications are registered on the NQF with clear pathways to Technician and higher education levels.** | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the (a) total number of programs approved by the Accreditation and Quality Control Centre according to sector, stage, service providers, and governorate and (b) Number of TVET qualifications registered on the Technical and Vocational Qualification Framework with learning materials, assessment criteria | |
|  | classification | Sector, career level, length (under 6 months, 6-18 months, 2+ years) governorate, TVET provider, type of program, TVQF | |
|  | unit of measure | Number | |
|  | equation of indicator measurement | NA | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Review the records of the licensing and accreditation Department, the Accounting Department and the Bureau | |
| Source data | | CAQA | |
| Reference period | | Quarter | |
| Frequency / data availability | | Quarterly / Annually | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | |  | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | | M&E officer (CAQA) | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Level of satisfaction of the employers, students | **ETVET KPI No.** |
| 9 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa applied University | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | This indicator is related to the particular target for improving the relevance of education and training for employability: **Student experience, employer feedback and graduate destination surveys are implemented annually for all current TVET trainees, all current workplace experience providers and all recent graduates of TVET institutions**  and provides information related to specific quality outcome target **Learner satisfaction with their training facilities, equipment and materials improves by at least 10% over the baseline by 2020.** | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | Indicator based on the mandatory Satisfaction Survey taken by providers on trainees, trainers and employers in relevant TVET programs | |
|  | classification | provider, program | |
|  | unit of measure | (employer, trainee, trainer) an indicator of satisfaction where available | |
|  | equation of indicator measurement |  | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Compilation of information from mandatory satisfaction Survey for the students, trainers, Information from tracer studies where available as auxiliary information | |
| Source data | | Survey data of the provider | |
| Reference period | | Annually | |
| Frequency / data availability | | Annual | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Survey data | |
| Comparability over time | |  | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Guidance (counselling) service | **ETVET KPI No.** |
| 10 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa applied University | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Improvements to career guidance and inclusiveness are one of the main targets of TVET strategy in employment and inclusiveness pillar, for example: **(a) Youth provided with up-to-date occupational / career information** (b) **Effective career counselling services available to students.**  Additionally, HRD strategy sets additional goal to:  **Every school student to have individual career counselling in Year 10 and Year 12** | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the percentage between the number of full-time professional counsellors to the total number of enrolled students. | |
|  | classification | provider | |
|  | unit of measure | number of counsellors, share of counsellors on number of students | |
|  | equation of indicator measurement | share of counsellors = counsellors / students (trainees) | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Compiling relevant information from VET providers | |
| Source data | | Administrative data of providers | |
| Reference period | | Yearly | |
| Frequency / data availability | | Year | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | | Limited comparability across providers | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Enrolment in regular TVET programs | **ETVET KPI No.** |
| 11 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa applied University | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Set of indicators aimed towards monitoring the capacity, performance, output and inclusiveness of TVET sector providers. Enrolment provides first insight into HRD strategy indicators: **Gradual reduction in students pursuing the academic track by 2-3% and increasing students pursuing the vocational track by the same amount each year and Rebalance the ratio of MoE students (grades 11 and 12) pursuing academic vs. vocational tracks to 70%-30%, respectively, within the decade** | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the number of students enrolled (registered, paid the fees, and attended the program) in regular vocational and technical programs by gender, age group (16-18 years, older than 18 years), disability (disable, able), field of education and the type of the program. | |
|  | classification | gender, age group, disability, field of education and the type of the program | |
|  | unit of measure | Number of persons | |
|  | equation of indicator measurement | NA | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Compiling relevant information from VET providers | |
| Source data | | Administrative data of the provider | |
| Reference period | | Quarterly | |
| Frequency / data availability | | Year | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | |  | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Enrolment in short TVET programs | **ETVET KPI No.** |
| 12 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa applied University | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Set of indicators aimed towards monitoring the capacity, performance, output and inclusiveness of TVET sector providers | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the number of students enrolled (registered, paid the fees, and attended the program) in short-period vocational and technical programs (limited skills, skilled, vocational, vocational diploma, technical diploma), gender, age group (16-18 years, older than 18 years), disability (disable, able), and the length of the program (less than 2 month, 3-6 month, 6-1 year, 18 months) | |
|  | classification | gender, age group, disability, and the length of the program (less than 2 month, 3-6 month, 6-1 year, 18 months), field of education | |
|  | unit of measure | Number of persons | |
|  | equation of indicator measurement | NA | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Compiling relevant information from VET providers | |
| Source data | | Administrative data of the provider | |
