**TECHNICAL ASSISTANCE PROJECT**

**“Skills for Employment and Social Inclusion Programme”**

الدعم الفني" برنامج مهارات العمل والإندماج الإجتماعي"

إطلاق ورشة مجموعات العمل

**عمان، فندق جنيفا 10/5/2018**

المعلومات الأساسية والمنهجية



**إطلاق ورشة مجموعات العمل  
عمان، فندق جنيفا 10/5/2018**

المعلومات الأساسية والمنهجية

"برنامج المهارات للتشغيل والاندماج الاجتماعي" هو مشروع استراتيجي يدعم تنفيذ الاستراتيجيات القطاعية (استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 2020-2014، واستراتيجية التشغيل الوطنية 2011-2020، واستراتيجية تنمية الموارد البشرية 2016-2025)، في إطار عنصر بناء القدرات في اتفاقية التمويل بين حكومة الأردن والاتحاد الأوروبي، وتكون نتائجه مكمّلة لنتائج عنصر دعم الميزانية والدعوة لتقديم مقترحات المشاريع (من جانب المجتمع المدني وجمعيات الأعمال).

يتمثل الهدف العام لبرنامج مهارات التشغيل والاندماج الاجتماعي بما يلي:

توفير الدعم لتنمية القدرات والدعم الفني للوزارات المعنية بـ"التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني" والمؤسسات ذات الصلة ومنظمات المجتمع المدني والشركاء الاجتماعيين ودعم تنفيذ الاستراتيجيات القطاعية (استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني2020-2014 ، واستراتيجية التشغيل الوطنية 2011-2020، واستراتيجية تنمية الموارد البشرية 2016-2025) ، مع التركيز على الإجراءات المشار إليها في اتفاقية التمويل بين حكومة الأردن والاتحاد الأوروبي لتنفيذ البرنامج المسمى " مهارات التشغيل والاندماج الاجتماعي " والإبقاء على مؤشرات مدفوعات الدعم في الاتفاق المبرم.

غايات برنامج مهارات التشغيل والاندماج الاجتماعي الثلاثة هي:

* تقديم المشورة والمساعدة الفنية للوزارات المعنية والمؤسسات ذات الصلة على المستويين المركزي والإقليمي في مجالات الحوكمة وبناء القدرات وضمان الجودة والتوظيف وإدارة سوق العمل والوساطة ونظم المعلومات والاندماج الاجتماعي للفئات المحرومة ورصد وتقييم استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وخطط عمل القطاع بما فيها استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (2014 - 2020) واستراتيجية تنمية الموارد البشرية 2016-2025.
* تقديم الدعم الفني والمشورة والدورات التدريبية لتعزيز الحوار الاجتماعي، والمشاركة الفعلية وشراكة الشركاء الاجتماعيين في قطاع " التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني". بإمكان ذلك أن يؤدي إلى تطوير دور واضح ومسؤوليات ومشاركة قائمة على إطار تنظيم وشراكة من خلال استكشاف نُهج جديدة وفرص وأساليب الشراكة بين القطاعين العام والخاص(PPP) في قطاع "التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني".

* تقديم الدعم الفني وبناء قدرات الحكومة في تصميم وتنفيذ حملات التواصل المتعلقة بإصلاح "التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني"، وخطة عمل التواصل والتوعية التي اعتمدتها حكومة الأردن، وضمان وجود استراتيجية تواصل وتوعية حول برنامج الاتحاد الأوروبي بأكمله بما في ذلك دعم الميزانية المباشرة ومشاريع الدعم التكميلية والمنح.

يتوقع أن يحقق برنامج مهارات التشغيل والاندماج الاجتماعي 26 نتيجة من مجموعات العمل.

النهج

* يدعم برنامج مهارات التشغيل والاندماج الاجتماعي **على المستوى الكلي** السلطات ذات الصلة في الحكومة المركزية، لترسيخ آليات صنع السياسات اللازمة وعمليات التخطيط لقطاع "التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني" الذي يساعد على تأمين فرص العمل في إطار تشريعي وتنظيمي مواتٍ.
* يعزز برنامج مهارات التشغيل والاندماج الاجتماعي **على المستوى المتوسط** الإشراف على مؤسسات التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني وتنفيذها، بالإضافة إلى جمعيات الأعمال ومنظمات المجتمع المدني في تطوير وتنفيذ برامج "التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني" القائمة على الطلب على العمالة وضبط الجودة المتضمن الاعتراف بالتعلم السابق.
* يدعم برنامج مهارات التشغيل والاندماج الاجتماعي **على** **المستوى الجزئي** مقدمي الخدمات في القطاعات الفرعية الثلاثة للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني من أجل تطوير نماذج قابلة للتكرار لتدابير سوق العمل النشطة ونماذج التدريب والتمويل للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني.

نهج التنفيذ

بناء القدرات هو "قدرة الأفراد والمؤسسات والمجتمعات على أداء المهام وحل المشكلات ووضع الأهداف وتحقيقها" (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي 2002). بناء القدرات هي عملية يعزز من خلالها الأفراد والمجموعات والمنظمات قدراتهم على تعبئة الموارد واستخدامها لتحقيق أهدافهم على أساس مستدام. وتشمل (1) تنمية المهارات البشرية؛ (2) التغييرات في المنظمات والشبكات؛ و(3) التغييرات في الحوكمة/السياق المؤسسي.

خيار المنهجية

يعتمد برنامج مهارات التشغيل والاندماج الاجتماعي استخدام أربعة **مجموعات عمل** مع مشاركين من الوزارات الرئيسية والمؤسسات المعنية وأصحاب المصلحة المعنية المشاركين في قيادة وحوكمة "التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني".

مجموعة العمل الأولى: حوكمة "التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني" وإدارة الأداء

* الحوكمة وإصلاح السياسات
* إشراك القطاع الخاص وحوار الشراكة الاجتماعية
* إدارة أداء نظام "التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني" بما في ذلك المتابعة والتقييم
* تمويل نظام "التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني"
* إشراك الشركاء الاجتماعيين بما في ذلك مخطط منحة الاتحاد الأوروبي
* التواصل والتوعية بما في ذلك استراتيجية تواصل "التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني"

مجموعة العمل الثانية: تطوير المناهج وتدريب المدربين/المعلمين (ToT)

* تطوير المناهج
* تدريب المدربين والمعلمين
* إشراك القطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين في تطوير المناهج وتدريب المدربين
* منصة التعلم الإلكتروني للمتعلمين والمعلمين
* مسارات التعليم والمؤهلات والمناهج

مجموعة العمل الثالثة: ضمان الجودة والاعتماد والملاءمة

* ضبط الجودة
* الاعتماد بما في ذلك الاعتماد الدولي
* إطار التأهيل الوطني (NQF)
* تقييم الكفاءة بما في ذلك الاعتراف بالتعلم السابق
* إشراك القطاع الخاص في وضع المعايير والمؤهلات

مجموعة العمل الرابعة: وصول الجميع لنظام "التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني" ونظام معلومات سوق العمل (LMIS)

* تصميم وتنفيذ تدابير فعالة من حيث التكلفة للوصول الشامل إلى التشغيل وخدمات التعليم والتدريب المهني والتقني بما في ذلك تدابير سوق العمل النشطة ، المتابعة والتقييم من التدابير ، وتحسين مسارات الإحالة والروابط بين التشغيل والحماية الاجتماعية وخدمات التمويل الأصغرتصميم وتنفيذ تدابير من أجل وصول الجميع إلى التشغيل وخدمات التدريب والتعليم المهني والتقني وإجراءات المتابعة والتقييم وإجراءات الإحالة
* دمج نظام LMIS المجزأ في نظام LMIS مثالي واحد ينعكس فيه طلب سوق العمل على المهارات في جانب العرض
* • تدابير الشراكة بين القطاعين العام والخاص من أجل التشغيل وتنمية الموارد البشرية مع التركيز بشكل خاص على الفئات المحرومة ، مثل. الشباب ، النساء ، ذوي الاحتياجات الخاصة ، إلخ.
* • إعداد وإجراء استقصاءات التتبع ودراسات استقصائية لرضا أرباب العمل
* • التشغيل السنوي وتقرير التشغيل
* · نظام المعلومات الداخلية لأمانة سر مجلس التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني بما في ذلك أدوات المتابعة والتقييم

أعضاء مجموعة العمل

* تعين المؤسسات أعضاء مجموعات العمل الخاصة بها، على أساس الكفاءة والخبرة ذات الصلة. يكون كل عضو من أعضاء مجموعة العمل مسؤولًا أمام الإدارة العليا ويقوم بالإخطار ورفع التقارير إليها.

