**[](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"**

# 

# 

**تحليل الإطار المفاهيمي والتحليلي الحالي للتقارير السنوية حول استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في الأردن**

(توصيات بشأن تحسين عملية التقارير الحالية)

بموجب النشاط 1.4.8:

تقديم المشورة والدعم إلى أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني والوحدة الجديدة التي أنشأتها وزارة العمل ، بالإضافة إلى مؤسسة تنمية المهارات الجديدة والوزارات التنفيذية حول الإطار المفاهيمي والتحليلي ، والأساليب النوعية والكمية وتكاليف اللإعداد تقرير التشغيل السنوي الموحد والعمالة وعلى المحتوى والتركيز ونتائج مؤتمر التشغيل والعمالة السنوي

  1.4.9: تقديم الدعم الفني لتقديم تقرير التشغيل والعمالة السنوي وتقرير مؤشرات الأداء

وضع بواسطة ميروسلاف ستيفانيك – خبير غير رئيسي ، رزان حديدي – خبير غير رئيسي

تم المراجعة والموافقة من قبل: السيدة لوبا بافالوفا ، الخبير الرئيسي 4 / المكون 4

عمان ، أكتوبر 2018

المحتويات

[1. المقدمة 3](#_Toc21335019)

[2. التقارير الحالية المرتبطة المتعلقة في استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 3](#_Toc21335020)

[2.1. تقرير قياس الأداء لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الاردني 4](#_Toc21335021)

[2.2. التقرير السنوي لمجلس التدريب والتعليم المهني والتقني 4](#_Toc21335022)

[2.3. التقرير التقييمي لخطة عمل الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (تقارير فصلية ) 5](#_Toc21335023)

[3 توصيات لتحسين التقارير الحالية المتعلقة باستراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 6](#_Toc21335024)

[3.1 تقرير تقييم الأداء لقطاع التشغيل و التدريب والتعليم المهني والتقني الأردني 6](#_Toc21335025)

[3.1.1 التوصيات التي يتعين تنفيذها على المدى القصير (في إعداد تقرير 2017) 6](#_Toc21335026)

[3.1.2 التوصيات التي يجب تنفيذها على المدى الطويل (في إعداد تقرير 2017) 6](#_Toc21335027)

[3.2 التقرير السنوي لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني 10](#_Toc21335028)

[3.3 تقرير تقييمي لخطة عمل الاستراتيجية الوطنية لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (تقارير ربع سنوية) 12](#_Toc21335029)

[4 المراجع 13](#_Toc21335030)

[5 الملاحق 14](#_Toc21335031)

# 1. المقدمة

تم تشكيل مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بموجب قانون مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني رقم 46 لعام 2008 ، استجابةً للإلحاح المتزايد للتنسيق ولدعم التعليم والتدريب المهني في الأردن. وهي هيئة إدارية متعددة القطاعات ، ترأسها وزارة العمل. ويشمل كذلك 17 ممثلاً عن المؤسسات الأخرى العاملة في قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني ، مثل وزارة التعليم ؛ وزارة التعليم العالي؛ مزودي التدريب (مثل مؤسسة التدريب المهني ، الوطنية للتشغيل والتدريب) أو الشركاء الاجتماعيين.

تنسق أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الأنشطة وفقاً للأستراتيجية الوطنية للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني للفترة 2014-2020 ، والتي هي استمرار لاستراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في الفترة السابقة 2008-2013. تتمثل إحدى مسؤوليات الأمانة في تنسيق أنشطة المتابعة المتعلقة بتنفيذ استراتيجية التعليم والتدريب التقني والمهني. يتم دعم تنفيذه من خلال خطة عمل أكثر تحديدًا تسرد الأنشطة الرئيسية التي يدعمها صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. حيث يوزع الصندوق التمويل على قطاع التعليم والتدريب المهني والتقني (بين المؤسسات الممثلة في مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

تم كتابة استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الحالية بطريقة شاملة ومنطقية ، تحدد بوضوح الأهداف والغايات والإجراءات الرئيسية وكذلك مؤشرات الأداء. بناءاً على خمس ركائز (الأهداف الرئيسية):

* تحسين حوكمة قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني
* تحسين أهمية التعليم والتدريب من أجل التشغيل ؛
* تحسين شمولية النساء والشباب والمعوقين ؛
* تحسين نظم قياس الأداء ؛
* تأمين تمويل مستدام وفعال لقطاع التدريب والتعليم المهني والتقني.

يرتبط الهدفان الأخيران بالأهداف على مستوى السياسة ، بدلاً من التنفيذ الحقيقي للتدريب والتعليم المهني والتقني. يبرر الوضع في قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني الأردني إدراج الأهداف التي صيغت بهذه الطريقة. تعكس خطة العمل الهيكل الذي حددته الاستراتيجية لمستوى الأهداف الرئيسية والإجراءات الرئيسية. مؤشرات الأداء غير مؤخوذة من استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. تظهر أنشطة المتابعة ذات الصلة بعض التحديات لمزيد من التحسين ((ETF ، 2014 نركز هنا على الأنشطة التي تكمن وراء تقديم التقارير الحالية ونقدم اقتراحات لتحسينها.

# 2. التقارير الحالية المرتبطة المتعلقة في استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

تنسق أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني أعضاء المجلس في إعداد ثلاثة تقارير رئيسية عن التقدم المحرز نحو استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني:

أ) تقرير تقييم الأداء لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الأردني

ب) التقرير السنوي لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

ج) تقرير تقييمي لخطة عمل الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (تقارير ربع سنوية)

بالإضافة إلى ذلك ، يتم تعميم خطة عمل محدثة في نهاية العام على الشركاء لإدخال إنجازاتهم تمشيا مع أنشطة معينة

## 2.1. تقرير قياس الأداء لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الاردني

يتم إعداد هذا التقرير على أساس سنوي. تقوم أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بتنسيق المؤسسات الممثلة في المجلس من أجل توفير معلومات حول مؤشرات مختارة على مستوى النظام. في نسخة عام 2016 ، يحدد التقرير أربعة مجالات لتقييم أداء القطاع ، مستمدة من أهداف استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. من خلال القيام بذلك ، تنعكس المجالات بشكل أساسي فقط على أربعة من أركان الاستراتيجية الخمسة ، تاركة الهدف الرئيسي المتمثل في تعزيز أنظمة إدارة الأداء.