| Reference period | | Quarterly | |
| Frequency / data availability | | Year | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | |  | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Graduation from regular TVET programs | **ETVET KPI No.** |
| 13 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa applied University | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Set of indicators aimed towards monitoring the capacity, performance, output and inclusiveness of TVET sector providers including specific TVET Strategy target: **Number of people benefiting from ETVET specifically from disadvantaged segments of the society and specifically NAF beneficiaries.** | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the number (and share) of students graduated to the number of enrolled (registered, paid the fees, and attended the program) in regular vocational and technical programs (limited skills, skilled, vocational, vocational diploma, technical diploma), gender, age group (16-18 years, older than 18 years), disability (disable, able) | |
|  | classification | gender, age group, disability, field of education and the type of the program | |
|  | unit of measure | Number of persons, share of graduated on enrolled within program | |
|  | equation of indicator measurement | Share of graduated = graduated / enrolled (within particular program) | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Compiling relevant information from VET providers | |
| Source data | | Administrative data of the provider | |
| Reference period | | Quarterly | |
| Frequency / data availability | | Year | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | |  | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Graduation from short TVET programs | **ETVET KPI No.** |
| 14 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa applied University | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Set of indicators aimed towards monitoring the capacity, performance, output and inclusiveness of TVET sector providers including specific TVET Strategy target: **Number of people benefiting from ETVET specifically from disadvantaged segments of the society and specifically NAF beneficiaries.** | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the number (and share) of students graduated to the number of enrolled (registered, paid the fees, and attended the program) in regular vocational and technical programs (limited skills, skilled, vocational, vocational diploma, technical diploma), gender, age group (16-18 years, older than 18 years), disability (disable, able), and the length of the program (less than 2 month, 3-6 month, 6-1 year, 18 months) | |
|  | classification | gender, age group, disability, and the length of the program (less than 2 month, 3-6 month, 6-1 year, 18 months), field of education | |
|  | unit of measure | Number of persons, share of graduated on enrolled within program | |
|  | equation of indicator measurement | Share of graduated = graduated / enrolled (within particular program) | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Compiling relevant information from VET providers | |
| Source data | | Administrative data of the provider | |
| Reference period | | Quarterly | |
| Frequency / data availability | | Year | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | |  | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Dropout from regular TVET programs | **ETVET KPI No.** |
| 15 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa applied University | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Set of indicators aimed towards monitoring the capacity, performance, output and inclusiveness of TVET sector providers | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the number (and share) of dropout students (withdrawn, dropouts off, academically dismissed) to the number of enrolled (registered, paid the fees, and attended the program) in regular vocational and technical programs (limited skills, skilled, vocational, vocational diploma, technical diploma), gender, age group (16-18 years, older than 18 years), disability (disable, able) | |
|  | classification | gender, age group, disability, field of education and the type of the program | |
|  | unit of measure | Number of persons, share of dropout on enrolled within program | |
|  | equation of indicator measurement | Share of dropout = graduated / enrolled (within particular program) | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Compiling relevant information from VET providers | |
| Source data | | Administrative data of the provider | |
| Reference period | | Quarterly | |
| Frequency / data availability | | Year | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | |  | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Dropout from short TVET programs | **ETVET KPI No.** |
| 16 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa applied University | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Set of indicators aimed towards monitoring the capacity, performance, output and inclusiveness of TVET sector providers | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the number (and share) of dropout students to the number of enrolled (registered, paid the fees, and attended the program) in regular vocational and technical programs (limited skills, skilled, vocational, vocational diploma, technical diploma), gender, age group (16-18 years, older than 18 years), disability (disable, able), and the length of the program (less than 2 month, 3-6 month, 6-1 year, 18 months) | |
|  | classification | gender, age group, disability, and the length of the program (less than 2 month, 3-6 month, 6-1 year, 18 months), field of education | |
|  | unit of measure | Number of persons, share of dropout on enrolled within program | |
|  | equation of indicator measurement | Share of dropout = graduated / enrolled (within particular program) | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Compiling relevant information from VET providers | |
| Source data | | Administrative data of the provider | |
| Reference period | | Quarterly | |
| Frequency / data availability | | Year | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | |  | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Employment rate from ETVET programmes | **ETVET KPI No.** |
| 17 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa applied University, TVET fund, Social Security Company | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | This indicator monitors the performance of ETVET sector programmes as well as one of the goals of ETVET strategy: **At least ten new technician level programmes are producing graduates who are employed at a rate of at least 70% within six months of graduation.** | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the percentage of employed to the trainees benefiting from ETVET programs according to provider, program, gender, age group, region, sector. | |