دور أعضاء مجموعة العمل

* يقدّم أعضاء مجموعة العمل مساهمتهم في تحقيق الأهداف المتفق عليها.
* قيام أعضاء مجموعة العمل بنشر المخرجات في مؤسساتهم وتعزيز الوعي بالمسائل التي تعالجها مجموعة العمل للجمهور المستهدف على نطاق أوسع
* يﻘوم أﻋﺿﺎء ﻣﺟﻣوﻋﺔ اﻟﻌﻣل ﺑﺟﻣﻊ اﻟﺗﻌﻘﯾﺑﺎت ﻣن مؤسساتهم المعنية ﺑﺗﻧﻔﯾذ ﻧﺗﺎﺋﺞ ﻣﺟﻣوﻋﺔ اﻟﻌﻣل
* يلتزم أعضاء مجموعة العمل بالمهام المتفق عليها داخل مجموعة العمل

دور فريق الدعم الفني

* يقوم فريق الدعم الفني بتوجيه العملية بدلاً من محتوى المسألة.
* يقوم فريق الدعم الفني بتوجيه مجموعة العمل إلى وضع خطة العمل AP)) وتوضيح الأهداف وتحديد الإنجازات المراد تحقيقها، والإشارة إلى المراحل الأساسية لرصد التقدم وتخصيص المساءلة بين أعضاء مجموعة العمل.
* هو عضو في مجموعة العمل ويشارك عبء العمل مع الأعضاء الآخرين.
* يقوم فريق الدعم الفني بمراقبة تنفيذ خطة العمل (AP) تعديلاتها عند الضرورة.
* يدعم فريق الدعم الفني الفريق العامل لتحديد إن كان بإمكان العمليات والنتائج أن تصبح دائمة لما بعد العمر الافتراضي لبرنامج مهارات التشغيل والاندماج الاجتماعي.

وقائع مجموعات العمل

* يعمل أحد أعضاء أمانة "التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني" كنظير لفريق الدعم الفني في كل مجموعة عمل.
* يتم تحديد الهدف والإنجازات المتوخاة بوضوح خلال الاجتماع الأول لمجموعة العمل.
* على أساس هذه الإنجازات يمكن وضع خطة عمل.
* يتم الاتفاق على أدوار ومساهمة كل عضو في مجموعة العمل بجدول زمني للمساهمة الفردية، بناءً على الجدول الزمني المقترح في التقرير الاستهلالي.

عملية تنفيذ مجموعات العمل

* يقدم فريق الدعم الفني ورقة عمل تتضمن نظرة عامة على الموضوع والخيارات البديلة للمناقشة.
* تقوم مجموعات بتحليل ورقة العمل بينما يقوم فريق المشروع بتسهيل المناقشة المفتوحة.
* يتم تشكيل مجموعات عمل فرعية للدراسة وتقديم اقتراح لنقاط محددة من الموضوع قيد الدراسة.
* تضع مجموعة العمل توصيات لاعتمادها، ويقدّمها إلى المستفيد رسميًا للمراجعة والموافقة.
* يمكن دعوة الخبرة الخارجية لتقديم مساهمة في قضايا محددة.

اختصاصات الفرق العاملة

تشارك مجموعات العمل الأربعة المنشأة في التنفيذ العام للأنشطة في إطار المكونات الأساسية للمشروع  
 (C1, C2, C3, C4, C5, C6) على النحو المحدد في التقرير الاستهلالي لبرنامج مهارات التشغيل والاندماج الاجتماعي الذي أُقرّ في 8 أيار 2018، وهي تنفذ على وجه الخصوص الأنشطة المتوخاة وفق:

* الفريق العامل الأول ضمن C1 وC5 وC6؛
* الفريق العامل الثاني ضمن C2؛
* الفريق العامل الثالث ضمن C3 و
* الفريق العامل الرابع ضمن C4.

يمكن لمجموعة العمل اتخاذ قرار بإنشاء مجموعة / مجموعات عمل فرعية / أو فرق عمل فرعية إذا لزم الأمر. سيدعم فريق الدعم الفني مجموعة العمل من خلال التوجيه ، وتيسير العملية ، وتبادل المعرفة حول مواضيع محددة ، وبناء القدرات لتطوير خلفية الاختصاصات لتعبئة الخبرات على المدى القصير بالإضافة إلى أي قضايا قد تنشأ أثناء التنفيذ.

**1. تشكيل المجموعات الفرعية:**

ضمن مجموعة العمل 1 هناك 4 مخصصة ل:

1. الحوكمة،
2. الحوار الاجتماعي ،
3. نظام قياس الأداء ، المتابعة والتقييم ، التقارير ، و
4. تمويل التشغيل والتعليم والتدريب الفني والمهني.

سيؤكد الأعضاء المقترحون للمجموعات الفرعية (انظر وثيقة تكوين المجموعات الفرعية) موافقتهم خلال الاجتماع الثالث.

1.تعليمات لإجراءات المجموعات الفرعية

* في كل مجموعة فرعية ، يُطلب من الأعضاء:
  + تحليل التعريف المقترح للمجال المواضيعي للمجموعة الفرعية
  + مراجعة العناصر المتعلقة بالوضع الحالي في الأردن وتحديد الأخطاء ، النقاط الزائدة أو المفقودة ، والفجوات وتحديد التكاملات الواجب إجراؤها.
  + تقديم خطة حول كيفية إعداد المجموعة الفرعية للخلفية النهائية للمنطقة المواضيعية بما في ذلك عمليات الدمج المحددة قبل اجتماع مجموعة العمل 1 القادم المخطط له مبدئياً في 23 يوليو.
  + التأكد من أن الأنشطة المقترحة (المخرجات والمؤشرات والمنهجية) تلبي أهداف المجال المواضيعي للمجموعة الفرعية.

**المكون 1 - المجموعة الفرعية 1 الحوكمة: الأنشطة**

يتكون دعم مشروع SESIP حول الحوكمة من مراجعة ترتيبات الحوكمة الحالية وتحديد خيارات التغيير والتحسين القابلة للتطبيق.

تعريف الحوكمة:

* + مجمع من التفاعلات بين المؤسسات والعمليات التي تحدد كيفية ممارسة السلطة واتخاذ القرارات بشأن القضايا ذات الاهتمام العام والخاص ، وكيف يمكن لأصحاب المصلحة أن يكون لهم رأيهم.
  + يجب أن تضمن الإدارة أن الموارد العامة والمشاكل تتم إدارتها بفعالية وكفاءة واستجابة للاحتياجات الحيوية للمجتمع. تعتمد الإدارة الفعالة على المشاركة العامة والمساءلة والشفافية والفعالية والاتساق ، 2005
  + الحوكمة تعني مشاركة وتدخل المجتمع المدني في صياغة وتنفيذ ورصد استراتيجيات التطوير التربوي. (اليونسكو)

“الحوكمة الجيدة متعددة المستويات في التعليم والتدريب المهني "هي نموذج لإدارة سياسة التعليم والتدريب المهني على أساس العمل المنسق لإشراك أصحاب المصلحة في القطاعين العام والخاص على نحو فعال في جميع المستويات الممكنة (دولي ، وطني ، قطاعي ، إقليمي / محلي ، مقدم تدريب ، إلخ.) لتحديد الهدف والتنفيذ والمتابعة والمراجعة.