استنادًا إلى المنهجية الموضحة في التقرير ، تم تطوير 31 مؤشرا لأداء قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. في تقرير 2016 النسخة من التقارير عن 18 من أصل 31 مؤشرات. حيث يتم تعريف المؤسسات التي تقدم بيانات لكل مؤشر في الجزء المنهجي من نسخة 2016 من التقرير. تشير جميع المؤشرات ) إلى مستوى النظام في تنفيذ استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ، مثل معدلات التشغيل أو البطالة ، وكذلك معلومات على المستوى المحلي حول مخرجات قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني مثل عدد الخريجين من برامج التعليم والتدريب المهني (TVET) ، أو التسرب أو المشاركة على مستوى الدولة في الالتحاق بالتعليم والتدريب المهني والتقني. يوجد تداخل محدود بين المؤشرات المحددة ومؤشرات الأداء المحددة في استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني .

في الجزء التحليلي من التقرير ، يعد ضباط أرتباط المؤسسات المعنية المشاركة في أنشطة المتابعة والتقييم لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني تقريراً موجزاً عن المؤشرات المسندة إليهم. يتم تنظيمها في أربعة مجالات من أداء القطاع.

## 2.2. التقرير السنوي لمجلس التدريب والتعليم المهني والتقني

يتم نشر هذا التقرير على أساس سنوي من قبل أمانة سر مجلس التشغيل والتدريب المهني والتقني ، ويهدف التقرير إلى توثيق التغييرات والتطورات التي شهدها قطاع التشغيل والتدريب المهني والتقني خلال العام السابق ، بالإضافة إلى مراقبة أدائه والتنسيق بين الجهات الرئيسة :

1. وزارة العمل
2. وزارة التربية والتعليم
3. مؤسسة التدريب المهني
4. مركز الاعتماد وضبط الجودة
5. جامعة البلقاء

يحتوي التقرير على 8 أقسام ؛ يبدأ بملخص تنفيذي ومقدمة تصف الإنجازات الرئيسية في القطاع المتعلقة الممثلين الرئيسيين خلال العام ، تليها نظرة عامة موجزة عن المجلس تصف تاريخ المجلس والمهام الرئيسية والإنجازات التي تحققت خلال العام ، بالإضافة إلى قائمة بأعضاء المجلس.

الجزء الرئيسي في التقرير هو قائمة إنجازات جميع الشركاء الرئيسيين من خلال الأعمدة (التي تسمى المحور في التقرير) ، يتم سرد الإنجازات في التقرير على النحو المستمد من خطط عمل الشركاء الرئيسيين. يعرض الجزء الأخير من التقرير مرة أخرى إنجازات الشركاء الرئيسيين ولكن في هيكل مختلف ، حيث يزود كل شريك رئيسي المجلس بمعلومات عن إنجازاتهم التي تم الإبلاغ عنها في هيكل غير موحد. يحتوي التقرير أيضًا على قسم عن الخطط المستقبلية لتطوير وتفعيل دور القطاع في الاقتصاد الأردني.

تعتمد جودة وكمية المعلومات الواردة في التقرير على المدخلات المقدمة من الشركاء. لذلك ، تكون مختلفة في كل قسم. على سبيل المثال ، يوفر صندوق التشغيل والتدريب المهني والتقني العديد من الجداول التي تحتوي على الكثير من المعلومات الكمية في التفاصيل بطريقة منظمة تم جمعها نتيجة لنظام متابعة فرعي للتقرير إلى صندوق التشغيل والتدريب المهني والتقني. يقدم الشركاء الآخرون في الغالب تفسيرات وأوصاف في شكل أقل تنظيماً .

يتم جمع المعلومات الواردة في التقرير باستخدام التركيز على الإنجازات المتعلقة بأنشطة معينة من خطة العمل. يتم إرسال خطة العمل إلى الممثلين الرئيسيين في نهاية العام من أجل ملء دورهم في الإنجازات على مستوى الركائز.

تتوفر بعض المعلومات الإحصائية في التقارير الواردة من الشركاء. يوفر بعضها معلومات صلبة ذات صلة بتقييم الإنجاز وفقاُ لأهداف استراتيجية التشغيل والتدريب المهني والتقني ، لكنها غير مرتبطة صراحة بالأهداف المحددة في الاستراتيجية.

## 2.3. التقرير التقييمي لخطة عمل الاستراتيجية الوطنية للتشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (تقارير فصلية )

أن التقرير الفصلي مرتبط مع التقرير السنوي لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. كلاهما يقدم تقريرا على مستوى أنشطة معينة. يوفر التقرير ربع السنوي معلومات في شكل وصف غير منظم للإنجازات التي تم جمعها من شركاء قطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ، وخاصة لكل من ركائز استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني. يوجد قسمين مختصين بالملخص (التقييم الشامل والتوصيات). يتبع المرفق جدول الأنشطة من خطة العمل ، و معلومات حول المنظمة المسؤولة والإنجاز والتقييم.

# توصيات لتحسين التقارير الحالية المتعلقة باستراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

## تقرير تقييم الأداء لقطاع التشغيل و التدريب والتعليم المهني والتقني الأردني

نحن نصمم توصياتنا في التوصيات التي يمكن تنفيذها على المدى القصير (خلال الاستعدادات الجارية لإصدار 2017 من التقرير) وتلك التي تتطلب مراجعة أكثر جوهرية لعمليات جمع البيانات وتحليلها ، مع أن يكون التنفيذ بالأحرى على المدى الطويل (إعداد نسخة 2018 من التقرير وما بعده).

### التوصيات التي يتعين تنفيذها على المدى القصير (في إعداد تقرير 2017)

تقتصر التوصيات قصيرة الأجل على التغيير في هيكل التقرير. يمكن أن تؤدي التغييرات الطفيفة في هيكل تقرير 2016 إلى تحسين قابليته للقراءة.

أ) انقل جدول المحتويات إلى البداية

في إصدار 2016 ، يوجد جدول للمحتوى في نهاية المستند. سيكون من المفيد أن يجد القارئ ذلك في البداية ، حيث يتم وضعه بشكل قياسي.