|  | classification | according the status (employed/informally employed/ at the training/unemployed) by provider, program, gender, age group, region, sector. | |
|  | unit of measure | share of employed after 6 months, (1 year), and 2 years after graduation | |
|  | equation of indicator measurement |  | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Formal matching of administrative data with the database of employed persons at Social Security Company | |
| Source data | | Administrative data, Tracer studies, Matching with social insurance company | |
| Reference period | | Annual | |
| Frequency / data availability | | Annually | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | | 1 year | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | | Problems related to informal work, if tracer studies are available, provider can also indicate share of informally employed, formal tracking system can be introduced | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Public expenditure on TVET | **ETVET KPI No.** |
| 18 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa applied University, TVET fund | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Source of contribution provide information related to the funding structure of TVET sector. Share of public expenditure on TVET sector is one of the target of TVET policy: **Government funding of the E-TVET sector is gradually increased from 2015, so that it is comparable with and moves towards international practice i.e. up from 0.3% to a quantum that is closer to 1.0% of GDP.** | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the total value of public institution / sector support (in kind, cash or technical assistance) to the provider according to type of support, type of program | |
|  | classification | source (TVET fund, General Budget Department, other) | |
|  | unit of measure | monetary (JD) | |
|  | equation of indicator measurement |  | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Compiling the administrative information of the stakeholder | |
| Source data | | Administrative data | |
| Reference period | | Annual | |
| Frequency / data availability | | Annually | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | | 1 year | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Private sector contribution (and co payments) | **ETVET KPI No.** |
| 19 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa applied University, TVET fund | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Source of contribution provide information related to the funding structure of TVET sector. | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the total value of the private sector support (in kind, cash) to the vocational training institution by type of support (in kind, cash) including co-payments. | |
|  | classification | source (private sector, co-payments) | |
|  | unit of measure | monetary (JD) | |
|  | equation of indicator measurement |  | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Compiling the administrative information of the stakeholder | |
| Source data | | Administrative data | |
| Reference period | | Annual | |
| Frequency / data availability | | Annually | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | | 1 year | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Funding from donors | **ETVET KPI No.** |
| 20 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa applied University, TVET fund | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Source of contribution provide information related to the funding structure of TVET sector. | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the total value of private sector support (in kind, cash or technical assistance) to the provider according to type of support, type of program | |
|  | classification | source (internal donor - Jordan, external donors) | |
|  | unit of measure | monetary (JD) | |
|  | equation of indicator measurement |  | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Compiling the administrative information of the stakeholder | |
| Source data | | Administrative data | |
| Reference period | | Annual | |
| Frequency / data availability | | Annually | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | | 1 year | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Student to teacher ratio | **ETVET KPI No.** |
| 21 |
|  | | | |
| Institution | | Ministry of Education, Vocational Training Centre, NET, Luminous, UNRWA, Balqa applied University | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | One of the quality indicator referring to the capacity of the TVET system. | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the share of students enrolled in regular programs in the college to the total number of teachers (employees). The indicator measures the share of the registered students to the total number of teachers by programs. | |
|  | classification | provider, programs | |
|  | unit of measure | share (percentage) | |
|  | equation of indicator measurement | student to teacher ratio = number of students by program/number of teachers by program | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Compiling relevant information from VET providers | |
| Source data | | Administrative data | |
| Reference period | | Annual | |
| Frequency / data availability | | Annually | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | | 1 year | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Indicator card** | | Cost per student | **ETVET KPI No.** |
| 22 |
|  | | | |
| Institution | | TVET Fund | |
| Date (of data compilation) | |  | |
| Relevance | | Relative costs indicator provides initial information related to the cost-effectiveness of individual TVAT programs according type of program and length of training | |
| Statistical indicator | |  | |
|  | data description | This indicator measures the cost of full (part-time) students in regular TVET programs provided by governmental and non-governmental sector institutions divided by service provider, sector, program and governorate. | |
|  | classification | service provider, sector, program and governorate, length of training, field of education | |
|  | unit of measure | JD | |
|  | equation of indicator measurement | need to be clarified | |
| Mechanism / method of the indicator data collection | | Compiling the administrative information of the stakeholder | |
| Source data | | Administrative data | |
| Reference period | | Annual | |
| Frequency / data availability | | Annually | |
| Time coverage | |  | |
| Accuracy/comparability | | Administrative data | |
| Comparability over time | | 1 year | |
| Responsibility for Indicator Data Collection | |  | |
|  | Contact point name |  | |
|  | E-Mail |  | |
|  | Phone |  | |
| Obstacles of Data Collection / Notes | |  | |