تهدف الإدارة الجيدة متعددة المستويات في التعليم والتدريب المهني إلى تعزيز التفاعل ومشاركة أصحاب المصلحة هؤلاء مع تحسين الملاءمة والمساءلة والشفافية واتساق وكفاءة وفعالية سياسات التعليم والتدريب المهني. ، ETF، و اللجنة الأوروبية الأقليمية

يتم تطبيق الحوكمة متعددة المستويات عبر بعدين:

1. يشير البعد الرأسي إلى الروابط بين المستويات العليا والدنيا للحكومة (فوق الوطنية والوطنية والإقليمية والمحلية) ، بما في ذلك الجوانب المؤسسية والمالية والإعلامية.
2. يشير البعد الأفقي إلى ترتيبات التعاون بين السلطات والمجتمع في سياق الحوار الاجتماعي.

في حوكمة اﻟﺗﻌﻟﯾم واﻟﺗدرﯾب اﻟﻣﮭﻧﻲ ، ﺗﺗﻧوع اﻟﻣﺳؤوﻟﯾﺔ ﻋﺎدة وﺗﺗﻘﺎﺳم ﺑﯾن ﻣﺳﺗوﯾﺎت ﻋدﯾدة ﻣن اﻟﺣﮐوﻣﺔ وﻣﺧﺗﻟف اﻟﺷرﮐﺎء اﻻﺟﺗﻣﺎﻋﯾﯾن

يرتبط التعليم والتدريب المهني ارتباطًا وثيقًا بسوق العمل ، وبالتالي يخضع في كثير من الأحيان لولاية العديد من الوزارات التي تغطي عادة التعليم والعمل والتنمية الاقتصادية ، إلخ.

إن الأهداف المتعددة التي يحتاجها التعليم والتدريب المهني لتحقيقه وأصحاب المصلحة المتعددين الذين يحتاجون إلى خدمتهم تخلق ضرورة حتمية لنماذج الحوكمة التي تضمن مشاركة أصحاب المصلحة والقيادة وتنسيق الإجراءات.

**تضمن مبادئ الحوكمة الجيدة والمتوازنة تلبية احتياجات المهارات من خلال:**

* تمكين التعليم والتدريب المهني والمهارات المعنية
* وﺿﻊ وﺗﻧﻔﯾذ آﻟﯾﺎت ﻟﺗوزﯾﻊ اﻟﻣﺳؤوﻟﯾﺎت ﺑﺷﻔﺎﻓﯾﺔ ، وﮐذﻟك اﻟﻣﺳﺎءﻟﺔ ﻋن ﮐﺎﻓﺔ اﻹﺟراءات اﻟﺗﻲ ﺗﻧﻔذھﺎ اﻟﻣؤﺳﺳﺎت اﻟﻌﺎﻣﺔ وأﺻﺣﺎب اﻟﻣﺻﻟﺣﺔ 6.
* زيادة مشاركة الشركاء الاجتماعيين في جميع مراحل دورة السياسات وعملية صنع القرار بطريقة منظمة ومنسقة ؛
* زيادة المرونة في عمليات التدريب على اتخاذ القرارات للسماح لوكالات التعليم والتدريب المهني ومقدمي التدريب بالاستقلالية والاستجابة لسوق العمل.
* تحديد مصادر التمويل والجهات الفاعلة المسؤولة.
* موازنة دور الدولة مع القطاع الخاص ومع المستوى دون الوطني (السلطات العامة الإقليمية والمحلية ، المدارس ، مراكز التدريب)

تعتبر نُهج الحوكمة الجيدة متعددة المستويات في التعليم والتدريب المهني (VET) طريقة فعالة لتحسين عملية وضع سياسة التعليم والتدريب المهني في البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية والبلدان النامية ، مع التركيز على الجوار الجنوبي للاتحاد الأوروبي (ENPI South) حيث لا تزال النهج المركزية في الإدارة العامة وإدارة التعليم والتدريب المهني سائدة.

تستند أساليب الحكم الجديدة التي يطبقها الاتحاد الأوروبي في مجال التعليم والتدريب في مجال السياسات على أسلوب التنسيق المفتوح (OMC) لتحسين حوكمة التعليم والتدريب المهني ، مع مراعاة تعقيد سياسات وأنظمة التعليم والتدريب المهني.

وفقاً للخبرات الأوروبية والدولية الحالية ، فإن نماذج وأنظمة VET الأكثر فاعلية وجذابة وذات صلة بالطلب تعتمد على الطلب. وهم يعتمدون على المشاركة الفعالة والخاضعة للمساءلة لكل من الدولة (الجهات الفاعلة العامة الوطنية / المحلية) وأصحاب المصلحة في التعليم والتدريب المهني من غير الدول (مثل أصحاب العمل والجهات الفاعلة القطاعية والاتحادات) في عمليات صنع القرار والسياسات.

وهذا يمكن أن يمهد الطريق نحو مؤسسات مزودي الخدمة الذاتية القائمة على الأداء والتي تعتمد على الأداء ، الأمر الذي من شأنه أن يعطي استجابات أسرع لمهارات سوق العمل ، والكفاءات واحتياجات التأهيل المتغيرة بسرعة. وبالتالي ، هذا يعني:

* + وضع المزيد من التحسينات على نحو أفضل وأكثر فعالية والتعاون والتنسيق الفعالين للأصوات الإقليمية والمحلية للجهات الفاعلة في مجال التعليم والتدريب المهني
  + إقامة شراكات اجتماعية أقوى لإشراك أرباب العمل والنقابات والمجتمع المدني في تشكيل واستثمار تنمية المهارات.

علاوة على ذلك ، لا يقتصر دور الأدوات المنهجية لإدارة التعليم والتدريب المهني على توفير أرضية تحليلية لجمع البيانات وتنظيم المزيد من المشورة بشأن السياسات. يمكن استخدام هذه الأدوات أيضًا كقواطع ثلجية لتحسين التعاون والشمولية والمشاركة المتعددة وبناء الثقة بين صانعي السياسات أثناء عملهم معًا في قضايا حساسة جدًا مثل مراجعة نماذج إدارة التعليم والتدريب المهني في البلدان وأنماطها وترتيباتها المؤسسية و / أو تخطيط سياسة التفكير و / أو التعلم لتنفيذ آليات التنسيق الخاصة بصنع سياسة التعليم والتدريب المهني.

على سبيل المثال ، قامت مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF) بتطبيق منهجية لرسم خريطة وتحليل جيد وتقييم متعدد جيد في التعليم والتدريب المهني ، مستوحاة من كيفية استخدام أدوات إدارة الاتحاد الأوروبي الناعمة في التعليم والتدريب مشروع (GEMM) مثل رسم الخرائط والتحليل حوكمة التعليم والتدريب المهني ، وبناء القدرات وتدابير التعلم من جانب النظراء والمشاريع الرائدة التي تدار من خلال الجهات الفاعلة المتعددة المحلية

اللجان. وعمل أصحاب المصلحة معاً على المستويات الإقليمية والوطنية والمحلية ، وتم إنشاء مشاريع تجريبية في الجزائر ومصر وإسرائيل والأردن ولبنان وفلسطين \* والمغرب. كجزء من المشروع ، نفذت مؤسسة التدريب الأوروبية منهجية لرسم خريطة تحليل وتقييم الحوكمة الجيدة للتعليم متعدد المستويات.

تتطلب التغييرات التخطيطية منظورًا متوسطًا وطويلًا حيث تعكس العمليات الشاملة لإصلاحات التعليم والتدريب المهني التي تجلب التحولات التي تؤثر على النظام بأكمله والسلطة التي تمارسها وعملية صنع القرار.