ب) استخلاص خطة لتوزيع المؤشرات على مجالات السياسة العامة ونقل المنهجية إلى الملحق

يوفر القسم المنهجي قائمة المؤشرات مع المؤسسات المبلغة ويخصص المؤشرات لمجالات متابعة السياسة العامة. يمكن استخدام مخطط أو جدول نظرة عامة لشرح توزيع المؤشرات في مجالات السياسة. هذه المعلومات تجعل المستند أكثر قابلية للقراءة ، لذلك من المنطقي الاحتفاظ به في البداية يمكن نقل بقية القسم المنهجي إلى الملحق. ويرد في الجدول 1 مثال لجدول تخصيص المؤشرات.

ج) تقديم مقدمة للجزء التحليلي

يجب أن تراعي المتابعة الاستراتيجية السياق الأوسع نطاقًا الذي وقعت فيه الأنشطة ذات الصلة (OECD 2006). يمكن للجزء التمهيدي الذي يصف التطورات القليلة الأكثر إثارة للاهتمام وذات الصلة في سوق العمل الأردني أن يضع القارئ في سياق قطاع التدريب والتعليم المهني والتنقني. المؤشرات التي يمكن اعتبارها سياقية (انظر الجدول 1) ، مثل العمالة الإجمالية ، يمكن تقديم البطالة هنا.

د) التقرير فقط عن الأعطال الضرورية للمؤشرات

توفر الأدلة حول مؤشرات معينة للمجموعات الفرعية ذات الاهتمام معلومات إضافية مثيرة للاهتمام. العديد من الأعطال تجعل من الصعب قراءة الجزء التحليلي الشامل. بعناية وبشكل منفصل النظر في كل من أعطال كل مؤشر. في إصدار 2016 من التقرير ، تم إدراج تفاصيل غير ضرورية لمؤشر العمالة الإجمالية.

### التوصيات التي يجب تنفيذها على المدى الطويل (في إعداد تقرير 2017)

أ) اعتماد إطار موحد لتفسير الأدلة داخل مجال السياسة

الجزء التحليلي من إصدار 2016 من التقرير ليس بسيطًا. يتم توفير الأدلة من مجالات متعددة دون أي منطق واضح. إن تبني إطار على سبيل المثال لوصف نتائج المدخلات والمخرجات في كل مجال من مجالات السياسة (الأهداف الرئيسية) يمكن أن يجعل الأدلة المقدمة أكثر شمولاً وقراءة.

في إطار مخطط المدخلات والمخرجات والنتائج ، يتم تقديم الأدلة في تسلسل منطقي. وبالتالي ، يمكن للقارئ أن يتوقع إيجاد نوع معين من المعلومات في مكان معين وأن يصبح أكثر توجهاً في النص.

ليس مخطط المدخلات والمخرجات هو الخيار الوحيد في هذا الصدد. قد يتم تنظيم المؤشرات (الأدلة) على سبيل المثال أيضًا كنظام نتائج العمليات.

يعرض الجدول 1 التوزيع المقترح للمؤشرات لأهداف سياسية معينة. تستوعب خمسة من المؤشرات سياقًا أوسع من التأثير المباشر لاستراتيجية التدريب والتعليم المهني والتقني. لذلك ، نعتبرها مؤشرات للسياق.

يتم تخصيص بقية المؤشرات لأحد الأهداف الرئيسية الأربعة ويتم تقسيمها إلى مزيد من المعلومات حول مدخلات أو مخرجات أو نتائج أنشطة السياسة الأساسية.

الجدول 1: مثال لجدول لتوزيع المؤشرات

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| * + مؤشرات السياق: * **التشغيل ( حسب الجنس، التعليم، المهنة)** * **البطالة** * **الرسمية (% من العمال يعملون بشكل غير رسمي)** * **معدل المشاركة** * **العمالة الوافدة** | | | |
| **الهدف الرئيسي لاستراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (الركن)** | **المدخلات** | **المخرجات** | **النتائج** |
| **الحوكمة (الجودة)** | الاستثمار في قدرة المعلمين / المدربين (دينار) | التعاون مع القطاع الخاص (برامج التدريب) | عدد البرامج المعتمدة ؛  مستوى رضا أصحاب العمل ؛  التسرب من برامج التدريب والتعليم المهني والتقني المنتظمة ؛  التسرب من برامج التدريب والتعليم المهني والتقني القصيرة ؛ |
| **الملاءمة**  **( التشغيل)** | خدمة التوجيه (الأرشاد المهني) ،  التسجيل في برامج التدريب والتعليم المهني والتقني المنتظمة ؛  التسجيل في برامج التدريب والتعليم المهني والتقني القصيرة | التخرج من برامج التدريب والتعليم المهني والتقني المنتظمة ؛  التخرج من برامج التدريب والتعليم المهني والتقني القصيرة | معدل التشغيل من برامج صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني |
| **الشمولية**  **(الفئات الضعيفة)** | التسجيل في برامج التدريب والتعليم المهني والتقني المنتظمة ، من قبل الفئات الضعيفة (الإناث والشباب والمهاجرين) ؛  التسجيل في برامج التدريب والتعليم المهني والتقني القصيرة ، من قبل الفئات الضعيفة (الإناث ، الشباب ، المهاجرين) | التخرج من برامج التدريب والتعليم المهني والتقني المنتظمة ، من قبل الفئات الضعيفة (الإناث ، الشباب ، المهاجرين) ؛  التخرج من برامج التدريب والتعليم المهني والتقني القصيرة ، من قبل الفئات الضعيفة (الإناث ، الشباب ، المهاجرين) | معدل التوظيف من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ، من قبل الفئات الضعيفة  التسرب من برامج التدريب والتعليم المهني والتقني المنتظمة ، حسب الفئات الضعيفة (الإناث والشباب والمهاجرين) ؛  التسرب من التدريب والتعليم المهني والتقني القصيرة ، من قبل الفئات الضعيفة |
| **التمويل المستدام** | الإنفاق العام على التدريب والتعليم المهني والتقني ؛  مساهمة القطاع الخاص (والمدفوعات المشتركة) ،  التمويل من الجهات المانحة | نسبة الطالب إلى المدرس | التكلفة لكل طالب (حسب البرامج ...) |

أ) قم بالإشارة إلى الأهداف / مؤشرات الأداء المحددة في استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

بالنسبة لبعض المؤشرات الـ 31 ، يمكن عمل إشارات إلى الأهداف المحددة في استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ويمكن عمل هذه المراجع في نص الجزء التحليلي من التقرير. يلخص الجدول 2 المراجع المحتملة مع عدد واسم مؤشرات الأداء في أول عمودين من اليسار.