## Indicators for the Financial Agreement of the EU Budget support

Indicator 1: Integrated policy and regulatory framework governing the ETVET sector revised and strengthened

Indicator 2: Number of TVET qualifications registered on the Technical and Vocational Qualification Framework with learning materials, assessment criteria

Indicator 3: Number of qualifications registered on the TVQF, for which equipment has been purchased or equipment and adaptation of facilities has been purchased

Indicator 4: Number of ETVET teachers, trainers, laboratory supervisors who participated in professional training and completed secondment (min 1 month/year) to industry relevant to their field of teaching

Indicator 5: Number of people benefiting from ETVET specifically from disadvantaged segments of the society and specifically NAF beneficiaries.

Indicator 6: Number of people benefiting from recognition of prior learning (RPL)

Indicator 7: Number of people from disadvantaged segments of society, including NAF beneficiaries who benefited from ALMMs other than TVET.

## Specific targets in ETVET strategy

### Targets for Governance

The specific targets that will, if achieved, contribute to the strategic result are:

* All E- TVET policy issues are covered under the E-TVET Council (including Technician Training) and harmonised: achieving aligned standards in services delivery, such as curricula relevance and examinations/ assessments, teachers’ / trainers’ and managers’ qualifications, learning environments addressing minimum standards, and others
* Social Partners and civil society fully engaged in developing plans and policies for the E- TVET sector at all levels of the system
* Coordination body for sector wide HRD at National established and operational
* Pathways in place promoting E- TVET progression to highest levels of the profession
* Concise regulatory framework supporting good governance in the whole E- TVET system developed and gazetted

### Targets for improving the relevance of education and training for employability

* 15% of each provider’s TVET programmes are reviewed and developed for increased relevance each year.
* At least ten new technician level programmes are producing graduates who are employed at a rate of at least 70% within six months of graduation.
* At least 30 TVET qualifications are registered on the NQF with clear pathways to Technician and higher education levels.
* Student experience, employer feedback and graduate destination surveys are implemented annually for all current TVET trainees, all current workplace experience providers and all recent graduates of TVET institutions.
* 90% of TVET programmes or groups of related programmes are supported by an advisory committee which meets at least four times per year to consider issues and outcomes of the programme(s).
* 100% of new programmes are developed as a result of explicit industry demand and based on occupational standards or other international industry approved standard.
* Learner satisfaction with their training facilities, equipment and materials improves by at least 10% over the baseline by 2020.
* At least 100 TVET teachers / trainers per year attend pre-service and professional development courses and workshops offered by the ToT Centre.
* At least 10% of the staff members of each licensed private provider or public provider spend one month each year working in an industry relevant to their field of training.
* All new staff hired in the period 2016-2020 have appropriate technical qualifications and at least two years of relevant industry experience.