الحوكمة في الأردن

تتمثل إحدى السمات الرئيسية للنظام البيئي التعليمي في الأردن في التطوير المستمر للسياسات والاستراتيجيات ، إلى جانب التنفيذ المحدود. هناك العديد من الاستراتيجيات المتعلقة بالتعايش التربوي والمهني والتعايش المشترك وأهمها إستراتيجية تنمية الموارد البشرية المعتمدة من قبل مجلس الوزراء في سبتمبر 2016.

تشجع الإستراتيجية التغييرات الأساسية لحوكمة التعليم والتدريب الفني والمهني مثل:

* + دور بارز للقطاع الخاص من خلال إنشاء مؤسسة لتنمية المهارات (SDC) ، والتي ستشرف على مقدمي التدريب في مجال التدريب والتعليم المهني والتقني (VTC ، BAU) ، وصندوق التعليم والتدريب التقني والمهني ، ومركز الاعتماد وضمان الجودة (CAQA) ، و المعهد الوطني لتدريب المدربين (NTTI).
  + سيعمل كل من CAQA وصندوق E-TVET (إعادة تسمية صندوق تنمية المهارات) تحت هذه الهيئة الجديدة.
  + يتألف مجلس إدارة مركز إيداع الأوراق المالية من ثلثي ممثلي القطاع الخاص ، ليحل محل مجلس ETVET الحالي ، الذي تهيمن عليه بشكل رئيسي المؤسسات العامة.

لا يوجد في الوقت الحالي جدول زمني لتنفيذ هذه الاستراتيجية وهذه الهيئة الجديدة. حتى الآن تم إنجاز ما يلي:

* في عام 2017 ، تبنى مجلس الوزراء "إطارًا لإصلاح قطاع التشغيل والتعليم والتدريب التقني والمهني" ، حيث كانت خطة تنفيذ استراتيجية تنمية الموارد البشرية أقل طموحًا من استراتيجية تنمية الموارد البشرية في إدخال التغييرات في نظام التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني وحوكمته:
  + بدلا من مؤسسة تطوير المهارات اﻟﺘﻲ ﻳﺪﻳﺮهﺎ اﻟﻘﻄﺎع اﻟﺨﺎص ، ﻳﺪﻋﻮ اﻹﻃﺎر إﻟﻰ إﻧﺸﺎء ﻣﺠﻠﺲ ﺟﺪﻳﺪ ، ﻣﺠﻠﺲ اﻟﺘﻌﻠﻴﻢ واﻟﺘﺪرﻳﺐ اﻟﻔﻨﻲ واﻟﻤﻬﻨﻲ اﻟﺬي ﺳﻴﺤﻞ ﻣﺤﻞ ﻣﺠﻠﺲ التشغيل و اﻟﺘﻌﻠﻴﻢ واﻟﺘﺪرﻳﺐ اﻟﺘﻘﻨﻲ واﻟﻤﻬﻨﻲ. لا يعكس تكوين هذا المجلس التحليلات التي أجريت في الإطار (وفي استراتيجية تنمية الموارد البشرية) التي تشير إلى الحاجة إلى جعل القطاع الخاص يقوم بدور أكبر في إدارة النظام. وفي الواقع ، يهيمن القطاع العام إلى حد كبير على القطاع العام: حيث يمثل اثنان فقط من أصل 14 من القطاع الخاص ، ولم تعد نقابات العمال ممثلة ، الأمر الذي لا يأخذ في الاعتبار سوى عدد محدود من الالتزامات من الاستراتيجية.
  + إطار مؤهلات وطني يغطي نظام التأهيل الكامل الذي ستديره هيئة اعتماد التعليم العالي. هذا تطور كبير في الأردن ، حيث كان قطاع التعليم العالي مترددًا منذ وقت طويل في المشاركة في برنامج التأهل الوطني.
  + إنشاء مجالس قطاعية يقودها أرباب العمل من أجل (أ) تحديد متطلبات القطاع الخاص من حيث المهارات ، (ب) المساهمة في تصميم المناهج ، (ج) تسهيل وضع الطلاب في التدريب الوظيفي (د) المشاركة في تصميم الاختبارات وتنفيذها ، (هـ) تسهيل التدريب المهني للمعلمين ، و (و) مراجعة أداء مراكز التدريب والتعليم والتدريب في المجال التقني والمهني.
  + دور ﻣﺗزاﯾد ﻓﻲ ﺗﻘﯾﯾم اﻷداء اﻟﻣؤﺳﺳﻲ اﻟﻣرﮐزي ﮐﻣرﮐز ﺳﯾﺗوﻟﯽ اﻟﻣﺳؤوﻟﯾﺔ ﻋن ﮐﺎﻓﺔ ﻣﻌﺎﯾﯾر ﮐﻔﺎءة اﻟﺗﻌﻟﯾم واﻟﺗدرﯾب اﻟﻣﮭﻧﻲ واﻟﺗﻘﻧﻲ ، واﻋﺗﻣﺎد ﺑراﻣﺞ اﻟﺗﻌﻟﯾم واﻟﺗدرﯾب اﻟﻣﮭﻧﻲ واﻟﺗﻘﻧﻲ. تنقح المعايير بعد مدة أقصاها 5 سنوات بالتشاور مع القطاع الخاص
  + إنشاء ثمانية مراكز جديدة للتميز كشراكات بين القطاعين العام والخاص للاستجابة لاحتياجات سوق العمل ، في مختلف المحافظات ، في عدد مختار من القطاعات مثل الآلات والمعدات الزراعية ، وصناعة الأثاث ومهن الملابس ، والبرمجة والحواسيب وغيرها. يجب أن يصاحبها "طرف دولي". وتبلغ التكلفة الإجمالية المقدرة لإنشاء هذه المراكز 90 مليون دولار أمريكي.
  + سيقوم المجلس بالإشراف المباشر على هذه المراكز وليس على مركز التدريب المهني (VTC) على الرغم من أنه يتم إدارة مراكز الامتياز الثلاثة الحالية
* في أغسطس 2017 ، وافق مجلس ETVET على برنامج توظيف مدته خمس سنوات (2017-21) ، بما في ذلك إجراءات للحد من الاعتماد على العمالة الأجنبية ، وتشجيع مشاركة سوق العمل وخلق فرص العمل للأردنيين المهرة من خلال تنظيم المشاريع وتعزيز مشاركة الإناث من خلال تمكين خدمات رعاية الأطفال. يجب إنشاء 35،000 وظيفة بميزانية تبلغ 110 مليون يورو يتم تمويلها من صندوق ETVET.
* تظهر مستويات الحكم الوطنية ودون الوطنية أن الحكومة ووكالاتها تميل إلى البقاء مركزية على المستوى الوطني. ليس لدى أي من مقدمي التدريب استقلالية كبيرة عندما يتعلق الأمر بتكوين الشراكات المحلية وتطوير الأنشطة ،
* باستثناء جامعة البلقاء التطبيقية ومقدمي التدريب الخاص.
* تتمثل إحدى النتائج الرئيسية لرسم الخرائط وتحليل الإدارة التي نفذت في إطار مشروع GEMM9 في أن مزودي خدمات التعليم والتدريب التقني والمهني في جميع الشبكات ، باستثناء القطاع الخاص ، لا يتحملون إلا القليل من المسؤولية لاتخاذ قرارات الإدارة المحلية التي تنطوي على مبادرات أو تشكيل شراكات محلية أو الاستجابة إلى المطالب المحلية من سوق العمل والمجتمع ككل.