الجدول 2: قائمة مؤشرات الأداء مع الأهداف المقابلة من استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

| رقم المؤشر | **أسم ووصف المؤشر** | **الركن في الأستراتيجية** | **استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني - الهدف / مؤشر الأداء الرئيسي** |
| --- | --- | --- | --- |
| **1.** | **تنسيق السياسات**  يقيس هذا المؤشر مستوى التنسيق بين جميع المؤسسات في القطاع (من خلال استخدام الدراسات الاستقصائية التي أجراها مجلس التدريب والتعليم المهني والتقني) | الركن 1: الحوكمة | تتم تغطية جميع مشكلات سياسة التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (بما في ذلك تدريب الفنيين) ومواءمتها: تحقيق معايير متوافقة في تقديم الخدمات ، مثل أهمية المناهج والامتحانات / التقييمات ومؤهلات المعلمين / المدربين والمديرين وبيئات التعلم معالجة المعايير الدنيا ، وغيرها |
| **10** | **التعاون مع القطاع الخاص**  يقيس هذا المؤشر عدد البرامج التدريبية الجديدة أو المراجعة التي يتم تنفيذها بالتعاون مع شركات القطاع الخاص (بناءً على احتياجات سوق العمل) | **2- محور تحسين أهمية وربط التعليم والتدريب بإمكانية التشغيل** | مراجعة وتطوير 15٪ من برامج التدريب والتعليم المهني والتقني لكل مزود لزيادة أهميتها كل عام. |
| **7** | **معدل التشغيل الكلي بعد 12 شهر**  نسبة الخريجين من القطاع الذين عملوا خلال 12 شهرًا من التخرج وحافظوا على مناصبهم لمدة 12 شهرًا ، مقسومًا على مزود الخدمة ، نوع البرنامج (منتظم أو قصير ، البرنامج ، الجنس ، الفئة العمرية ، المحافظة). | **2- محور تحسين أهمية وربط التعليم والتدريب بإمكانية التشغيل** | أنتاج على الأقل عشرة برامج جديدة على مستوى الفنيين - خريجين يتم تشغيلهم بمعدل لا يقل عن 70٪ في غضون ستة أشهر من التخرج. |
| **25** | **عدد البرامج المعتمدة**  يقيس هذا المؤشر عدد البرامج المعتمدة من قبل مركز الاعتماد وضمان الجودة مقسومًا على القطاع والمرحلة ومزودين الخدمات والمحافظة**.** | **2- محور تحسين أهمية وربط التعليم والتدريب بإمكانية التشغيل** | تسجيل ما لا يقل عن 30 مؤهل على الأطار الوطني للمؤهلات مع مسارات واضحة للفني ومستويات التعليم العالي. |
| **10** | **التعاون مع القطاع الخاص**  يقيس هذا المؤشر عدد البرامج التدريبية الجديدة أو المراجعة التي يتم تنفيذها بالتعاون مع شركات القطاع الخاص (بناءً على احتياجات سوق العمل) | **2- محور تحسين أهمية وربط التعليم والتدريب بإمكانية التشغيل** | تطوير 100 ٪ من البرامج الجديدة نتيجة للطلب الصريح في الصناعة وعلى أساس المعايير المهنية أو غيرها من المعايير الدولية المعتمدة. |
| **23** | **الاستثمار في قدرة المعلمين**  يقيس هذا المؤشر إجمالي الدينار الأردني المستثمر في بناء قدرات المعلمين في المؤسسات الحكومية مقسومًا على مزود الخدمة والمحافظة والقطاع. | **2- محور تحسين أهمية وربط التعليم والتدريب بإمكانية التشغيل** | ما لا يقل عن 100 معلم / مدرب يشارك في ورش عمل سنويًا حول ما قبل تقديم خدمات التدريب والتعليم المهني والتقني  دورات تطوير وورش عمل مقدمة من مركز تدريب المدربين. |
| **16,**  **17** | **التسجيل في برامج التدريب والتعليم المهني والتقني المنتظمة ،**  **التسجيل في برامج التدريب والتعليم المهني والتقني القصيرة**  يقيس هذا المؤشر عدد الطلاب المسجلين في برامج التدريب والتعليم المهني والتقني القصيرة / المنتظمة التي تقدمها المؤسسات الحكومية وغير الحكومية مقسومًا على مزود الخدمة والجنس والفئة العمرية والإعاقة والمحافظة. | **الركن 3: زيادة شمولية نظام التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني** | زيادة نسبة النساء الملتحقات ببرامج التدريب والتعليم المهني والتقني (من ... إلى ...) ؛ |
| **6,**  **7,**  **8,**  **9** | **إجمالي / صافي معدل التشغيل بعد 3/12 شهرا**  نسبة خريجي قطاع التدريب والتعليم المهني والتقني الذين عملوا خلال 3/12 شهر من التخرج بسبب التحاقهم بالبرنامج. ال1ين حافظوا على مناصبهم لمدة 12 شهرًا ، مقسومين وفقًا لمزود الخدمة ، نوع البرنامج (منتظم أو قصير) ، البرنامج ، الجنس ، الفئة العمرية ، المحافظة. | **الركن 3: زيادة شمولية نظام التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني** | زيادة نسبة المستهدفين الذين أصبحوا مشتغلين في مجالات دراستهم (من  .. إلى ..). |
| **16,**  **17** | **التسجيل في التدريب والتعليم المهني والتقني المنتظمة ،**  **التسجيل في التدريب والتعليم المهني والتقني القصيرة**  يقيس هذا المؤشر عدد الطلاب المسجلين في برامج التدريب والتعليم المهني والتقني القصيرة / العادية التي تقدمها المؤسسات الحكومية وغير الحكومية مقسومًا على مزود الخدمة والجنس والفئة العمرية والإعاقة والمحافظة. | **الركن 3: زيادة شمولية نظام التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني** | زيادة عدد الأشخاص ذوي الإعاقة المسجلين في برامج التدريب والتعليم المهني والتقني (من .. إلى ..) ؛ |
| **15** | **نسبة التسجيل الوطني في التدريب والتعليم المهني والتلفني**  يقيس هذا المؤشر إجمالي عدد الطلاب المسجلين في برامج التدريب والتعليم المهني والتقني في أي صف تعليمي كنسبة من إجمالي عدد الطلاب المسجلين في جميع البرامج في هذا الصف. | الركن 4: قياس الأداء | ارتفاع عدد المسجلين في برامج التدريب والتعليم المهني والتقني بنسبة 10٪ سنويًا |
| **18** | **التخرج من برامج التدريب والتعليم المهني والتقني المنتظمة**  يقيس هذا المؤشر عدد الخريجين كنسبة مئوية من عدد الطلاب المسجلين في برامج التدريب والتعليم المهني والتقني المنتظمة التي تقدمها المؤسسات الحكومية وغير الحكومية مقسومًا على مزود الخدمة والجنس والإعاقة والفئة العمرية والمحافظة. | الركن 4: قياس الأداء | زيادة معدلات التخرج في التدريب والتعليم المهني والتقني بنسبة ... |
| **9** | **معدل التشغيل في برامج صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني**  نسبة خريجي البرامج الممولة من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني الذين عملوا خلال 3 أشهر من التخرج وحافظوا على مناصبهم لمدة 12 شهرًا ، مقسومًا على مزود الخدمة ، نوع البرنامج (منتظم أو قصير) ، البرنامج ، الجنس ، الفئة العمرية المحافظة**.** | الركن 4: قياس الأداء | خريجو التدريب والتعليم المهني والتقني الذين يجدون عملاً في مجال التدريب (تصل معدلات التشغيل إلى 75٪ خلال 3 أشهر بعد التخرج في مجال التدريب المعني) ؛ |