### Targets and key actions for improving inclusiveness

#### Women

* Media campaigns targeting employers aimed at changing their role stereotypes
* (discriminating women) designed and implemented.
* Apprenticeship programmes designed for enhancing the employment opportunities for women.
* Market programmes to women in non-traditional career areas carried- out.
* Gender sensitive curricula and training programmes/class groups for women only.
* Programmes designed to women in the areas of small business developed.
* Management and leadership courses for working women conducted.

#### Persons with disabilities

* Facilities are accessible and safe for people with disabilities.
* Education and training providers support people with disabilities to enrol, persist and succeed in training programmes, including pre-identification of suitable on-the-job placements.

#### Migrants

* Foreigners start their own business under the condition that they hire Jordanians.
* Qualified and experienced TVET teachers / trainers with industry experience recruited from among migrants.
* Migrants have access to public facilities for formal and non-formal training.
* Foreign qualifications are assessed for their comparison to Jordanian qualifications and occupational licences.

#### Informal Sector

* Courses designed to stimulate and enable unemployed youth to start small businesses at home.
* Providers of non-formal training apply to CAQA for licensing and accreditation.
* Training providers develop modular programmes which support lifelong learning through flexible delivery arrangements, and transfer of credit.
* Recognition of prior Learning services that enable skilled informal sector workers to enter formal training programmes (with credit for learning already achieved outside of formal training contexts).
* Jordan’s National Resilience Plan 2014 – 2016 (in relation to the Syrian Crisis) supported where appropriate.

### Targets for improving the TVET System Performance

The specific targets that will, if achieved, contribute to the strategic result are:

* Key personnel trained on methods for data collection and collation, user-friendly presentations and SMART indicators.
* Results of demand and supply surveys and sector plans integrated into the performance assessment of the E-TVET Sector.
* Educational level classifications in alignment with TVET categories for TVET.
* Education and training providers use the National ID number of learners.
* Performance indicators specific to the strengthened mandate and expected performance of the E-TVET Council/Secretariat, the E-TVET Fund and CAQA along with a system of annual self-assessment applied.
* A clear legal mandate for CAQA to implement the CAQA external quality assurance system for all TVET providers, including private and public providers, MoE Vocational schools, VTC centres, Community Colleges, and the NET Company agreed upon.
* Training providers conduct internal audit techniques and prepare self-evaluation reports.
* The E- TVET Council and Secretariat developed a plan for coordinating data collection and management ensuring one central database for all E-TVET information.

### Targets for ensuring sustainable E-TVET Funding and sound financial management

The specific targets that will, if achieved, contribute to the strategic result are:

* A properly developed economic model for public and private investment in E-TVET in Jordan – drawing on the evidence and data - which demonstrates how E-TVET contributes to economic growth, employment, wages, and productivity improvements and an increase in the tax base and government revenue, and which is accepted as a basis for financial/policy analysis and developing resource allocations and funding in accordance with E-TVET’s economic contribution and opportunities.
* Government funding of the E-TVET sector is gradually increased from 2015, so that it is comparable with and moves towards international practice i.e. up from 0.3% to a quantum that is closer to 1.0% of GDP.
* The system of financing E-TVET embodies resource mobilization and allocation strategies that are based on results, focus on enhancing performance of the system, and are founded on transparent, credible and well understood indicators of achievement and performance.
* Implementation of a sustainable E-TVET funding model based on international practice, which incorporates an enterprise payroll tax (i.e. paid by the employer), designed in consultation with employers, which provides incentives for training and achievement of policy objectives with regard to target groups, social partner engagement and economic development.
* A system of selection, appointment and remuneration of E-TVET teachers /trainers/managers is implemented such that this attracts properly qualified and experienced individuals to lead training and instruction in E-TVET institutions.
* The existing MTEF budget infrastructure is actuated to effectively incorporate the E-TVET strategy and action plan – its costs and budgets - into the government budget and MTEF, and sector financial management takes place within the framework of the MTEF and based on modern performance/results oriented principles.
* The E- TVET Council is mandated with the authority to make decisions and priorities about allocation of all resources across the E- TVET sector;
* The VTC, and other TVET institutions as appropriate, are able to retain revenue for cost recovery of services/goods provided in the nature of training, develop sustainable revenue generation sources, establish partnerships with the private sector, and provided with appropriate autonomy to respond flexibly to local market needs.
* Adequate resources are available to resolve shortfalls for capital equipment and infrastructure for vocational secondary institutions, and for supporting CAQA to effectively undertake all its functions and mandate.
* 10. Sustainable and appropriate financial models and funding sources are developed for the ETVET fund to fulfil its mission and for Al Balqa Applied University with regard to its TVET responsibilities.