الأنشطة المقترحة

يتم التعبير عن الاستجابة المقترحة من قبل مشروع SESIP من خلال تنفيذ الأنشطة التالية:

* **النشاط 1-1-1**
* **النشاط 1-1-2**
* **النشاط1.1.3**

**المكون 1 - المجموعة الفرعية 2 الحوار الاجتماعي**

يتقاطع قطاع التعليم والتدريب المهني و المهارات مع السياسات الاقتصادية و الاجتماعية و التنافسية و التماسك الاجتماعي. الإدارة الجيدة للتعليم والتدريب المهني والتقني تنطوي على:

* إشراك ممثلي الحكومة ، ومنظمات أصحاب العمل والعمال ، والمجتمع المدني ، ومقدمي التعليم والتدريب المهني ، على المستوى الوطني ودون الوطني ، في صنع السياسات والتنفيذ ،

تحديد الأدوار الخاصة بأصحاب المصلحة ، ومجالات المساءلة وآليات تقاسم المسؤوليات وتنسيق الإجراءات المتوافقة مع أهداف السياسة

اﻟﺤﻮار اﻻﺟﺘﻤﺎﻋﻲ وﻣﺸﺎرآﺔ اﻟﺸﺮآﺎء اﻻﺟﺘﻤﺎﻋﻴﻴﻦ • ﺑﺎﻟﻨﻈﺮ إﻟﻰ دورهﺎ اﻷﺳﺎﺳﻲ ﻓﻲ رﺑﻂ ﺗﻨﻤﻴﺔ اﻟﻤﻬﺎرات ﺑﺎﻟﻌﻤﺎﻟﺔ واﻟﻨﻤﻮ اﻻﻗﺘﺼﺎدي ، ﻓﺈن إﺷﺮاك اﻟﻌﻤﺎل وأﺻﺤﺎب اﻟﻌﻤﻞ أﻣﺮ ﺿﺮوري. • تعتبر مدخلات أصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين (على سبيل المثال ، مؤسسات التدريب ، ومجموعات المجتمع المدني ، والخبراء) هامة أيضا.

تعترف إستراتيجية تنمية الموارد البشرية بحق بتجزؤ النظام ومركزيته ومشاركته المحدودة للشركاء الاجتماعيين ، مما يعوق قدرة النظام على الاستجابة لاحتياجات الاقتصاد والمجتمع. ومع ذلك ، في حين أن الاستراتيجية تحدد دورًا بارزًا للقطاع الخاص ، فإنها تتجاهل النقابات العمالية.

في حوكمة قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني:

* + ينبغي تمثيل النقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل على قدم المساواة حيث أنها تمثل الجهات الفاعلة في سوق العمل.
  + التمثيل في مجلس الإدارة ، والمشاركة الكاملة ومشاركة الشركاء الاجتماعيين ، يعني تعريف المسؤولية الواضحة عن بعض الوظائف في نظام التعليم والتدريب التقني والمهني ، على سبيل المثال. وضع المعايير المهنية.

**يتكون مجلس E-TVET ، الذي أنشئ لتنسيق سياسة E-TVET ولجلب الجهات الفاعلة الرئيسية في النظام تحت مظلة واحدة ، من 15 عضوا: ستة من القطاع الخاص ، واحد من النقابات العمالية وثمانية من القطاع العام ( الوزارات والوكالات العامة ومقدمي الخدمات التعليمية).**

**ومع ذلك ، فإن "ولاء الأعضاء إلى مختلف الوزارات الممثلة ، بدلاً من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني ككل ، استمر ، ونتيجة لذلك لم يحقق مجلس التعليم والتدريب المهني والتقني أهدافه في العمل ككيان تنسيقي قادر على قيادة سيارة واحدة". جدول أعمال المهارات الوطنية الذي يوائم جميع الأطراف (استراتيجية تنمية الموارد البشرية).**

**إشراك الجهات الفاعلة من غير الدول**

**وتنص اللوائح التي تمليها الدوائر والاتحاد العام لنقابات العمال الأردنية على المسؤولية التي تقع على القطاع الخاص والشركاء الاجتماعيين فيما يتعلق بدعم قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني وتمثيل أصحاب العمل والموظفين.**

**نمت التشاور والمشاركة في مرحلة التخطيط. يشارك الشركاء الاجتماعيون في مبادرات سياسية واسعة النطاق مثل وضع الاستراتيجيات الوطنية ووضع المعايير.**

**ومع ذلك ، فهي لم تشارك بعد في إدارة وتقييم وتقييم القطاع.**

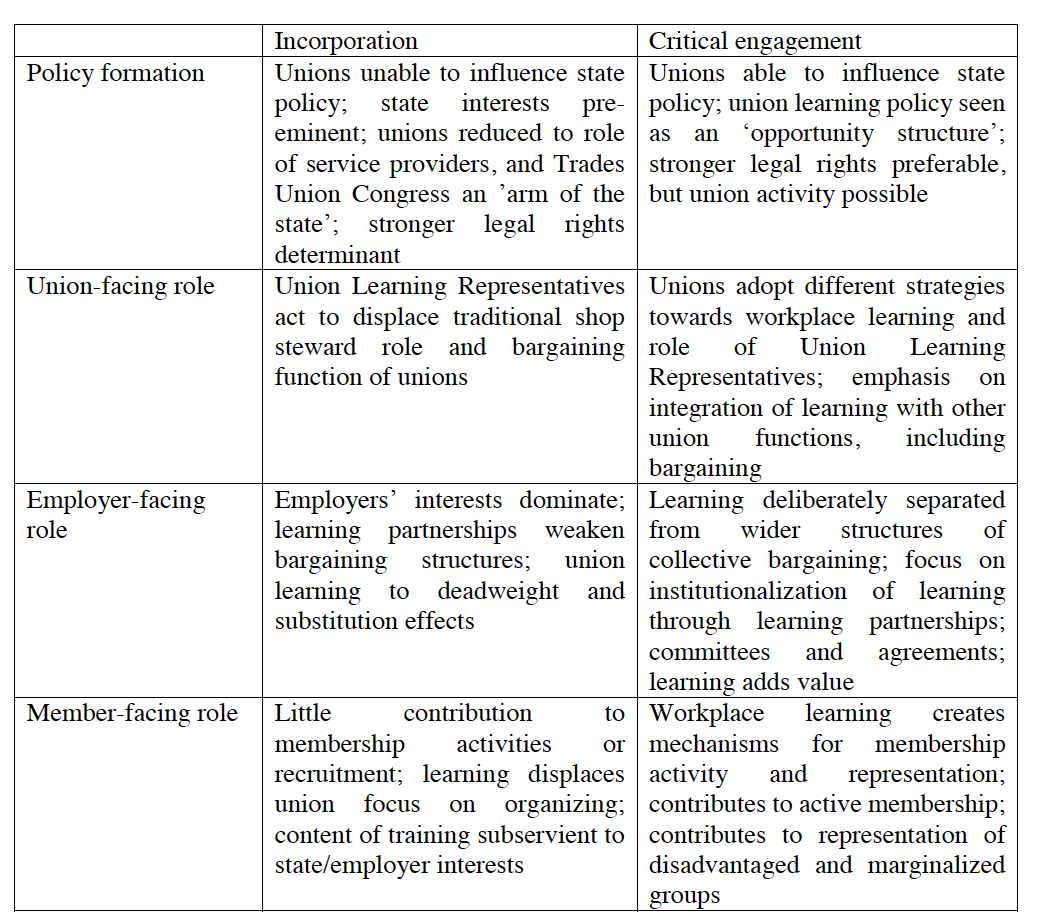
**وكثيرا ما ينظر إلى أصحاب العمل أيضا كضيوف من قبل الحكومة ، بدلا من أصحاب المصلحة الذين لديهم أدوار ومسؤوليات محددة.**

**يتمتع الشركاء الاجتماعيون بتمثيل محدود في مجلس إدارة VTC ، مزود التدريب الرئيسي في البلاد. من بين 13 عضوًا في مجلس الإدارة ، ثلاثة فقط ليسوا من القطاع العام (واحد من غرفة الصناعة ، وواحد من النقابة وواحد من جمعية مقاولي الإنشاءات الأردنيين) ، مما يشير إلى تأثير محدود للغاية على VTC والتدريب المقدم.**

**أخيراً ، لا توجد لدى مدارس التعليم والتدريب المهني والتقني علاقة منظمة بسوق العمل.**

**شارك مائتان من الممارسين وصانعي السياسات من مختلف الوزارات والوكالات ذات الصلة في اللجنة الوطنية لتنمية الموارد البشرية التي أنشئت لتصميم الاستراتيجية وتم إنشاء 17 لجنة فرعية.**

**نموذجان ، يكملان بعض الشيء ، مشاركة الشركاء الاجتماعيين في إدارة التعليم والتدريب الفني والمهني هما النموذجان اللذان يسمىان "التأسيس" و "المشاركة الحاسمة" ، اللذان يردان في الجدول أدناه:**

****

**التشغيل والتدريب والتعليم التقني والمهني- الحوار الاجتماعي في الأردن**

إن مدى مشاركة الشركاء الاجتماعيين في مجال التشغيل و التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن في مجالات محددة لتطوير التعليم والتدريب التقني والمهني مثل مجالات الشراكة الاجتماعية مثل صياغة السياسات والتقييم والتشريعات وتمويل مهارات وقدرات الموارد البشرية أمر مشكوك فيه.