ب) تقريب الأدلة المقدمة مع المؤشرات المحددة في الاتفاقية المالية لدعم ميزانية الاتحاد الأوروبي

من المستحسن أيضًا تقريب قائمة المؤشرات إلى "مؤشرات الاتفاقية المالية لدعم الميزانية من الاتحاد الأوروبي". في غضون الوقت ، من المتوقع أن تزداد أهمية هذه المؤشرات. ينبغي تعديل هيكل المعلومات التي تم جمعها من أجل أن تكون قادرة على ملء هذه المؤشرات.

الجدول 1: تداخل المؤشرات مع الاتفاقية المالية لدعم الميزانية من الاتحاد الأوروبي

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| الرقم. | الاتفاق المالي لدعم ميزانية من الاتحاد الأوروبي | **تداخل المؤشرات** |
| 1. | مراجعة السياسة والإطار التنظيمي المتكاملين لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني | (1) تنسيق السياسات |
| 2. | عدد مؤهلات التدريب والتعليم المهني والتقني المسجلة في إطار الوطني للمؤهلات مع مواد تعليمية ومعايير التقييم | (25) عدد البرامج المعتمدة |
| 3. | عدد المؤهلات المسجلة على الأطار الوطني للمؤهلات ، أو المعدات التي تم شرائها | لا توجد مؤشرات |
| 4. | عدد معلمي ومدربي ومشرفي ورش عمل التدريب والتعليم المهني والتقني الذين شاركوا في التدريب المهني وأكملوا إعارة (شهر واحد في السنة) للصناعة ذات الصلة بمجال التدريس | (23) الاستثمار في قدرة المعلمين |
| 5. | عدد الأشخاص الذين يستفيدو من التدريب والتعليم المهني والتقني على وجه التحديد من الفئات المحرومة في المجتمع وعلى وجه التحديد المنتفعين من صندوق المعونة الوطنية | (18/19) ، تخرج من برامج التدريب والتعليم المهني والتقني المنتظمة / قصيرة الأجل |
| 6. | عدد الأشخاص المستفيدين من الاعتراف بالخبرات السابقة | لا يوجد مؤشر |
| 7. | عدد الأشخاص من فئات المجتمع المحرومة ، بما في ذلك المنتفعون من صندوق المعونةالوطنية الذين استفادوا من تدابيير سوق العمل النشطة بالأضافة إلى التدريب والتعليم المهني والتقني | لا يوجد مؤشر |

ج) البحث عن الروابط مع الاستراتيجيات الأخرى ، مثل استراتيجية تنمية الموارد البشرية

من المتوقع أن تنتهي نهاية فترة تنفيذ استراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني في عام 2020. وهناك استراتيجيات متوازية متعددة في مجال تنمية الموارد البشرية. قد توفر المتابعة الحالية معلومات حول التقدم المحرز في هذا المجال ذي الصلة أيضًا متابعة وتقييم استراتيجيات الضمانات هذه ، مثل الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016-2025. يمكن الاطلاع على نظرة عامة هرمية للمنطق المطبق في هذه الاستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية 2016-2025 في الملحق (الجدول أ 2).

## التقرير السنوي لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني

يمزج الإصدار 2017 من التقرير السنوي لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني بين عدة مستويات من التقارير. وهو يقدم تقريراً عن التقدم المحرز في أنشطة معينة ، وكذلك عن أداء (مستوى النظام) للقطاع بأكمله. هذا هو الحد من الوضوح وسهولة القراءة. ليست هناك حاجة للإبلاغ عن الأداء على مستوى النظام للقطاع ، حيث أن تقرير تقييم الأداء السنوي يخدم هذا الغرض بالفعل. لذا ، ينبغي أن يركز التقرير السنوي لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني على توفير المعلومات على مستوى النشاط ، مع مقدمة ومعلومات سياقية مناسبة.

تبسيط هيكل التقرير. يمكن أن يبدو الهيكل للتقرير مبسط ، على سبيل المثال ، كما يلي

1. الملخص التنفيذي

يحتوي هذا التقرير على ملخص لأهم إنجازات المجلس والشركاء الرئيسيين ، إلى جانب العقبات الرئيسية في تحقيق الأهداف. ملاحظة: يمكن إضافة معلومات من القسم "ج" من الفصل الأول من نسخة عام 2017 "أهم إنجازات المجلس خلال عام 2017" (فقط نقاط ) هنا.