## Targets in national HRD strategy

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **The national Vision** | **The national Objective** | **Strategic objectives** | **Outcomes** | **KPI** |
| A workforce with the skills, qualifications, capabilities, and behaviours necessary to achieve Jordan’s economic and societal ambitions. | Substantially increase the number of youth and adults who have relevant technical and vocational skills for employment, decent jobs, and entrepreneurship | TVET1: Access – Establish progressive pathways to promote and recognise all forms of learning and skills development within the system and in the labour market and create new options for high quality tertiary TVET | 1.1: Approve the National Qualifications Framework (NQF) | * NQF agreed and operating within 3 years . * Gradual reduction in students pursuing the academic track by 2-3% and increasing students pursuing the vocational track by the same amount each year * Rebalance the ratio of MoE students (grades 11 and 12) pursuing academic vs. vocational tracks to 70%-30%, respectively, within the decade |
|  |  | 1.2: Degree-level TVET programmes and provision | * Numbers of graduating from degree-level |
|  |  | 1.3: Equal pay for TVET graduates  : Licencing for craftsmen and technicians | * Salary equivalence policies in place and being applied in practice |
|  |  | **1.**4: Licencing for craftsmen and technicians | * Percentage of practicing craftsmen and technicians in regulated trades who have been licenced |
|  |  | TVET2: Quality – Increase the quality of TVET through consistent training requirements for TVET instructors, aligning standards and quality assurance for all institutions, and closer coordination with private sector. | 2.1: Establish standards and training requirements for TVET trainers and instructors | All registered TVET tutors and trainers (see TVET 4.2) to evidence  minimum levels of CPPD each year |
|  |  | 2.2: Accreditation and grading system for all TVET trainers | * Proportions of TVET tutors accredited to the level they are working at;CAQA inspection findings |
|  |  | 2.3: Transfer the CAQA to the SDC | * Set an early date for the transfer, as an early target for the new SDC |
|  |  | 2.4: Align TVET provision to the National Employment Strategy and Jordan 2025 goals | * Early dates for establishment of NEC and proposed SSCs |
|  |  | TVET3: Accountability – Put in place clear governance structures to ensure accountability across the sector. | 3.1: Design and establish the SDC | * An early target date should be set for the SDC to be established and   operational |
|  |  | 3.2: Enforce/facilitate the use of data to inform policy and decisions | * A plan and timetable with target dates for new LMIS to be in place should be set by the SDC and monitored by the proposed National HRD Strategy Results and Effectiveness Unit |
|  |  | TVET4: Innovation – Innovate funding and provision through transforming the E-TVET Fund, publicprivate partnerships, and expanding innovative modes of delivery. | 4.1: Establish a private-sector led Skills Development Fund | * Combined with LMIS proposals, it will be possible to set KPIs for value and effectiveness of TVET Funding in terms of student and employer outputs and outcomes |
|  |  | 4.2: Establish new PPPs aligned with priority clusters identified in Jordan 2025 | * At least one PPP established for each priority sector within 3 years |
|  |  | 4.3: Expand apprenticeship programmes | * Numbers entering and graduating from apprenticeships |
|  |  | TVET5: Mindset – Promote and establish TVET as an attractive learning opportunity from an early age, and throughout the system. | 5.1: Schools-based careers guidance and exposure to design and technology | * Every school student to have individual career counselling in Year 10 andYear 12 * Design and technology is introduced from grade 4 (to replace ‘vocational education’) and as an examinable optional subject at Tawjihi (or assessment that replaces Tawjihi) |
|  |  | 5.2: Participation of Jordan in the WorldSkills competition | * Participation during Phase 2 |
|  |  | 5.3: Reform the current tracking system for the MoE VET stream  and delink VET from low scholastic achievement | * Percentage grade 10 students selecting vocational stream as a first choice   • Grade levels of vocational stream entrants |