هل هناك:

* + إطار شراكة اجتماعية محدد جيدا؟
  + لجنة شراكة اجتماعية فاعلة؟
  + تجارب اتفاقيات لجنة المهارات القطاعية حيث تم تجريب الحوار الاجتماعي بشكل ملموس؟
  + مشروع إطار تنظيمي ولوائح داخلية للشراكة الاجتماعية في قطاع ETVET؟
  + المشاركة النشطة للمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني ، في نظام الحوكمة الثلاثي الأطراف متعدد المستويات ETVET الذي سيتم تنفيذه في السياق الأردني؟
* هل هناك حاجة لبناء القدرات ورفع الوعي لأصحاب المصلحة ذوي الصلة؟

**الأنشطة المقترحة**

يتم التعبير عن الاستجابة المقترحة من قبل مشروع SESIP من خلال تنفيذ الأنشطة التالية:

**النشاط 1.1.4**

**النشاط 1.1.5**

**المكون 1 - المجموعة الفرعية 3 نظام قياس الأداء ، المتابعة والتقييم ، إعداد التقارير**

المتابعة والتقييم (M & E) هما عمليتان مزدوجتان ومتكاملتان تدعمان إدارة البرنامج من خلال توفير معلومات عن القرارات الحاسمة المتعلقة بالأداء

* **مراقبة**
  + عملية منهجية لجمع المعلومات وتحليلها واستخدامها لتتبع تقدم البرنامج نحو تحقيق أهدافه وتوجيه قرارات الإدارة.
  + ﯾرﮐز ﻋﻟﯽ اﻟﻌﻣﻟﯾﺎت ، ﻣﺛل ﻣﺗﯽ وأﯾن ﺗﺗواﺟد اﻷﻧﺷطﺔ ، واﻟذي ﯾﻘوم ﺑﺗﺳﻟﯾﻣﮭﺎ ، وﮐم ﻋدد اﻷﺷﺧﺎص أو اﻟﮐﯾﺎﻧﺎت اﻟﺗﻲ ﯾﺻﻟون إﻟﯾﮭﺎ
  + يشار إلى المتابعة أحيانا باسم العملية أو الأداء أو التقييم التكويني.
* **تقييم**:
* الحكم على قيمة التدخل ، وبرنامج التدريب أو السياسة مع الإشارة إلى المعايير والمعايير الصريحة (مثل ملاءمتها أو كفاءتها).
* تقييم منهجي لنشاط أو مشروع أو برنامج أو استراتيجية أو سياسة أو موضوع أو موضوع أو قطاع أو مجال تنفيذي أو أداء مؤسسي.
* يركز على الإنجازات المتوقعة والمنجزة ، ويدرس سلسلة النتائج (المدخلات ، الأنشطة ، المخرجات ، النتائج والآثار) ، العمليات ، العوامل السياقية والسببية ، من أجل فهم الإنجازات أو عدم تحقيق الإنجازات.
* يهدف إلى تحديد ملاءمة التدخلات وأثرها وفعاليتها وكفاءتها واستدامتها ومساهمات التدخل في النتائج المحققة.
* **المتابعة والتقييم كلاهما أدوات إدارية.**

• المتابعة هو تقييم قصير الأجل ولا يأخذ في الاعتبار النتائج والتأثير. جمع البيانات والمعلومات لتتبع التقدم يتم جمعه بشكل دوري.

تقييم تقييم النتائج وتأثيرها على المدى الطويل. جمع البيانات والمعلومات لإجراء التقييمات يحدث أثناء التقييم أو في ضوءه.

* **نظام المتابعة والتقييم:**
* يشير إلى جميع المؤشرات والأدوات والعمليات لقياس ما إذا كان البرنامج ينفذ وفقا للخطة (المتابعة) ولديه النتيجة المرجوة (التقييم).
* يرد وصفه في خطة المتابعة والتقييم التي تشمل إطار المتابعة والتقييم.
* إطار المتابعة والتقييم هو جزء من خطة المتابعة والتقييم التي تصف كيفية عمل نظام المتابعة والتقييم للبرنامج أو المنظمة أو القطاع

**المهام الرئيسية لنظام المتابعة والتقييم هي:**

* جعل التخطيط الاستراتيجي والتوجيه القائم على الأدلة والقائم على النتائج للقطاع ممكن.
* التركيز على العمليات والمخرجات والنتائج
* التحكم والإبلاغ استناداً إلى العملية والمخرجات ومؤشرات النتائج
* لتكون بمثابة أداة تقود مستويات أعلى من إمكانية الوصول والشفافية والكفاءة.

**• آليات المتابعة والتقييم**

يمكّن المتابعة والتقييم (M & E) تنفيذ السياسة وتقييم تأثير السياسة بشكل موضوعي. ولهذه الغاية ، يجب أن تتضمن استراتيجية ETVET شروطًا لمراجعة منتصف المدة ، والمراجعة النهائية ، وتقييم التأثيرات (عادة بعد بضع سنوات من السنة النهائية للسياسة) لالتقاط التأثيرات طويلة الأجل.

تتراوح المنهجيات من التتبع المخصص أو دراسات التأثير الخاصة ببرامج مهارات معينة إلى التقييمات الدورية للتنفيذ الشامل للسياسات على أساس مؤشرات الإنجاز المتفق عليها.

من الممكن أيضًا اعتماد منهجًا كثيفًا للموارد ، يجمع بين:

* التقييم من قبل مؤسسات خارجية مستقلة ؛
* تقييمات متعددة السنوات لمؤشرات الإنجاز المتفق عليها ؛
* التقييمات الكمية والنوعية ؛ و
* التقييمات المتعلقة بالأهداف المتعددة للاستراتيجية (على سبيل المثال ، التأثير ليس على الاهتمامات الاقتصادية فحسب بل على الاهتمامات الاجتماعية والإنصاف).

من المهم أن نعترف بأن الأمر يستغرق وقتًا حتى تصبح السياسة الجديدة والأنظمة الجديدة جاهزة للعمل بشكل كامل وتبدأ في إنتاج النتائج المتوقعة. تعمل المؤشرات الكمية والعددية على تسهيل نقل تأثير السياسة إلى الجمهور العام الواسع. ومع ذلك ، يمكن أن يؤدي الإفراط في التركيز على تحقيق أهداف رقمية عالية إلى تقويض الجودة والفعالية.

متابعة وتقيم التشغيل والتعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن

يتطلب رصد وتقييم أداء التعليم والتدريب التقني والمهني في الأردن وتحديد إمكانيات تحسين نوعيته وتغطيته فهم طبيعة وظائفه وأهدافه وخصائصه الرئيسية. يربط نظام المتابعة والتقييم في قطاع التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني مكوناته المتشابكة الرئيسية بمجالات السياسة العامة للحوكمة ، ومدى ملاءمتها للتوظيف ، وزيادة الشمول في التعليم والتدريب التقني والمهني ، والنوعية ، والتمويل.