1. المقدمة

تحتوي على نطاق عمل المجلس وأوصاف أهم الاتجاهات في القطاع.

1. ملخص الإنجازات خلال السنة المرجعية (عنوان جديد):

سيتضمن العنصر الرئيسي في هذا القسم تلخيص الجداول. يمكن إدراج جدول عدد المتدربين (الخريجين) والموظفين (بعد التخرج) حسب القطاع (مجال) التعليم ، والذي تم تضمينه في إصدار عام 2017 من التقرير ، هنا.

يجب تقديم المزيد من التفسيرات للأدلة في الجدول.

يمكن تضمين جداول تلخيص أخرى هنا ، على سبيل المثال:

1. الإنفاق على الأنشطة الفرعية لـ خطة العمل من خلال الأنشطة الرئيسية المحددة في أستراتيجية التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ؛
2. ملخص المشروعات الممولة من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني من خلال الأهداف الرئيسية للاستراتيجية (تم تلخيصها من الجدول المقدم من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني - انظر الإصدار 2017
3. جدول يوضح إلى أي مدى تتوافق الإنجازات مع الخطة وأهداف الاستراتيجية.

4) المشاكل والعقبات الرئيسية

يمكن هنا وصف العقبات والمشكلات الرئيسية التي واجهتها المؤسسات التي تقوم بالتقرير في هذا القسم. إلى جانب المعلومات التي تم المقرر عنها رسميًا ، يمكن أيضًا استخدام المعلومات من الاتصالات غير الرسمية داخل أعضاء مجموعة عمل مجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني ، إذا كانت مدعومة بأدلة أو تعليل قوي.

5) الخطة لعام 2017

في إصدار عام 2017 من التقرير ، يتم سرد جدول نقاط العمل تحت كل أعمدة ، ويمكن تحسين ذلك عن طريق تصفية نقاط العمل والاحتفاظ بالنقاط التي تدخل في أنشطة نموذج خطة العمل.

يمكن تقديم أسباب التعديلات المخططة لـ لخطة العمل هنا.

6) الملاحق

في **الملحق 1** ، يمكن إدخال جدول التمويل وعدد المتدربين لمشاريع معينة مقدمة من صندوق التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (في الإصدار 2017) هنا. يقدم الجدول نظرة عامة جيدة على المعالم الرئيسية للمشروعات التي يدعمها الصندوق. يبدو أنه نتيجة لأنشطة المتابعة المفصلة.

**الملحق 2**: يجب إدراج معلومات مفصلة حول التقدم المحرز في أنشطة فرعية معينة لخطة العمل في جدول النظرة العامة. معلومات من نماذج التقارير الفصلية ملخصة للعام بأكمله.

ملاحظات عامة:

* *إيلاء الاهتمام في ترقيم وترميز العناوين.*
* *استخدم العناوين الرئيسية المميزة بخط عريض وحجم مختلف للخط.*
* *يجب أن تحتوي جميع الجداول والأشكال الواردة في التقرير على عناوين.*
* *دعم التقرير الخاص بك بصور معلوماتية مرتبطة بالإنجازات.*
* *أضف صورًا توضح المستفيدين في واقع البرامج الموثقة بأسماء البرامج والأماكن والأشخاص إن أمكن.*
* *ضع المزيد من قصص النجاح التي تشرح ما تم إنجازه بالفعل.*
* *يحتوي جدول المحتويات في الصفحة الأولى من إصدار 2017 على فصول متعلقة بالمؤشرات التي لا تنعكس داخل التقرير.*

## تقرير تقييمي لخطة عمل الاستراتيجية الوطنية لمجلس التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني (تقارير ربع سنوية)

يجب أن يقدم التقرير ربع السنوي تقدمًا موجزًا ​​وبسيطًا عن التقدم المحرز في تنفيذ الإجراءات المحددة في خطة العمل. لذلك قد يكون النص الطويل غير منتِج. يجب أن تبقى الأجزاء الوصفية للتقرير قصيرة قدر الإمكان وهي منظمة بشكل جيد.

نقترح نموذجًا جديدًا ومفصلاً لجمع المعلومات المنظمة عن التقدم المحرز في أنشطة معينة. بدلاً من السؤال عن وصف الصياغة للنتائج وتقييم التقدم المحرز ، تُطلب معلومات مفصلة عن الموارد المنفقة والنواتج والارتباط بأحد أهداف الاستراتيجية. للحصول على قالب النموذج ، يرجى الرجوع إلى الملحق (A3).

يجب الاحتفاظ بجدول نظرة عامة في الملحق الذي يحدد المعلومات المتعلقة بأنشطة معينة ، ويكمل في النهاية بمعلومات إضافية تم جمعها من النموذج المقترح.

يمكن تحسين المخطط البياني للتقرير لجعل التقرير أكثر شفافية وهيكلية. استخدام العناوين ؛ تسليط الضوء عليه مع مولعا مختلف. استخدم العناوين الهرمية. تنظيم النص قدر الإمكان.

تقدم التقارير ربع السنوية فرصة لتبادل المعلومات ذات الصلة لتحسين تنفيذ السياسات. يمكن إدراج قسم خاص بالمشكلات والحواجز التي تعترض التنفيذ.