يعتمد نظام المتابعة والتقييم ETVET على المؤشرات أو التغطية أو النطاقات المختلفة أو الوسائل أو العمليات أو الأهداف في تحقيق الأهداف المحددة. المؤشرات تشمل أيضا المدخلات ، والوصول ، والمخرجات والنتائج. لقد أصبح من الواضح أن تحقيق التوازن بين هذه الأنواع المختلفة من المؤشرات المستخدمة هو النقطة الحاسمة لتطوير نظم المتابعة والتقييم الفعالة والكفؤة لقطاع ETVET وأصحاب المصلحة في الأردن.

يستخدم نظام المتابعة والتقييم لأمانة ETVET مجموعات مختلفة من المؤشرات بما يتماشى مع متطلباتها والتزاماتها المتعلقة بالإبلاغ. يجب تنسيق المؤشرات المستخدمة ، سواء تم تطويرها بدعم من شركاء التنمية الدوليين على مر السنين أو الناتجة عن ETVET واستراتيجيات تنمية الموارد البشرية ، من أجل المساعدة حقيقة في قياس قطاع التعليم والتدريب التقني والمهني.

وفي المقابل ، يساعد وضع المعايير في ربط العمليات الداخلية بالتوقعات الخارجية ، على تطوير آليات داخلية مناسبة لتعزيز جودة وفعالية التعليم والتدريب التقني والمهني ، وكذلك لمقارنة النتائج بالأهداف الوطنية والممارسات الدولية الجيدة.

لا يزال يتعين توضيح تنسيق مجموعة المؤشرات الحالية وجدوىها وتوافرها ، على سبيل المثال. ما هي المؤشرات التي من المرجح أن تكون متاحة بسهولة ، وأيها على الرغم من أنها مرغوبة لاستكمال المعلومات ، ليست متاحة بسهولة في الأردن ، وهذا الوضع من عدم اليقين يؤكده الصعوبات في الحصول على بيانات موثوقة عن التعليم الرسمي وغير الرسمي وغير الرسمي والتدريب في الأردن.

يتطلب تطوير أنظمة المتابعة والتقييم في ETVET التركيز على مكونات أخرى غير المؤشرات ، مثل: قدرة الموارد البشرية للرصد والتقييم ، وخطة عمل المتابعة والتقييم ، وعملية مراقبة السياسات والبرامج ، والدعم التكنولوجي (تكنولوجيا المعلومات والاتصالات هي أداة لا غنى عنها لأمانة ETVET). نظام المتابعة والتقييم) ، إدارة المتابعة والتقييم والإشراف ، الاتصال والدعوة والثقافة ، بالإضافة إلى الشراكات.

ينشئ نظام المتابعة والتقييم الحالي معلومات حول العديد من المؤشرات الرئيسية المطلوبة للإبلاغ الإلزامي لمجلس ETVET ووفد الاتحاد الأوروبي من خلال:

* تقديم تقرير اﻟرﺻد واﻟﺗﻘﯾﯾم اﻟﺧﺎﺻﺔ ﺑﺎﻻﺳﺗراﺗﯾﺟﯾﺔ اﻟوطﻧﯾﺔ ﻟـ ETVET اﻟﺗﻲ ﺗم إﺻدارھﺎ ﻋﻟﯽ أﺳﺎس رﺑﻊ ﺳﻧوي ﻣﻊ ﻣراﻋﺎة اﻹﻧﺟﺎزات اﻟﺗﻲ ﺣﻘﻘﮭﺎ ﻣﺟﻟس ETVET ﻓﯾﻣﺎ ﯾﺗﻌﻟق ﺑﺧطﺔ ﻋﻣل اﺳﺗراﺗﯾﺟﯾﺔ EAVET وﻣؤﺷراﺗﮭﺎ. وتعبر أمانة ETVET عن الحاجة إلى تحسين الجودة الشاملة لهذا التقرير (نتائج التقييم ، والمحتويات ، والأسلوب ، والروابط مع مؤشرات ونتائج خطة العمل).
* تقديم تقرير ﺗﻘﯾﯾم اﻷداء ﻟﻘطﺎع ETVET اﻟذي ﯾﺑﯾن ﺣﺎﻟﺔ اﻟﻘطﺎع اﻟﺗﻲ ﺗم ﻗﯾﺎﺳﮭﺎ ﻣن ﺧﻼل 30 ﻣؤﺷر (ﮐﻣﯾًﺎ وﻧوﻋًﺎ) طورﺗﮭﺎ ﻣﻧظﻣﺔ اﻟﻌﻣل اﻟدوﻟﯾﺔ ﻓﻲ ﻋﺎم 2013. اﺳﺗﺧدم اﻟﺗﻘرﯾر 2016 18 ﻣؤﺷرًا ﮐﻣﯾًﺎ ﻓﻘط. احتياجات تحسين القلق ...
* تقرير المتابعة والتقييم لإستراتيجية التشغيل الوطنية (NES) ، الذي يراعي التقدم في تنفيذ المشروعات الممولة في إطار الاستراتيجية الوطنية للتنوع.
* بالأضافة إﻟﯽ ذﻟك ، ﯾﻧﺑﻐﻲ أن ﯾﺑﻟﻎ ﻧظﺎم ETVET عن اﻟﻣؤﺷرات اﻹﺿﺎﻓﯾﺔ اﻟﻣﺗﻌﻟﻘﺔ ﺑﻣزودين اﻟﺗﻌﻟﯾم واﻟﺗدرﯾب اﻟﻣﮭﻧﻲ واﻟﻣﮭﻧﻲ اﻟﻌﺎم واﻟﺧﺎص ﻣﺛل اﻟﻣدارس اﻟﻔﻧﯾﺔ وﻣراﮐز اﻟﺗدرﯾب اﻟﻣﮭﻧﻲ واﻟﮐﻟﯾﺎت اﻟﺗﻘﻧﯾﺔ وﻣﻘدﻣﻲ اﻟﺗدرﯾب اﻟﺧﺎص. ومع ذلك ، لا يتم حاليًا نشر أي نشرة إحصائية أو تقرير سنوي شامل حول أداء التعليم والتدريب التقني والمهني في الأردن.

يبين نظام المتابعة والتقييم الحالي الذي تديره أمانة ETVET العديد من نقاط الضعف ، والتي لا تتسبب إلا جزئياً في الترتيبات المؤسسية المعقدة والمجزأة للتعليم والتدريب الفني والمهني.

ويتمثل أحد الضعف العام في أن نظام المتابعة والتقييم يعتمد في الغالب على عمليات المتابعة والتقييم الخاصة بمؤسسات التدريب الفردية بدلاً من نظام التعليم والتدريب المهني والتقني بأكمله والقضايا المشتركة التي تؤثر على جميع الموردين أو على العديد من الموردين مثل تلك الخاصة بضبط سعة التعليم والتدريب التقني والمهني والجودة والمحتويات المدروسة. لمواجهة التغيرات في الطلب من أرباب العمل ؛ قياس مدى كفاءة TVET يخدم القطاعات الفردية. وتقييم شمولية نظام التعليم والتدريب المهني والتقني في الأردن.

خلال مرحلة تقييم الاحتياجات من مشروع SESIP ، اعترف الفاعلون في نظام ETVET في الأردن بالحاجة إلى نظام المتابعة والتقييم لقطاع ETVET ككل ، مما يمكن الأمانة من مجلس ETVET من إجراء التخطيط الاستراتيجي والأدلة- التوجيه القائم على النتائج والقائم على النتائج للقطاع قدر الإمكان.

ويمكن لنظام المتابعة والتقييم هذا أن يركز على العمليات والنواتج والنتائج ، وأن يؤدي وظيفة الرقابة والإبلاغ المستندة إلى مؤشرات الأداء ، ويكون بمثابة أداة تدعم مستويات أعلى من إمكانية الوصول والشفافية والكفاءة من جانب جميع مقدمي التدريب في قطاع التدريب والتعليم المهني المعنيين وأصحاب المصلحة.