# المراجع

ETF (2014) MAPPING VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING GOVERNANCE IN JORDAN, European Training Foundation, 2014

OEDC (2006) Guidelines for Programme Design, Monitoring and Evaluation, Online: <http://www.oecd.org/derec/guidelines.htm>

# الملاحق

## Annex A1: The E-TVET Strategy vs Annual report 2017 - achievements

| **Pillar of the E-TVET Strategy** | **The E-TVET Strategy activity** | **Annual Report ( Achievement )** | **The E-TVET Strategy - KPI** |
| --- | --- | --- | --- |
| Pillar2- The axis of improving the relevance and linkage of education and training to employability | 1- All existing TVET programmes have been reviewed by 2020 and modified to ensure that  successful graduates are equipped to work in a variety of roles in the labour market and  eligible to progress to at least one pre-identified further education and training opportunity. | 1- A cooperation agreement was signed between the Ministry of Education and the Vocational Training Corporation in the field of applied secondary education on 7/6/2017. It was agreed to contain (2000) students in the applied track in the Corporation institutes as of 1/9/2017 ???  2- The Ministry of Education formed committees to structure vocational education and the structure of vocational education has been approved.  3-The Vocational Training Corporation has established special advisory committees for training programs at each of its institutes. | 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. |
| 2. Technician level qualifications are offered by specialist technical institutions for all high  skilled and high tradability industries considered as priorities for development in Jordan. |  | At least 30 TVET qualifications are registered on the NQF with clear pathways to Technician  and higher education levels. |
| 3. National Qualification Framework is implemented by a national body with registration of  qualifications from three sub-frameworks for General Education, TVET and higher education  and clearly identified pathways between sub-frameworks. | * 1. The Accreditation and Quality Control Center Control has licensed 58 special training centers.   2. The accreditation and quality control center has accredited 150 training programs.   3. For the training programs, the Vocational Training Corporation has developed a number of programs and registered a number of qualifications at the accreditation and quality control center. |  |
| 4- Surveys of learner satisfaction, employer satisfaction and graduate destinations are  implemented at regular intervals through a centralized administration mechanism, and  Results are used at national and provider level for improvement planning. | * 1. VTC, NET, loyac, al qudus , | 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. |
| 5- Each programme or group of related programmes offered by each provider is supported by  an active advisory group of industry representatives who are involved in a wide range of  interventions related to the design, development, delivery, assessment and review of  programmes. | 1. Establishing and activating the advisory committees in the Ministry of Education / Vocational Education for each program and a set of programs (attached in the schedule of activities). 2. Advisory committees have been formed at Al Balqa Applied University for a range of programs | 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). |
| 6- There is evidence that all new programme developments (from 2014) are directly responsive to evidence of skills demand and based on occupational standards  . | Employer satisfaction survey( vtc ) | 100% of new programmes are developed as a result of explicit industry demand and based on occupational standards or other international industry approved standard  . |
| 7-The adequacy of the facilities, equipment and materials of each provider is monitored  annually and there is evidence of increased allocation of funding to equipment and  materials. | 1. With regard to the equipment of laboratories and workshops in each of the following institutions:…….. | Learner satisfaction with their training facilities, equipment and materials improves by at least 10% over the baseline by 2020. |
| 8- The TVET ToT Centre is operationalized with a legal mandate and policy framework for the pre- service and routine in-service training of trainers for all types of TVET providers. | With regard to the training of trainers in the following institutions:  -Al Balqa Applied University/ Ministry of Higher Education and Scientific Research ,The remaining 175 trainees were trained before the end of the year.  -The Ministry of Education   * Lists of trainers candidates for training have been prepared * Training programs for the (industrial, agricultural, hotel and tourism, home economics) branches of education have been prepared * The Ministry trains 400 trainers / teachers in industry workplaces.   -The Vocational Training Corporation has enumerated the training needs of trainers and according to vocational families. The Vocational Training Corporation trains 225 trainers in industry sites in 2017 | At least 100 TVET teachers / trainers per year attend pre-service and professional  development courses and workshops offered by the ToT Centre. |
| 9- All TVET teachers / trainers have annual performance appraisals and are supported to  implement professional development plans clearly linked to feedback on their performance,  and including secondment to industry workplaces at for at least one month every three  years. |  | 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  . |
| 10. Selection, appointment and remuneration of teachers / trainers is based on technical  qualifications, adult education qualifications and industry experience. |  | All new staff hired in the period 2016-2020 have appropriate technical qualifications and at least two years of relevant industry experience  . |
| Pillar 3: Increase the Inclusiveness of the E-TVET System | **Improved inclusiveness of women:**  Media campaigns targeting employers aimed at changing their role stereotypes  (discriminating women) designed and implemented.  2) Apprenticeship programmes designed for enhancing the employment opportunities for  women.  3) Market programmes to women in non-traditional career areas carried- out.  4) Gender sensitive curricula and training programmes/class groups for women only.  5) Programmes designed to women in the areas of small business developed.  6) Management and leadership courses for working women conducted. | 1. The Directorate of Women's Affairs at the Ministry of Labor carried out the following activities:    1. Start implementing inspection campaigns on private schools to implement the unified contract and the minimum wage.    2. Implementing a number of visits in coordination with labor inspectors in the ministry to private sector companies to raise awareness of article (72) of the labor law (KG)    3. Implementation of the equity program of wages    4. Issuing the booklet of the rights of women working under the labor law    5. Field visits to companies that intend to establish nurseries to raise their awareness of the nurseries licensing instructions issued by the Ministry of Development    6. Awareness lectures on the rights of women working under the labor law in coordination with the liaison officers of the Directorate of Women's Work in the field directorates    7. Awareness lectures for women workers about their rights and duties within the private sector work and civil society organizations    8. Work is under way to prepare instructions for the implementation of the flexible work system in cooperation with the Tawasol project usaid    9. With the participation of 120 women, two exhibitions have been held to market self – employment products for women, one at the beginning of May and the other at the end of November in the year   2-Self-marketing exhibition for women's products (4) | Percentage of women enrolled in TVET Programmes increased (from ...to ...);7 |
| **Improved inclusiveness of youth :**  Programmes designed in response to labour market information  Youth provided with up-to-date occupational / career information.  3. Effective career counselling services available to students.  4. Students provided with job-search skills. | 1. Networking with the National Aid Fund to employ beneficiaries from the National Aid Fund.  2. The institution has signed several training agreements for the employment of graduates of the Vocational Training Corporation, the latest of which was the preparation for concluding a tripartite agreement between the Corporation, the Azian Company for Car Trading and the Royal Automobile Club to train between (400 and 500)to drive and operate the scooters. As well as the institution participate in the weekly professional exhibition in the Ministry of Labour, in addition to carrying out of (2529) awareness visit to professionals.  3.Organizing (75) field visits to schools and (15) to universities to hold professional counselling sessions.  4.Organizing (13) workshops for employers in cooperation with chambers of industry and trade.  5.Held (229) session for career guidance for job seekers in the field directorates. (individual / Specialized professional guidance sessions)  6.Professional days (19).  7.University counselling and awareness sessions (15).  8.School counselling and awareness sessions (75).  9.Group workshops for employers for chambers of industry, commerce and syndicates (13).  10.Collective workshops for civil society institutions (48). | Percentage of  Number of training oriented interventions such as school- to- work transition .programmes  increased and information available to employers, prospective job seekers and training  providers improved;  2. Percentage of targeted populations becoming employed in their fields of study increased (from  .. to ..). |
|  | **Improved inclusiveness of the disabled.:**  1. Facilities are accessible and safe for people with disabilities.  2. 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 | 1.Holding (4) awareness sessions for researchers with disabilities.  2.In the Vocational Training Corporation, there are 13 institutes are ready to receive persons with disabilities and work is under way to increase their number. | Persons with Disabilities enrolled in TVET Programmes increased (from .. to ..); |
|  | **Improved inclusiveness of the Migrants:**  1.Foreigners start their own business under the condition that they hire Jordanians.  2. Qualified and experienced TVET teachers / trainers with industry experience recruited from  among migrants.  3. Migrants have access to public facilities for formal and non-formal training.  4. Foreign qualifications are assessed for their comparison to Jordanian qualifications and  occupational licences |  |  |
|  | **Improved inclusiveness of Informal Sector:**  Courses designed to stimulate and enable unemployed youth to start small businesses at  home.  2. Providers of non-formal training apply to CAQA for licensing and accreditation.  3. Training providers develop modular programmes which support lifelong learning through  flexible delivery arrangements, and transfer of credit.  4. 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).  5. Jordan’s National Resilience Plan 2014 – 2016 (in relation to the Syrian Crisis) supported  where appropriate. | 11.(229) In -depth professional counselling sessions(guidance plans for researchers).  **In cooperation with Al Balqa Applied University**:                   Training (509) trainees was completed in different courses and different regions  **In cooperation with the Vocational Training Corporation** :   * Training for (750) is ongoing |  |
|  |  | **Education and Training system**:   1. Monitoring and evaluation liaison officers were identified in the institutions involved in the Technical and Vocational Education and Training sector. 2. The liaison officers were trained on the monitoring and evaluation system for the sector of Employment-Technical and Vocational Education and Training. 3. Submit an evaluation report for 2017 for the related institutions by liaison officers. 4. The Accreditation and Quality Control Centre Control has prepared a guide to ensure the quality of vocational training providers in coordination with the Ministry of Labour, the Ministry of Education and Al Balqa University. 5. Continue to update an electronic monitoring and evaluation system through which the monitoring and evaluation liaison officers enter the data of their institutions into a central database and then extracting this data by the 6. follow-up section of the secretariat in the form of a comprehensive sectoral report. 7. Issuing the performance report of the Employment-Technical and Vocational Education and Training Sector for 2017. 8. A workshop was held to increase awareness of training providers and municipalities about the role of accreditation and quality control centre. |  |
| Pillar 4: Performance Measurement | 1.Key personnel trained on methods for data collection and collation, user-friendly  presentations and SMART indicators. | 1. The liaison officers were trained on the monitoring and evaluation system for the sector of Employment-Technical and Vocational Education and Training. | Graduation rates in TVET increased by ...;  TVET graduates finding employment in their field of training (placement rates up to 75% within 3  months after graduation in respective field of training);  Enrolment in E- TVET programmes increased by 10% annually |
| 2-Results of demand and supply surveys and sector plans integrated into the performance  assessment of the E-TVET Sector. | 1. Issuing the performance report of the Employment-Technical and Vocational Education and Training Sector for 2017. 2. Submit an evaluation report for 2017 for the related institutions by liaison officers. | Innovative programmes (linked to economic demand) in E- TVET developed and introduced, based  on HCHRD recommendations (or/and E- TVET Council); |
| 3-Educational level classifications in alignment with TVET categories for TVET |  | Utilization rates of TVET providers’ space and resources improved (to be specified in baseline and  follow- up surveys); |
| 4-Education and training providers use the National ID number of learners. |  |  |
| 5-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  6-. 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. | 1. The Accreditation and Quality Control Centre Control has prepared a guide to ensure the quality of vocational training providers in coordination with the Ministry of Labour, the Ministry of Education and Al Balqa University..   2.A workshop was held to increase awareness of training providers and municipalities about the role of accreditation and quality control centre. |  |
| 7-Training providers conduct internal audit techniques and prepare self-evaluation reports | 1. Monitoring and evaluation liaison officers were identified in the institutions involved in the Technical and Vocational Education and Training sector. |  |
| 8-The E- TVET Council and Secretariat developed a plan for coordinating data collection and  management ensuring one central database for all E-TVET information. | 1-Continue to update an electronic monitoring and evaluation system through which the monitoring and evaluation liaison officers enter the data of their institutions into a central database and then extracting this data by the follow-up section of the secretariat in the form of a comprehensive sectoral report |  |

## Annex A2: THE STRUCTURE OF THE NATIONAL STRATEGY FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT 2016-2025

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 World Skills 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 |

## Annex A3: The new AP reporting template

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Action plan reporting template** | | | | | | | | | | | | |
| Name of the sub-activity based on the AP | Party / dept. responsible | Date to begun | Date Due | Inputs Required ( staff, tech, etc. ) | | | Outputs in: | | Outcome/Deliverable/Source of Verification | The project linkage with national strategy for Employment-Technical and Vocational Education and Training | | NOTES |
| Financial in JD | Personal (Enrolled students, Teachers, ...) | Other (rooms, technology, etc. ) | Number of graduates | Other outputs | Number and name of the activity | Performance indicator/Target |
| Number and name of the activity, based on the AP. | Responsible institution. | Planed beginning of the activity. | Planned end of the activity. | Financial resources spent during the quarter. | Involved during the quarter. Provide also explanation where necessary. | Involved during the quarter. Provide also explanation where necessary. | Number of successful graduates during the quarter. | Also intermediate outputs, during the quarter . | Provide information on any final results relevant from the perspective of evaluating the success of the activity/reaching a strategic target. | Based on the E-TVET Strategy. | Based on the E-TVET Strategy. |  |