كما أن تطوير نظام المتابعة والتقييم ETVET المرتكز على نظام جديد لقياس الأداء سوف يرتبط أيضًا مع الأنشطة التي يضطلع بها مشروع SESIP الذي يدعم إعداد نظام LMIS ، أي الإحصائيات وتحليل البيانات المتعلقة بالطلب والعرض بما في ذلك الطرق والتحقق من صحة البيانات وتفسير التحليل ومراجعة البيانات التي يتم تنفيذها تحت المكون 4 من المشروع.

وﻋﻠﻰ وﺟﻪ اﻟﺨﺼﻮص ، ﺳﻮف ﻳﺴﺘﻠﺰم اﻟﻌﻤﻞ اﻟﺨﺎص ﺑﺸﺄن ﻧﻈﺎم إدارة اﻟﻨﻔﺎﻳﺎت اﻟﻤﻠﻜﻴﺔ وﺿﻊ إﻃﺎر ﻣﻔﺎهﻴﻤﻲ و ﺗﺤﻠﻴﻠﻲ ، وﻃﺮق آﻤﻴﺔ وﻧﻮﻋﻴﺔ وﺗﻜﻠﻔﺔ اﻟﺘﻘﺮﻳﺮ اﻟﺴﻨﻮي اﻟﻤﻮﺣّﺪ ﻟﻠﺘﻮﻇﻴﻒ واﻟﺘﻮﻇﻴﻒ ، وﻋﻦ اﻟﻤﺤﺘﻮى واﻟﺘﺮآﻴﺰ واﻟﻤﺨﺮﺟﺎت اﻟﺨﺎﺻﺔ ﺑﻤﺆﺗﻤﺮ اﻟﻘﺎﺑﻠﻴﺔ ﻟﻼﺳﺘﺨﺪام اﻟﺴﻨﻮي واﻟﺘﺸﻐﻴﻞ ﻓﻲ ﻣﺠﺎل سكرتارية مجلس التعليم والتدريب التقني والمهني.

الأنشطة المقترحة

يتم التعبير عن الاستجابة المقترحة من قبل مشروع SESIP من خلال تنفيذ الأنشطة التالية:

* **النشاط 1-1-6**
* **النشاط 1.1.7**
* **النشاط 1.1.13**

**المكون 1 - المجموعة الفرعية 4 تمويل التدريب والتعليم المهني والفني:**

**الأنشطة**

يتم تحديد تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني إلى حد كبير من خلال القواعد واللوائح التي يتم من خلالها جمع الموارد المالية وتخصيصها وإدارتها.

ويعتمد إلى حد كبير على الوضع الاقتصادي والموارد المتاحة ، ولكن أيضاً على أولويات صناع القرار المشاركين في مختلف أنواع التعليم والتدريب التقني والمهني فيما يتعلق بالملاءمة والإنصاف والجودة ، وعلى المفاضلات التي تنبع من تلك الأولويات.

ويرتبط هذا المكون أيضاً بقدرة النظام على ضمان تخصيص الموارد بشكل منصف وفعال.

من المهم بالنسبة إلى تمويل التعليم والتدريب التقني والمهني أن يميز بين مصادر التمويل وكيفية تخصيص هذه الأموال واستخدامها فيما بعد. وبعبارة أخرى ، ينبغي التمييز بين تعبئة الموارد وتخصيص الموارد واستخدام الموارد.

يأتي تمويل التعليم والتدريب التقني والمهني من ثلاثة مصادر رئيسية:

* الميزانية العامة السنوية ،
* التبرعات الدولية والقروض
* المساهمات المقدمة من المتدربين ، التي تعتبر رمزية أكثر من الجوهر.
* يوفر بيع المنتجات أيضًا بعض الدخل.

تمثل الرواتب الجزء الأكبر من النفقات الجارية ، والنفقات على الأصول الرأسمالية منخفضة للغاية.

التمويل الإنمائي غير متوفر ، وهناك إجراءات جامدة للغاية ومركزية للإدارة المالية للميزانية المخصصة على مستوى الإدارة المدرسية والإقليمية.

يختلف الوضع فيما يتعلق بالتعليم الفني (كليات المجتمع). تم نقل المسؤولية عن نظام الكليات الأهلية من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى جامعة البلقاء التطبيقية في عام 1996. وبالتالي فإن جامعة البلقاء التطبيقية مسؤولة عن حوكمة وإدارة كليات المجتمع العام ، بما في ذلك تمويلها. تقوم جامعة البلقاء التطبيقية باتخاذ جميع القرارات المتعلقة بالاستثمارات ومخصصات الميزانية. ويخصص الأموال إلى كليات المجتمع العام بناءً على الاتجاهات التاريخية وأعداد الطلاب ومستويات التوظيف.

في عام 2005 ، تم تأسيس صندوق E-TVET لتمويل وتوسيع التدريب على رأس العمل والتدريب التقني والمهني المدفوع بالطلب من قبل مقدمي الخدمات من القطاعين العام والخاص ، وتحسين كفاءة وجودة البرامج. تبلغ استراتيجية ETVET 2014-2020 بأن صندوق ETVET يمثل ما يصل إلى 36٪ من تمويل E-TVET العام.

ويأتي تمويل الصندوق من الرسوم المدفوعة لتصاريح العمال الأجانب. هذا يثير تساؤلات حول الجدوى المالية لهذا التمويل التمويل. كما يتناقض مع الهدف الوطني المتمثل في استبدال العمال الأجانب بالأردنيين. و E-TVET

تم تقديم عدد من المقترحات مثل:

* إدخال ضريبة الرواتب على المؤسسات ،
* إدارة الموارد من قبل صندوق ETVET ،
* الحوافز الضريبية للتدريب القائم على المشاريع
* الإدارة المالية لموارد ETVET من خلال إطار الميزانية المتوسطة الأجل (الأولويات الإستراتيجية) و
* اعتماد الميزنة الموجهة نحو النتائج (الاستخدام الفعال) تتجاوز مستويات التمويل التاريخية

يمكن الأخذ بعين الأعتبار طرق بديلة أخرى لتمويل التعليم والتدريب المهني والتقني مثل:

* إدارة مقسمة لأموال التدريب
* إدارة أرباب العمل لأموال التدريب
* التمويل القائم على الأداء في مدارس التعليم والتدريب الفني والمهني المرتبط باللامركزية والإدارة الذاتية لمؤسسات VT العامة ،
* مخططات ضريبة الدخل (الموارد التي تديرها المؤسسات الحكومية للتعليم والتدريب المهني والتقني و / أو الصناديق)
* إعفاءات ليفي ، منح ضريبة ومخططات سداد
* حوافز تدريب ضريبة الدخل الخصم
* تمويل التدريب المهني
* PPP ... (الشراكة بين القطاع الخاص والعام)

علاوة على ذلك ، وبغض النظر عن الخيار (الخيارات) ، فإن الحاجة إلى الرصد والتقييم موجودة. التمويل هو وظيفة إدارة. يجب تقييم أولئك الذين يديرون صناديق التدريب وخطط تمويل التعليم والتدريب الفني والمهني واعتبارها مناسبة إذا؟

* يتم تأمين الميزانية العامة للتعليم والتدريب التقني والمهني وإدارة حساباتهم والشفافية ...
* مخصص على أساس الطلب وليس العرض ...
* توفير الحوافز مثل المنح والقروض وزيادة الميزانية ، إلى أفضل أداء (الجودة والقدرة على التوظيف) ...
* التمويل لامركزي بدرجة كافية للاستجابة إلى ...

ما هي الإشارات التي يرسلها نظام تمويل التعليم والتدريب التقني والمهني في الأردن إلى المستفيدين؟ ما هو نوع التعليم والتدريب المهني والتقني الذي يتم الترويج له؟ من الذي يكافأ أو يحرم بموجب الآلية المختارة؟

الأنشطة المقترحة

**يتم التعبير عن الاستجابة المقترحة من قبل مشروع SESIP من خلال تنفيذ الأنشطة التالية:**

* **النشاط 1.1.8**
* **النشاط 1.1.9**
* **النشاط 1.1.10**
* **النشاط 1.1.11**
* **النشاط 1.1.12**